

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

Werkstatt Zukunft.Gesundheit.Thüringen.2030, 3. Mai 2023

Dr. Jennie Auffenberg

Referentin für Gesundheits- und Pflegepolitik, Arbeitnehmerkammer Bremen

Arbeitnehmerkammer Bremen

- ▶ 400.000 Mitglieder
- ▶ Rechtsberatung
 - ▷ Arbeitsrecht, Steuerrecht, Weiterbildung, Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Elterngeld, Berufskrankheiten ...
- ▶ Beratung von betrieblichen Interessenvertretungen
 - ▷ Mitbestimmungsrechte, Gesundheits- und Arbeitsschutz, Einsatz neuer Technologien ...
- ▶ Politikberatung
 - ▷ Ausarbeitung von Expertisen, Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben, Netzwerkarbeit, Veranstaltungen, Forschung ...

100 Jahre
für eine gerechte
Arbeitswelt

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

▶ Ziele der Studie

- ▷ Ermittlung der Bereitschaft zu Rückkehr und Stundenerhöhung
- ▷ Hochrechnung des Potenzials an Vollzeitäquivalenten
- ▷ Einflussfaktoren für Rückkehr und Stundenerhöhung

2 Methodische Hinweise

Datenerhebung und -auswertung

▶ Onlinebefragung

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

▶ Datenanalyse

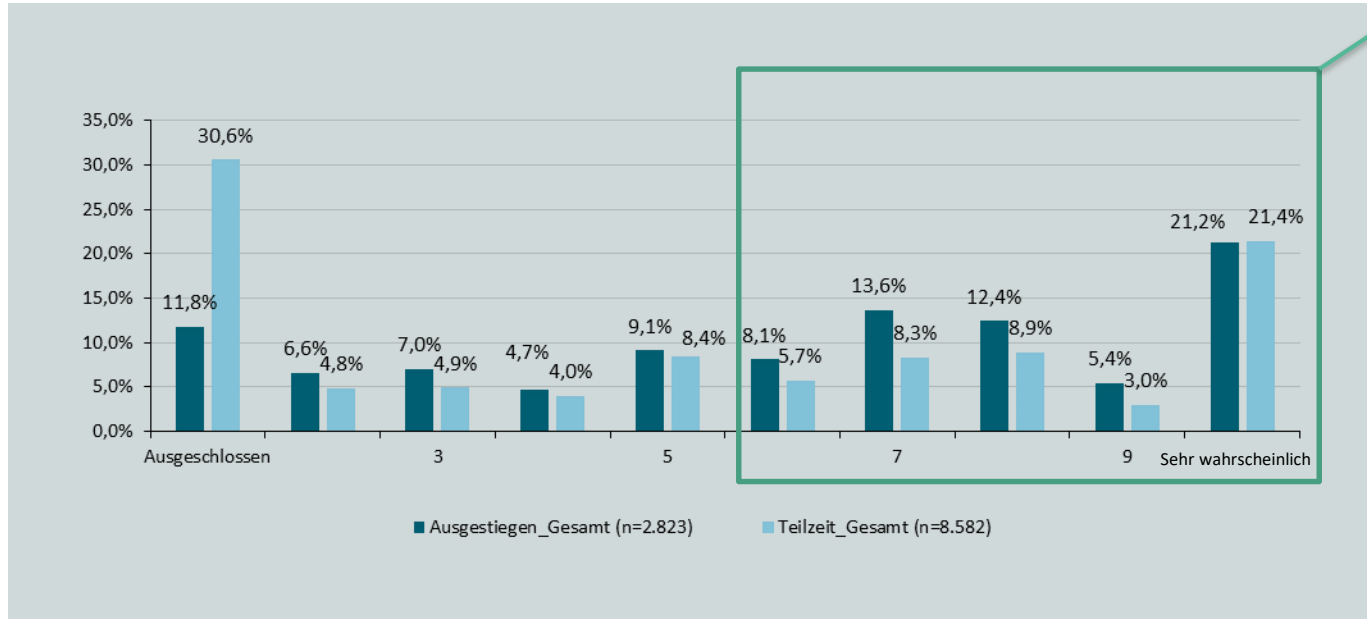
- ▷ Abgleich Stichprobe/Grundgesamtheit
- ▷ Quantitativ: Deskriptive Statistiken, Faktorenanalyse und Indexbildung
- ▷ Qualitativ: Inhaltsanalyse

