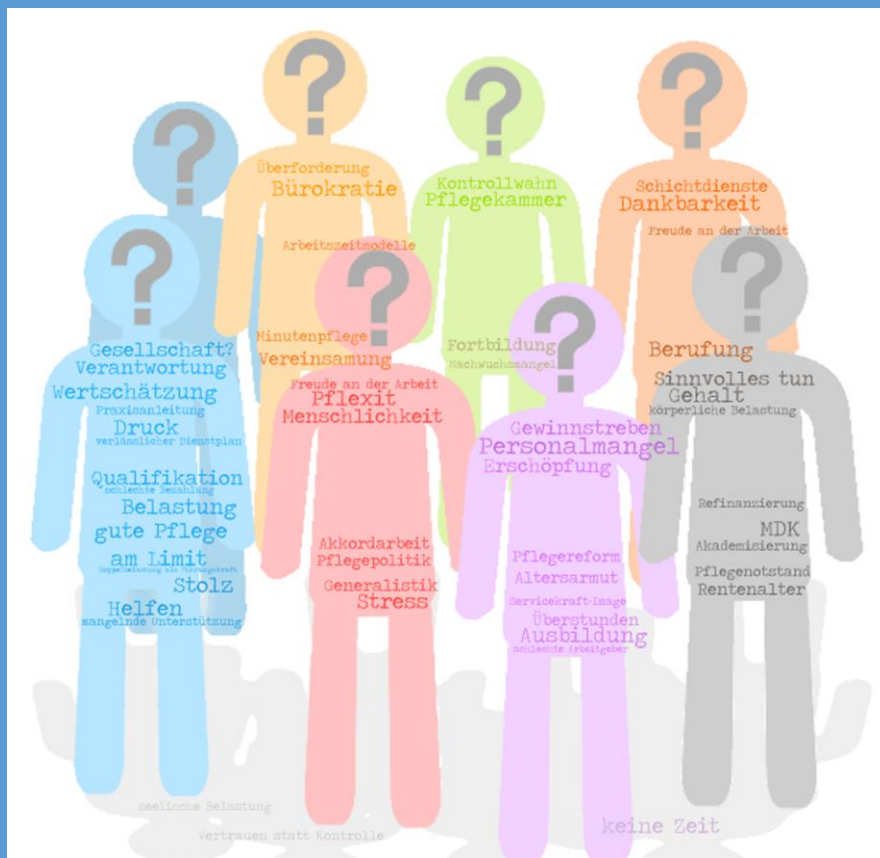


Online-Umfrage 2016

WAS BESCHÄFTIGT PFLEGEKRÄFTE?



IMPRESSUM

Was beschäftigt Pflegekräfte?

Ausgewählte Ergebnisse der Umfrage von Elisabeth Scharfenberg, MdB, 2016

Erhebungszeitraum: 05.04. bis 16.05.2016

© Elisabeth Scharfenberg

Platz der Republik 1

11011 Berlin

Tel.: 030 - 227 74531

Fax.: 030 - 227 76655

Email: elisabeth.scharfenberg@bundestag.de

Web : www.elisabeth-scharfenberg.de

Nachdruck, auch in Auszügen, nur mit Genehmigung von Elisabeth Scharfenberg.

1 Inhalt

1	Anlage und Design der Untersuchung	3
1.1	Einleitung	3
1.2	Methode	4
1.2.1	Forschungsfragen	4
1.2.2	Studiendesign und Zielgruppe	5
1.2.3	Stichprobe	5
1.2.4	Ethische Aspekte	5
1.2.5	Datenschutz	5
2	Ergebnisse	7
2.1	Wer sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer?	7
2.1.1	Alter und Geschlecht	8
2.1.2	Berufsjahre, Berufsgruppe, Einrichtung und Träger	9
2.1.3	Arbeitszeiten	13
2.2	Was macht den Pflegeberuf attraktiv?	16
2.2.1	Stolz auf die Arbeit in der Pflege	16
2.2.2	Gründe für die Wahl des Pflegeberufs	18
2.2.3	Motivation für den Pflegealltag	19
2.3	Was belastet Pflegekräfte?	21
2.3.1	Was macht Pflegekräfte unzufrieden?	21
2.3.2	Warum würden sich Pflegekräfte im Nachhinein gegen ihren Beruf entscheiden?	23
2.3.3	Steigt die Arbeitsbelastung?	26
2.3.4	Durchhalten bis zur Rente?	27
2.4	Die Pflegeausbildung	31
2.4.1	Erwartungen an die Ausbildung	31
2.4.2	Wollen Auszubildende ihren Beruf fortsetzen?	33
2.4.3	Was gefällt ihnen am meisten an Ihrer Ausbildung?	33
2.5	Welche Veränderungen wünschen sich Pflegekräfte?	36

Online-Umfrage „Was beschäftigt Pflegekräfte?“

1 Anlage und Design der Untersuchung

1.1 Einleitung

Die Gesellschaft sieht sich im Bereich der Pflege großen Herausforderungen gegenüber. Der Pflegenotstand ist bereits Tatsache und er wird sich noch verschlimmern. Dringend notwendige Pflegereformen bringen Veränderungen, jedoch nicht immer Verbesserungen. Mich interessiert, wie sich die Arbeitsbedingungen und Veränderungen aus Sicht der Fachkräfte vor Ort darstellen: Wie wirkt sich der Personalmangel in der Pflege aus? Welche Arbeitsbedingungen müssen geändert werden, damit Pflegefachkräfte nicht ausbrennen? Was fehlt ihnen, was würden sie sich wünschen? Was kann und muss die Politik tun, um die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen? Aber auch: Warum haben sich Pflegerinnen und Pfleger für diesen Beruf entschieden und was motiviert sie in ihrer täglichen Arbeit? Welche Anreize kann man setzen, damit Menschen sich für den Pflegeberuf entscheiden und in ihm bleiben?

Zu diesen Themen habe ich im April / Mai 2016 eine Umfrage in der Pflege durchgeführt. Mir war es wichtig, nicht *über* Pflegekräfte zu sprechen, sondern *mit* ihnen. Bei Besuchen vor Ort in Pflegeeinrichtungen bekomme ich immer nur eine Momentaufnahme. Mit der Umfrage wollte ich Pflegekräften die Gelegenheit geben, ihre Situation in ihren eigenen Worten zu schildern. Ich wollte ihre Arbeitssituation aus ihrer eigenen Sicht kennenzulernen, um in die häufig abstrakte Diskussion über den Pflegenotstand Meinungen und Erfahrungen der Betroffenen einzubringen. Pflegekräfte sind „Expertinnen und Experten vor Ort“, die uns mit ihren Antworten einen Einblick in ihren Arbeitsalltag geben.

Im Zeitraum vom 5. April bis zum 16. Mai 2016 haben 4.439 Menschen, die in Pflegeberufen arbeiten, an der Umfrage teilgenommen.

1.2 Methode

1.2.1 Forschungsfragen

Folgende Themenblöcke werden in der Umfrage behandelt:

- **Was macht den Pflegeberuf attraktiv?** Was motiviert die Pflegenden in ihrer täglichen Arbeit? Warum haben sie diesen Beruf gewählt? Würden sie jungen Menschen raten, diesen Beruf zu ergreifen? Sind sie stolz auf ihre Arbeit?
- **Was belastet Pflegekräfte?**
Würden Pflegekräfte diesen Beruf wieder wählen? Wenn nein, warum nicht? Wie zufrieden sind sie in ihrer derzeitigen Arbeitssituation? Welche Belastungen gibt es? Würden sie sagen, dass die Arbeitsbelastung in den letzten zwei Jahren angestiegen ist? Werden sie den Beruf voraussichtlich bis zur Rente weiter ausüben? Welche Veränderungen wünschen sich Pflegekräfte?
- **Wie erleben Auszubildende ihren Beruf?**
Erfüllt die Ausbildung ihre Erwartungen? Was gefällt ihnen an ihrer Ausbildung? Wollen sie weiter im erlernten Beruf tätig sein?

Aus den Antworten ergeben sich ganz konkrete Handlungsfelder. Zum einen sind da die Faktoren, die zu Unzufriedenheit und zum vorzeitigen Berufsausstieg führen. Zum anderen aber ein positiver Blick auf den Pflegeberuf – darauf, was ihn einzigartig und attraktiv macht. Die positiven Seiten des Pflegeberufs machen deutlich, welche Faktoren gestärkt werden können, um die Situation der Pflegekräfte und das Bild der Pflege in der Öffentlichkeit zu verbessern.

