

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

Tagung Fachkräfte für die Daseinsvorsorge: Große Motivation oder ‚Great Resignation‘? | 14.09.2022 Göttingen

Denise Becka, Institut Arbeit und Technik | Westfälische Hochschule

Gliederung

1. Zielsetzung und Fragestellung,
2. Methodik
3. Ergebnisse:
 - ▶ Ausstiegsverhalten und Potenziale
 - ▶ Fokus: Ausgestiegene
 - ▶ Einflussfaktoren für Wiedereinstieg und Stundenerhöhungen
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
- ▷ 16. August - 25. Oktober 2021
- ▷ Mehr als 14.000 Antworten, davon 12.684 auswertbar
- ▷ Dauer: ca. 12 Minuten

▶ Datenanalyse

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

3 Ergebnisse: Ausstiegsverhalten und Potenziale

Berufliche Mobilität und Ausstiegsverhalten von Pflegekräften

- ▶ Untersuchung von Beschäftigungsverläufen anhand der Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) des IAB
 - ▷ Verbleib in Pfl egetätigkeit oder Wechsel der Tätigkeit? Verbleib in Pflegebranche oder Branchenwechsel?
 - ▷ 10%-Stichprobe, 87.419 Pflegebeschäftigte, Beobachtungszeitraum 2012-2020
- ▶ In 2020 waren noch rd. 70% der Pflegebeschäftigten der Ausgangskohorte im Pflegeberuf tätig, 5% verblieben in der Pflegebranche, 9% arbeiten in einem anderen Beruf außerhalb der Pflegebranche

Quelle: Seibert/Wiethölter 2022

Wer sind die Ausgestiegenen?

▶ Befragte Ausgestiegene (n = 3.115)

- ▷ Durchschnittlich vor 5 Jahren ausgestiegen; 10 % aufgrund der Pandemie ausgestiegen
- ▷ 43/44 Jahre alt
- ▷ 72,9% sind erwerbstätig, 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“

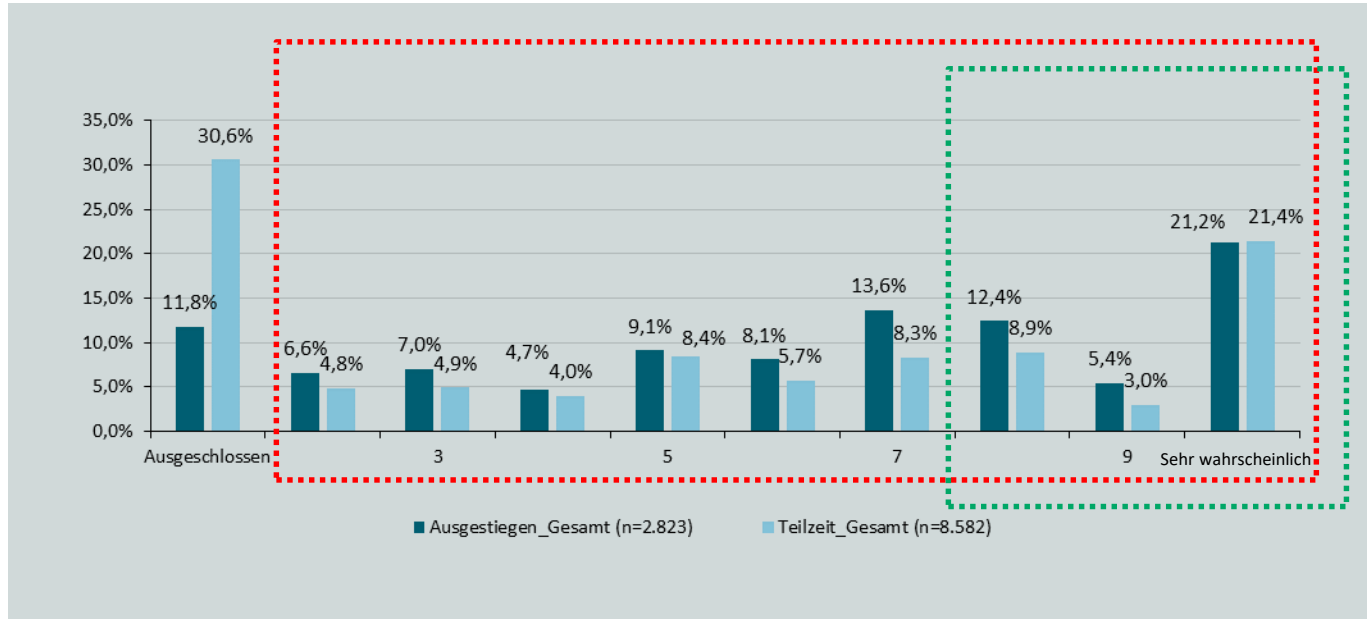
▶ GKV-Routinedaten Ausgestiegene

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

Wer sind die Teilzeitpflegekräfte?

