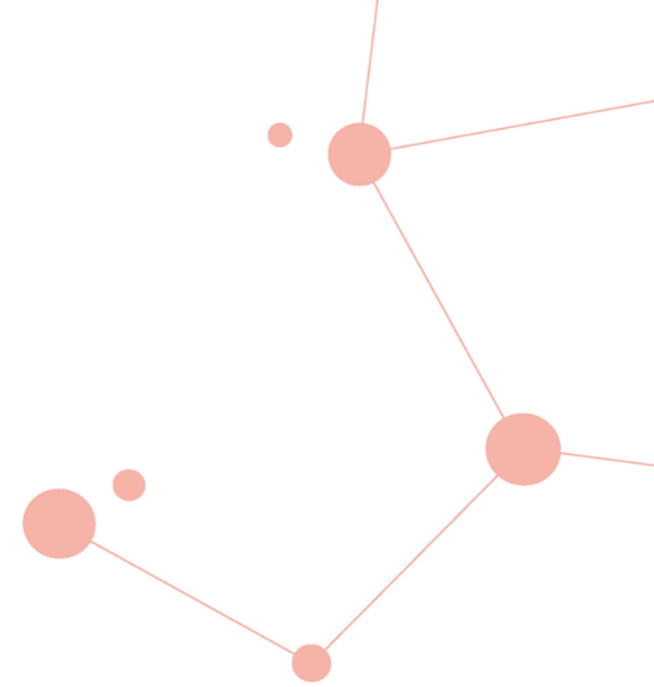


# Jetzt reden wir! Was wünschen sich beruflich Pflegende?

Befragungsergebnisse aus der Studie zur Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Langzeitpflege (Los 1)

Benjamin Herten, IEGUS

Dr. Sandra Zimmermann, WifOR



# Studie zur Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Langzeitpflege Los 1: Analyse und Befragung



Die Unternehmens- und Personalberatung der Gesundheits- und Sozialwirtschaft



Das Forschungsinstitut der Gesundheits- und Sozialwirtschaft

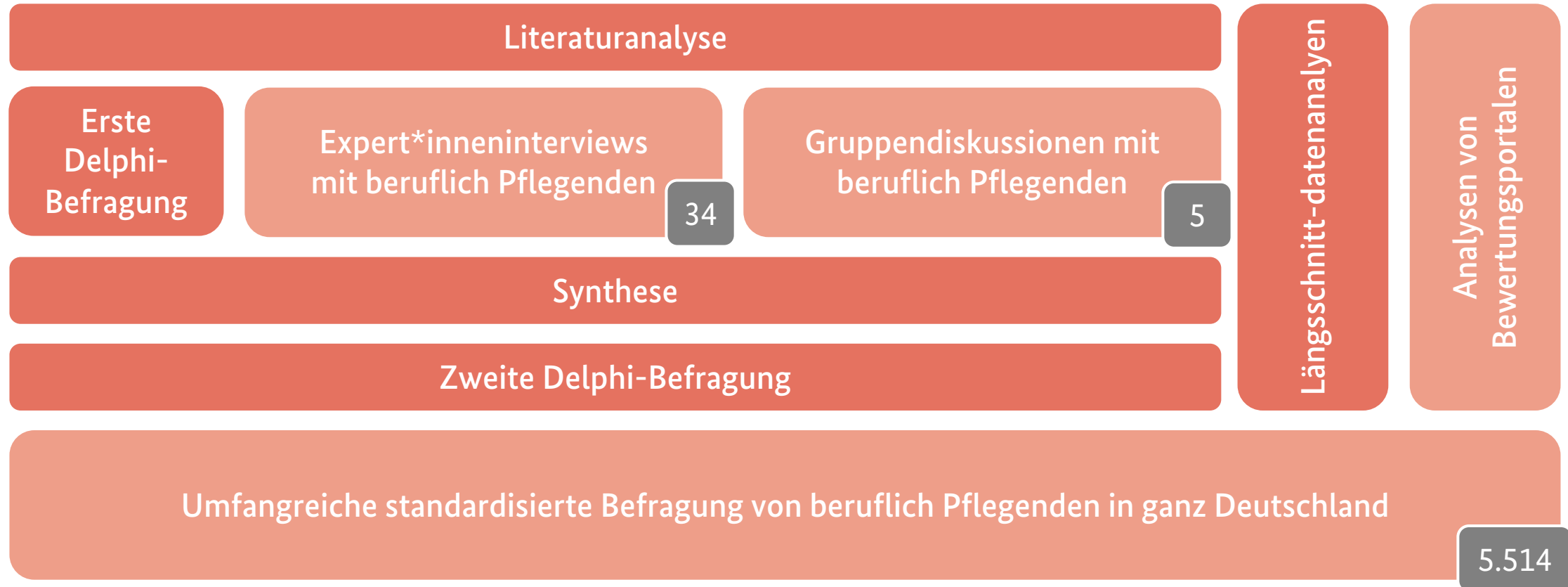


Das Wirtschaftsforschungsinstitut



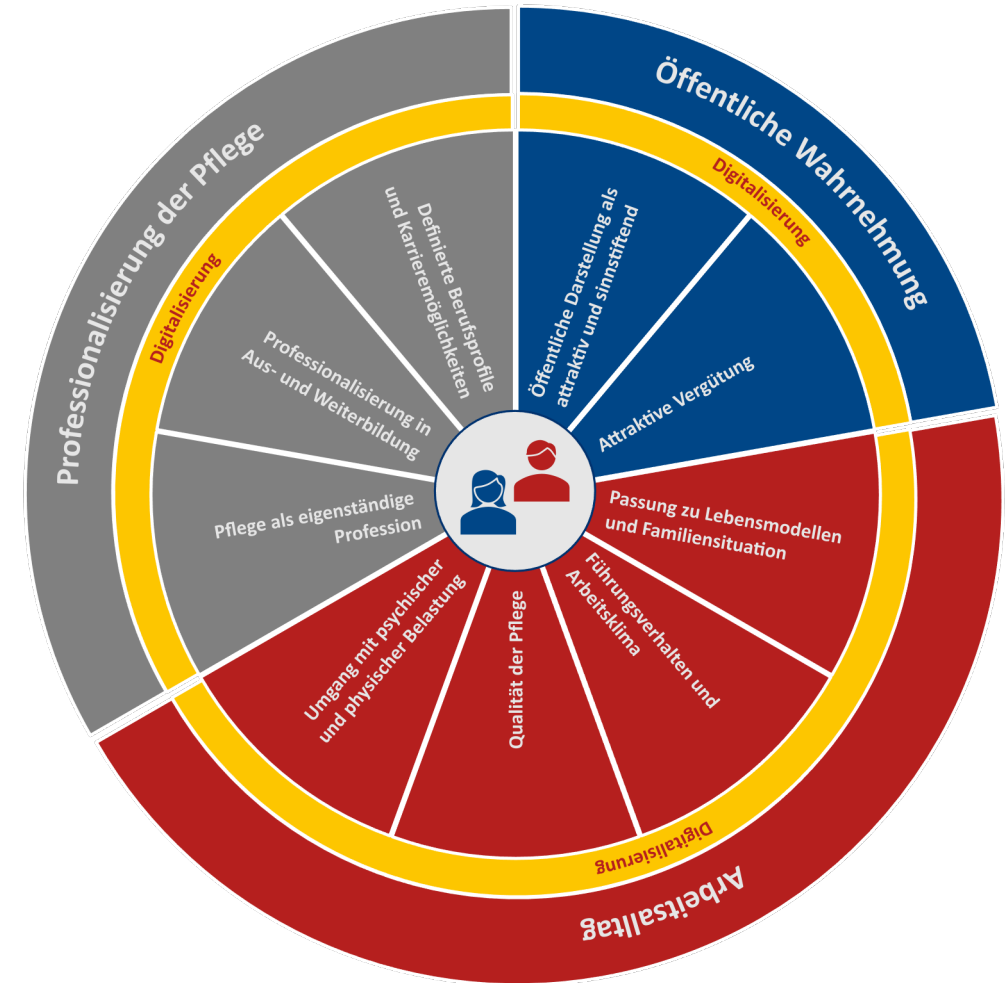
Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft, Lehrstuhl für Sozialpolitik und Institutionenökonomik