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden Daten über einen standardisierten Online-Fragebogen erhoben. Dieser besteht aus geschlossenen Fragen – häufig mit der Möglichkeit, eigene Antworten zu ergänzen – und drei offenen Fragen. („Was gefällt Ihnen am meisten an Ihrer Ausbildung?“ „Wenn Sie möchten, schildern Sie uns in einem Satz, was Sie stolz macht.“ „Wenn Sie drei Verbesserungen im Pflegeberuf durchsetzen könnten, welche wären das?“)

Strukturdaten, wie beispielsweise die Anzahl der Patienten / Bewohner, erfordern die Eingabe einer Zahl. Erfahrungen und Sichtweisen der Probanden werden einerseits mit offenen Fragen erfasst. Darüber hinaus wird die Motivation zum Ergreifen des Pflegeberufs mittels geschlossener Fragen anhand einer Likert-Skala erhoben. Auch die Arbeitszufriedenheit wird anhand einer geschlossenen Frage erhoben.

Der Fragebogen wurde mit dem Umfrageprogramm Umfrage Online erstellt. Über eine Internetadresse konnte der Fragebogen im Webbrowser aufgerufen und ausgefüllt werden.

Der Fragebogen wurde einen Monat vor der Erhebung im Rahmen eines Pretests in den Einrichtungen der Sozialholding Mönchengladbach getestet, um die Relevanz für die Praxis zu überprüfen.

1.2.2 Studiendesign und Zielgruppe

Es handelt sich um eine standardisierte, deskriptive Survey-Querschnittsstudie mit Gelegenheitsstichprobe. Grundlage ist eine befristete, standardisierte, anonyme Befragung von Pflegekräften in Krankenhäusern, Pflegeheimen oder im ambulanten Pflegedienst mittels Online-Fragebogen. Teilnehmen konnte jeder, der im Pflegebereich beschäftigt ist: Nicht-examinierte ebenso wie examinierte Pflegekräfte, PflegehelferInnen, Auszubildende oder EinrichtungsleiterInnen.

1.2.3 Stichprobe

Die Probandenakquise erfolgte über E-Mails an die Verbände und Einrichtungen sowie über Social Media. Da die Probanden aktiv dem Link zur Teilnahme folgen mussten, handelt es sich bei dem vorliegenden Datensatz um eine Gelegenheitsstichprobe und nicht um eine repräsentative Umfrage.

Feldzugang

Der Aufruf zur Teilnahme erfolgt direkt und mittelbar über verschiedene Medien und unter Zuhilfenahme eines Informationsschreibens:

- über E-Mail an rund 245 pflegespezifische Fachverbände sowie Pflegeeinrichtungen mit der Bitte, die Informationen an ihre Verbandsmitglieder und Mitarbeiter weiterzuleiten
- über pflegespezifische Facebookgruppen
- über die offizielle Webseite von Elisabeth Scharfenberg
- per Pressemitteilung

Es wurde also eine Gelegenheitsstichprobe per Schneeballprinzip erhoben: Die Probanden wurden gebeten, die Umfrage an weitere interessierte Probanden weiterzuleiten.

Bei allen Mitteilungen wurde ein Weblink auf den Online-Fragebogen verbreitet. Die Probanden konnten direkt auf den Fragebogen weiterklicken.

1.2.4 Ethische Aspekte

Die ethischen Überlegungen orientieren sich an den forschungsethischen Prinzipien der Deutschen Gesellschaft für Pflegewissenschaft. Dabei werden die Anonymität der Informanten, die informierte Zustimmung, die Freiwilligkeit, das Recht auf Abbruch der Teilnahme sowie der Schutz von Personen vor Schäden garantiert. Es wird davon ausgegangen, dass die freiwillige Teilnahme an der Befragung und der lange Zeitraum der Antwortmöglichkeit ausreichend Spielraum für eine reflektierte Entscheidung über eine Teilnahme der Befragten ermöglichte.

Ein hohes Vulnerabilitätspotenzial liegt nicht vor, da die Pflegenden ausschließlich in ihrer Rolle als professionelle Pflegepersonen mit alltagsüblichen Themen befragt wurden. Daher wurde ein ethisches Clearing durch eine externe Organisation nicht als notwendig erachtet.

1.2.5 Datenschutz

Alle Probanden wurden darüber informiert, dass die in dem Projekt gewonnenen Daten anonymisiert veröffentlicht werden sollen. Es wurden keine persönlichen Daten erfragt oder erfasst, die Aufschluss auf die Identität der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zulassen.



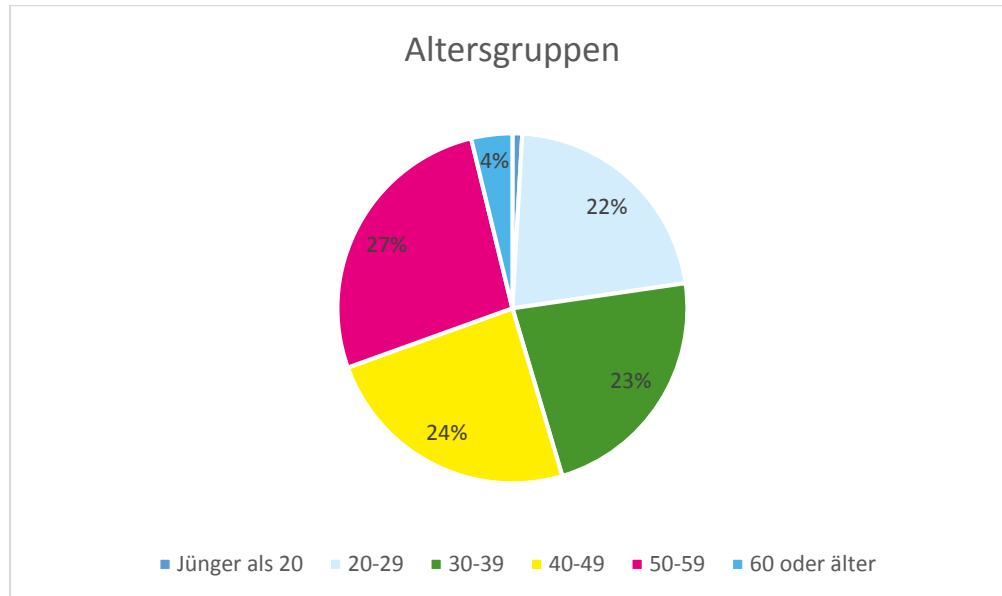
Wer sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer?

2 Ergebnisse

2.1 Wer sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer?

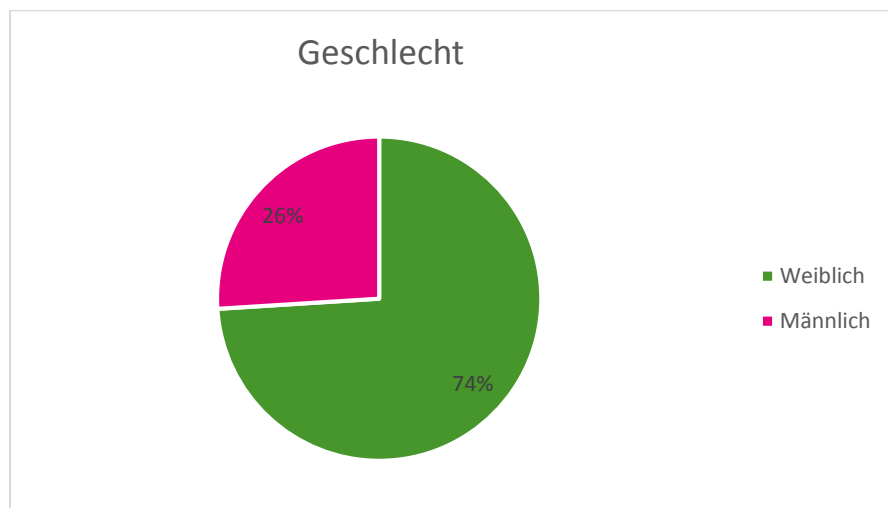
Befragte		
Alter N= 3.741	Jünger als 20	0,9%
	20-29	21,8%
	30-39	22,7%
	40-49	24,1%
	50-59	26,7%
	60 oder älter	3,8%
Geschlecht N=3.842	Männlich	26,0%
	Weiblich	73,9%
Berufsgruppe N=4.370	Altenpflege	37,6%
	Gesundheits- und Krankenpflege	48,0%
	Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	6,3%
	Gesundheits – und Krankenpflegehilfe /-assistenz	2,0%
	Andere	6,1%
Bundesland N= 3.769	Baden-Württemberg	14,7%
	Bayern	18,5%
	Berlin	4,7%
	Brandenburg	1,2%
	Bremen	0,7%
	Hamburg	2,9%
	Hessen	4,7%
	Mecklenburg-Vorpommern	1,7%
	Niedersachsen	14,4%
	Nordrhein-Westfalen	21,1%
	Rheinland-Pfalz	4,6%
	Saarland	0,8%
	Sachsen	3,1%
	Sachsen-Anhalt	1,1%
	Schleswig-Holstein	3,0%
Thüringen	2,4%	

