

Bundesweite Pflegepotenzialstudie „Ich pflege wieder, wenn ...“

25. Mai 2022

Runder Tisch Wiedereinstieg, Vereinigung der Pflegenden in Bayern VdPB

Dr. Jennie Auffenberg

Referentin für Gesundheits- und Pflegepolitik, Arbeitnehmerkammer Bremen

Überblick

1. Zielsetzung und Fragestellung
2. Methodische Hinweise
3. Ergebnisse – Fokus ausgestiegene Pflegekräfte
4. Handlungsempfehlungen

1

Zielsetzung und Fragestellung

„Der Arbeitsmarkt für Pflegekräfte ist leergefegt“

▶ Fachkräftemangel in der Pflege...

- ▷ ... ist eine Reaktion auf hohe Arbeitsbelastungen
- ▷ ... ist vielmehr ein Mangel an Pflegekräften, die bereit sind, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen in der Pflege zu arbeiten

▶ Potenziale

- ▷ Ausländische Pflegekräfte anwerben
- ▷ Erhöhung der Ausbildungskapazitäten, Verringerung von Abbrüchen
- ▷ Verringerung von Krankenständen und Eintritten in die Erwerbsminderungsrente
- ▷ Stundenerhöhungen und Wiedereinstiege

Zielsetzung und Fragestellung der Studie

- ▶ **Ermittlung der Bereitschaft**
 - ▷ ... ausgestiegener Pflegekräfte, in den Pflegeberuf zurückzukehren
 - ▷ ... von Teilzeitpflegekräften, ihre Stunden zu erhöhen
- ▶ **Hochrechnung des Potenzials an Vollzeitäquivalenten**
- ▶ **Einflussfaktoren des Wiedereinstiegs und der Stundenerhöhung**
 - ▷ zielgruppen-, bereichs- und regionalspezifische Unterschiede

2 Methodische Hinweise

Datenerhebung und -auswertung

▶ Onlinebefragung

- ▷ Selbstselektion
- ▷ Mehr als 14.000 Antworten, davon 12.684 auswertbar
- ▷ 16. August - 25. Oktober 2021
- ▷ Dauer: ca. 12 Minuten

▶ Datenanalyse

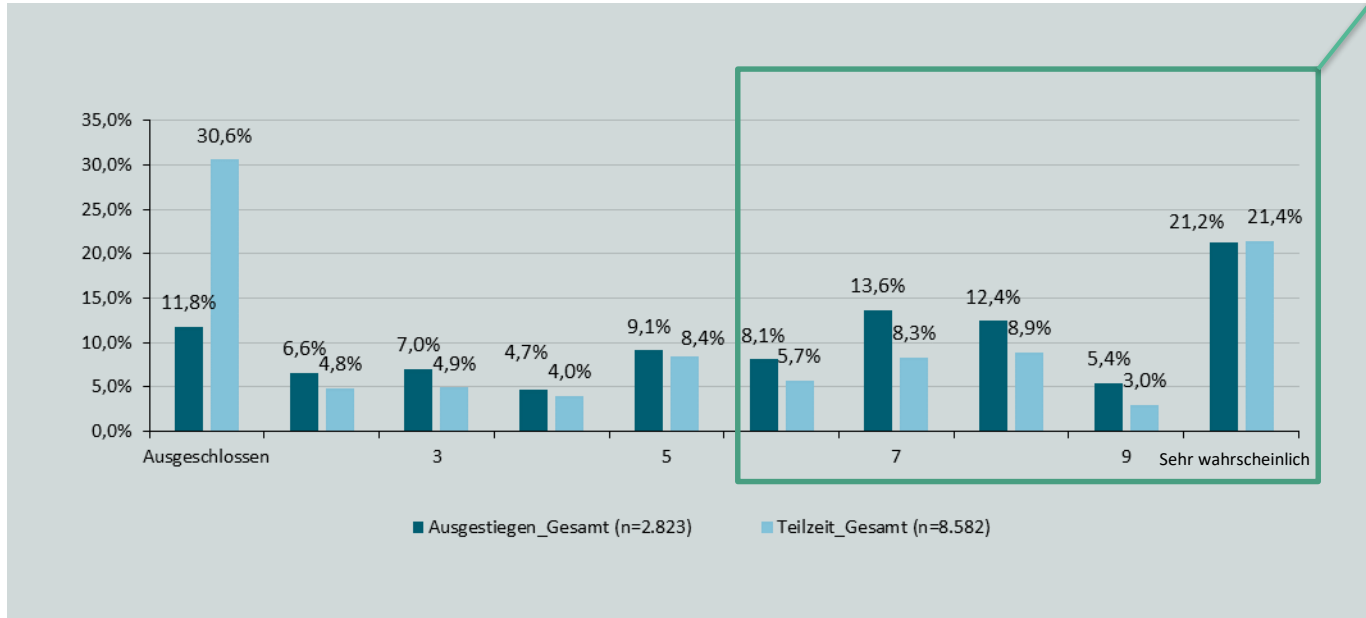
- ▷ Quantitativ: Deskriptive Statistiken, Faktorenanalyse und Indexbildung
- ▷ Qualitativ: Inhaltsanalyse

