



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

Dr. Jennie Auffenberg
Referentin für Gesundheits- und Pflegepolitik
Arbeitnehmerkammer Bremen

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

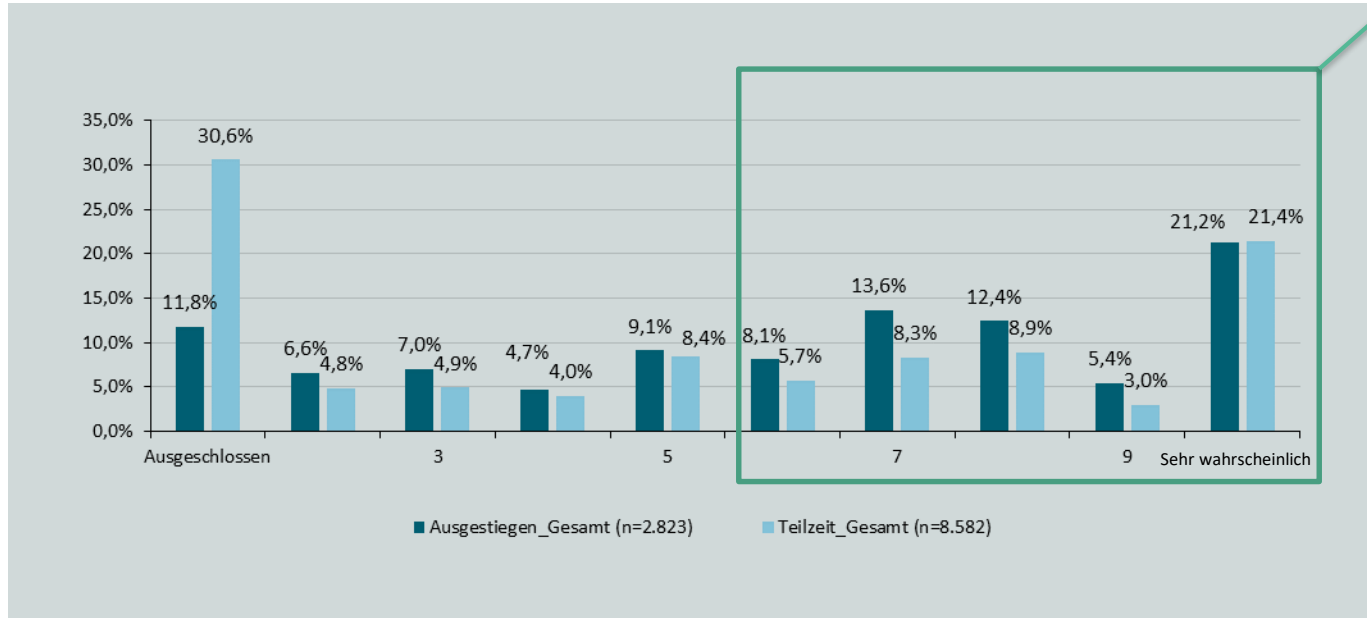
Ergebnisse: Potenziale

Bereitschaft zu Wiedereinstieg/Stundenerhöhung

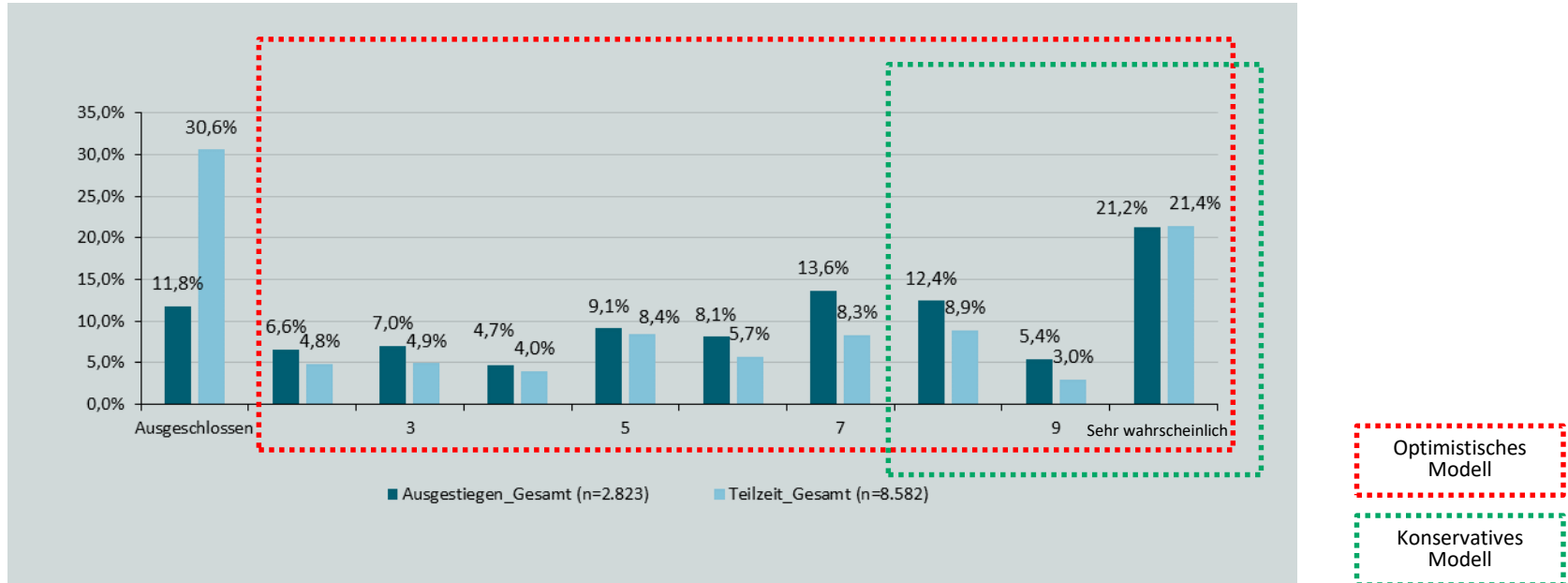
„Würden Sie unter den für Sie richtigen Arbeitsbedingungen wieder in der Pflege arbeiten/Ihre Arbeitsstunden erhöhen?“

