



socium

Forschungszentrum
Ungleichheit und Sozialpolitik



Präsentation der Studie „Ich pflege wieder, wenn...“

Dr. Jennie Auffenberg
Prof. Dr. Moritz Heß



Arbeitnehmerkammer
Bremen

Vorstellung der Studie

- ▷ Hintergrund
- ▷ Methodischer Aufbau
- ▷ Ergebnisse
- ▷ Handlungsimplicationen

1

Hintergrund

Fachkräftemangel in der Pflege...

- ▶ Eine Reaktion auf hohe Arbeitsbelastungen: Ausstieg und Teilzeit
- ▶ *...ist vielmehr ein Mangel an Pflegekräften, die bereit sind, unter den derzeitigen Bedingungen in der Pflege zu arbeiten*
- ▶ Ziel der Studie:
 - ▷ Potenzial an ausgestiegenen und in Teilzeit arbeitenden Pflegekräften schätzen
 - ▷ Bedingungen ermitteln

2 Methodischer Aufbau

Überblick

- ▶ **Onlinebefragung**
 - ▷ 1.032 Teilnehmende
 - ▷ Ausgestiegene und in Teilzeit arbeitende Pflegekräfte
 - ▷ 15. Juni bis 15. September 2020
 - ▷ Dauer: ca. 10 Minuten

- ▶ **Interviews mit Pflegekräften**
 - ▷ 4 Interviews mit ausgestiegenen Pflegekräften
 - ▷ 16. bis 20. November 2020
 - ▷ Dauer: ca. 60 Minuten



Ich pflege wieder, wenn...

Eine Befragung der Universität Bremen und der Arbeitnehmerkammer Bremen.