3

Ergebnisse: Potenziale

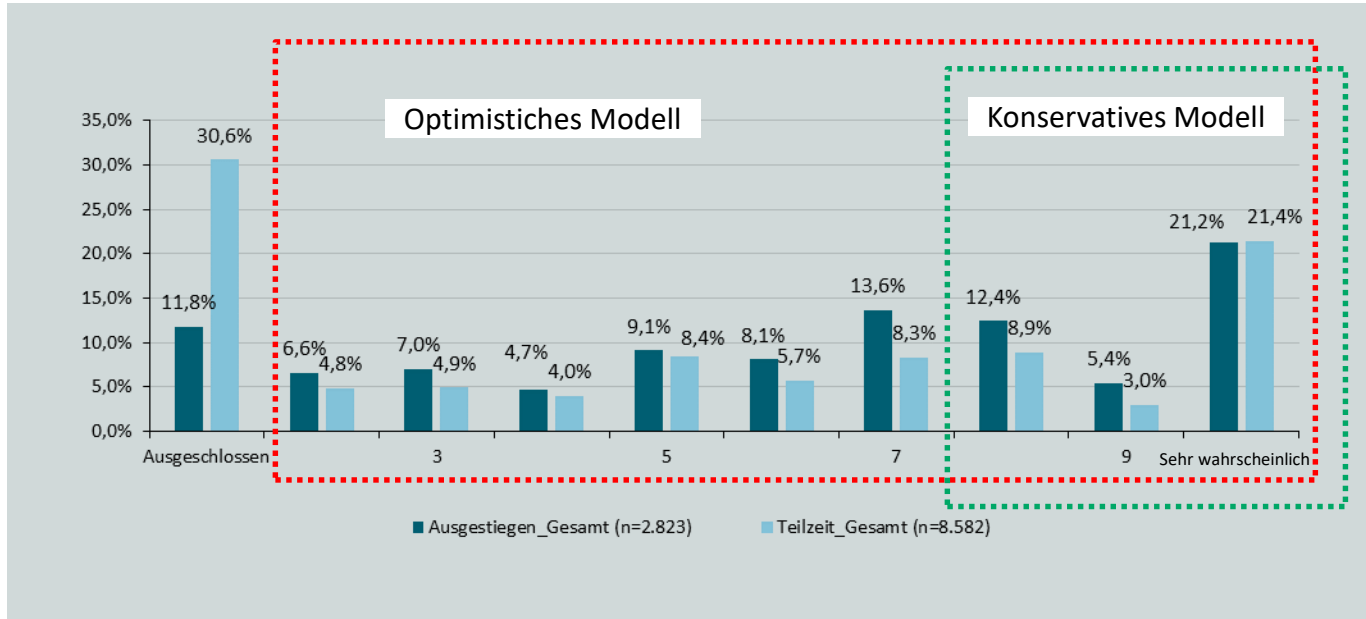
Bereitschaft zum Wiedereinstieg

ca. **60 %** der Ausgestiegenen, mit 30 Std



► Würden Sie unter den für Sie richtigen Arbeitsbedingungen wieder in der Pflege arbeiten?
(bzw. Ihre Arbeitsstunden erhöhen)