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
- ▷ 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***

Verbesserte Arbeitsbedingungen kommen auch dem vorhandenen Personal inkl. ausländischen Pflegekräften zugute; zudem Vermeidung von Ausstiegen und Stundenreduktionen

3

Ergebnisse: Ausgestiegene

Wer sind die Ausgestiegenen?

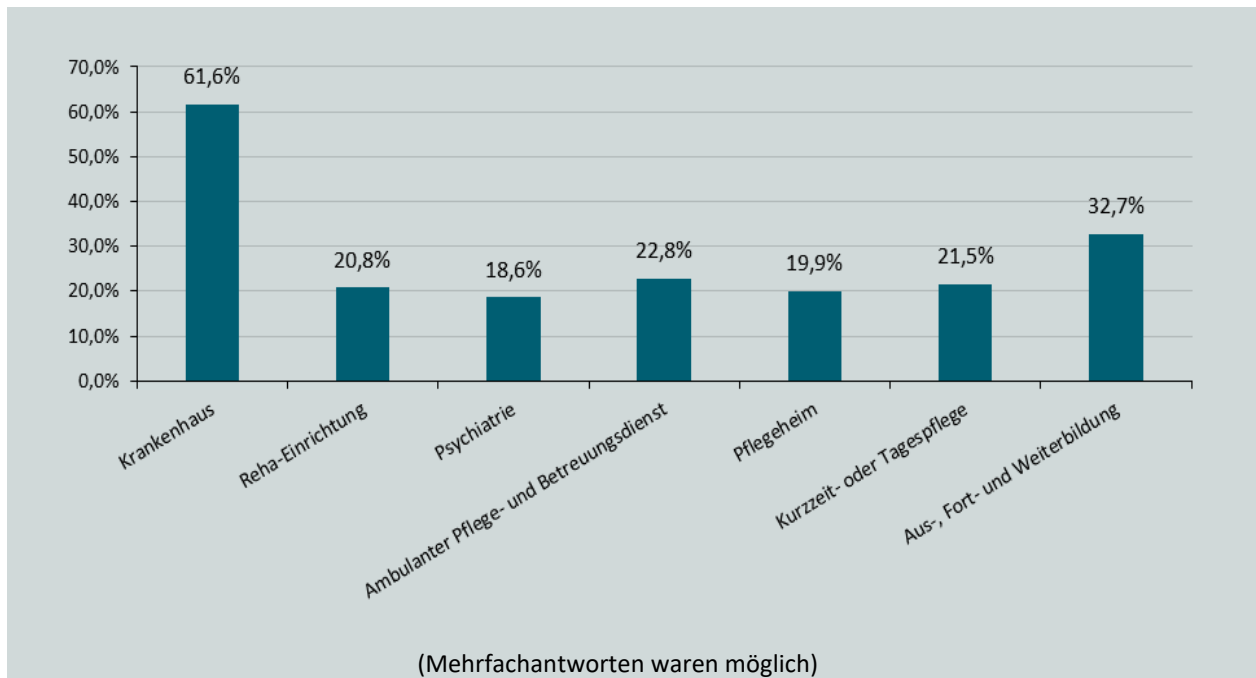
▶ Befragte Ausgestiegene

- ▷ 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

▶ 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)

