

PFLEGEKRÄFTE HALTEN UND ZURÜCKGEWINNEN

WELCHE HINWEISE GIBT UNS
DIE FORSCHUNG?

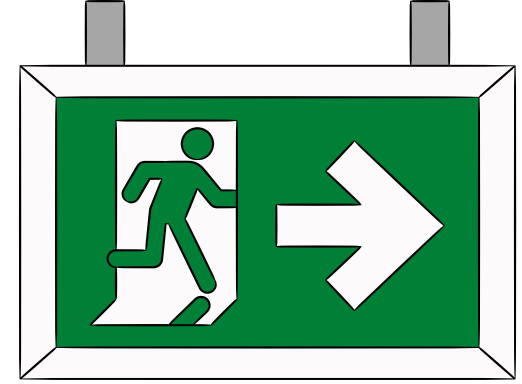
WO BLEIBT DER NACHWUCHS?



Rund 30% der Auszubildenden in Pflegeberufen brechen vorzeitig ab. Dieser Wert zählt branchenübergreifend zu den höchsten in Deutschland. Das Projekt “Pflegenot Deutschland” des deutschen Pflegehilfswerk e.V. bildet mittels Daten und Prognosen des Vorjahres den Pflegenotstand in Echtzeit ab und zeigt, dass allein in diesem Jahr ca. 110.636 Auszubildende ihre Ausbildung vorzeitig abgebrochen haben. Als Gründe werden Zeitmangel für eine gezielte Ausbildung, hohe emotionale Belastung und mangelhafte Aufstiegschancen für examinierte Pflegekräfte genannt. [1]

Eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) befragte 2021 ca. 2400 SchülerInnen in NRW über das Image von Pflegeberufen und seiner Bedeutung für die Berufswahl. Davon konnten sich 19% eine Pflegeausbildung vorstellen, 52% hingegen nicht. HauptschülerInnen tendierten dabei eher zu einer pflegerischen Berufsausbildung (Gefühl des sozialen Aufstiegs) als OberstufenschülerInnen (Gefühl des sozialen Abstiegs). Laut BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser muss die Wahrnehmung der professionellen Pflegeausbildung verbessert werden, um sie für junge Leute attraktiv zu machen. [2]

KÜNDIGUNGSGRÜNDE



In mehreren wissenschaftlichen Studien konnten vielfältige Gründe für Kündigungen der Pflegekräfte differenziert erforscht werden. Allen voran wurden die Faktoren Arbeitsbedingungen, Personalknappheit, Gesundheit, Anerkennung und Gehalt genannt. [5]

Die TeilnehmerInnen thematisierten dabei psychische und physische Belastungen, unzureichende Pausenorganisation, schlechte Work-Life-Balance und Work-Privacy-Konflikte oder auch das Gefühl den eigenen Ansprüchen nicht gerecht zu werden. [3, 4]

Eine Studie von IEGUS (Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft GmbH) über die Arbeitsplatzsituation in Akut- und Langzeitpflege zeigte darüber hinaus fehlende Gestaltungs- und Mitsprachemöglichkeiten, sowie fehlende Möglichkeiten gute Pflege in die Praxis umzusetzen. [6]

BEREITSCHAFT ZUR RÜCKKEHR

Ergebnisse der bundesweiten Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“ - eine Kooperation der Arbeitnehmerkammer Bremen, der Arbeitskammer im Saarland, des Instituts Arbeit und Technik (IAT) und Westfälische Hochschule in Gelsenkirchen - aus dem Jahr 2022, zeigen eine hohe Bereitschaft der Ausgestiegenen ihren Beruf in Teilzeit (30 Std.) wieder aufnehmen zu wollen (60%, n = 2823). [7]

So wurde eine Hochrechnung des SOCIUM für alle Ausgestiegenen in Deutschland auf Basis von GKV-Routinedaten der BARMER in Vollzeitäquivalenten vorgestellt, in der deutlich wurde, dass 263.000 bis 583.000 Krankenpflegefachkräfte und Altenpflegefachkräfte bereit wären zurückzukehren. [7]