3

Ergebnisse: Potenziale

Bereitschaft zu Wiedereinstieg/Stundenerhöhung

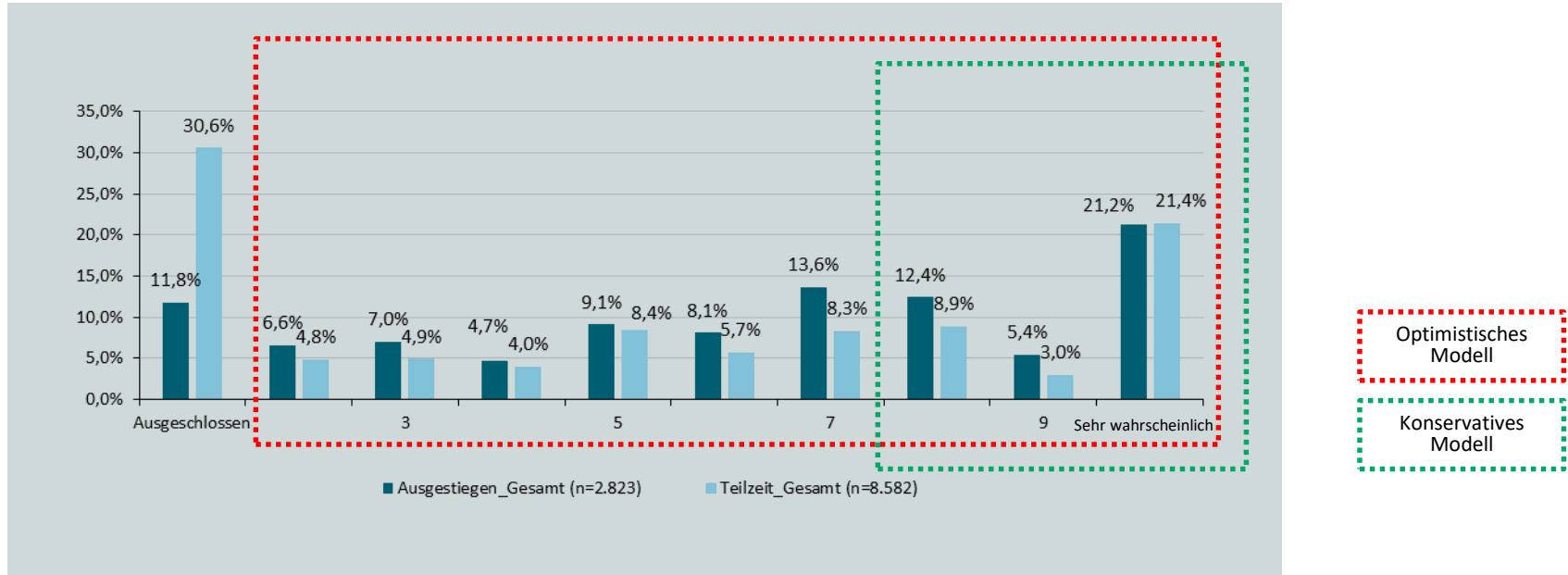
„Würden Sie unter den für Sie richtigen Arbeitsbedingungen wieder in der Pflege arbeiten/Ihre Arbeitsstunden erhöhen?“



ca. **50 %** der
Teilzeit-
Pflegekräfte,
um 10 Std

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

Bereitschaft zu Wiedereinstieg/Stundenerhöhung



Fachkräftepotenzial in Vollzeitäquivalenten

	Bereitschaft zu Stundenerhöhung/Wiedereinstieg	
	Konservativ	Optimistisch
Teilzeitpflegefachkräfte	39.000	78.000
Ausgestiegene Pflegefachkräfte <i>Grundgesamtheit</i> <ul style="list-style-type: none"> • Krankenpflegefachkräfte n= 491.901 • Altenpflegefachkräfte n= 372.065 	263.000	583.000
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 ...“