Bereitschaft zu Wiedereinstieg



Fachkräftepotenzial: Ausgestiegene

	Bereitschaft zum Wiedereinstieg	
	Konservativ	Optimistisch
Krankenpflegefachkräfte <i>(Rückkehrbereitschaft Stichprobe der Befragung 39,7%-87,3%, gewünschte wöchentliche Arbeitszeit: 30 Stunden, Grundgesamtheit Ausgestiegene Krankenpflegefachkräfte n= 491.901)</i>	152.000	335.000
Altenpflegefachkräfte <i>(Rückkehrbereitschaft Stichprobe der Befragung 38,2%-85,7%, gewünschte wöchentliche Arbeitszeit: 30 Stunden, Grundgesamtheit Ausgestiegene Altenpflegefachkräfte n= 372.065)</i>	111.000	248.000
Gesamt	263.000	583.000

Hochrechnung des SOCIUM für alle Ausgestiegenen in Deutschland auf Basis von GKV-Routinedaten der BARMER, in Vollzeitäquivalenten

Wer sind die Ausgestiegenen?

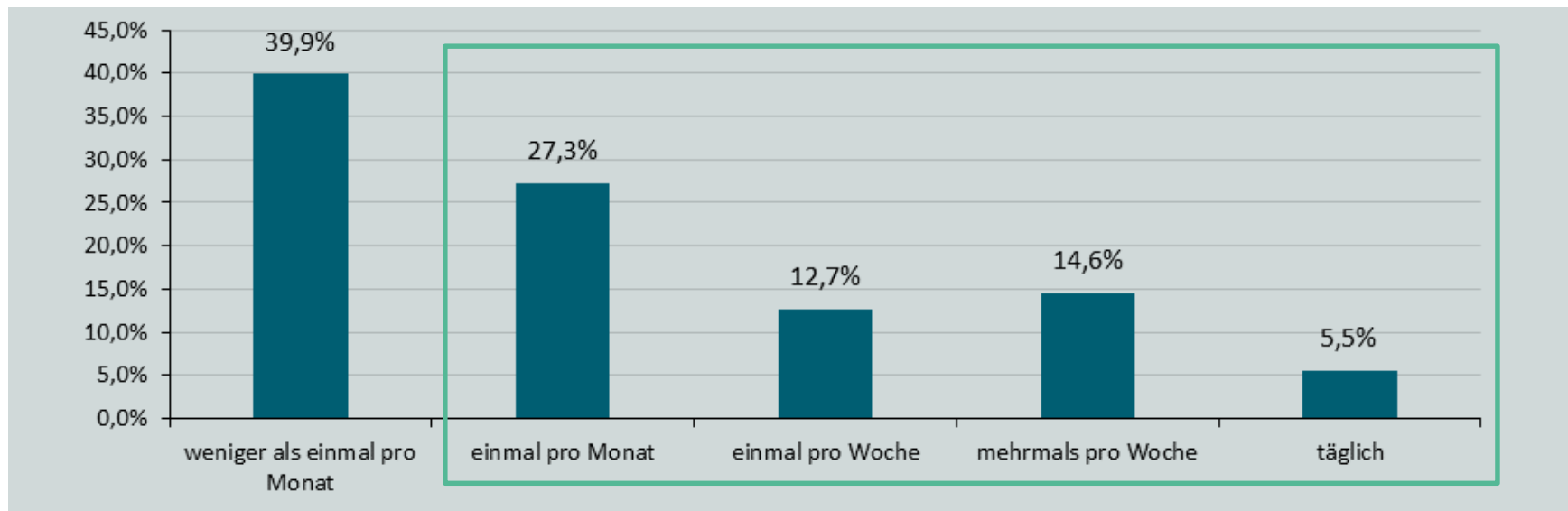
▶ Befragte Ausgestiegene

- ▷ Durchschnittlich vor 5 Jahren ausgestiegen; 10 % aufgrund der Pandemie ausgestiegen
- ▷ 43/44 Jahre alt
- ▷ 20 % nicht erwerbstätig, nicht arbeitssuchend gemeldet, 6,5 % nicht erwerbstätig und arbeitssuchend gemeldet
- ▷ Relativ häufig aktuell in pflegenahen Bereichen tätig – Ausstieg aus der „Pflege am Bett“