2.1.1 Alter und Geschlecht



„Bitte geben Sie an, welcher Altersgruppe Sie angehören.“, N= 3.741

Die Verteilung über die Altersgruppen hinweg ist sehr regelmäßig, was bedeutet, dass wir bei den Befragten im Alter zwischen 20 und 59 aus jeder Dekade etwa gleich viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben. Die Methode der Online-Umfrage scheint also für Pflegekräfte jeden Alters geeignet gewesen zu sein. Ebenfalls spricht dies für ein hohes Interesse an der Umfrage quer durch alle Altersgruppen hinweg.

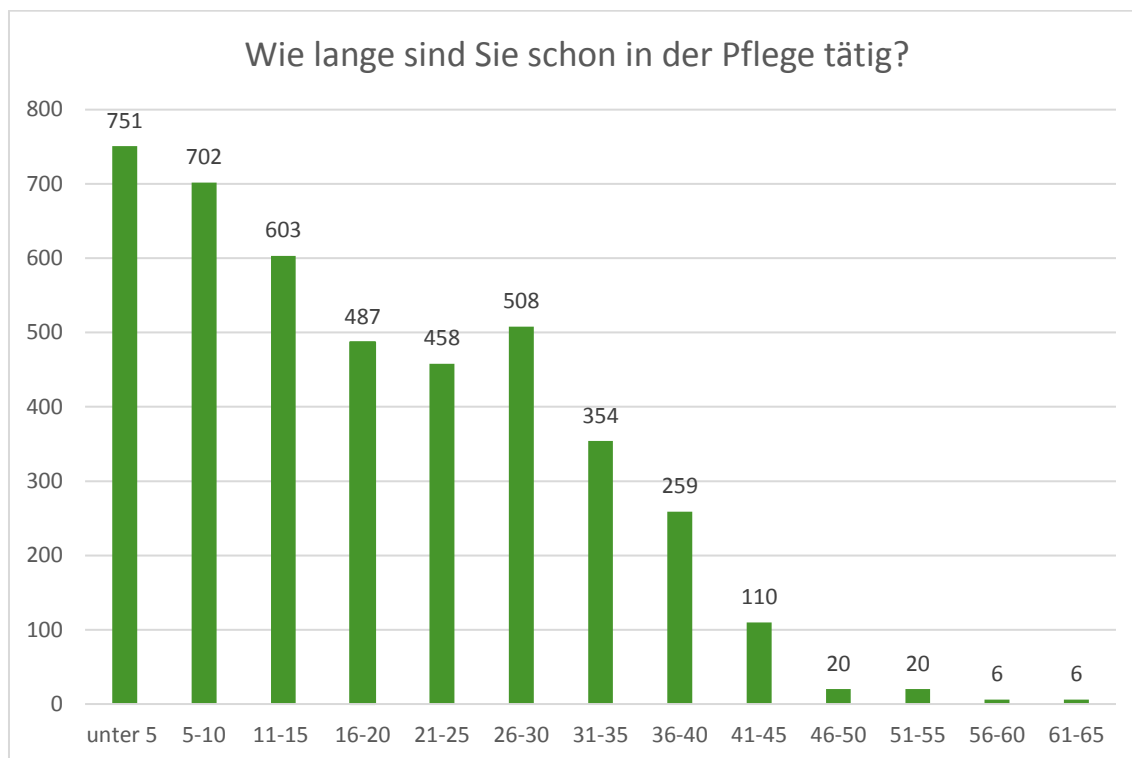


„Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an“, N= 3.741

In Bezug auf das Geschlecht ergibt sich ein sehr hoher Anteil an Teilnehmerinnen. Pflege ist weiblich, das zeigt sich auch hier.

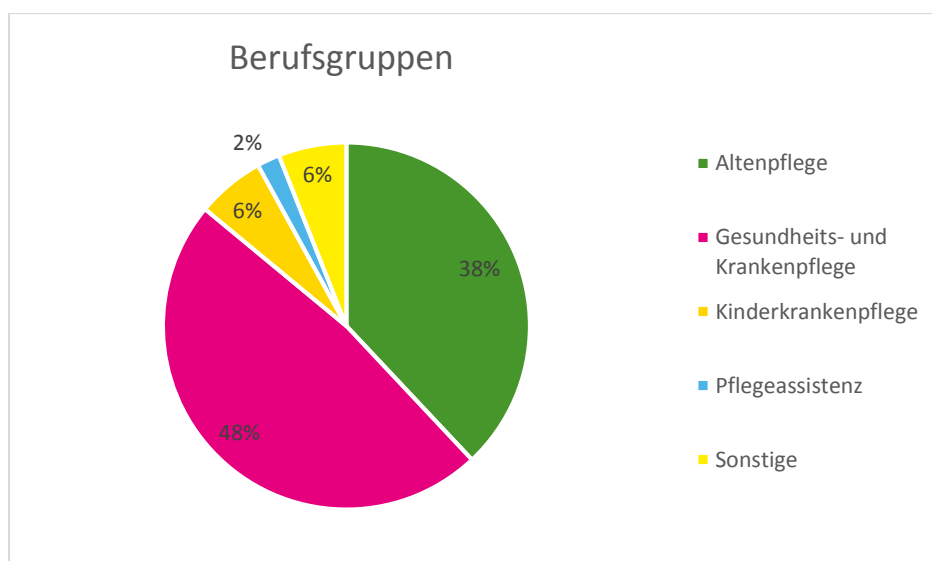
2.1.2 Berufsjahre, Berufsgruppe, Einrichtung und Träger

Berufsjahre



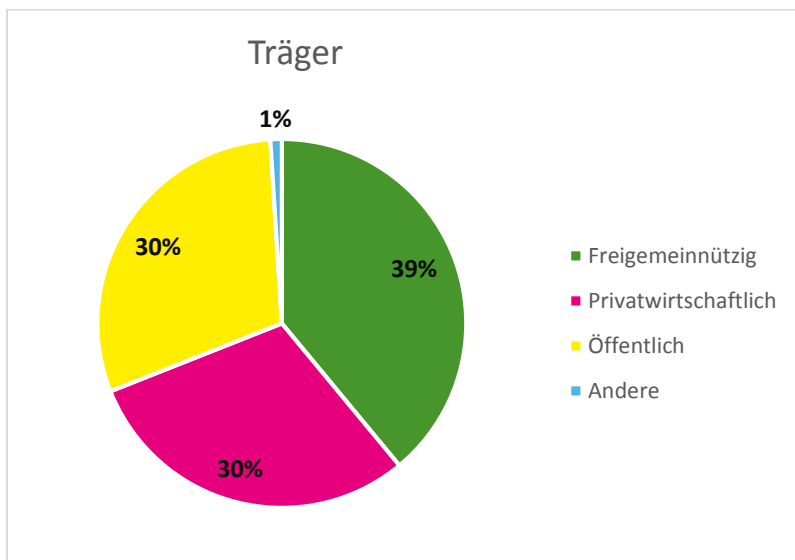
„Wie lange arbeiten Sie - einschließlich Ausbildungszeiten - schon in der Pflege?“, N= 4.285

Wie auch bei den Altersgruppen ergibt sich eine breite Verteilung bezüglich der Anzahl an Berufsjahren. Erstaunlich viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer, nämlich über 40 Prozent, sind schon seit über 20 Jahren in der Pflege. Viele Befragte haben also bereits langjährige Erfahrung in diesem Beruf.