# Umfangreiche Befragungen von beruflich Pflegenden im Rahmen der Studie



# Was beruflich Pflegenden wichtig ist:

- Pflege sollte als Beruf in der **öffentlichen Wahrnehmung** attraktiver werden.
- Der **Arbeitsalltag** in der Pflege sollte auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen.
- **Pflege** sollte sich **weiter professionalisieren** und als **eigenständige Profession** etablieren.
- Digitalisierung wird als Chance für alle Bereiche verstanden



# Pflege sollte als Beruf in der öffentlichen Wahrnehmung attraktiver werden.

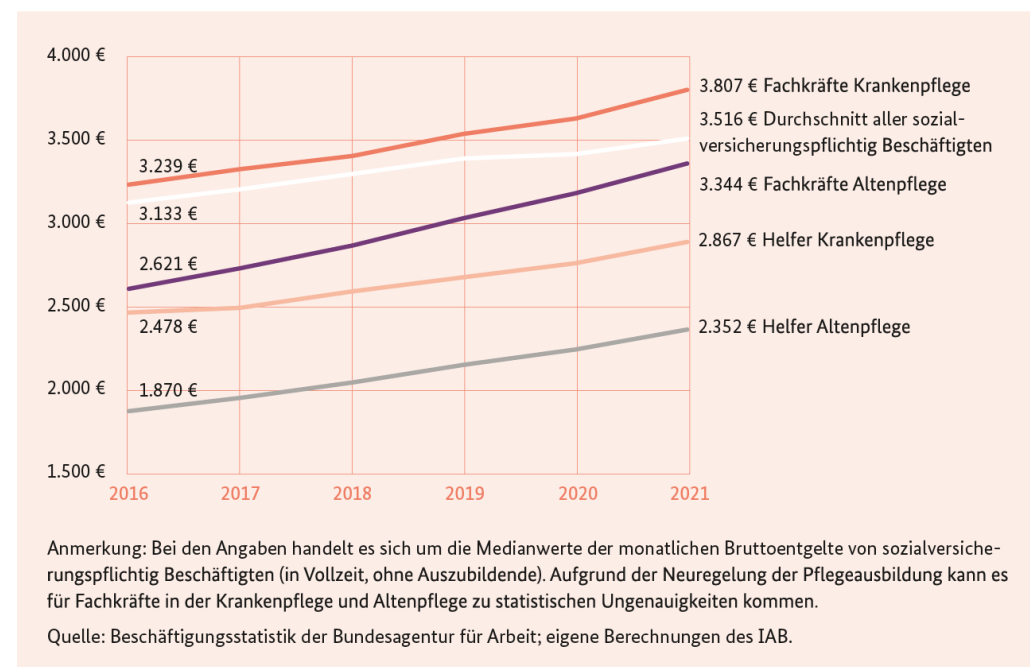
- Eine auch im Vergleich zu anderen Berufen attraktive Vergütung
- Öffentliche Darstellung des Pflegeberufs als attraktiver und sinnstiftend



# Die Vergütung ist für die beruflich Pflegenden ein Zeichen gesellschaftlicher Wertschätzung.



- Die Vergütung in der Pflege ist in den letzten Jahren gegenüber anderen Berufen überdurchschnittlich gestiegen.
- Beruflich Pflegende in Vollzeit wünschen sich in der Befragung im Schnitt ein Drittel mehr Nettolohn (hohe Streuung).
- **Bessere Entlohnung ist besonders wichtig dafür, Quereinstiege und Berufsrückkehr zu fördern und die Zeitarbeit eindämmen.**



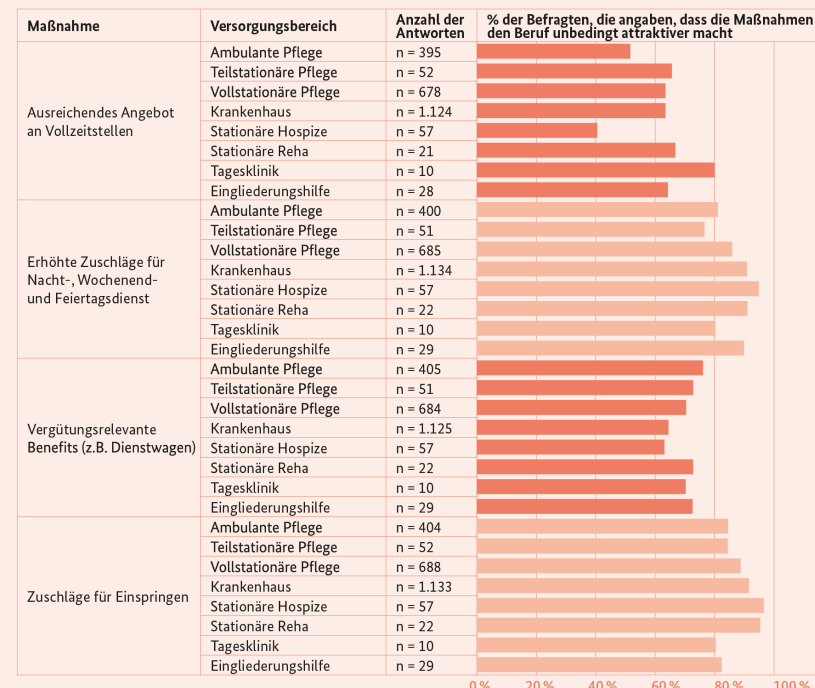
# Auf betrieblicher Ebene ist die Vergütung eine monetäre Anerkennung von Mehrbelastung.



Besonders attraktiv:

- Zuschläge für die kurzfristige Übernahme eines Dienstes
- erhöhte Nacht-, Wochenend- und Feiertagszuschläge

Folgende Maßnahmen im Zusammenhang mit der Bezahlung machen den Pflegeberuf nach Einschätzung von beruflich Pflegenden attraktiver:



# Öffentliche Darstellung des Pflegeberufs als attraktiv und sinnstiftend.



- Wunsch nach einer **Darstellung**, die den **Pflegeberuf**
  - **realistisch** zeigt,
  - **als Profession**, für die es fachliche Expertise braucht.
- **Eigene Rolle** bei der Kommunikation über den Pflegeberuf wird von beruflich Pflegenden kritisch reflektiert.