▶ GKV-Routinedaten Ausgestiegene

- ▷ Insg. etwa 860.000 Pflegefachkräfte, die jemals in der Pflege gearbeitet haben und dort nicht mehr tätig
- ▷ 46/47 Jahre alt, 18/19 Jahre bis zur Rente
- ▷ Hinweise auf aktuelle Tätigkeit in „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehung“ (schwache Datenlage)

Engagement bei der Rückkehr



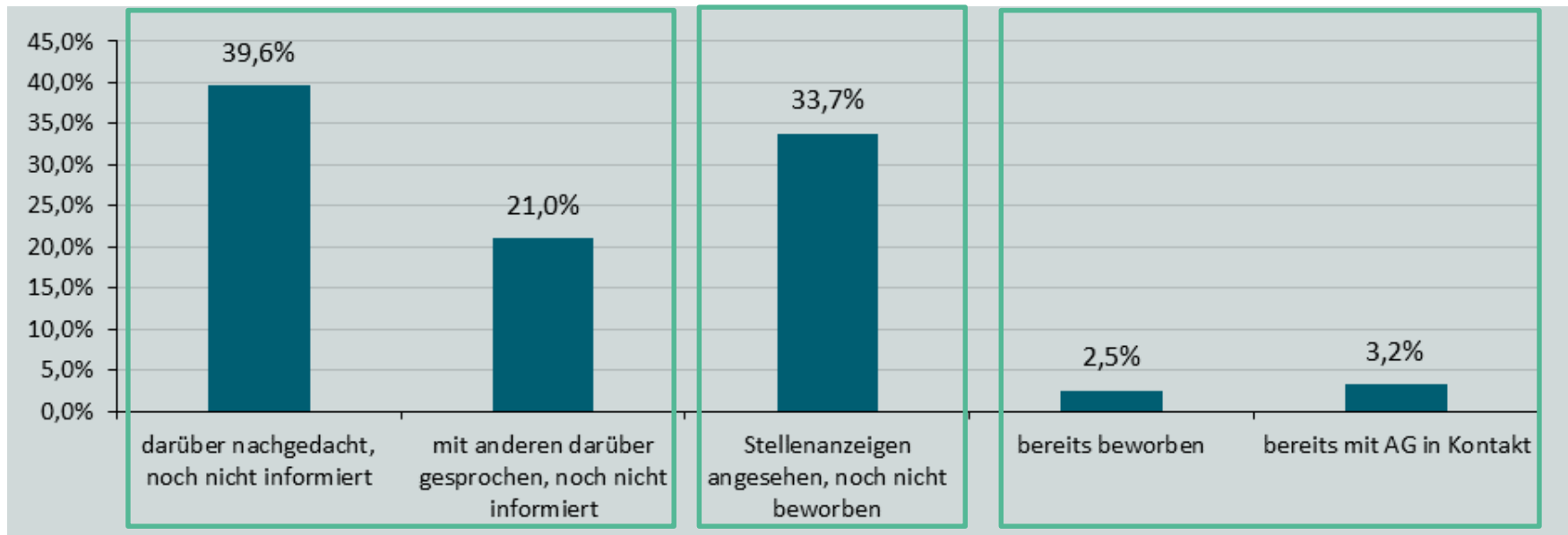
► 60 % denken mindestens einmal im Monat über Rückkehr nach