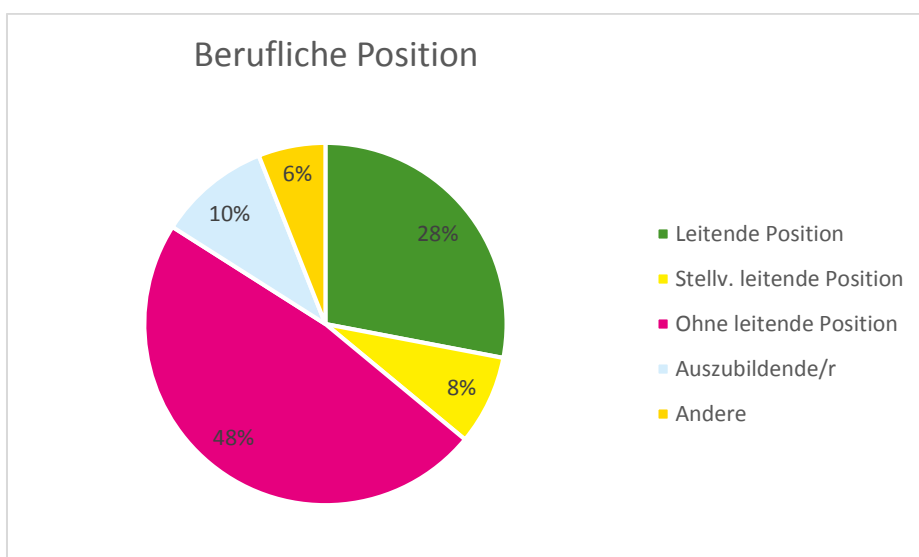
„Welcher Berufsgruppe gehören Sie an?“, N= 4.370

Fast die Hälfte der Befragten sind im Krankenhaus tätig, fast 40 Prozent in der Altenpflege. Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die „Sonstige“ angegeben haben, verfügen meist über Berufserfahrung sowohl in der Alten- oder Krankenpflege oder sind inzwischen in der Weiterbildung oder in Verbänden tätig.



„Für welchen Träger arbeiten Sie?“, N= 4.260

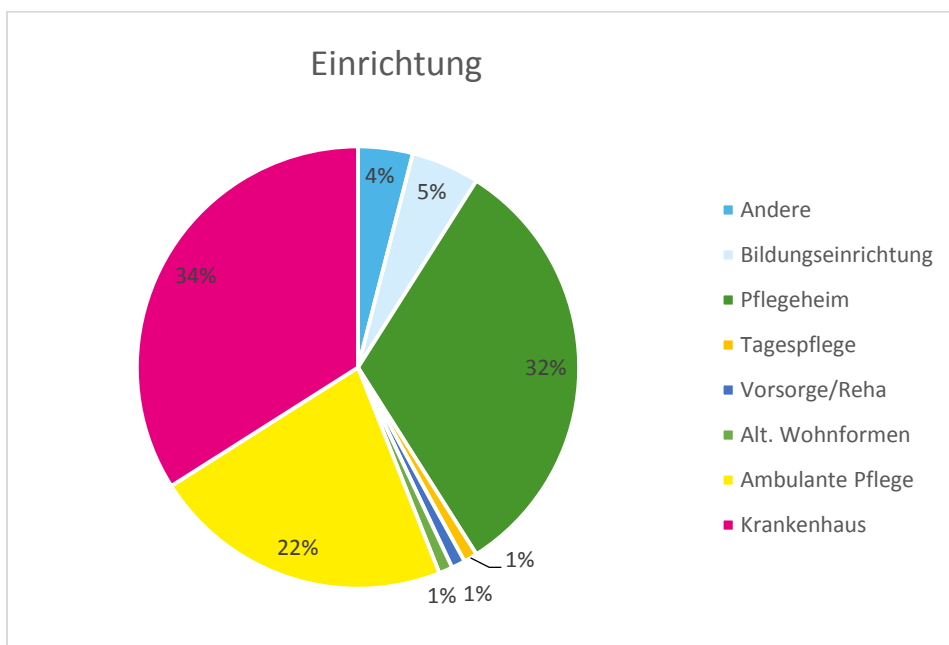
Fast 40 Prozent der Befragten arbeiten für einen freigemeinnützigen Träger, also Wohlfahrtsverbände oder Kirchen. Jeweils 30 Prozent sind bei einem privatwirtschaftlichen Träger oder einem öffentlichen Träger angestellt. Aufgrund der sich ergebenden Verteilung kann man sagen, dass die Umfrage die Arbeitsbedingungen in allen Bereichen widerspiegelt.



„Welche berufliche Position haben Sie?“, N= 4.322

Rund die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind Pflegekräfte ohne leitende Position. Mit 36% haben an der Umfrage auch viele Führungskräfte, also Leiterinnen und Leiter von

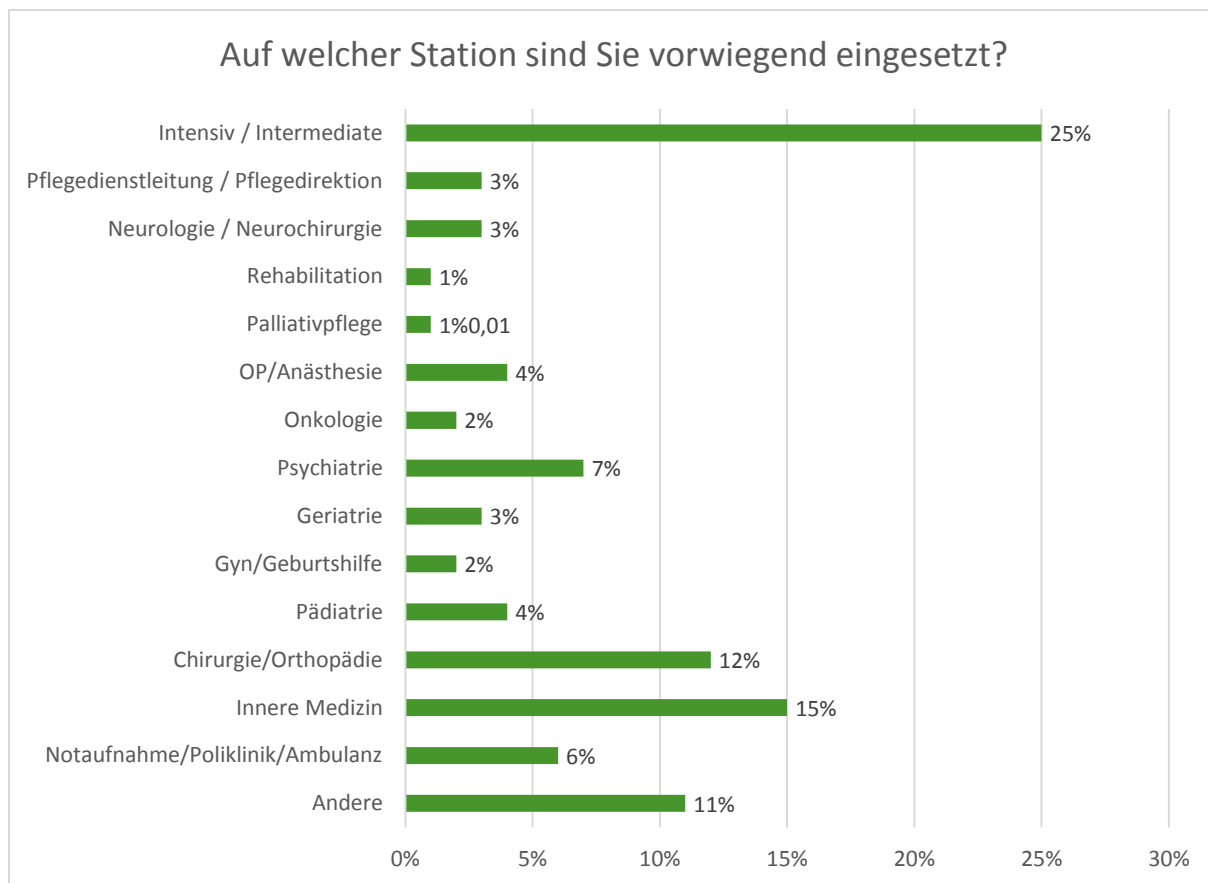
Pflegeeinrichtungen und ihre Stellvertreter, teilgenommen. 10 Prozent der Befragten sind Auszubildende.