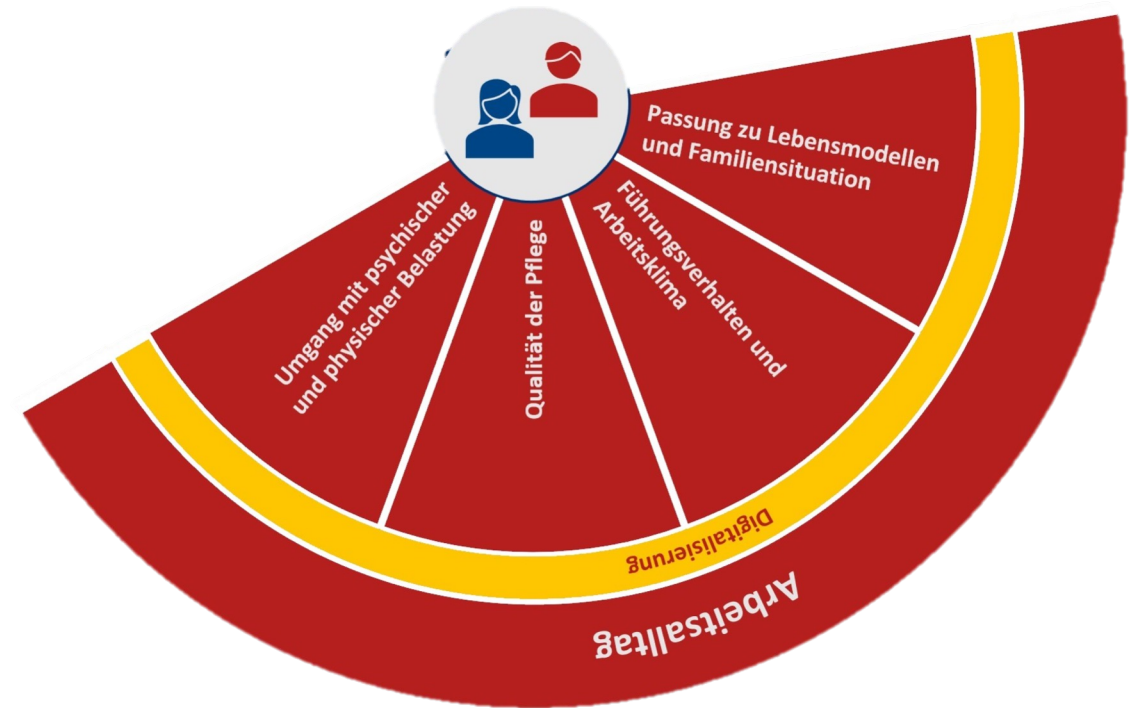
# Berührungspunkte mit der Pflege sind wichtig für die Wahl des Pflegeberufs, vor allem beim Erstberuf.



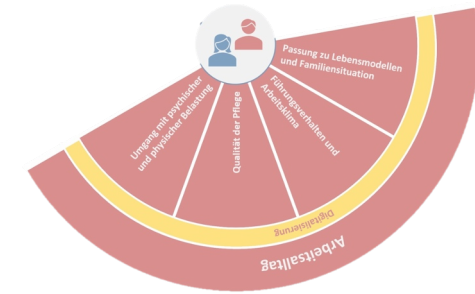
- Praktika und Hospitationen spielen eine wichtige Rolle bei der Nachwuchsgewinnung.
- Zivildienst und Freiwilliges Soziales Jahr bieten ebenfalls Erfahrungen, die vom Pflegeberuf überzeugen können.
- Erfahrungen mit eigener Pflegebedürftigkeit oder Pflegebedürftigkeit im persönlichen Umfeld bewegen insbes. Quereinsteiger\*innen zum Einstieg in die Pflege.
- Beruflich Pflegende können ihr soziales Umfeld für die Pflege interessieren.

# Der Arbeitsalltag in der Pflege sollte auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen.

- Passung zu Lebensmodellen und Familiensituation
- Führungsverhalten und Arbeitsklima
- Qualität der Pflege
- Umgang mit psychischer und physischer Belastung



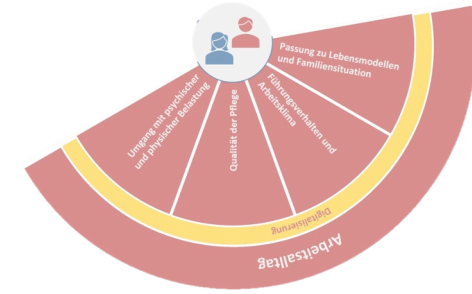
# Beruflich Pflegende wünschen sich planbare und flexible Arbeitszeitmodelle...



... nach ihren Bedürfnissen und Unterstützung für eine bessere Vereinbarkeit

- Die **Vereinbarkeit** von Arbeit, Familie, familiärer Pflege und Freizeit ist wichtig bei der Entscheidung für eine **Teilzeittätigkeit**.
- Eine **bessere Vereinbarkeit** kann **Abwanderung** in die Zeitarbeit oder ganz aus dem Pflegeberuf **verhindern**.
- Der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit kann zu **beruflichen Umorientierungen** innerhalb der Pflege führen.

# Die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie, familiärer Pflege und Freizeit ist wichtig bei der Entscheidung für eine Teilzeittätigkeit.



- Mehr als die Hälfte der befragten beruflich Pflegenden in Teilzeit schließt eine Stundenerhöhung bei Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen nicht aus.
- Davon würde eine Mehrheit bis zu 10 Stunden mehr in der Woche arbeiten.

## Gründe für Teilzeittätigkeit

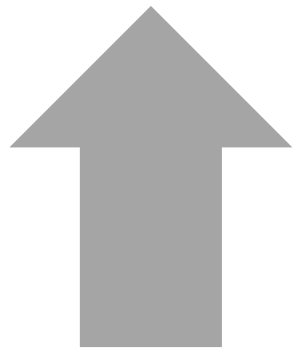
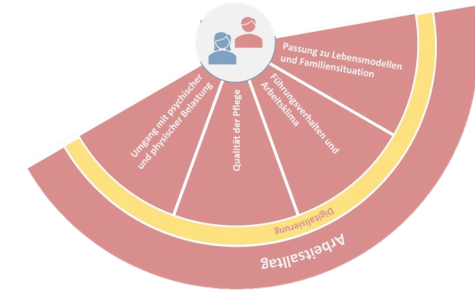
Die Belastung ist mir bei einer Vollzeitstelle zu hoch	57%
Ich möchte mein Privat- und Berufsleben besser / zuverlässiger vereinbaren können	48%
Ich erziehe Kinder	35%
Ich möchte mehr Freizeit	31%
Ich habe gesundheitliche Gründe	17%
Ich befinde mich in Fort- / Weiterbildung bzw. in einem Studium	14%
Ich pflege eine*n Angehörige*n oder nahestehenden Menschen	12%
Ich habe mehr als einen Arbeitgeber	6%
Mein Arbeitgeber bietet mir nichts anderes an	6%

# Welche Unterstützung wünschen sich beruflich Pflegende mit Kindern?

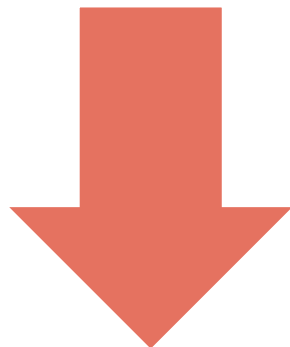


Unterstützungsmaßnahme	ausgewählt von	durchschnittlicher Rang
Betriebs-Kita mit flexiblen Kinderbetreuungsmöglichkeiten	76%	7,5
Ferienbetreuung	79%	7,3
Notfall- und Randzeitbetreuung	67%	6
Vermittlung von Plätzen in bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen	58%	4,8
Abhol- und Bringdienste für Kita- und Schulkinder	58%	4,6
Hausaufgabenbetreuung	55%	4,3