www.arbeitnehmerkammer.de/pflegestudie

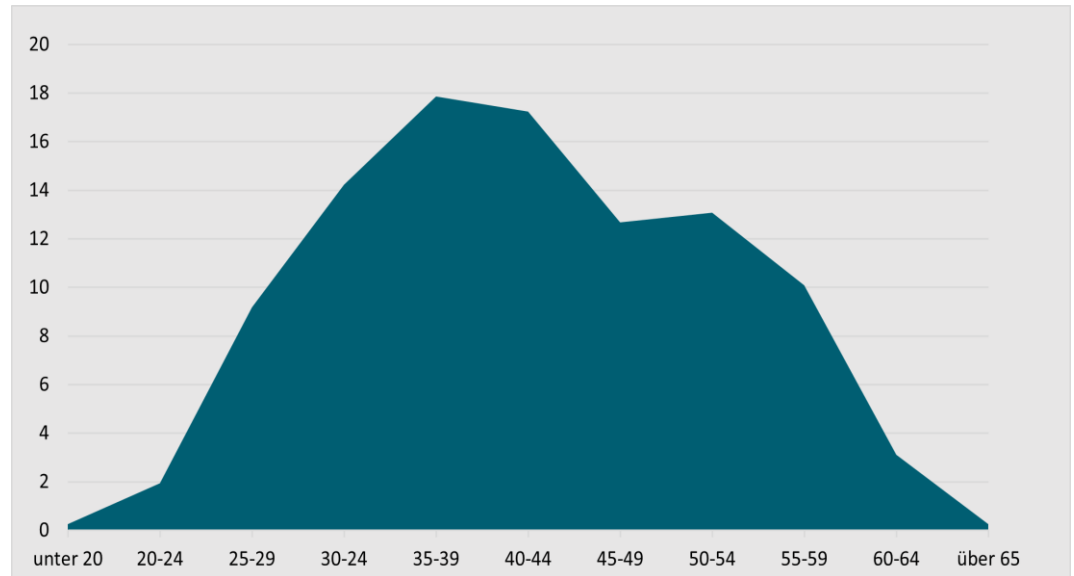
779029_AaronAmat

3

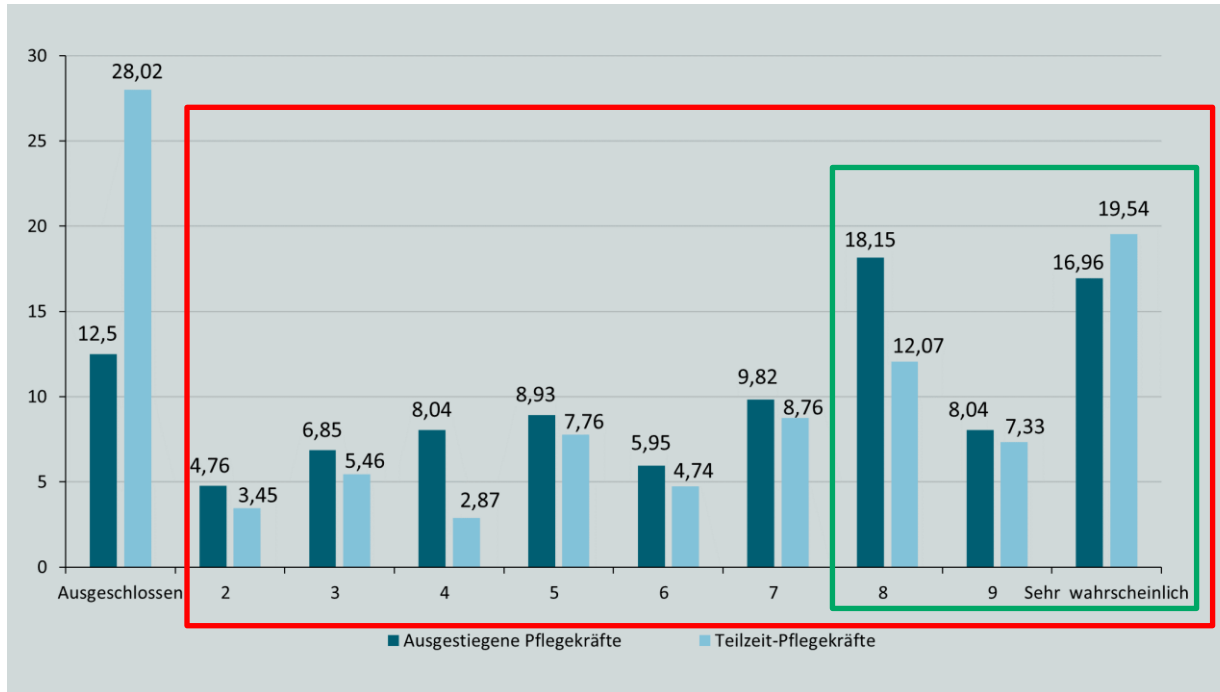
Ergebnisse – Potenziale

Soziodemographie

- ▶ Alter:
Ø 48,1 Jahre
42 Jahre (Median)
- ▶ Geschlecht:
81,76 % Frauen
- ▶ Bereich:
37,97 % Langzeitpflege
58,8 % Krankenpflege
3,23 % Sonstige



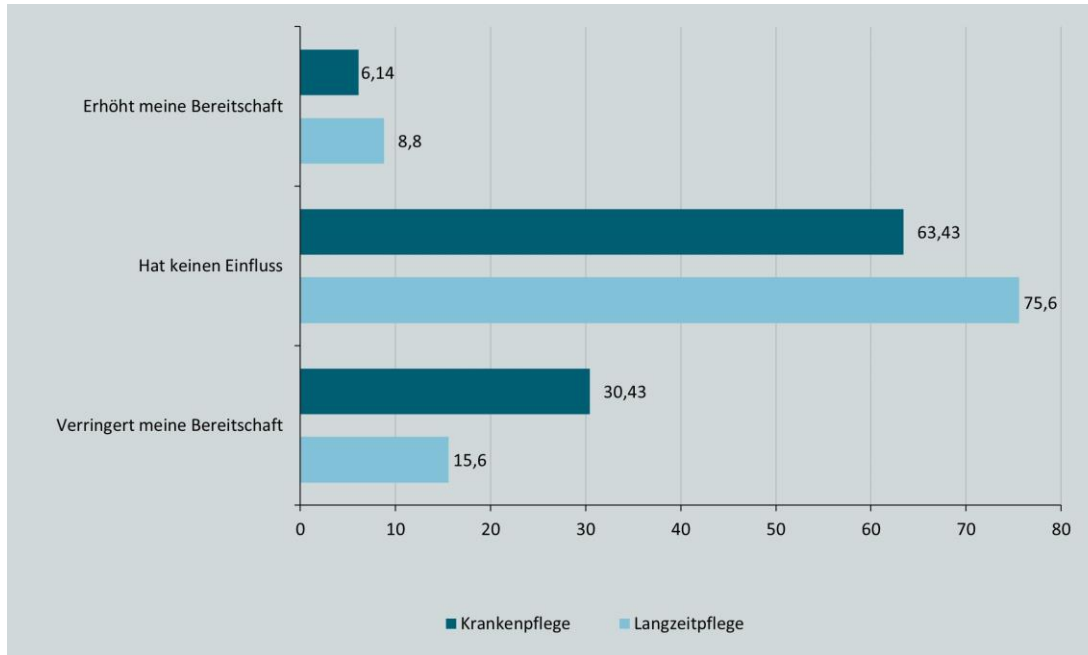
Bereitschaft zum Wiedereinstieg bzw. zur Stundenerhöhung