- ▶ Befragte Teilzeitpflegekräfte (n = 9.569)
 - ▷ 43 Jahre alt, Spitze in der Altersgruppe der 50-59-Jährigen, Tendenz mit steigendem Alter zunehmend
 - ▷ Aktuelle Arbeitsbereiche: Krankenhaus (55%), Pflegeheime (19%), ambulante Pflege- und Betreuungsdienste (13%)
 - ▷ Einfluss der Arbeit auf den Gesundheitszustand: 90,1% in der Gesundheits- und Krankenpflege und 87,2% in der Langzeitpflege geben an, dass die Arbeit ihre Gesundheit negativ beeinflusst

Bereitschaft zu Wiedereinstieg/Stundenerhöhung



Fachkräftepotenzial: Gesamt

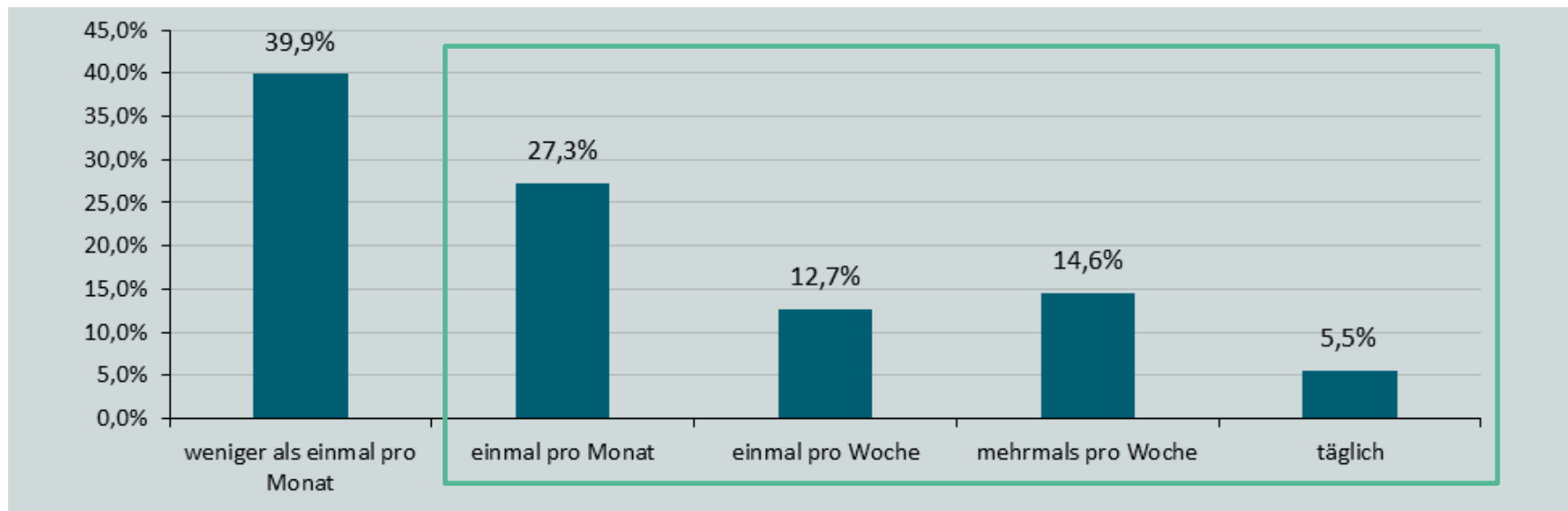
	Bereitschaft zu Stundenerhöhung/Wiedereinstieg	
	Konservativ	Optimistisch
Krankenpflegefachkräfte	172.000	378.000
Altenpflegefachkräfte	130.000	283.000
Gesamt	302.000	661.000

Hochrechnung auf Basis von Daten der Pflegestatistik 2019 sowie der Grunddaten Krankenhäuser 2019 des Statistischen Bundesamts, GKV-Routinedaten der BARMER, sowie Ergebnisse der Befragung „Ich pflege wieder, wenn ...“