Fachkräftepotenziale im Vergleich

- ▶ **Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte**
 - ▷ Aktuell 10 % ausländische Pflegekräfte in der Krankenpflege und 15 % in der Altenpflege beschäftigt
 - ▷ Häufigste Herkunftsländer häufig ebenfalls von Fachkräftemangel betroffen: Polen, Türkei, Kasachstan, Russland, Rumänien, Bosnien
 - ▷ Jährlich gerade einmal 12.800 Anerkennungsverfahren von Gesundheits- und Krankenpflegefachkräften (2020)
- ▶ **Erhöhung der Ausbildungskapazitäten**
 - ▷ Weitere Steigerung aufgrund Lehrpersonalmangels begrenzt, Ausbildungsnachfrage zudem rückläufig
 - ▷ Senkung der Abbruchquote von 25 auf durchschnittliche 10 % brächte eine Steigerung um 7.300 Vollkräfte (2021)
- ▶ **Reduktion von Krankenständen und Eintritten in die Erwerbsminderungsrente**
 - ▷ Senkung auf ein durchschnittliches Niveau brächte eine Steigerung um 10.000 Vollkräfte für die Altenpflege

*Das konservativ geschätzte Potenzial durch Stundenerhöhung wäre im Vergleich 3x höher, das Potenzial durch Rückkehr sogar **20 x höher!***

3

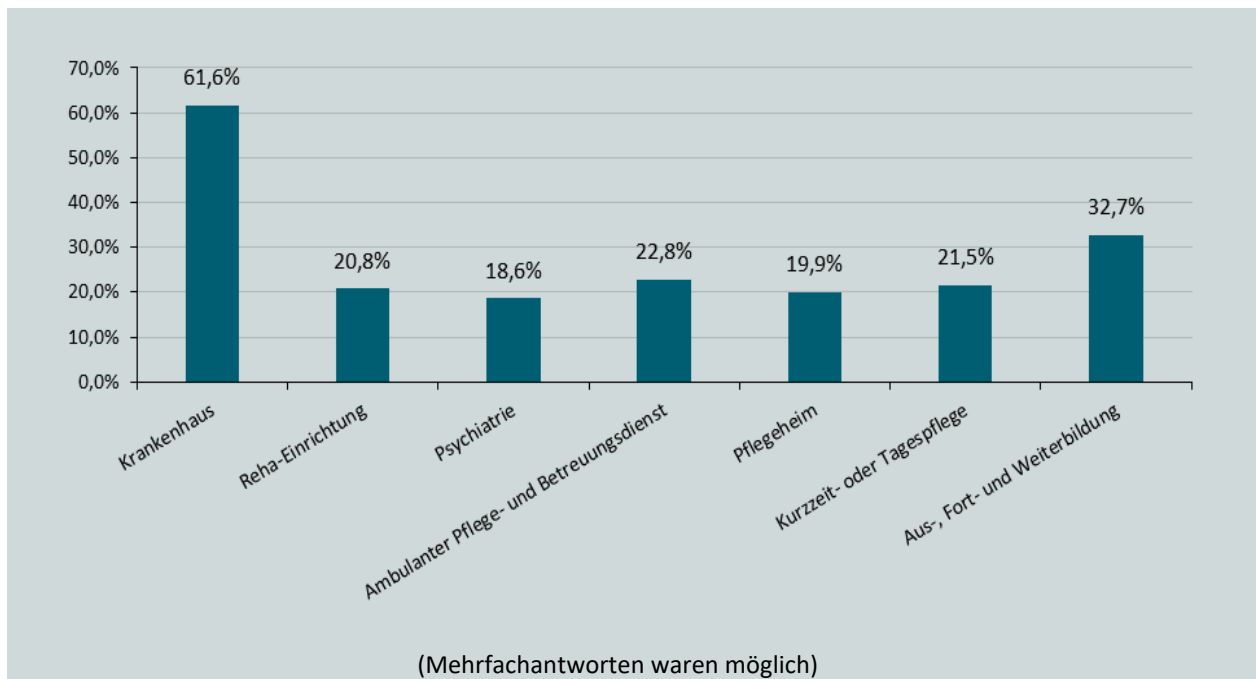
Ergebnisse: Ausgestiegene

Wer sind die Ausgestiegenen?