Engagement bei der Rückkehr

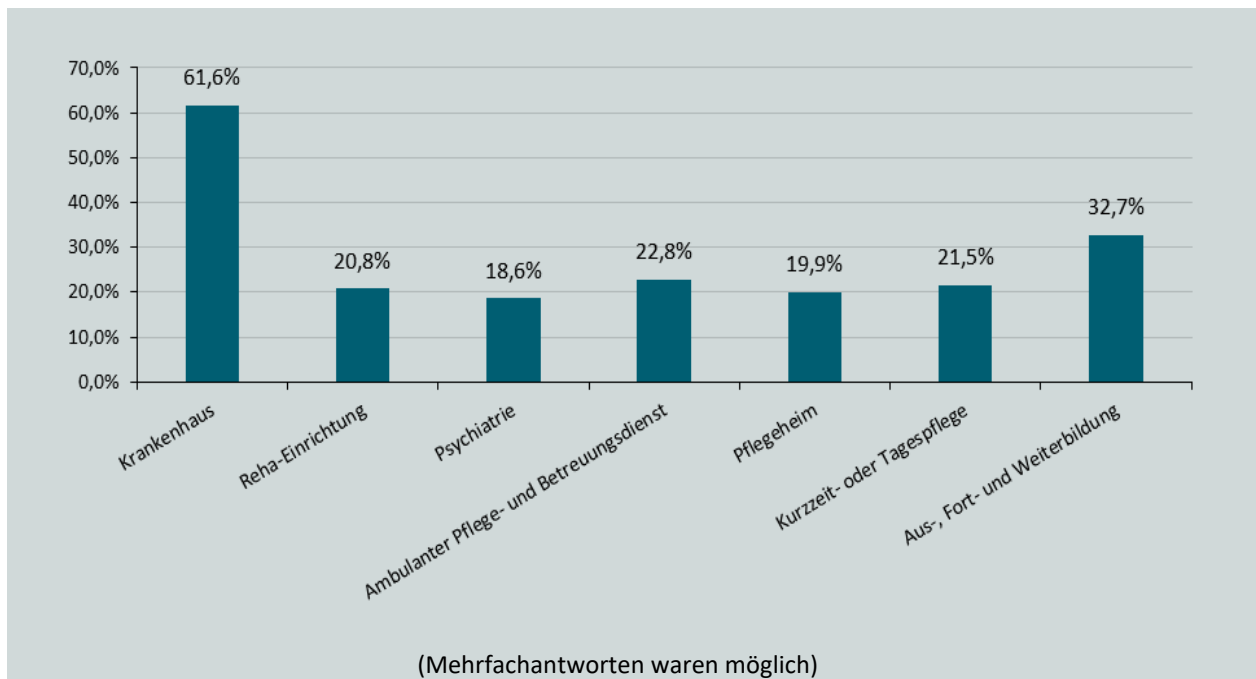
▶ Latent passiv ca. 60%

▶ Latent aktiv

▶ Manifest aktiv



Angestrebte Wiedereinstiegsbereiche



- ▶ Letzter Arbeitsbereich präferiert
 - ▷ insb. Krankenhaus und Psychiatrie
 - ▷ seltener: ambulante Altenpflege
- ▶ Zusätzlich attraktiv für viele: Aus-, Fort- Weiterbildung

3

Ergebnisse: Einflussfaktoren für den Wiedereinstieg

Rankingfrage – acht vorgegebene Arbeitsbedingungen

Rangstufe	Arbeitsbedingungen	Mittlerer Rang
1	Mehr Zeit für eine gute Pflege durch mehr Personal	2,15
2	Höhere Bezahlung	3,07
	Verlässliche Arbeitszeiten	3,32
3	Mehr Wertschätzung von Vorgesetzten	4,60
	Tarifbindung	5,05
4	Fachliche Aufstiegsmöglichkeiten	5,68
	Erlebtes während der Arbeitszeit psychisch verarbeiten können	5,97
	Betriebliche Interessenvertretung/Mitsprache	6,15

- ▶ Vergleich zwischen **25 Teilgruppen** (z.B. Ausgestiegene, Teilzeitkräfte, Langzeit-/Krankenpflege, Gesundheitszustand, Alleinerziehende, ...)
- ▶ **Befund:** 4 Rangstufen, die über alle Teilgruppen stabil bleiben

Themenbereiche der Arbeitsbedingungen

(1) Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung
(2) Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
(3) Gesundheitsschutz und Prävention
(4) Organisation und Führung
(5) Weiterbildung und Karriere
+ (6) Wiedereinstiegsbedingungen

- ▶ 67 Arbeitsbedingungen in fünf (bzw. sechs) Themenbereichen abgefragt
- ▶ Besondere Relevanz: Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung, Organisation und Führung