„In welcher Art von Einrichtung sind Sie tätig?“, N= 4.346

Jeweils ungefähr ein Drittel der Befragten arbeiten im Pflegeheim oder im Krankenhaus. Der drittgrößte Bereich ist mit 22 Prozent die Ambulante Pflege.

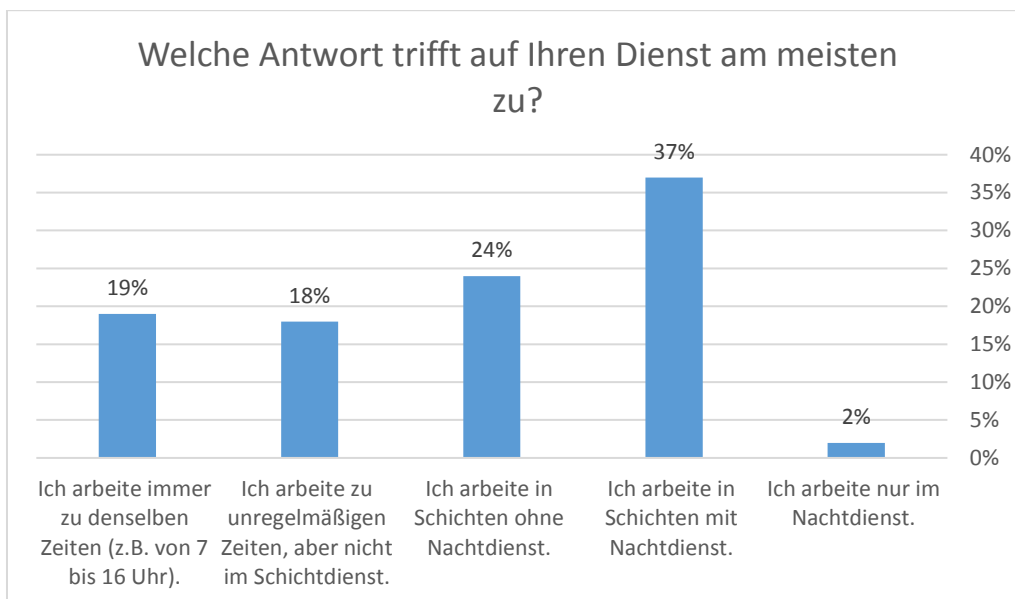
Hospiz, Facharztpraxis und Kurzzeitpflege liegen von den Werten her unter einem Prozent und wurden daher in die Übersicht nicht mit aufgenommen. Die Bildungseinrichtungen erfassen alle Institutionen der Aus-, Fort- und Weiterbildung.



„In welcher Art von Einrichtung sind Sie tätig?“, N= 1.438

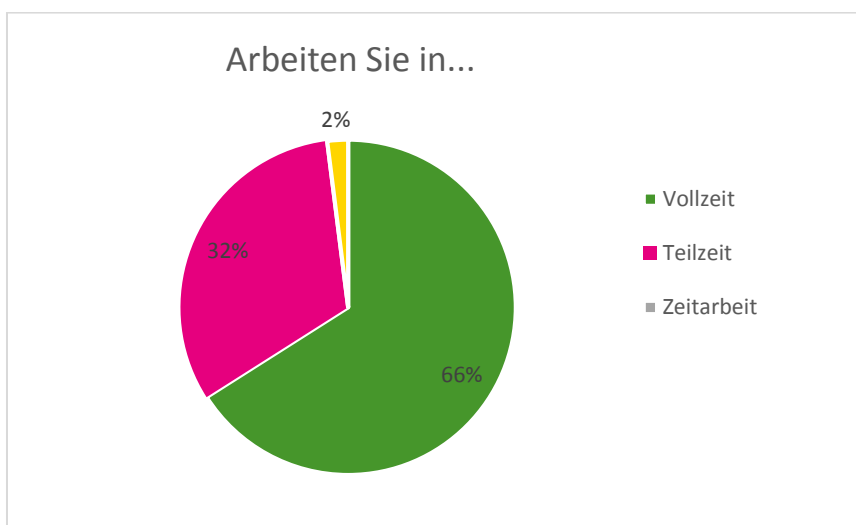
Ein Großteil, genauer gesagt ein Viertel aller befragten Krankenhausangestellten, arbeiten auf der Intensivstation oder im Bereich Intermediate Care, also dem Übergang zwischen Intensivstation und Normalstation. Der zweitgrößte Bereich ist die Innere Medizin. Unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich auf keinen Bereich festgelegt haben, arbeiten viele in mehreren Bereichen oder sind noch in der Ausbildung und daher in Rotation eingesetzt. Dies ließ sich den Antworten aus dem Zusatzfeld entnehmen. Ergänzt wurden aufgrund der Angaben im Zusatzfeld die ursprünglich nicht vorhandenen Antwortkategorien Neurologie / Neurochirurgie sowie der Bereich Pflegedienstleitung / Pflegedirektion.

2.1.3 Arbeitszeiten



„Welche Antwort trifft auf Ihren Dienst am meisten zu?“, N= 1.438

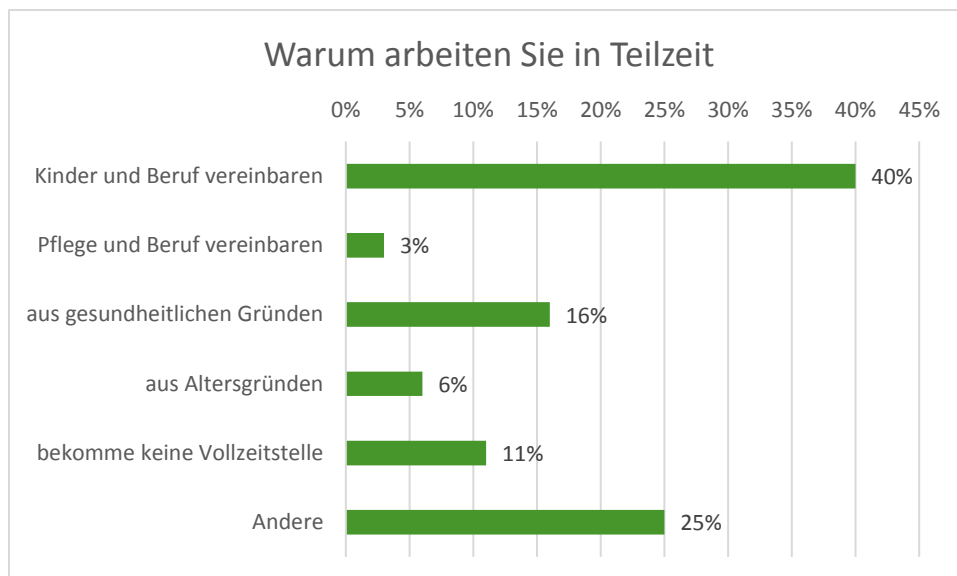
Fast zwei Drittel der Befragten arbeiten im Schichtdienst, davon über ein Drittel mit Nachtdiensten.



„Arbeiten Sie in...“, N= 3.514

Zwei Drittel der Befragten arbeiten in Vollzeit, während rund ein Drittel in Teilzeit angestellt ist. Unter einem Prozent arbeitet für eine Zeitarbeitsfirma und lediglich zwei Prozent freiberuflich.

Wir haben die Teilzeitangestellten nach dem Grund für die reduzierten Arbeitsstunden gefragt.



„Sie haben angekreuzt, dass Sie in Teilzeit arbeiten. Welcher der folgenden Gründe ist hierfür ausschlaggebend?“, N= 1.116

Eine Vollzeitstelle wünschen sich 11 Prozent derjenigen, die Teilzeit arbeiten. Sie stimmten der Aussage zu: „Ich würde gerne mehr arbeiten, bekomme aber keinen entsprechenden Vertrag.“ 40 Prozent der Teilzeitangestellten haben Kinder, die sie neben der Arbeit betreuen. 16 Prozent geben an, aus gesundheitlichen Gründen in Teilzeit zu arbeiten. Ein Viertel der Befragten gab an, andere Gründe zu haben und antwortet in eigenen Worten auf die Frage. Dabei zeigte sich, dass viele berufsbegleitend studieren. Andere führten die Art der gesundheitlichen Belastung näher aus, aufgrund derer sie sich nicht in der Lage sehen, Vollzeit zu arbeiten. Manche wünschen sich einfach mehr Vereinbarkeit mit ihrem Privatleben, das bei Schichtdiensten sonst zu kurz kommt. Einige wenige üben eine zweite Tätigkeit oder ein Ehrenamt aus und müssen dies miteinander koordinieren. Und dann gibt es auch noch Pflegekräfte, die mehrere dieser Lebensbereiche unter einen Hut bringen, weil sie neben der Arbeitsstelle Familie haben und studieren.