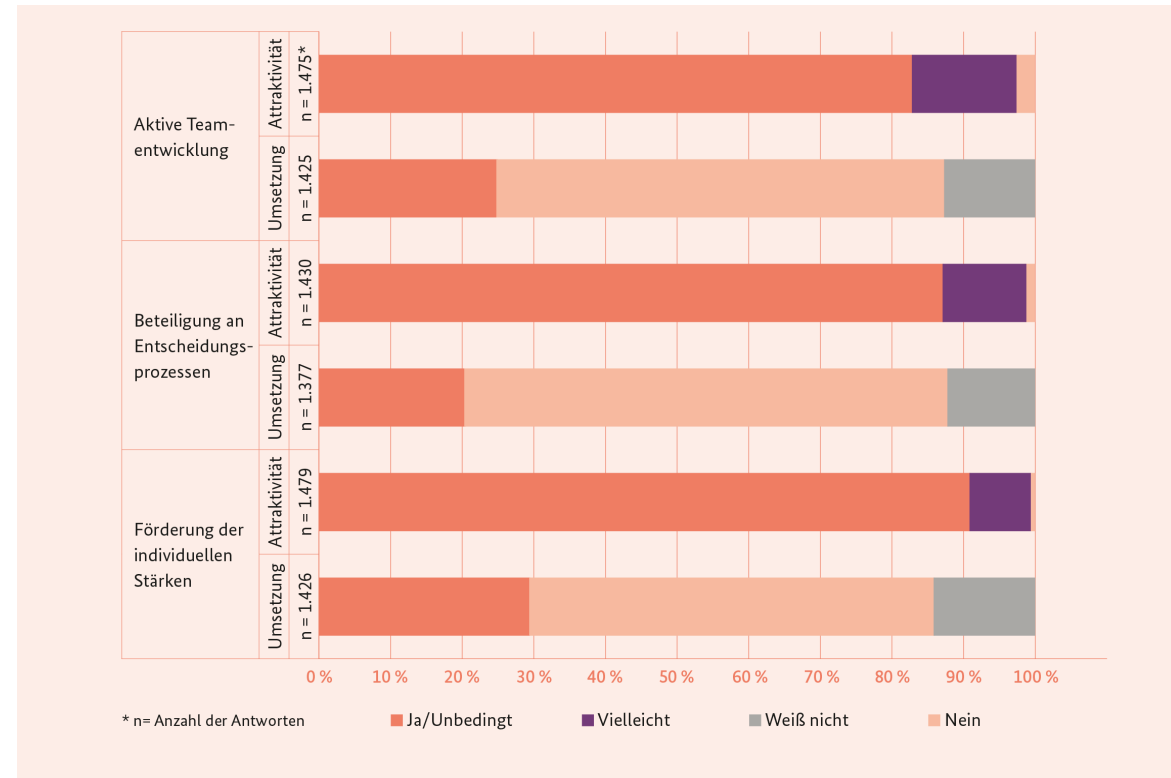
# Beruflich Pflegende wünschen sich Förderung und Unterstützung.



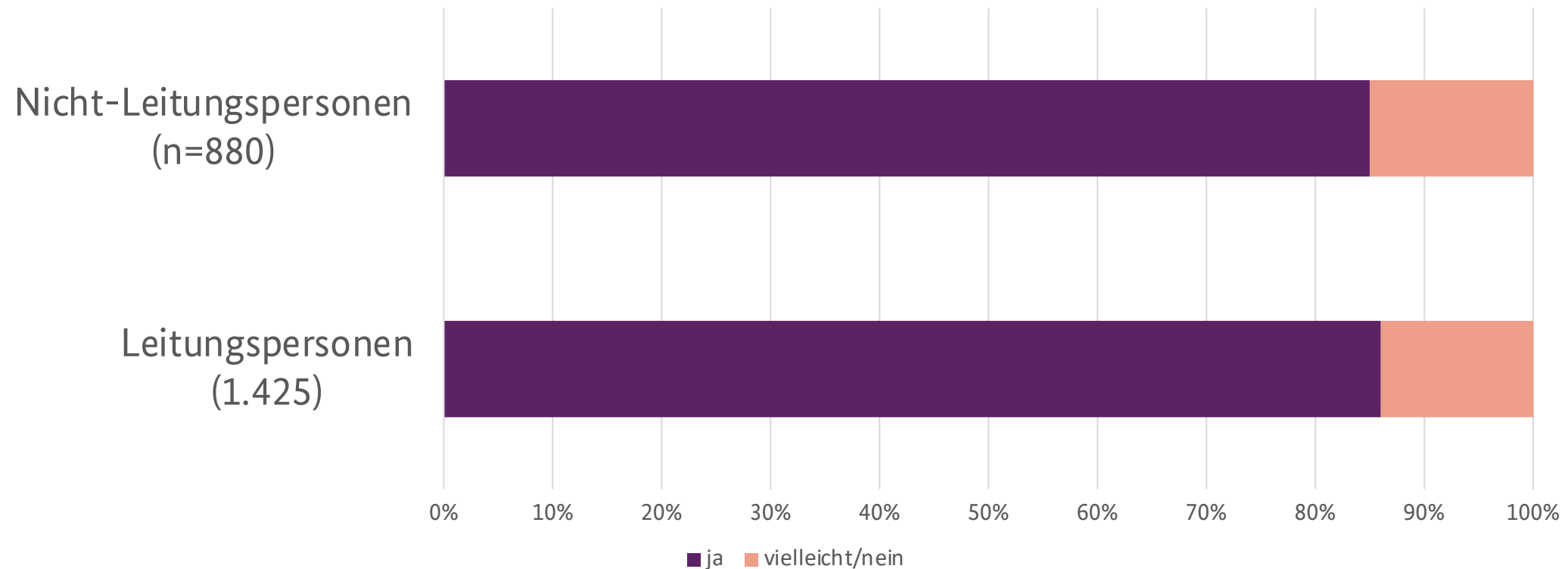
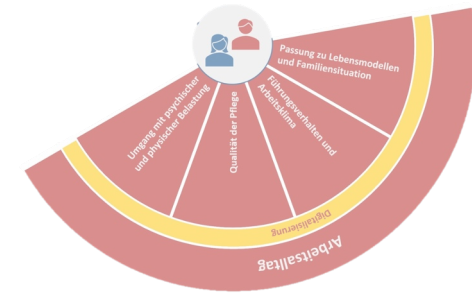
**Gewünscht:**  
partnerschaftliche und unterstützende Führungsstile,  
Größere Handlungsspielräume