Zusammenfassung Pflegepotenzial

| | Ausgestiegene Pflegekräfte (Befragung) | Teilzeit-Pflegekräfte (Befragung) | Potenzial alle Befragten der Studie | Hochrechnung Teilzeit-Pflegekräfte Land Bremen | Hochrechnung Teilzeit-Pflegekräfte Deutschland |
|-------------------------|--|-----------------------------------|-------------------------------------|--|--|
| Konservative Schätzung | 105,1 | 60,5 | 165,6 | 813,1 | 92.153,2 |
| Optimistische Schätzung | 213,1 | 111,7 | 324,8 | 1.503 | 170.343,8 |

Einfluss von Covid-19 auf die Ergebnisse



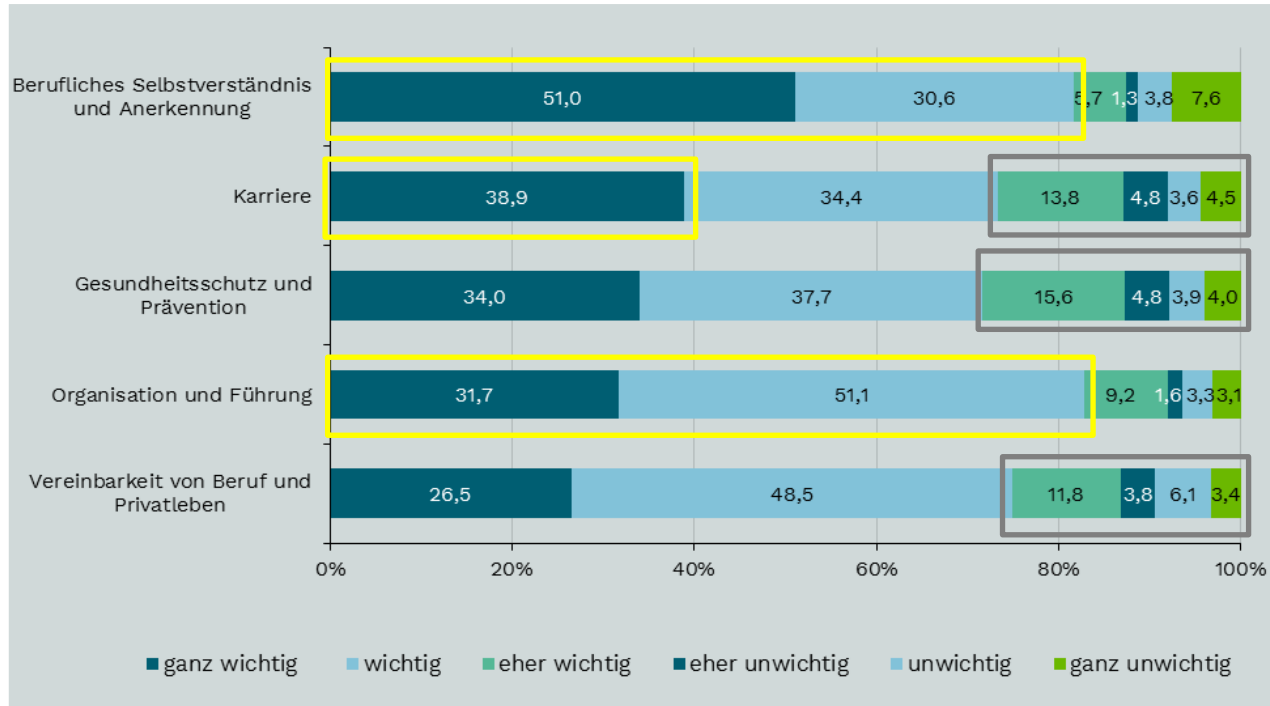
„Auch die Pandemie wird irgendwie überstanden werden mit wenig Personalressourcen und dann hat es am Ende ‚ja auch geklappt‘ trotz wenig Personal. Alles ist ‚gut gegangen‘, das System ‚funktioniert‘...“

