



socium

Forschungszentrum
Ungleichheit und Sozialpolitik

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

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



Arbeitnehmerkammer
Bremen

Vorstellung der Studie

- ▷ Hintergrund
- ▷ Ergebnisse
- ▷ Handlungsempfehlungen

1

Hintergrund

„...woher soll das Personal kommen?“

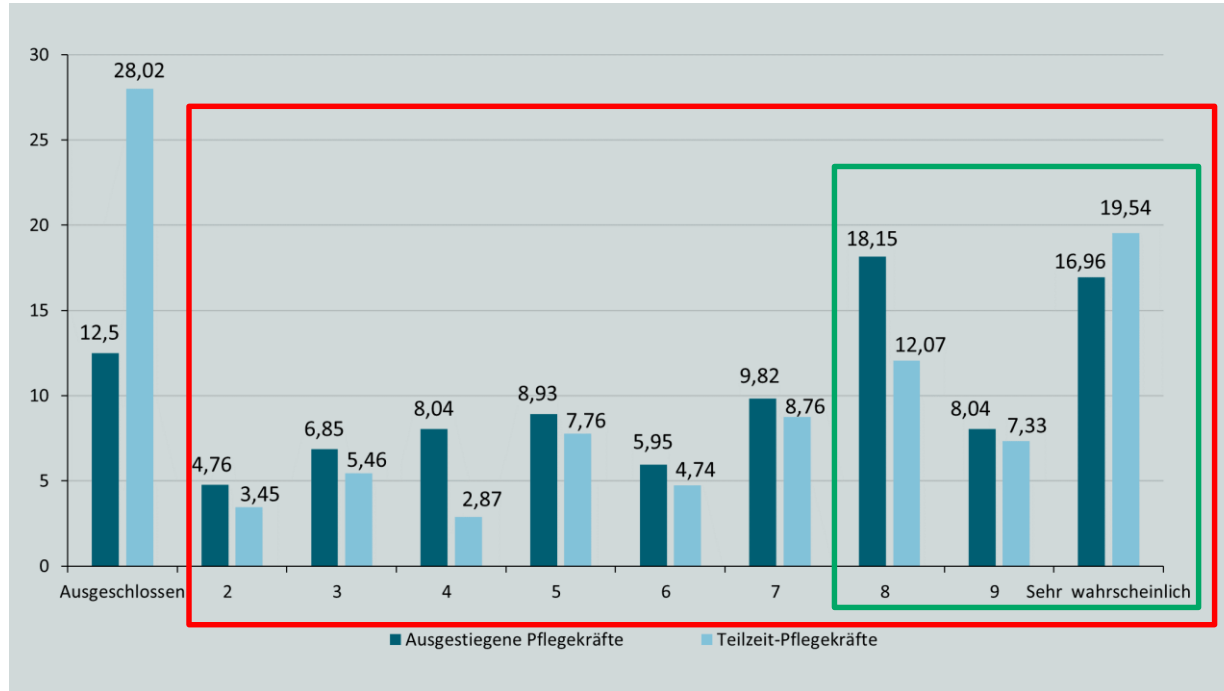
- ▶ Fachkräftemangel in der Pflege...
... ist eine Reaktion auf hohe Arbeitsbelastungen: Ausstieg und Teilzeit
... ist vielmehr ein Mangel an Pflegekräften, die bereit sind, unter den derzeitigen Bedingungen in der Pflege zu arbeiten
- ▶ Ziel der Studie:
 - ▷ Potenzial an ausgestiegenen und in Teilzeit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