**Aktuelle Wahrnehmung:**  
Hierarchisch und verwaltend,  
wenig gestaltend,  
wenig fördernd



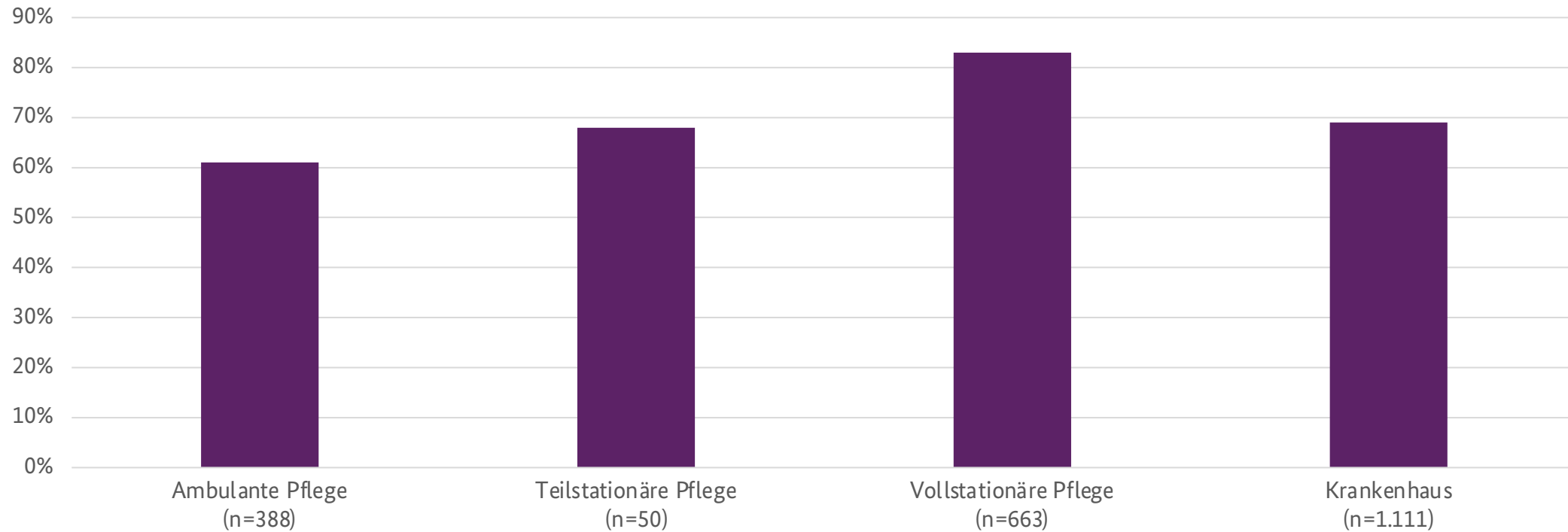
# Eine Personalauswahl, die auf den Pflegebedarf ausgerichtet ist, steigert die Berufsattraktivität.



# Der Einsatz von Hilfskräften zur Entlastung der Fachpersonen wird weitgehend positiv bewertet.

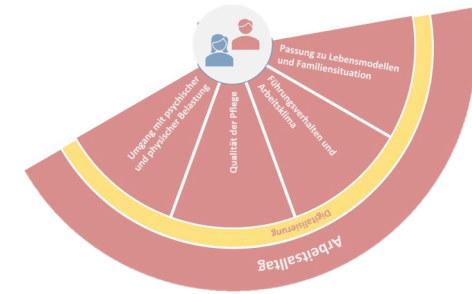


„Macht den Beruf unbedingt attraktiver“

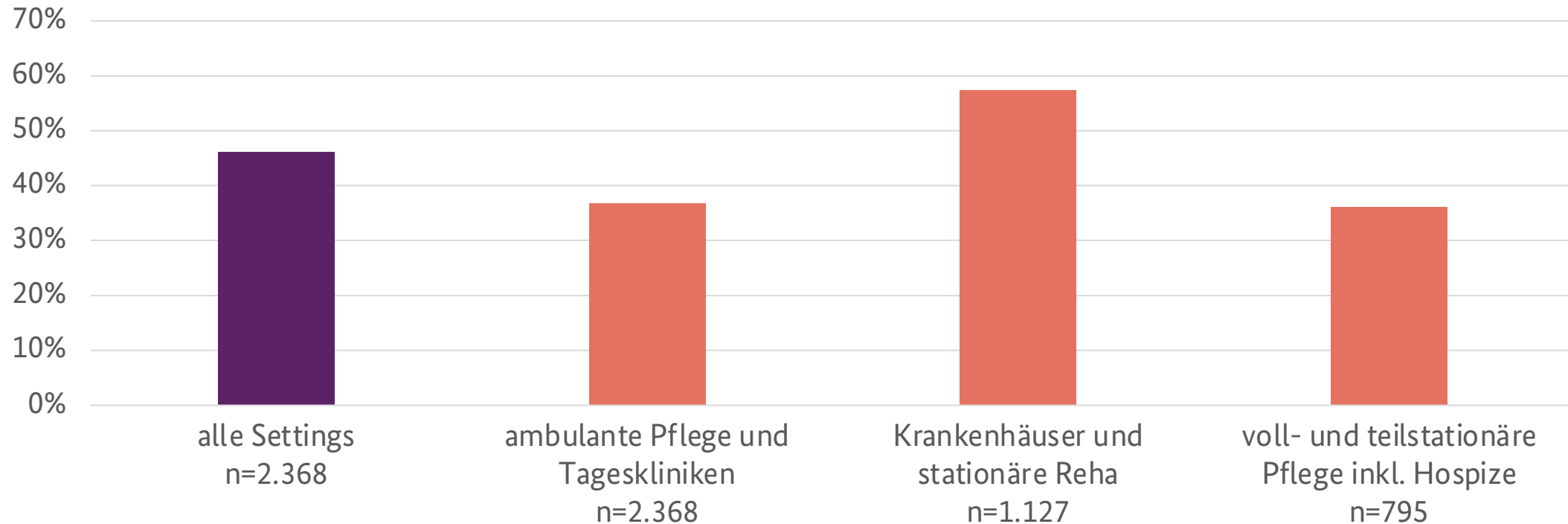




# Beruflich Pflegende wünschen sich mehr Unterstützung beim Umgang mit körperlichen Belastungen.



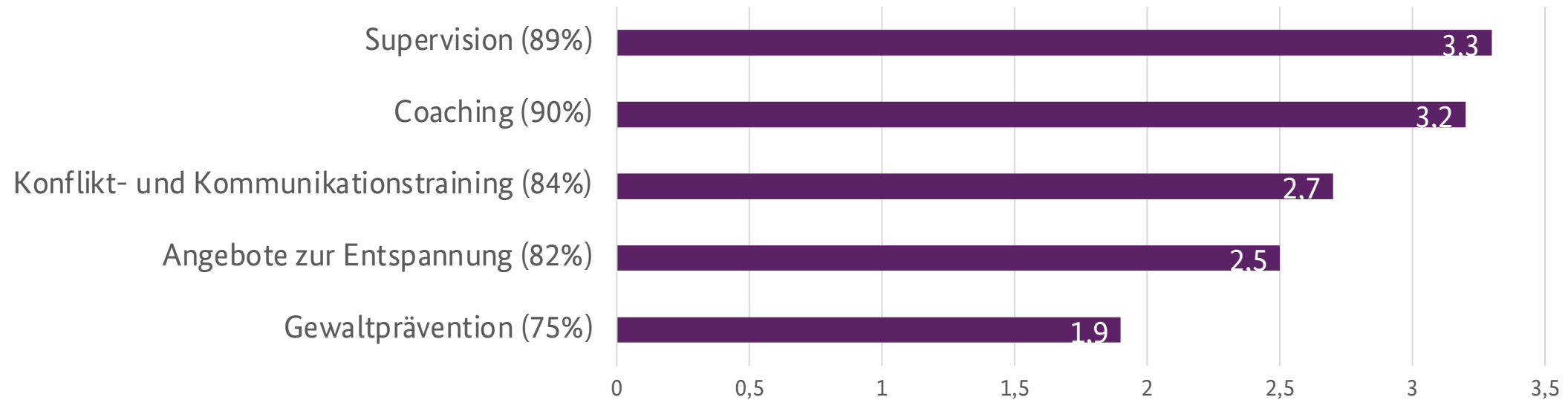
„Im letzten Jahr haben mir Hilfsmittel gefehlt“



# Beruflich Pflegende wünschen sich mehr Unterstützung beim Umgang mit psychischen Belastungen.



Bewertung von Unterstützungen bei psychischer Belastung\*



\*Die Prozentangaben zeigen den Anteil der Befragten, der die Unterstützung für sinnvoll erachtet. Die Balken zeigen, für wie sinnvoll eine Unterstützung im Vergleich zu den anderen gehalten wird. Befragt wurden beruflich Pflegende, die in der Unterstützung bei psychischen Belastungen das Potenzial sehen, den Beruf attraktiver zu machen.