(Teilzeitpflegekraft, Krankenpflege)

4

Ergebnisse - Bedingungen

Relevanz der einzelnen Themenbereiche



Top 10 der wichtigsten Bedingungen

| | | | |
|---|--|----|--|
| 1 | Wertschätzung durch Vorgesetzte (OF) | 6 | Mehr Zeit für menschliche Zuwendung (BSA) |
| 2 | Zeit für qualitativ hochwertige Pflege (BSA) | 7 | Garantie, an freien Tagen nicht arbeiten zu müssen (VBP) |
| 3 | Bedarfsorientierte Personalbemessung (BSA) | 8 | Betriebliche Interessenvertretung (OF) |
| 4 | Sensibilität von Vorgesetzten für Belastungen in der Pflege (OF) | 9 | Höheres Grundgehalt (BSA) |
| 5 | Tarifbindung (OF) | 10 | Höhere Zulagen für besondere Tätigkeiten (BSA) |

Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung

| | | wichtig |
|----|---|---------|
| 1 | Mehr Zeit für fachlich hochwertige Pflege | 87% |
| 2 | Mehr Zeit für menschliche Zuwendung | 86% |
| 3 | Bedarfsorientierte Personalbemessung | 86% |
| 4 | Garantiert nicht unterbesetzt arbeiten müssen | 85% |
| 5 | Die Möglichkeit ganzheitlich zu pflegen | 84% |
| 6 | Zulagen für besondere Tätigkeiten | 84% |
| 7 | Höheres Grundgehalt | 84% |
| 8 | Höhere Sonderzahlungen | 81% |
| 9 | Mehr Anerkennung für die Pflegearbeit | 79% |
| 10 | Dauerhaft mehr Befugnisse für Pflegekräfte | 78% |
| 11 | Eine stärkere Arbeitsteilung in der Pflege zwischen den Qualifikationsniveaus | 70% |
| 12 | Eine stärkere Arbeitsteilung unter den examinierten Pflegekräften (d.h. stärkere Spezialisierung) | 67% |

Anerkennung

„[...] Ich trage in meinem Job Verantwortung für Menschenleben... Und diese Verantwortung sollte sich auch finanziell bemerkbar machen. [...] Ich arbeite genau wie die Feuerwehr/Polizei für die Bürger. [...] Pflege erfordert Wissen und Kompetenz und ohne Pflege... Was wäre dann?“
 (Teilzeitpflegekraft, Krankenpflege)