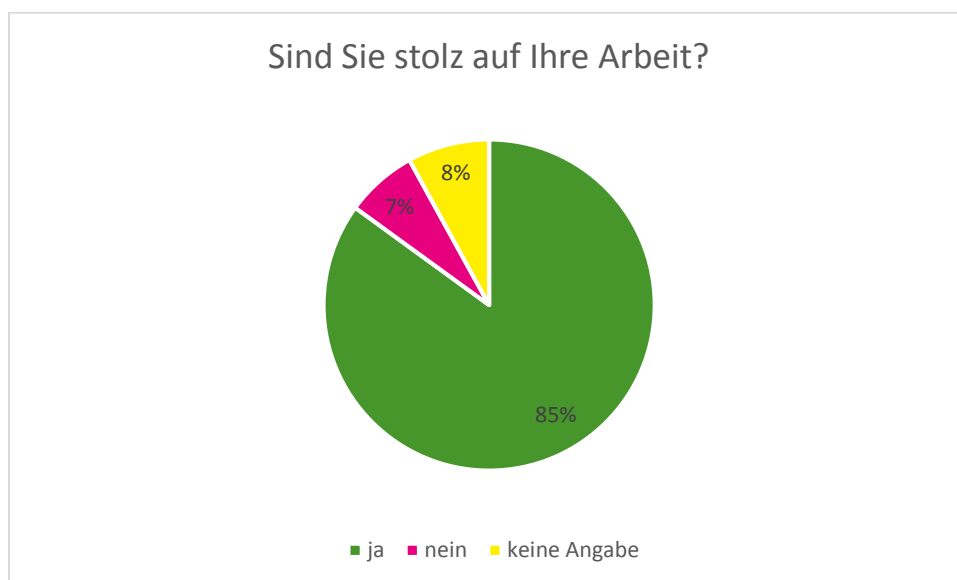


Was macht den Pflegeberuf attraktiv?

2.2 Was macht den Pflegeberuf attraktiv?

Die Ergebnisse der Umfrage – die Zahlen und insbesondere die frei formulierten Antworten - zeigen, dass für viele Pflegekräfte der Beruf gleichzeitig Berufung ist oder zumindest in den Anfangsjahren war. Sie haben sich bewusst dafür entschieden, ältere und kranke Menschen zu unterstützen, Zuwendung zu geben und durch die Pflege mehr Selbständigkeit zu ermöglichen. Oder sie wollten ganz bewusst mit Kindern arbeiten und an der Heilung von Krankheiten beteiligt sein. Es steckt sehr viel Idealismus in den Antworten, sehr viel Interesse an dem Beruf, an der medizinischen und pflegerischen Seite. Einige haben selbst beispielsweise als Kind eine Pflegesituation erlebt und wollen es besser machen, als sie es damals selbst erfahren haben. Sie machen sich Gedanken darum, was gute Pflege ausmacht.

2.2.1 Stolz auf die Arbeit in der Pflege



„Sind Sie stolz auf Ihre Arbeit?“, N= 3.999

Die Umfrage zeigt: 85 Prozent der Pflegekräfte sind stolz auf ihre Arbeit. Wir haben gefragt: Was macht Sie stolz?

Aus den Antworten spricht viel Respekt vor den alten Menschen und das Bemühen, anderen Menschen etwas Gutes zu tun, seien es die Pflegebedürftigen oder die eigenen angestellten Pflegekräfte.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind zu Recht stolz darauf, dass sie

...gebraucht werden

...eine hohe Verantwortung tragen und das Leben anderer maßgeblich beeinflussen

...für Menschen in Krisen oder am Ende ihres Lebens da sind

...mit kleinen Dingen manchmal Großes bewirken können

...über ein in vielen Berufsjahren erworbenes breitgefächertes Wissen und Können verfügen

...Menschen helfen, begleiten, unterstützen und beraten

...sich mit den essentiellen Dingen des Lebens beschäftigen

...einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten

...durch das Lächeln und die Dankbarkeit der ihnen anvertrauten Menschen merken, wie wichtig sie ihnen sind

...als Führungskräfte für gute Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter sorgen

...erfolgreich als Führungskraft eine Einrichtung leiten und den Spagat zwischen Wirtschaftlichkeit und Menschlichkeit schaffen

Diese Antworten zeigen, welches Potential im Pflegeberuf steckt, wenn die Arbeitsbedingungen stimmen. Es ist ein Beruf, in dem man täglich sieht, was man bewirkt, in dem man sich als ganzer Mensch mit seinem Wissen, Können und sozialen Fähigkeiten einbringen kann. Es ist eine Tätigkeit, die viel abverlangt, aber auch viel zurückgibt.

2.2.2 Gründe für die Wahl des Pflegeberufs

Warum haben Pflegekräfte ihren Beruf gewählt? Anhand einer vierstufigen Likert-Skala konnten sie einzelne Aussagen bewerten.

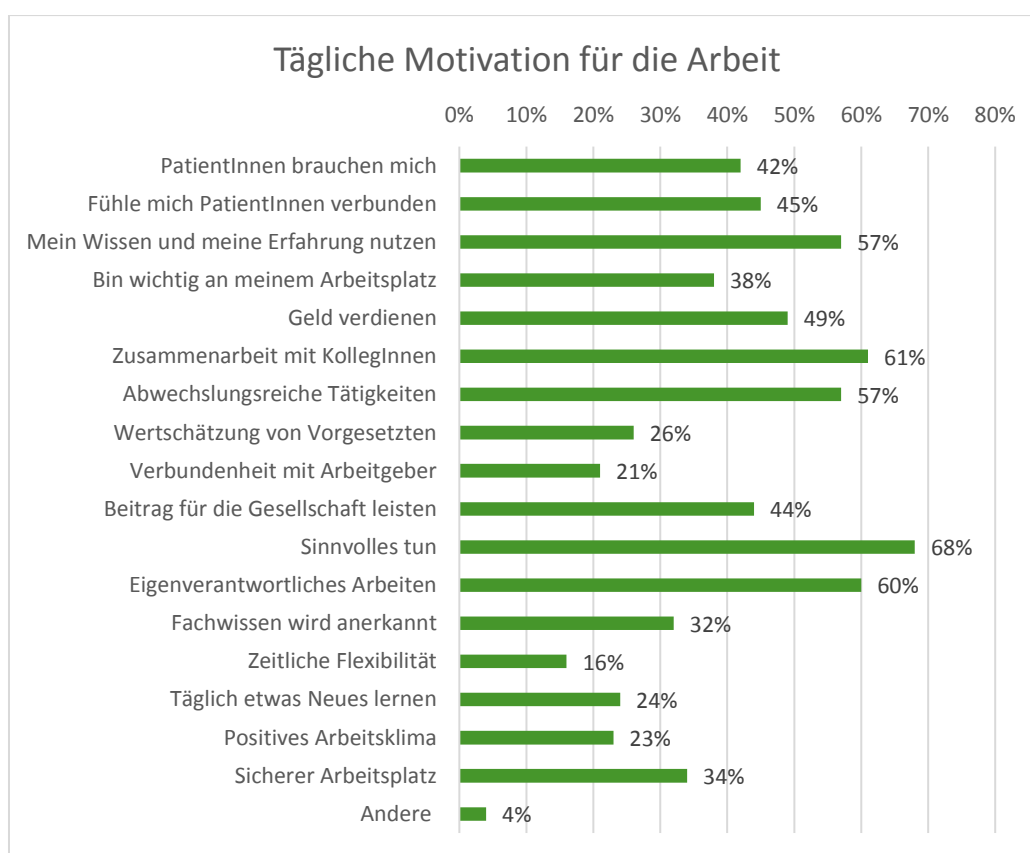


„Warum haben Sie sich zum Zeitpunkt der Berufswahl für den Pflegeberuf entschieden? Bitte kreuzen Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen.“, Angabe in %, N= 4.009