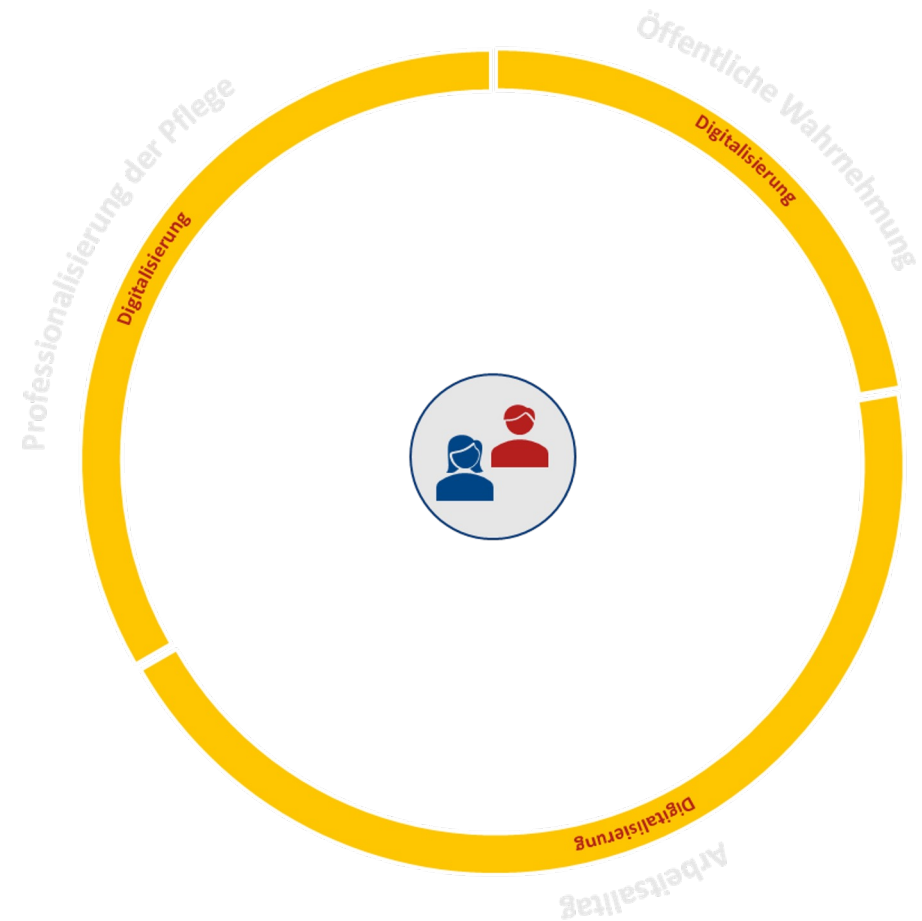
# Pflege sollte sich weiter professionalisieren und als eigenständige Profession wahrgenommen werden.

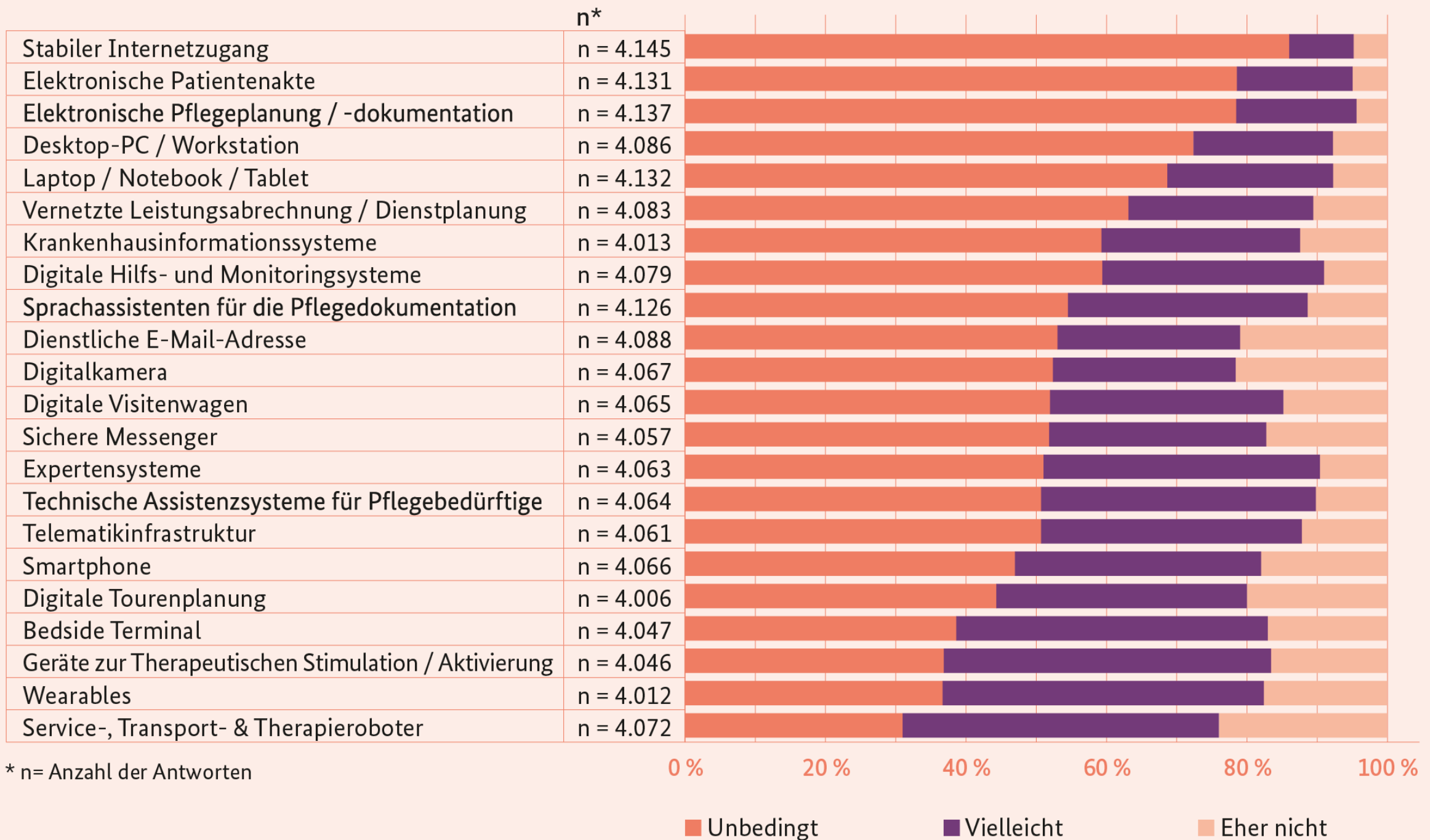
- Weitere Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen neben der Akademisierung
- Pflege soll überall dort auf Augenhöhe mitreden, wo über Pflege oder pflegerrelevante Belange entschieden wird
- Uneinigkeit der Befragten über den richtigen Weg der eigenen Interessenwahrnehmung



# Digitalisierung als Chance in allen Bereichen.

- Nicht alles, was als sinnvoll betrachtet wird, ist verbreitet.
- Alles, was genutzt wird, wird überwiegend als sinnvoll betrachtet.
- Beruflich Pflegende sehen Chancen in allen Technologien und wollen sich damit befassen können.