Organisation und Führung

| | | wichtig |
|----|---|---------|
| 1 | Vorgesetzte, die wertschätzend und respektvoll sind | 92% |
| 2 | Tarifbindung | 91% |
| 3 | Sensibilität von Vorgesetzten für Belastungen von Pflegekräften | 91% |
| 4 | Betriebliche Interessenvertretung | 90% |
| 5 | Mehr Mitsprachemöglichkeiten in betrieblichen Abläufen | 89% |
| 6 | Bessere Kooperation mit anderen Berufsgruppen | 88% |
| 7 | Mehr Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen | 88% |
| 8 | Augenhöhe gegenüber der Ärzteschaft | 87% |
| 9 | Eigenständige Planung von Pflegeprozessen | 86% |
| 10 | Weniger Dokumentationsaufwand | 85% |
| 11 | Wenig personelle Wechsel im Team | 84% |
| 12 | Teambildungsmaßnahmen mit den Kolleginnen und Kollegen | 83% |
| 13 | Schulungen zum Umgang bei Konflikten mit Kolleginnen und Kollegen | 82% |
| 14 | Klare Abgrenzung zwischen Fach- und Hilfskräften | 71% |

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

| | | wichtig |
|----|---|---------|
| 1 | Guten Gewissens pünktlich Feierabend machen können | 87% |
| 2 | Mit Privatleben vereinbare Schichtmodelle | 86% |
| 3 | Geregelte Pausenzeiten | 85% |
| 4 | Keine regelmäßig geplanten Überstunden | 84% |
| 5 | Garantie, an freien Tagen nicht arbeiten zu müssen | 83% |
| 6 | Keine geteilten Dienste | 82% |
| 7 | Mehr Urlaubstage | 78% |
| 8 | Lebensarbeitszeitkonten | 78% |
| 9 | Individuell flexible Arbeitszeitgestaltung | 76% |
| 10 | Bereitstellung passender Kinderbetreuung | 74% |
| 11 | Vereinbarkeit mit häuslicher Pflege von Angehörigen | 73% |
| 12 | Betriebliche Finanzierung von Mobilitätsangeboten | 70% |
| 13 | Keine Wochenenddienste | 52% |
| 14 | Keine Nachtdienste | 46% |

Gesundheitsschutz und Prävention

| | | wichtig |
|---|---|---------|
| 1 | Zeiten für Austausch mit Kolleginnen und Kollegen über Erlebtes während der Arbeitszeit | 86% |
| 2 | Präventionsangebote zum Umgang mit psychischer Belastung speziell für Pflegekräfte | 86% |
| 3 | Präventionsangebote zum Umgang mit körperlicher Belastung speziell für Pflegekräfte | 85% |
| 4 | Betriebliches Eingliederungsmanagement nach Krankheit | 84% |
| 5 | Zeiten für Austausch mit einer geschulten Person über Erlebtes während der Arbeitszeit | 83% |
| 6 | Betriebliche Gesundheitsförderung | 74% |

Karriere

| | | wichtig |
|---|--|---------|
| 1 | Fachliche Aufstiegsmöglichkeiten | 89% |
| 2 | Betriebliche Personalentwicklung | 88% |
| 3 | Fort- und Weiterbildung | 83% |
| 4 | Aufstiegsmöglichkeiten in der Position | 80% |
| 5 | Erweiterte Einsatzmöglichkeiten | 80% |

Wiedereinstieg

| | | wichtig |
|---|--|---------|
| 1 | Geregelte und strukturierte Einarbeitung beim Wiedereinstieg | 90% |
| 2 | Ein Wiedereinstiegskurs, um meine Pflegekenntnisse aufzufrischen | 78% |
| 3 | Informationstag des Arbeitgebers für interessierte Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger | 71% |
| 4 | Die Zahlung einer Wiedereinstiegsprämie | 66% |

5 Handlungsimplicationen

Handlungsimplicationen

- ▶ Höhere Bezahlung
- ▶ Tarifbindung
- ▶ Bedarfsorientierte Personalbemessung

- ▶ Wertschätzende und sensible Kommunikationskultur
- ▶ Verlässliche Arbeitszeiten

- ▶ Fachliche Aufstiegsmöglichkeiten
- ▶ Kollegiale Beratung und psychische Unterstützung



Arbeitnehmerkammer
Bremen

socium

Forschungszentrum
Ungleichheit und Sozialpolitik

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Jennie Auffenberg
auffenberg@arbeitnehmerkammer.de
0421 3 63 01 980

Prof. Dr. Moritz Heß
moritz.hess@hs-niederrhein.de
02161 186 5661