TOP 10 Einflussfaktoren für die Rückkehr

	Arbeitsbedingungen	Themenbereiche	wichtig/ ganz wichtig
1	Fairer Umgang unter Kolleg*innen	Organisation und Führung	96,7 %
2	Bedarfsgerechte Personalbemessung	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	95,5 %
3	Vorgesetzte, die wertschätzend und respektvoll sind	Organisation und Führung	95,5 %
4	Mehr Zeit für menschliche Zuwendung	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	94,2 %
5	Vorgesetzte, die sensibel für meine Arbeitsbelastung sind	Organisation und Führung	93,6 %
6	Nicht unterbesetzt arbeiten müssen	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	93,4 %
7	Verbindliche Dienstpläne	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	90,0 %
8	Fort-/Weiterbildung = höheres Gehalt	Weiterbildung und Karriere	89,4 %
9	Augenhöhe gegenüber der Ärzteschaft	Organisation und Führung	89,2 %
10	Vereinfachte Dokumentation	Organisation und Führung	88,8 %

Wiedereinstieg

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig
1	20/67	Strukturierte Einarbeitung durch Führungskraft/ Praxisanleitung	83,6 %
2	24/67	Begleitung beim Wiedereinstieg durch Kolleg*in	81,1 %
3	58/67	Wiedereinstiegskurs, um Pflegekenntnisse aufzufrischen	56,3 %
4	62/67	Stufenmodell zur schrittweisen Erhöhung der Arbeitszeit	47,4 %
5	65/67	Informationstag für interessierte Wiedereinsteiger*innen	38,2 %
6	66/67	Zahlung einer Wiedereinstiegsprämie	35,1 %

4 Handlungsempfehlungen

Wiedereinstiegsprogramm?!

- ▶ Gutes Vehikel, aber „Pferd nicht von hinten aufzäumen“...
- ▶ ... dringend mit substantziellen Verbesserungen verknüpfen!
 - ▷ Personalbemessung, Ausfallmanagement, Dienstplangestaltung im Team, kollegiale Beratung, Führungskräftequalifikation, Förderung von Weiterbildung u.a. zur Praxisanleitung - attraktiver Einsatzbereich, Aufgaben weiterentwickeln
- ▶ Fokus auf Einarbeitung im Betrieb, umfassendes Onboarding
 - ▷ Durch Führungskräfte und Praxisanleitungen
 - ▷ Ergänzt um Mentoring o.ä. durch Kolleg*innen
- ▶ Werbung u.a. in Stellenanzeigen
- ▶ Handlungshilfen zur Gestaltung und Finanzierung förderlich

Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen auf bundes- und landespolitischer Ebene

▶ Auskömmliche Finanzierung

- ▷ Bürgerversicherung, Steuerzuschuss, Begrenzung der Eigenanteile, Abkehr vom DRG-System, Investitionskostenfinanzierung

▶ Personalbemessungsinstrumente

- ▷ PPR 2.0, PeBeM, TV-E, Instrument für die ambulante Altenpflege

▶ Angemessene Bezahlung

- ▷ Pflegemindestlohn, GVWG, Prämienzahlungen nur Ersatzhandlungen



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.



Arbeitnehmerkammer
Bremen



Institut Arbeit und Technik

Hans **Böckler**
Stiftung 

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Alle Informationen und Kontakt unter www.ich-pflege-wieder-wenn.de
auffenberg@arbeitnehmerkammer.de

3

Ergebnisse: Themenbereiche im Einzelnen (nur Ausgestiegene)

Organisation und Führung

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig
1	1/67	Fairer Umgang unter Kolleg*innen	96,7 %
2	3/67	Vorgesetzte, die wertschätzend und respektvoll sind	95,5 %
3	5/67	Vorgesetzte, die sensibel für meine Arbeitsbelastung sind	93,6 %
4	9/67	Augenhöhe gegenüber der Ärzteschaft	89,2 %
5	10/67	Vereinfachte Dokumentation	88,8 %
6	17/67	Bessere Kooperation mit anderen Berufsgruppen	85,1 %
7	25/67	Eigenständige Planung, Steuerung, Überwachung von Pflegeprozessen	80,1 %
8	29/67	Digitale Anwendungen zur Unterstützung der Arbeitsorganisation	77,1 %
9	30/67	Klar definierte Aufgabenteilung zwischen Fach- und Hilfskräften	75,8 %
10	34/67	Digitale Anwendungen zur Kommunikation und Abstimmung	74,4 %
11	40/67	Wenig personelle Wechsel im Team	68,7 %
12	41/67	Mehr Mitsprachemöglichkeiten in betrieblichen Abläufen	68,2 %
13	45/67	Teambildungsmaßnahmen mit den Kolleg*innen	66,5 %
14	52/67	Schulungen zum Umgang bei Konflikten mit Kolleg*innen	62,6 %

Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig
1	2/67	Bedarfsgerechte Personalbemessung	95,5 %
2	4/67	Mehr Zeit für menschliche Zuwendung	94,2 %
3	6/67	Nicht unterbesetzt arbeiten müssen	93,4 %
4	13/67	Bessere Vertretung in politischen Entscheidungsgremien	86,6 %
5	14/67	Höheres Grundgehalt	86,5 %
6	15/67	Anwendung erworbener Kompetenzen im Arbeitsalltag	86,4 %
7	16/67	Höhere Zulagen für besondere Tätigkeiten/Spezialisierungen	86,2 %
8	21/67	Berufsfachliche Standards	83,4 %
9	22/67	Mehr Anerkennung	83,1 %
10	23/67	Tarifbindung	82,4 %
11	35/67	Höhere Sonderzahlungen	74,0 %
12	36/67	Betriebliche Interessenvertretung	72,6 %
13	39/67	Dauerhaft mehr Befugnisse	70,8 %
14	42/67	Möglichkeit der Spezialisierung	66,9 %

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig
1	7/67	Verbindliche Dienstpläne	90,0 %
2	11/67	Keine regelmäßig geplanten Überstunden	88,6 %
3	12/67	Keine geteilten Dienste	86,8 %
4	18/67	Pünktlich Feierabend machen können	84,3 %
5	19/67	Kein Einspringen aus der Freizeit	83,7 %
6	43/67	Geregelte Pausenzeiten	66,6 %
7	50/67	Individuell flexible Arbeitszeitgestaltung	65,7 %
8	53/67	Lebensarbeitszeitkonten	61,9 %
9	54/67	Kinderbetreuung	61,7 %
10	57/67	Mehr Urlaubstage	59,4 %
11	60/67	Finanzierung von Mobilitätsangeboten	54,2 %
12	61/67	Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	54,1 %
13	64/67	Keine Nachtdienste	38,2 %
14	67/67	Keine Wochenenddienste	31,7 %

Gesundheitsschutz und Prävention

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig
1	26/67	Einsatz von Technik zur Reduktion körperlicher Belastungen	78,0 %
2	28/67	Altersgerechter Zuschnitt von Tätigkeiten	77,5 %
3	31/67	Präventionsangebote (psychische Belastung)	75,6 %
4	33/67	Verbindliche Maßnahmen nach Gefährdungsbeurteilung	75,3 %
5	37/67	Austausch mit Kolleg*innen über Erlebtes	72,1 %
6	38/67	Betriebliches Eingliederungsmanagement	72,0 %
7	44/67	Präventionsangebote (körperliche Belastung)	66,6 %
8	46/67	Prävention diskriminierender Erfahrungen am Arbeitsplatz	66,4 %
9	51/67	Austausch mit geschulter Person über Erlebtes	65,3 %
10	56/67	Betriebliches Gesundheitsmanagement	59,5 %
11	63/67	Möglichkeit, in wechselnden Aufgabenfeldern arbeiten zu können	39,4 %

Weiterbildung und Karriere

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig
1	8/67	Fort-/Weiterbildung = höheres Gehalt	89,4 %
2	27/67	Fachliche Aufstiegsmöglichkeiten	77,6 %
3	32/67	Mehr Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	75,6 %
4	47/67	Erweiterte fachliche Einsatzmöglichkeiten	66,3 %
5	48/67	Betriebliche Personalentwicklung	66,2 %
6	49/67	Unterstützung akademischer Weiterbildung	65,8 %
7	55/67	Aufstiegsmöglichkeiten in der Position	61,0 %
8	59/67	Bereitstellung von E-Learning-Angeboten	55,8 %