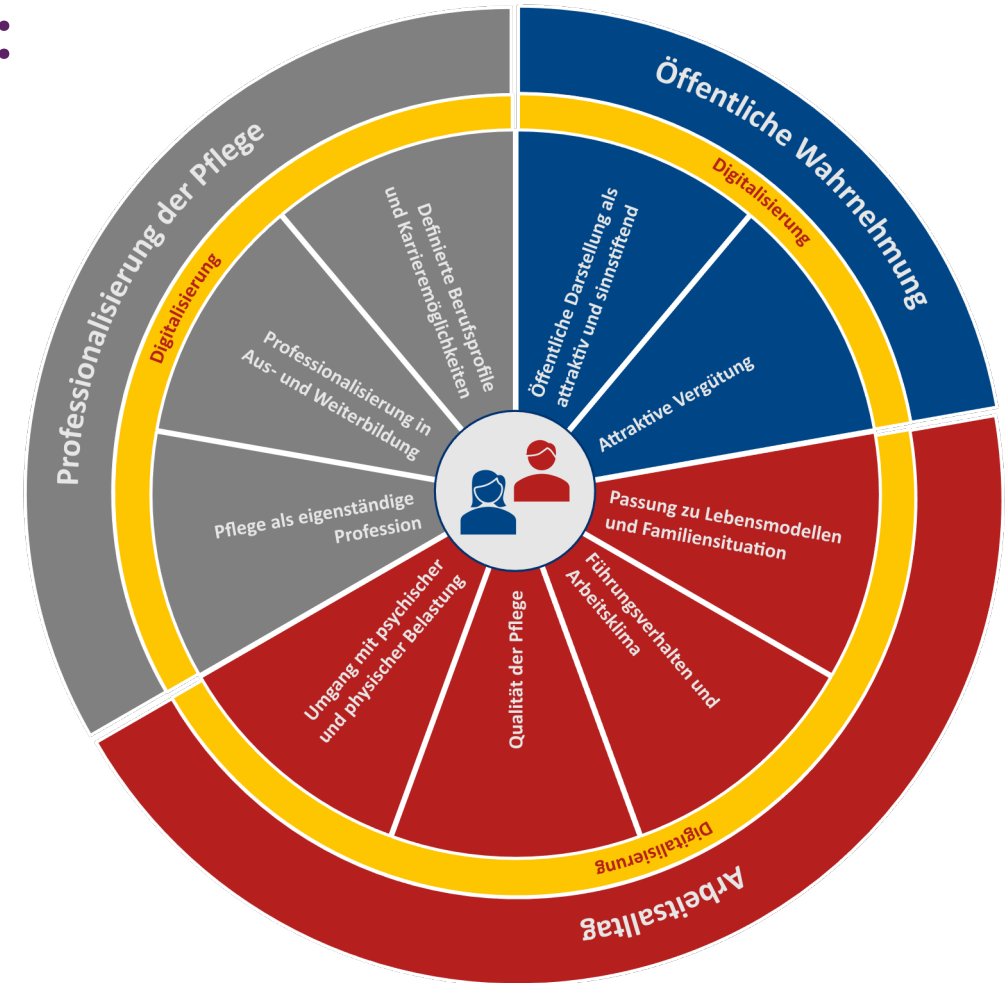




\* n= Anzahl der Antworten

# Was beruflich Pflegenden wichtig ist:

- Pflege sollte als Beruf in der **öffentlichen Wahrnehmung** attraktiver werden.
- Der **Arbeitsalltag** in der Pflege sollte auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen.
- **Pflege** sollte sich **weiter professionalisieren** und als **eigenständige Profession** etablieren.
- Digitalisierung wird als Chance für alle Bereiche verstanden



# Studienerkenntnisse für die aktive Suche nach Verstärkung



## Nah an der Betriebsstätte

- 5-20 Km Umfeld
- In Netzwerken denken



## Schüler\*innen als Zielgruppe

- Kooperationen mit Schulen  
(Praktika, FSJ/BFD, Ehrenamt, c4f)



## Quereinsteiger\*innen gezielt abholen

- Niedriglohnssektor, Einzelhandel, Paketdienste



## Arbeitsamt als Partner

- Vermittlung von neuen MA
- Förderung von Qualifizierungen



## Menschen mit Migrationshintergrund

- Höchste Verweildauer im Pflegeberuf



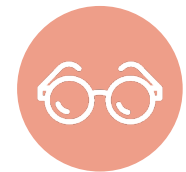
## Assistententätigkeiten

- Als niedrige Eintrittsschwelle in den Beruf



## Off-Boarding

- Ehemalige sind potenzielle Kolleg\*innen von morgen



## Sorgfalt in der Auswahl

- Teamatmosphäre bei der Auswahl neuer Mitarbeitenden berücksichtigen

# Auswertung von Unternehmensplattformen

## Hintergrund und Zielsetzung

- »»» Erweiterung und Ergänzung der Befragungsanalyse
- »»» Gewinnung zusätzlicher Informationen, die durch klassische Erhebungsverfahren nur bedingt möglich wären

## Forschungsfragen

- »»» Wie beurteilen Pflegekräfte Ihren Arbeitsplatz?
- »»» Was läuft gut? Wo gibt es Herausforderungen?  
Welche Maßnahmen sollten ergriffen werden?

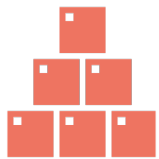


# Methodisches Vorgehen und Datengrundlage



## Methodik

- Web Scraping von Unternehmensbewertungsportalen
- Auswertung von vorgegebenen Kategorien (Unternehmenskultur und Benefits)
- Freitextanalyse durch Natural Language Processings
- Zunächst Überblicksanalyse, anschließend Deep Dive Pflege