▶ Befragte Ausgestiegene

- ▷ Durchschnittlich vor 5 Jahren ausgestiegen; 10 % aufgrund der Pandemie ausgestiegen
- ▷ 43/44 Jahre alt
- ▷ 6,5 % nicht erwerbstätig und arbeitssuchend gemeldet, 20 % nicht erwerbstätig, nicht arbeitssuchend gemeldet
- ▷ Relativ häufig aktuell in pflegenahen Bereichen tätig – Ausstieg aus der „Pflege am Bett“
- ▷ 60 % denken min. 1x im Monat über Rückkehr nach, 1/3 hat sich Stellenanzeigen angesehen

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 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
1	21/67	Strukturierte Einarbeitung durch Führungskraft/ Praxisanleitung	83,6 %
2	23/67	Begleitung beim Wiedereinstieg durch Kolleg*in	81,1 %
3	60/67	Wiedereinstiegskurs, um Pflegekenntnisse aufzufrischen	56,3 %
4	62/67	Stufenmodell zur schrittweisen Erhöhung der Arbeitszeit	47,4 %
5	63/67	Informationstag für interessierte Wiedereinsteiger*innen	38,2 %
6	65/67	Zahlung einer Wiedereinstiegsprämie	35,1 %

4 Handlungsempfehlungen

Handlungsmöglichkeiten im Betrieb

- ▶ **Substanzielle Verbesserungen nötig**
 - ▷ Personalbemessung, Ausfallmanagement, Dienstplangestaltung im Team
 - ▷ Kollegiale Beratung, Führungskräftequalifikation
 - ▷ Partizipation

- ▶ **Wiedereinstiegsprogramm oder Werbekampagne?**
 - ▷ Gutes Vehikel, aber **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

Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen auf bundes- und landespolitischer Ebene

- ▶ **Auskömmliche Finanzierung**
 - ▷ Bürgerversicherung, Steuerzuschuss, Abkehr vom DRG-System, Begrenzung der Eigenanteile, „Sockel-Spitze-Tausch“, Investitionskostenfinanzierung
- ▶ **Personalbemessungsinstrumente**
 - ▷ PPR 2.0, PeBeM, TV-E, Instrument für die ambulante Altenpflege
- ▶ **Angemessene Bezahlung**
 - ▷ Pflegemindestlohn, GVWG, Prämienzahlungen nur Ersatzhandlungen

4

Handlungsempfehlungen betrieblich (ausführlich für Kleingruppenphase)

Ideen für eine Fachkräfteoffensive für die Pflege

auf Grundlage der Ergebnisse der Befragung „Ich pflege wieder, wenn ...“

▶ Vorbedingungen

- ▷ Gesamtpaket, das signalisiert „wir meinen es ernst“
- ▷ Motivation auf Arbeitgeberseite
- ▷ Bereitschaft auf Seiten der Beschäftigten

▶ Mögliches Setting und Ablauf

- ▷ Zunächst Auswahl von zwei Modellstationen/-wohnbereichen (ggfs. unter der Prämisse, dass Beschäftigte nach vorheriger Einarbeitung in beiden Bereichen eingesetzt werden dürfen)
- ▷ Maßnahmen zunächst hier ausrollen, strahlen aber bereits in den Betrieb aus
- ▷ Nach positiver Evaluation schrittweise Ausweitung auf gesamten Betrieb/Verbereitung der Good Practice in weitere Betriebe

Ideen für eine Fachkräfteoffensive für die Pflege

auf Grundlage der Ergebnisse der Befragung „Ich pflege wieder, wenn ...“

Sechs Kernelemente

- ▶ Eine bedarfsgerechte und garantierte Pflegepersonalbemessung als Zugpferd
 - ▷ Max. refinanzierbare PeBeM oder TV Entlastung bzw. PPR 2.0 garantieren, im Vorgriff, als „Wettbewerbsvorteil“
 - ▷ Ggfs. Einschränkung des Leistungsgeschehens
 - ▷ Zielgerichteter Einsatz von Springerpoolressourcen
 - ▷ Ggfs. Ausgleich von Arbeit in Unterbesetzung in Freizeit