BEDINGUNGEN FÜR EINE RÜCKKEHR



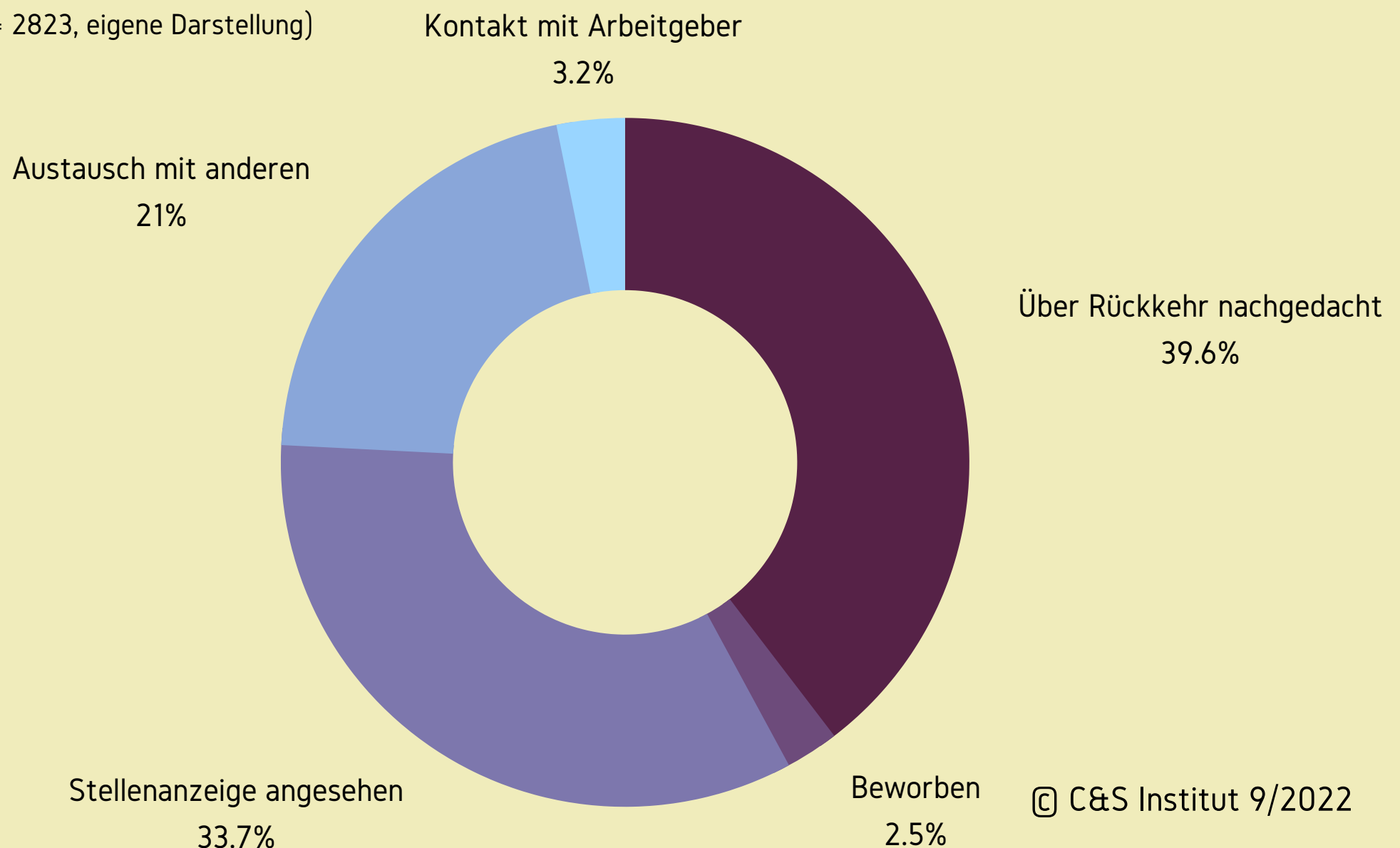
Zu den wichtigsten Voraussetzungen für eine Rückkehr wurden das Wegkommen von einem ausbeutenden System und hin zu besserer Bezahlung, mehr Personal, mehr Investition in die Pflege [3] und eine allgemein verbesserte Arbeitsorganisation, wie z.B. flexible Arbeitszeiten, weniger Schichtdienste und verlässliche Dienstplanung genannt. [8] Darüber hinaus wurde die Notwendigkeit von Einarbeitungs- oder auch Onboarding-Programmen erwähnt. [9]