2 Methodischer Aufbau

3

Ergebnisse – Potenziale

Bereitschaft zum Wiedereinstieg bzw. zur Stundenerhöhung

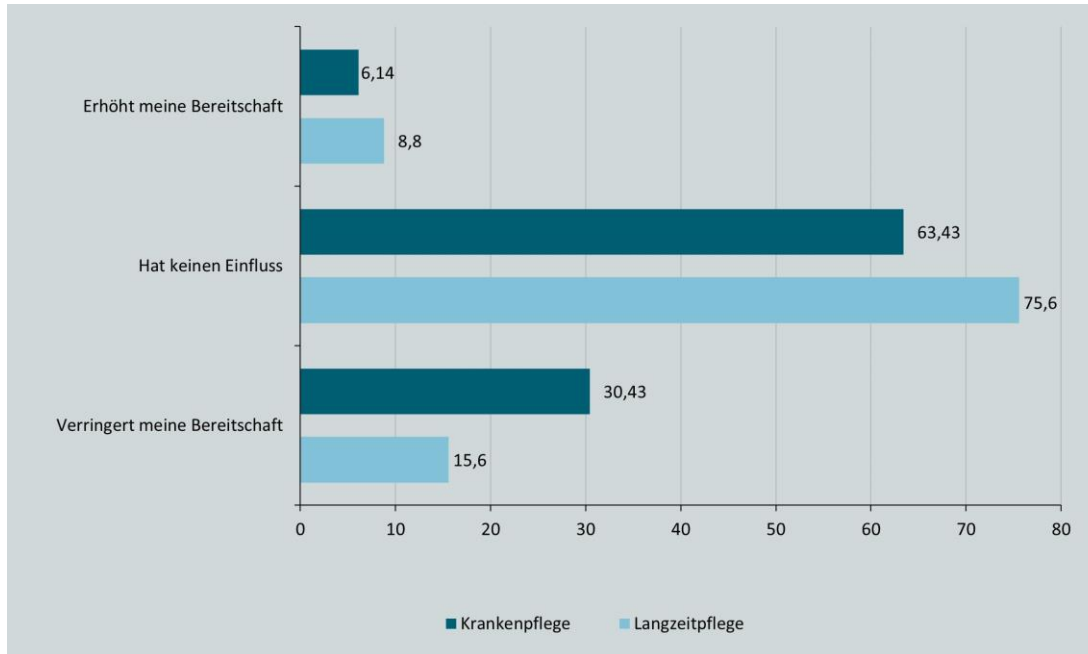


▶ + 8,6 Std
▶ 27,9 Std

Zusammenfassung Pflegepotenzial

	Ausgestiegene Pflegekräfte (Befragung)	Teilzeit- Pflegekräfte (Befragung)	Potenzial alle Befragten der Studie
Konservative Schätzung	105	61	166
Optimistische Schätzung	213	112	325

Einfluss von Covid-19 auf die Ergebnisse



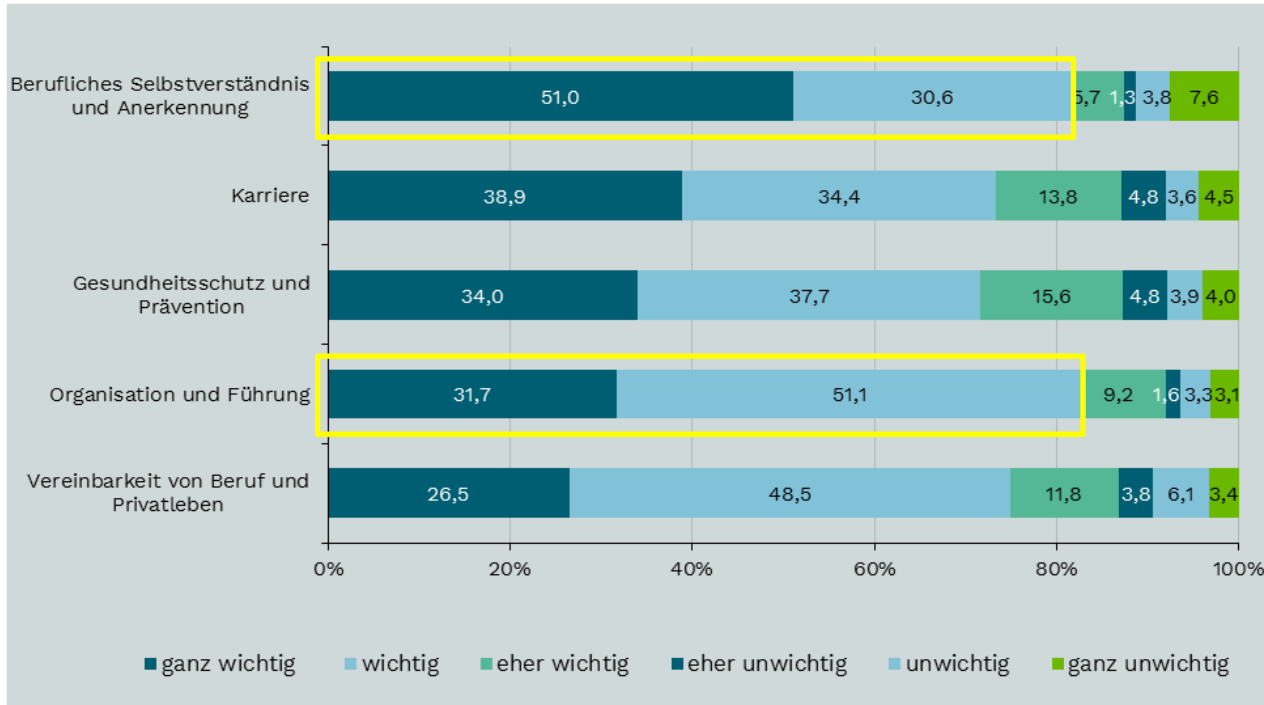
„Auch die Pandemie wird irgendwie überstanden werden mit wenig Personalressourcen und dann hat es am Ende ‚ja auch geklappt‘ trotz wenig Personal. Alles ist ‚gut gegangen‘, das System ‚funktioniert‘...“

(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

Mögliche Anknüpfungspunkte

- ▶ Gute Einarbeitung und motivierende Perspektive: Motivation für den Wiedereinstieg
- ▶ Führungskräftequalifikation: wertschätzende Kommunikation
- ▶ Kollegiale Beratung: Motivation zur Stundenerhöhung
- ▶ Verlässliche Arbeitszeiten



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

Links

- ▶ Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“
 - ▷ <https://arbeitnehmerkammer.de/service/presse/pressemitteilungen/bremer-befragung-viele-pflegebeschaeftigte-wuerden-wieder-einsteigen.html>
- ▶ Anmeldung zum Veranstaltungsverteiler und Bestellung von Broschüren
 - ▷ Jürgen Hettwer, h.hettwer@arbeitnehmerkammer.de , 0421 36301 978