Ideen für eine Fachkräfteoffensive für die Pflege

auf Grundlage der Ergebnisse der Befragung „Ich pflege wieder, wenn ...“

- ▶ **Verlässliche Arbeitszeiten und Einhaltung der Personalbemessung sichern**
 - ▷ BV im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung*
 - ▷ zur Erhöhung der Verlässlichkeit der Arbeitszeiten durch ein strukturiertes Ausfallmanagement, das nach kurz-, mittel- und langfristigen Personalausfällen unterscheidet
 - ▷ Verschiedene Springerpool- und Bereitschaftsdienstvarianten mit entsprechenden Zuschlägen

* Erzwingbare Mitbestimmung, Initiativrecht der betrieblichen Interessenvertretung

Ideen für eine Fachkräfteoffensive für die Pflege

auf Grundlage der Ergebnisse der Befragung „Ich pflege wieder, wenn ...“

- ▶ Personal halten durch wertschätzende Führung
 - ▷ BV im Bereich Unterweisung von Beschäftigten im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutz oder im Bereich Personalpolitik und Qualifizierung von Beschäftigten*
 - ▷ zur regelmäßigen Schulung und Vernetzung von Führungskräften
 - ▷ Freistellung von Führungskräften für Führungsaufgaben

* Erzwingbare Mitbestimmung, Initiativrecht der betrieblichen Interessenvertretung

Ideen für eine Fachkräfteoffensive für die Pflege

auf Grundlage der Ergebnisse der Befragung „Ich pflege wieder, wenn ...“

- ▶ Kollegialität als Ressource stärken, interprofessionell
 - ▷ BV im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes*
 - ▷ zur Einführung kollegialer Beratung

- ▶ Partizipativer Prozess
 - ▷ Teil von Wertschätzung, Anpassung der Kernelemente an die jeweiligen betrieblichen Verhältnisse

* Erzwingbare Mitbestimmung, Initiativrecht der betrieblichen Interessenvertretung

Ideen für eine Fachkräfteoffensive für die Pflege

auf Grundlage der Ergebnisse der Befragung „Ich pflege wieder, wenn ...“

- ▶ Zusätzliche Kolleg*innen gewinnen und gut einarbeiten
 - ▷ BV im Bereich Personalpolitik und Qualifizierung von Beschäftigten*
 - ▷ zur Einrichtung eines umfassenden Onboarding-Programms (auch interessant für Generalist*innen, ausländische Fachkräfte, Elternzeit-Rückkehrer*innen)
 - ▷ Werbung in Stellenanzeigen mit Gesamtpaket
 - ▷ Mund- zu Mund-Propaganda, öffentliche Bewerbung per Kampagne

* Erzwingbare Mitbestimmung, Initiativrecht der betrieblichen Interessenvertretung



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

Organisation und Führung

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig	n
1	1/67	Fairer Umgang unter Kolleg*innen	97,4 %	6.654
2	2/67	Vorgesetzte, die wertschätzend und respektvoll sind	96,5 %	6.655
3	4/67	Vorgesetzte, die sensibel für meine Arbeitsbelastung sind	94,4 %	6.644
4	7/67	Vereinfachte Dokumentation	91,0 %	6.642
5	9/67	Augenhöhe gegenüber der Ärzteschaft	89,1 %	6.612
6	19/67	Bessere Kooperation mit anderen Berufsgruppen	84,5 %	6.615
7	25/67	Eigenständige Planung, Steuerung & Überwachung von Pflegeprozessen	77,6 %	6.548
8	26/67	Digitale Anwendungen zur Unterstützung der Arbeitsorganisation	77,4 %	6.548
9	36/67	Digitale Anwendungen zur Kommunikation und Abstimmung	74,1 %	6.535
10	37/67	Klar definierte Aufgabenteilung zwischen Fach- und Hilfskräften	73,9 %	6.586
11	39/67	Teambuildingmaßnahmen mit den Kolleg*innen	71,7 %	6.605
12	40/67	Wenig personelle Wechsel im Team	71,5 %	6.587
13	43/67	Mehr Mitsprachemöglichkeiten in betrieblichen Abläufen	67,2 %	6.605
14	48/67	Schulungen zum Umgang bei Konflikten mit Kolleg*innen	65,1 %	6.578

Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig	n
1	3/67	Bedarfsgerechte Personalbemessung	95,1 %	7.707
2	5/67	Nicht unterbesetzt arbeiten müssen	92,8 %	7.741
3	6/67	Mehr Zeit für menschliche Zuwendung	92,7 %	7.730
4	12/67	Bessere Vertretung in politischen Entscheidungsgremien	87,6 %	7.624
5	13/67	Höhere Zulagen für besondere Tätigkeiten/Spezialisierungen	87,2 %	7.717
6	15/67	Höheres Grundgehalt	87,0 %	7.699
7	16/67	Mehr Anerkennung	85,6 %	7.681
8	18/67	Anwendung erworbener Kompetenzen im Arbeitsalltag	84,5 %	7.710
9	20/67	Tarifbindung	84,1 %	7.527
10	24/67	Berufsfachliche Standards	80,0 %	7.590
11	27/67	Betriebliche Interessenvertretung	77,2 %	7.639
12	31/67	Höhere Sonderzahlungen	75,6 %	7.680
13	44/67	Dauerhaft mehr Befugnisse	66,9 %	7.655
14	47/67	Möglichkeit der Spezialisierung	65,2 %	7.657

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig	n
1	8/67	Verbindliche Dienstpläne	89,1 %	7.392
2	11/67	Keine regelmäßig geplanten Überstunden	87,8 %	7.380
3	14/67	Keine geteilten Dienste	87,1 %	6.793
4	17/67	Pünktlich Feierabend machen können	84,9 %	7.410
5	22/67	Kein Einspringen aus der Freizeit	81,5 %	7.384
6	42/67	Geregelte Pausenzeiten	68,0 %	7.385
7	46/67	Kinderbetreuung	65,4 %	7.050
8	51/67	Lebensarbeitszeitkonten	63,6 %	7.197
9	54/67	Individuell flexible Arbeitszeitgestaltung	60,9 %	7.108
10	56/67	Mehr Urlaubstage	60,4 %	7.312
11	57/67	Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	57,6 %	6.918
12	59/67	Finanzierung von Mobilitätsangeboten	56,8 %	7.242
13	66/67	Keine Nachtdienste	32,2 %	7.157
14	67/67	Keine Wochenenddienste	25,5 %	7.239

Gesundheitsschutz und Prävention

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig	n
1	28/67	Verbindliche Maßnahmen nach Gefährdungsbeurteilung	76,3 %	6.840
2	29/67	Altersgerechter Zuschnitt von Tätigkeiten	76,0 %	6.843
3	32/67	Einsatz von Technik zur Reduktion körperlicher Belastungen	75,3 %	6.938
4	33/67	Betriebliches Eingliederungsmanagement	75,0 %	6.875
5	34/67	Präventionsangebote (psychische Belastung)	74,8 %	6.969
6	38/67	Austausch mit Kolleg*innen über Erlebtes	72,5 %	6.941
7	41/67	Präventionsangebote (körperliche Belastung)	69,0 %	6.963
8	45/67	Prävention diskriminierender Erfahrungen am Arbeitsplatz	65,7 %	6.861
9	49/67	Austausch mit geschulter Person über Erlebtes	64,5 %	6.918
10	52/67	Betriebliches Gesundheitsmanagement	62,3 %	6.922
11	64/67	Möglichkeit, in wechselnden Aufgabenfeldern arbeiten zu können	36,6 %	6.724

Weiterbildung und Karriere

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig	n
1	10/67	Fort-/Weiterbildung = höheres Gehalt	88,9 %	6.344
2	30/67	Fachliche Aufstiegsmöglichkeiten	76,0 %	6.325
3	35/67	Mehr Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	74,4 %	6.329
4	50/67	Betriebliche Personalentwicklung	64,1 %	6.228
5	53/67	Erweiterte fachliche Einsatzmöglichkeiten	62,2 %	5.998
6	55/67	Unterstützung akademischer Weiterbildung	60,9 %	6.234
7	58/67	Bereitstellung von E-Learning-Angeboten	57,3 %	6.226
8	61/67	Aufstiegsmöglichkeiten in der Position	55,2 %	6.274