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

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

Ideen für eine Entlastungs- und Fachkräfteoffensive auf betrieblicher Ebene

- (1) Eine bedarfsgerechte und garantierte Pflegepersonalbemessung als Zugpferd
 - (2) Umfassendes Ausfallmanagement zur Unterstützung
 - (3) Belastungen kompensieren durch wertschätzende Führung
 - (4) Kollegialität als Ressource stärken durch kollegiale Beratung
 - (5) Zusätzliche Kolleg*innen gewinnen und gut einarbeiten
- ▷ **Partizipativer Prozess**, Kommunikation nach innen und nach außen
 - ▷ Modellbereiche und sukzessive Ausweitung denkbar
 - ▷ Handlungshilfen zur Gestaltung und Finanzierung förderlich

4 Handlungsempfehlungen betrieblich (ausführlich)

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“, Verbindlichkeit, längerfristige Perspektive
- ▷ Motivation auf Arbeitgeberseite
- ▷ Bereitschaft auf Seiten der betrieblichen Interessenvertretung und betroffenen Beschäftigten

▶ Mögliches Setting und Ablauf

- ▷ Zunächst Auswahl von zwei Modellstationen/-wohnbereichen
- ▷ Mehrbelastungen durch Projektmitarbeit von vornherein ausgleichen
- ▷ Maßnahmen zunächst hier ausrollen, strahlen aber bereits in den Betrieb aus
- ▷ Nach positiver Evaluation schrittweise Ausweitung auf gesamten Betrieb, Verbreitung der Good Practice in weitere Betriebe bis hin zur Überführung in eine Landesstrategie

Ideen für eine Fachkräfteoffensive für die Pflege

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

Sechs Kernelemente

- ▶ Eine bedarfsgerechte und garantierte Pflegepersonalbemessung
 - ▷ Max. refinanzierbare PeBeM oder TV Entlastung bzw. PPR 2.0 garantieren, im Vorgriff, als „Wettbewerbsvorteil“*
 - ▷ Einhaltung garantiert durch
 - ▷ Frühzeitige Ansprache von Teilzeitkräften, für das Projekt Stunden zu erhöhen
 - ▷ Einsatz Beschäftigter in beiden ausgewählten Einheiten nach vorheriger Einarbeitung
 - ▷ Zielgerichteter Einsatz von Springerpoolressourcen
 - ▷ Zielgerichteter Einsatz von Leiharbeit
 - ▷ Zielgerichtete Einschränkung des Leistungsgeschehens
 - ▷ Ggfs. Ausgleich von Arbeit in Unterbesetzung in Freizeit

** Betriebsvereinbarung im Regelungsbereich der Unterweisung von Beschäftigten im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutz oder im Bereich Personalpolitik und Qualifizierung von Beschäftigten möglich; Teil der erzwingbaren Mitbestimmung, Initiativrecht der betrieblichen Interessenvertretung*

Ideen für eine Fachkräfteoffensive für die Pflege

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

- ▶ **Verlässliche Arbeitszeiten und Einhaltung der Personalbemessung sichern**
 - ▷ 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*

** Betriebsvereinbarung im Regelungsbereich der der Arbeitszeitgestaltung möglich; Teil der erzwingbaren 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
 - ▷ Regelmäßige Schulung und Vernetzung von Führungskräften
 - ▷ Freistellung von Führungskräften für Führungsaufgaben, insb. auf den unteren Führungsebenen

** Betriebsvereinbarung
im Regelungsbereich
Unterweisung von
Beschäftigten im Rahmen
des Arbeits- und
Gesundheitsschutz oder
im Bereich
Personalpolitik und
Qualifizierung von
Beschäftigten; Teil der
erzwingbaren
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
 - ▷ Einführung kollegialer Beratung*

- ▶ Partizipativer Prozess
 - ▷ Teil von Wertschätzung
 - ▷ Anpassung der Kernelemente an die jeweiligen betrieblichen Verhältnisse
 - ▷ Befragungen, Kommunikation, Delegierte der betroffenen Beschäftigten in Projektteam ...

** Betriebsvereinbarung
im Regelungsbereich des
Arbeits- und
Gesundheitsschutzes
möglich; Teil der
erzwingbaren
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
 - ▷ Einrichtung eines umfassenden Onboarding-Programms (auch interessant für Generalist*innen, ausländische Fachkräfte, Elternzeit-Rückkehrer*innen)
 - ▷ Gezielte Ansprache ausgestiegener Kolleg*innen
 - ▷ Werbung in Stellenanzeigen **mit Gesamtpaket**
 - ▷ Mund-zu-Mund-Propaganda, öffentliche Bewerbung per Kampagne

** Betriebsvereinbarung
im Regelungsbereich
Personalpolitik und
Qualifizierung von
Beschäftigten möglich;
Teil der erzwingbaren
Mitbestimmung,
Initiativrecht der
betrieblichen
Interessenvertretung*

Weitere Informationen

- ▶ Studie in der Lang- und Kurzfassung
- ▶ Präsentationsfolien
- ▶ Dokumentation der Praxisworkshops
- ▶ Informationen zu Modellprojekten
- ▶ Ansprechperson
- ▶ u. v. m., laufend aktualisiert

www.ich-pflege-wieder-wenn.de



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