Die Gründe für die Berufswahl zeigen, warum der Pflegeberuf ein besonderer Beruf und häufig auch eine Berufung ist. Fast alle Befragten (98 Prozent) stimmen der Aussage zu, dass sie mit Menschen arbeiten wollten. 96 Prozent sagen, dass sie etwas Sinnvolles mit ihrer Arbeit tun wollen. Belegt wird

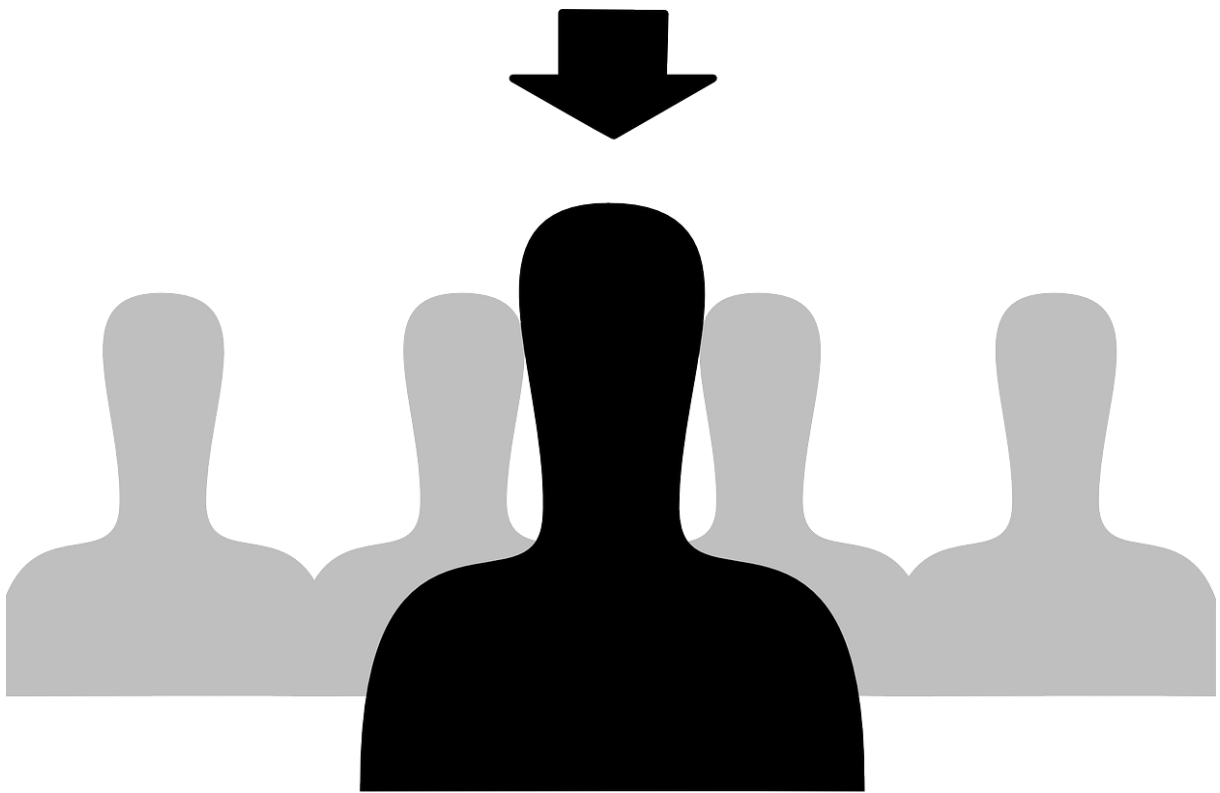
dies durch die vielen Aussagen, die im offenen Textfeld ergänzt werden konnten. Sie zeigen, dass es Pflegekräften nicht nur darum geht, Kontakt mit Menschen zu haben, sondern in der Lage zu sein, ihnen zu helfen und beispielsweise „alten Menschen einen angenehmen, selbstbestimmten Lebensabend zu ermöglichen“ oder „Menschen zu unterstützen, mit ihrem Altwerden und Kranksein noch gut zu leben“. Viele der Befragten sind sich der Verantwortung bewusst, die sie den ihnen anvertrauten Pflegebedürftigen gegenüber haben. Aber auch Freude und Spaß an der Arbeit und das Gefühl, dafür besonders geeignet zu sein, kommen oft zur Sprache. Beim Lesen entsteht der Eindruck, dass Leidenschaft und Berufung für viele zum Pflegeberuf dazugehören. Nur wenige schreiben, dass sie eine krisensichere Arbeit gesucht haben oder früh auf eigenen Beinen stehen mussten und in diesen Beruf eher ohne eigene Motivation geraten sind.

2.2.3 Motivation für den Pflegealltag



„Welche der folgenden Sätze beschreiben am besten Ihre tägliche Motivation für Ihre Arbeit?“, N= 3.525, Antworten wurden für das Diagramm gekürzt.

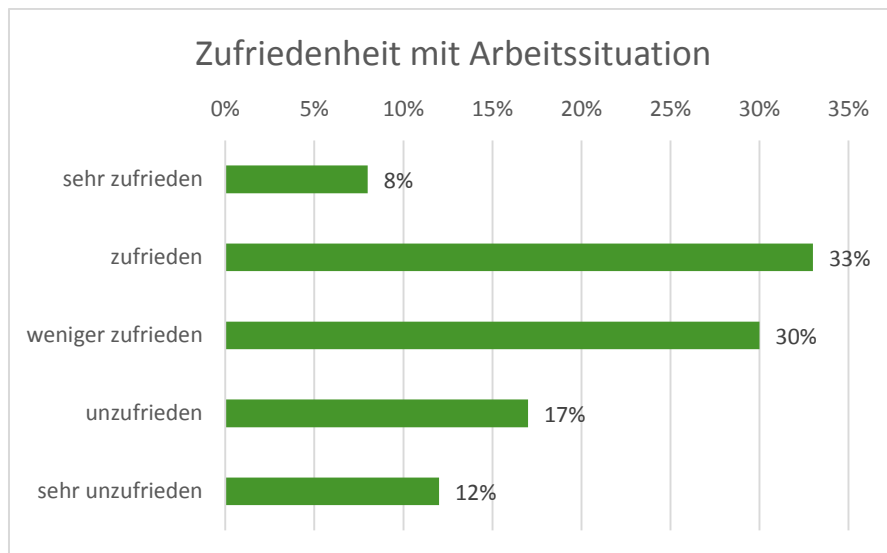
Die tägliche Motivation für ihre Arbeit ziehen die meisten aus dem Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun (68 Prozent). Die Kolleginnen und Kollegen spielen ebenfalls eine große Rolle (61 Prozent) und das Gefühl, eigenverantwortlich arbeiten zu können (60 Prozent). Ihrem Arbeitgeber oder den Vorgesetzten verbunden fühlen sich nur wenige. Was es bedeutet, Sinnvolles zu tun, definiert ein Teilnehmer so: „In einem "reichen" Land sich um die Menschen zu kümmern, die für die Gesellschaft nichts mehr leisten können, aber schon viel geleistet haben und nun keinen mehr haben, der sich um sie kümmert oder kümmern kann.“



Was belastet Pflegekräfte?