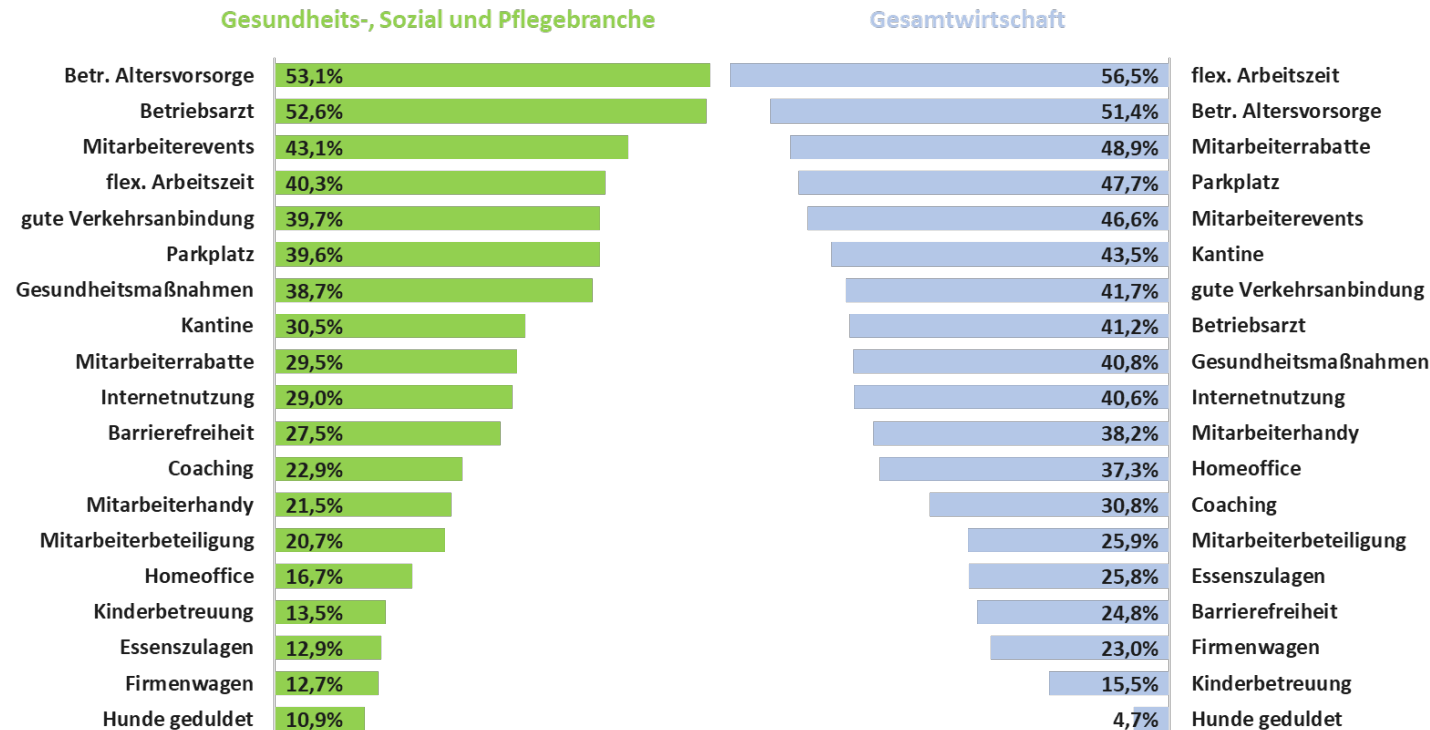


## Datenbasis

- 350.000 Nutzer\*innenbewertungen von kununu extrahiert
- Sektorale Differenzierung in „Gesundheit/Soziales/Pflege“ und „Gesamtwirtschaft“
- 13 Kategorien der Unternehmenskultur, 19 Benefits
- ca. 40.000 Bewertungen in Textform ausgewertet
- Berücksichtigung unterschiedlicher Einrichtungstypen, Personengruppen und Standorte (werpflegt wie)

# Betriebliche Altersvorsorge ist der am häufigsten genannte Benefit in der GSP-Branche.

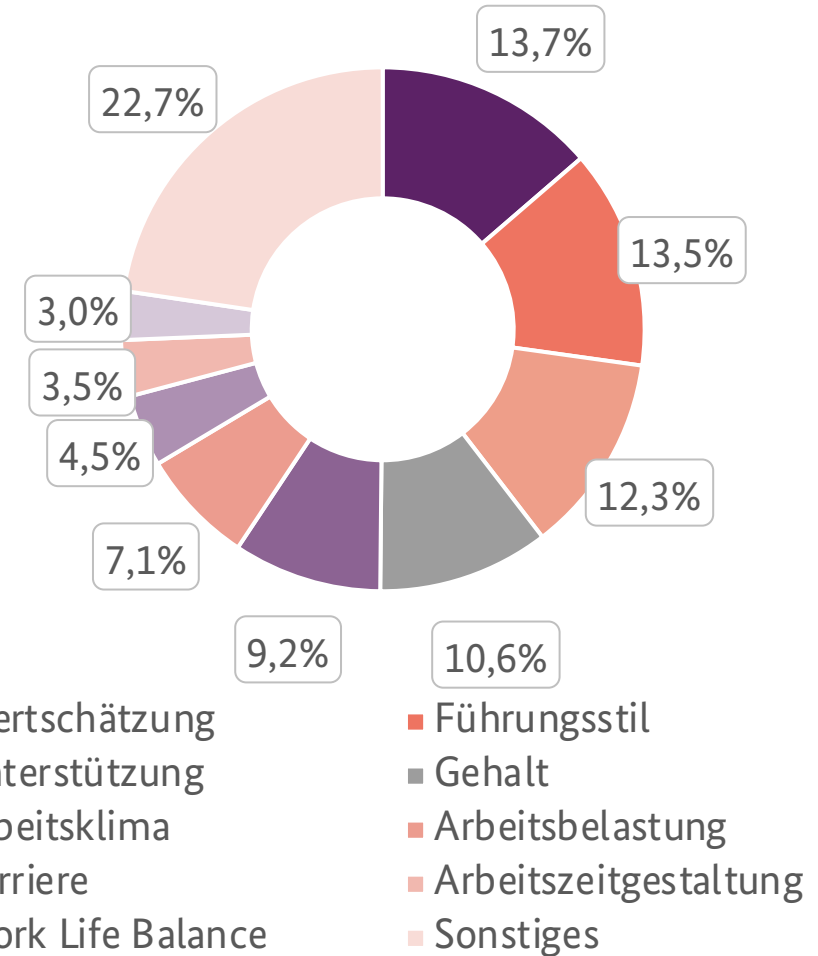
Relative Verteilung der Zusatzleistungen (Benefits)



- In der GSP-Branche wird der Benefit „Betriebliche Altersvorsorge“ am häufigsten genannt.
- In der Gesamtwirtschaft wird am häufigsten der Benefit „flexible Arbeitszeiten“ genannt.
- Unterschiede bei dieser Auswertung ergeben sich teilweise durch die strukturellen Unterschiede zwischen den Branchen.

# Verteilung der Verbesserungsvorschläge

- Größter Teil der Verbesserungsvorschläge der Kategorie „Wertschätzung“ (durch Vorgesetzte) zuzurechnen (13,7%)
- Auf dem zweiten Rang folgt die Kategorie „Führungsstil“ (13,5%), an dritter Stelle mit 12,3 Prozent „Unterstützung“
- Aspekt Führung auffallend häufig genannt; Vergleich zur Gesamtwirtschaft zeigt größte Diskrepanz bei Kategorie „Führungsstil“



Quelle: Eigene Berechnungen auf Datengrundlage der kununu-Bewertungen, WifOR 2021

# Größter Handlungsbedarf besteht bei Vereinbarkeit von Familie, familiärer Pflege und Beruf sowie in Fragen der Führung



Die Analyse von kununu und werpflagt wie trägt dazu bei, die tatsächlichen Arbeitsbedingungen und die Wahrnehmung durch Bewohnende, Mitarbeitende sowie Angehörige zu analysieren. Die Untersuchung konkretisiert und verdeutlicht Stärken und Problemfelder der Pflegebranche zur optimalen Ausgestaltung des Pflegearbeitsplatzes der Zukunft.



Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Pflegebranche und politische Akteur\*innen an unterschiedlichen Stellschrauben drehen können, um zukünftig die Arbeitsplatzsituation in der Pflege zu verbessern und Berufe in der Pflege attraktiver zu gestalten.



Eines der prägnantesten Studienergebnisse ist, dass der „Führungsstil“, insbesondere hinsichtlich der „Wertschätzung“ und „Unterstützung“ durch Führungskräfte, ein bedeutender Faktor für die Angestellten ist und als verbesserungswürdig empfunden wird.



Weitere Ausgangspunkte zur Gestaltung eines attraktiveren Pflegearbeitsplatzes sind der Ausbau von Weiterbildungsangeboten, arbeitnehmerfreundlichere Rahmenbedingungen hinsichtlich der Arbeitszeiten und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

# Vielen Dank...

...für Ihr Interesse

...für Ihre Beteiligung

