

POSITIONSERKLÄRUNG

Personelle Ressourcen in der Ergotherapie

Erklärung der Position

Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten sind eine wesentliche personelle Ressource für die Gesundheit und die Betätigungsbedürfnisse der Bevölkerung weltweit. Für die Bedürfnisse der Bevölkerung innerhalb der Länder und länderübergreifend muss der ergotherapeutische Personalbestand sowohl von ausreichender Größe und Verteilung sein, als auch über Kompetenzstandards verfügen, die die beruflichen Verpflichtungen erfüllen. Es existieren zwischen Ländern ähnlichen Einkommens erhebliche Ungleichgewichte zwischen Versorgung und Bedarf an ergotherapeutischem Personal^{1,2}, innerhalb der Dienstleistungen, Fachbereiche und Regionen (z.B. ländlich oder abgeschieden)^{1,3}. Eine konkrete Personalpolitik, -planung und -recherche sind zur Reduzierung der Ungleichgewichte und zur Verbesserung des Zugangs zu Ergotherapie erforderlich.

Erklärung zur Bedeutung der Position in Bezug auf die Ergotherapie

Die Entwicklung des ergotherapeutischen Personals bedingt die Mitwirkung vieler verschiedener Interessenvertreter innerhalb der Länder und länderübergreifend, wie Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten, ergotherapeutische Berufsorganisationen, Behörden, Forscher, Arbeitgeber, Geldgeber und Ersteller von Leitlinien, um die Kernthemen und -strategien für die Arbeitskräfte anzusprechen. Diese Themen sind vor allem, aber nicht ausschließlich, folgende:

- Sowohl aktuelle als auch prognostizierte Lücken zwischen Angebot und Bedarf an Arbeitskräften zu ermitteln.
- Systematisch die Anzahl der ergotherapeutischen Arbeitskräfte zu vergrößern, insbesondere in stark unterversorgten Gebieten.
- Die Aufmerksamkeit auf Ungerechtigkeiten im Zugang zu Ergotherapie zu lenken, um die Teilhabe an Betätigung und Gerechtigkeit zu fördern.
- Eine adäquate Verteilung der Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten (z.B. je Fachgebiet, Dienstleistung, Kompetenzbereich und Region), einschließlich effektiver Personalbeschaffung und -erhaltung sowie Strategien für die Karriereentwicklung zu unterstützen.
- Die Mobilität der Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten länderübergreifend zu überwachen oder zu fördern, einschließlich ethisch einwandfreier internationaler Personalbeschaffung und Fragen zu länderübergreifender Ausbildung, Zeugnissen, Kompetenzen und Praxis.
- Kompetenz-Standards, Praxis in verschiedenartigen Aufgabenbereichen, qualifizierte Ausbildung und Praxis-Standards, akademische Akkreditierung oder Fortbildungsbedingungen in einem rechtlichen oder regulatorischen Rahmen systematisch zu entwickeln oder analysieren.

- Die Diversität des ergotherapeutischen Personals durch bewusstes Anwerben, berufliche Weiterentwicklung und verbesserte Möglichkeiten für Gruppen, die im Beruf unterrepräsentiert sind, zu vergrößern.
- Die Attraktivität der Karrieremöglichkeiten zu untersuchen und zu steigern (z.B. durch Analyse des Verdienstes, des Zugangs zu erforderlichen Arbeitsmitteln oder Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung).
- Eine Situationsanalyse über das ergotherapeutische Personal, die auf Daten basiert und Fachleute einbezieht, zur Unterlegung einer zielorientierten Personalpolitik, -planung, -steuerung oder -recherche voranzutreiben.

Erklärung zur Bedeutung der Position in Bezug auf die Gesellschaft

Der Bedarf an Ergotherapie wächst mit der alternden Bevölkerung und der Verbreitung gesundheitlicher Probleme durch nicht-ansteckende Krankheiten^{4,5}. Von der Weltgesundheitsorganisation werden als weltweit vorrangige Anliegen behandelt, dem Gesundheitsbedarf der Bevölkerung gerecht zu werden und die zunehmende Bürde chronischer Zustände und Behinderungen zu vermindern⁴. Es bedarf Maßnahmen zur Sicherstellung des Zugangs zu Ergotherapie, der die Teilhabe an Betätigungen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden ermöglicht.

Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Eine konkrete Personalpolitik, -planung und -recherche sind notwendig, um Ungleichgewichte zu reduzieren und den Zugang zu Ergotherapie zu verbessern. Viele verschiedene Interessenvertreter müssen aktiv werden und sich mit der Diversität, Verfügbarkeit und Verteilung von Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten befassen, sowie sicherstellen, dass die zur Erfüllung der beruflichen Verpflichtungen erforderlichen Ausbildungs- und Kompetenz-Standards eingehalten werden.

Bibliographie

1. World Federation of Occupational Therapists. Occupational Therapy Human Resources Project 2020 – Numerical, 2020
2. Jesus TS, Landry MD, Hoenig H, et al. Is Physical Rehabilitation Need Associated With the Rehabilitation Workforce Supply? An Ecological Study Across 35 High Income Countries. *International journal of health policy and management* 2020 doi: 10.34173/ijhpm.2020.150 [erstmal online veröffentlicht: 23.8.2020]
3. Ned L, Tiwari R, Buchanan H, et al. Changing democratic trends among South African occupational therapists: 2002 bis 2008. *Human resources for health* 2020;18(1):22, doi:10.1186/s12960-020-0464-3 [erstmal online veröffentlicht: 21.3.2020]
4. World Health Organization. The need to scale up rehabilitation. Genf, 2017
5. Jesus TS, Landry MD, Hoenig H, et al. Global Need for Physical Rehabilitation: Systematic Analysis from the Global Burden of Disease Study 2017. *International journal of environmental research and public health* 2019;16(6) doi: 10.3390/ijerph 16060290 [erstmal online veröffentlicht: 22.3.2019]

Arbeitsgruppe

Tiago Jesus, Portugal

Claudia von Zweck, Kanada

Ritchard Ledgerd, Vereinigtes Königreich

Übersetzung:

Herta Dangl, ehemalige WFOT Delegierte, Deutschland

Maria Feiler, ehemalige WFOT Delegierte, Österreich

Esther Rothenberger, Schweiz

Juni 2021