Weitere Faktoren für einen Wiedereinstieg sind die Möglichkeiten evidenzbasiert und professionell arbeiten zu können [3] sowie der Wunsch im Einklang mit dem eigenen Berufsethos zu sein. [5]

ENGAGEMENT FÜR EINE RÜCKKEHR

Es zeigt sich jedoch, dass ein großer Teil ehemaliger Pflegekräfte eher passiv in der Rückkehr ist und nur die Wenigsten aktiv einen Bewerbungsprozess durchlaufen. Welche Maßnahmen AussteigerInnen für eine Rückkehr bereits ergriffen haben, wurde ebenfalls in der Studie “Ich pflege wieder, wenn...” erhoben. [7]

(n= 2823, eigene Darstellung)



SCHLUSS MIT "ALL TALK - NO ACTION"



Die Forschungslandschaft deutet darauf hin, dass es sich bei dem Themenkomplex "Pflegekräfte halten und zurückgewinnen" nicht um ein Erkenntnisproblem, sondern um ein Umsetzungsproblem handelt.

Es braucht jetzt die konkrete Realisierung besserer Arbeitsbedingungen und Ideen zur Aufwertung des Berufsimages, um das Interesse bei NachfolgerInnen zu sichern, aktuelle Pflegekräfte zu halten und ehemalige Pflegekräfte in der Rückkehr zu bestärken.

Zur sofortigen und nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege bietet C&S GmbH Lösungen gegen den Pflegenotstand.

Mehr Informationen unter info@cs-ag.de

QUELLEN

(Zusammenfassung einer Auswahl relevanter Studien und Informationen der Jahre 2020-2022.
Es besteht kein Anspruch auf eine systematische und vollständige Übersicht.)

- [1] Initiative Pflegenot-Deutschland
- [2] BIBB Report 1/2022 - "Pflege? Damit kann ich mich (nicht) sehen lassen ..."
- [3] STRG_F (2022). „Pflegekräfte packen aus: Warum kündigen sie? | STRG_F“, YouTube: 5.7.2022
- [4] Janson, P., Rathmann, K., (2021). Berufliche Belastungen, psychische Beanspruchung und Gesundheitskompetenz bei Pflegekräften in der ambulanten Altenpflege: Eine quantitative Online-Befragung in ausgewählten bayerischen Großstädten. Präz Gesundheitsf 16, 344–353
- [5] Auszug aus dem Abschlussbericht der Studie Berufsverbleib und Wiedereinstieg von Pflegefachpersonen in Schleswig-Holstein (2021)
- [6] Pflege-Netzwerk Deutschland: Studie zur Arbeitsplatzsituation in Akut- und Langzeitpflege. Vortrag am 12.6.2022 von B. Herten (IEGUS): Analyse, Befragungen und Maßnahmenempfehlungen zum Pflegearbeitsplatz
- [7] Präsentation Bundesweite Pflegepotenzialstudie „Ich pflege wieder, wenn...“, Dr. J. Auffenberg et al. (2022)
- [8] Konzertierte Aktion Pflege. Erster Bericht zum Stand der Umsetzung der Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1 bis 5. Bundesministerium für Gesundheit, Oktober 2020, 1. Auflage
- [9] Kurzfassung der Studie „Ich pflege wieder, wenn...“ – Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften, Dr. J. Auffenberg et al. (2022)