3

Fokus: Ausgestiegene

Engagement bei der Rückkehr



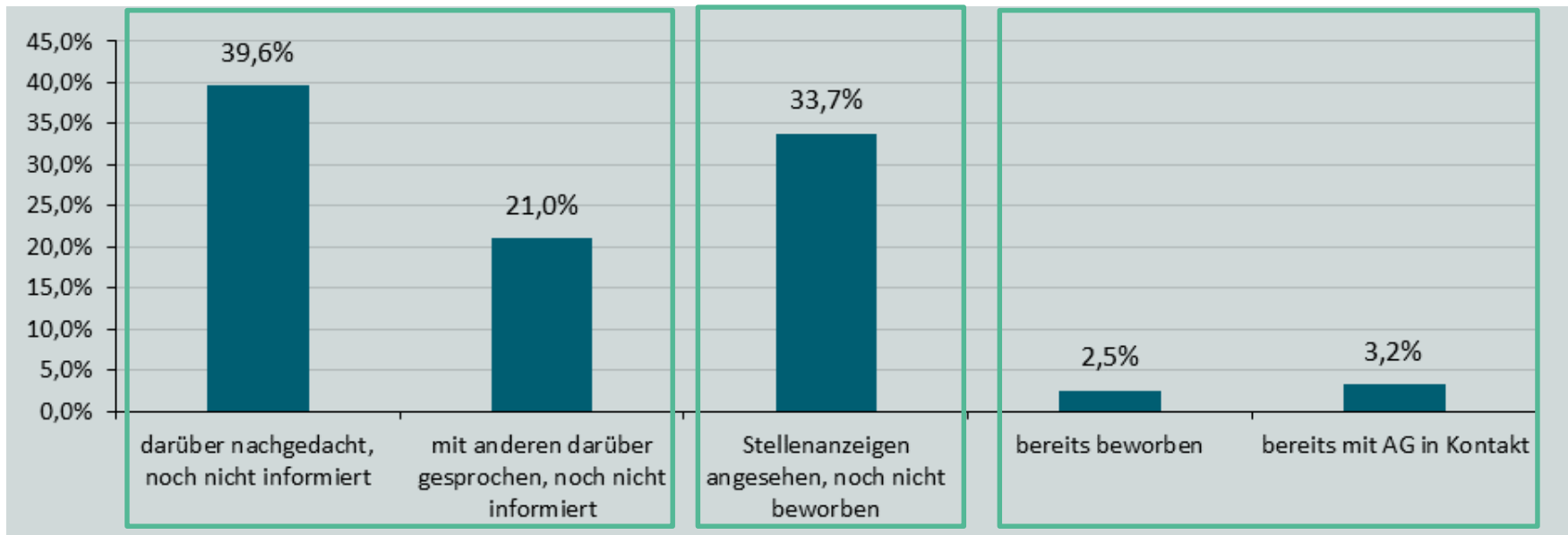
► 60 % denken mindestens einmal im Monat über Rückkehr nach

Engagement bei der Rückkehr

▶ Latent passiv ca. 60%

▶ Latent aktiv

▶ Manifest aktiv



3

Ergebnisse: Einflussfaktoren für den Wiedereinstieg und die Stundenerhöhung

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 Ausgestiegene/Teilzeitpflegekräfte

	Arbeitsbedingungen	Themenbereiche	wichtig/ ganz wichtig
1	Fairer Umgang unter Kolleg/innen	Organisation und Führung	97,4%
2	Vorgesetzte, die wertschätzend und respektvoll sind	Organisation und Führung	96,5%
3	Bedarfsgerechte Personalbemessung	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	95,1%
4	Vorgesetzte, die sensibel für meine Arbeitsbelastung sind	Organisation und Führung	94,4%
5	Nicht unterbesetzt arbeiten müssen	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	92,8%
6	Mehr Zeit für menschliche Zuwendung	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	92,7%
7	Vereinfachte Dokumentation	Organisation und Führung	91,0%
8	Verbindliche Dienstpläne	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	89,1%
9	Augenhöhe gegenüber der Ärzteschaft	Organisation und Führung	89,1%
10	Fort-/Weiterbildung = höheres Gehalt	Weiterbildung und Karriere	88,9%

Wiedereinstieg

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig	n
1	21/67	Strukturierte Einarbeitung durch Führungskraft/ Praxisanleitung	83,6 %	1.921
2	23/67	Begleitung beim Wiedereinstieg durch Kolleg*in	81,1 %	1.923
3	60/67	Wiedereinstiegskurs, um Pflegekenntnisse aufzufrischen	56,3 %	1.918
4	62/67	Stufenmodell zur schrittweisen Erhöhung der Arbeitszeit	47,4 %	1.876
5	63/67	Informationstag für interessierte Wiedereinsteiger*innen	38,2 %	1.898
6	65/67	Zahlung einer Wiedereinstiegsprämie	35,1 %	1.898

4 Handlungsempfehlungen

Betriebliche und tarifliche Ebene

- ▶ **Substanzielle Verbesserungen nötig!**
 - ▷ Personalbemessung, Ausfallmanagement, Dienstplangestaltung im Team
 - ▷ Kollegiale Beratung, Führungskräftequalifikation
 - ▷ Förderung von Weiterbildung u.a. zur Praxisanleitung
- ▶ **Wiedereinstiegs- und Onboardingprogramme**
 - ▷ Gutes Vehikel, aber „Pferd nicht von hinten aufzäumen“... mit substanziellen Verbesserungen verknüpfen
 - ▷ Fokus auf Einarbeitung im Betrieb, durch Führungskräfte (und Praxisanleitungen), ergänzt um Mentoring o.ä. durch Kolleg*innen
 - ▷ Handlungshilfen zur Gestaltung und Finanzierung förderlich
- ▶ **... mit politischer Unterstützung!**

Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen auf bundes- und landespolitischer Ebene

- ▶ **Auskömmliche Finanzierung**
 - ▷ 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
becka@iat.eu