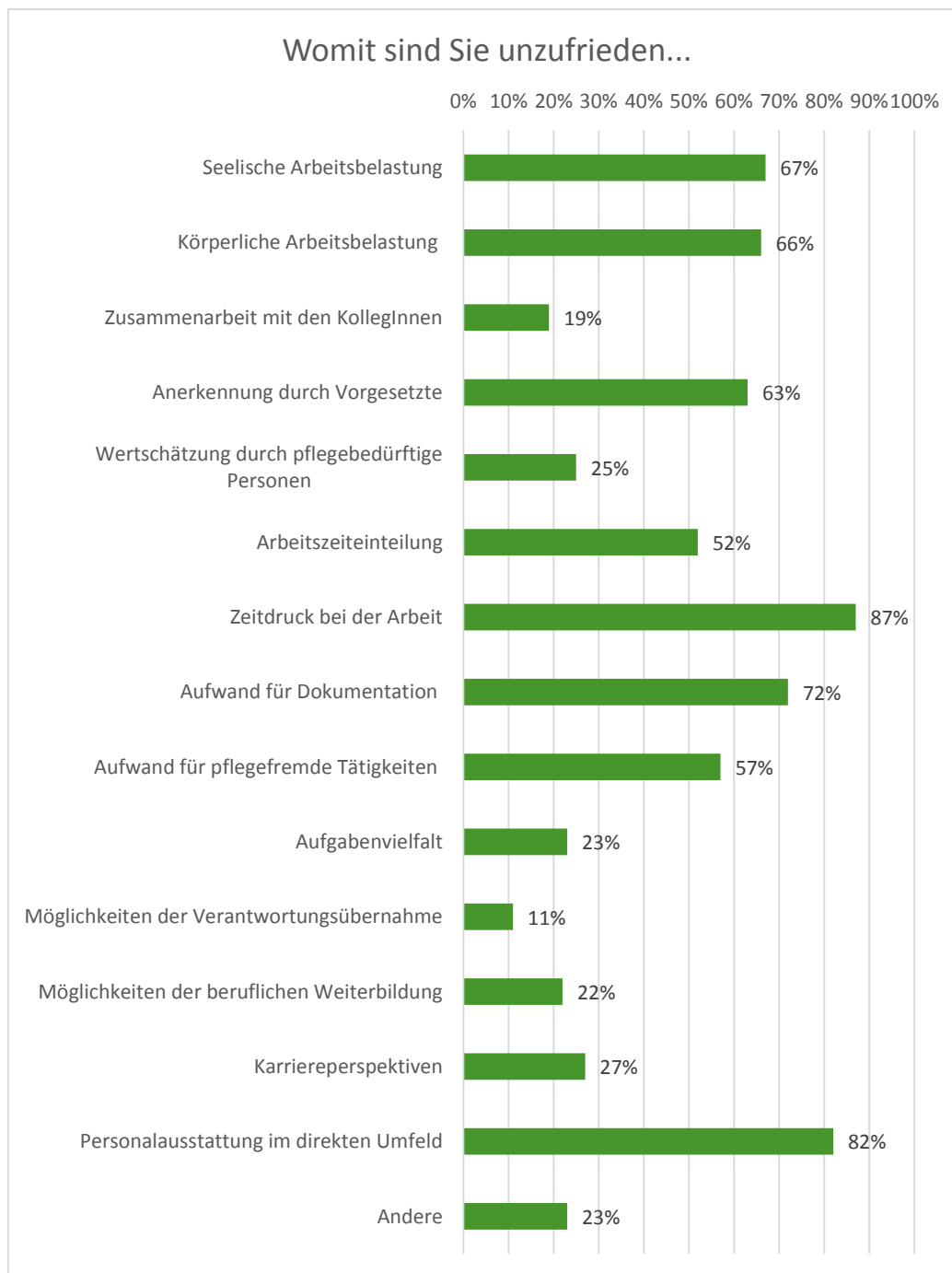
2.3 Was belastet Pflegekräfte?

2.3.1 Was macht Pflegekräfte unzufrieden?



„Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Arbeitssituation?“, N= 3.610 (Filterfrage)

Auf einer fünfstufigen Skala konnten Pflegerinnen und Pfleger bewerten, wie zufrieden sie mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation sind. Sehr zufrieden oder zufrieden sind 41 Prozent. 59 Prozent der Pflegekräfte sind „weniger zufrieden“ bis „unzufrieden“ mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation. Diese Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben wir gefragt, mit welchen Arbeitsbedingungen sie unzufrieden sind.



„Bitte geben Sie an, mit welcher oder welchen der folgenden Arbeitsbedingungen Sie unzufrieden sind.“ N= 1.036

Welche Arbeitsbedingungen belasten Pflegekräfte im Arbeitsalltag am meisten? Laut Umfrage ist es vor allem der Zeitdruck bei der Arbeit. Nicht genügend Zeit zu haben für die einzelnen Tätigkeiten bedeutet für Pflegekräfte, dass sie die Menschen vernachlässigen müssen, die sie pflegen. Dies nennen Pflegekräfte noch häufiger als den Personalmangel in ihrem Umfeld, der ja ursächlich zum Zeitdruck beiträgt. Auch weitere Arbeitsbedingungen, die viele unzufrieden machen – Dokumentationsaufwand und Ausübung pflegefremder Tätigkeiten – hängen eng mit diesem Zeitdruck zusammen. Da erstaunt es nicht, wenn über zwei Drittel der Befragten die seelische und körperliche Belastung beklagen. Dies belegen auch die vielen frei formulierten Antworten, die in einem offenen Textfeld ergänzt werden konnten.

Der Idealismus von vielen Pflegekräften trifft damit auf eine Situation, in der sie ihren eigenen Anspruch an gute Pflege nicht umsetzen können. Was den Personalmangel betrifft, bringt eine Teilnehmerin es auf den Punkt: „*Pflegenotstand riskiert Pflegequalität.*“

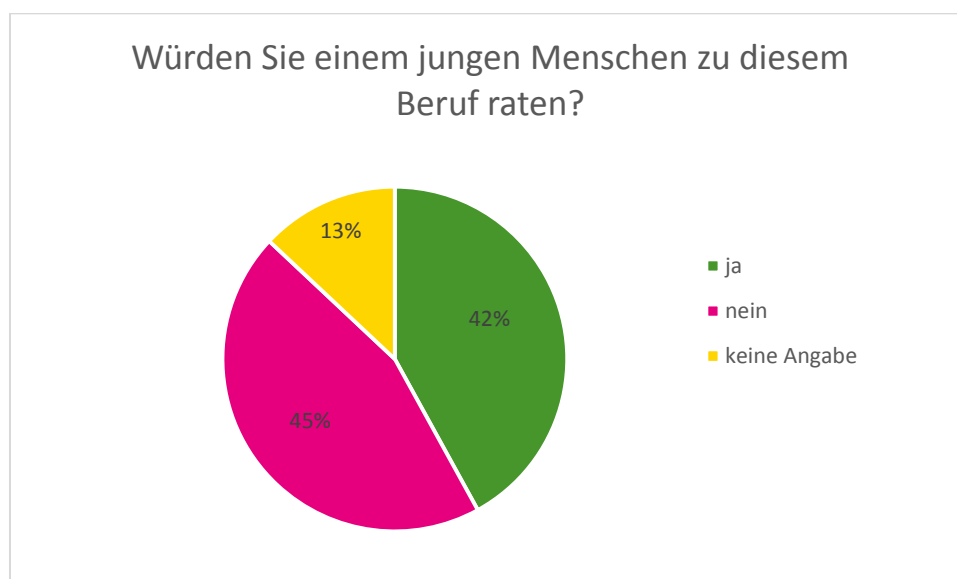
Professionelle Pflegenden empfinden es als unvereinbar, dass sie mit Menschen arbeiten, aber die Menschlichkeit im Beruf verloren geht: Sie haben „*zu wenig Zeit für Zuwendung, es ist Pflege mit Abstrichen, jeden TAG!*“ Sie tragen eine hohe Verantwortung und sehen, dass sich diese Verantwortung nicht im Gehalt oder in der Wertschätzung ihrer Arbeit widerspiegelt: Es ist „*zu wenig Gehalt für so harte Arbeit. Man hat eine so enorme Verantwortung für das Leben der Patienten. Fehler könnten tödlich sein und im Stress muss man weiter hochkonzentriert arbeiten und alles im Blick behalten. Das Tag für Tag. Es fehlt die Zeit für den einzelnen Patienten und seine Angehörigen. Es gelten nur noch der Fall und der Gewinn.*“

Pflegekräfte sind für den Zeitdruck, unter dem sie arbeiten, nicht verantwortlich, werden jedoch dafür verantwortlich gemacht: „*Man arbeitet am Limit, schafft seine Aufgaben notdürftig doch noch irgendwie, aber statt Einsicht seitens der Arbeitgeber und vielleicht Verständnis/Anerkennung durch Patienten/Angehörige, erhält man nur Druck.*“

Gibt es einen Unterschied zwischen Altenpflege und Krankenpflege, zwischen ambulanten Diensten und stationären Einrichtungen? Nein. Eine Analyse ergab, dass die Rangfolge der Arbeitsbedingungen, die zu Unzufriedenheit führen, in allen Bereichen dieselbe ist.

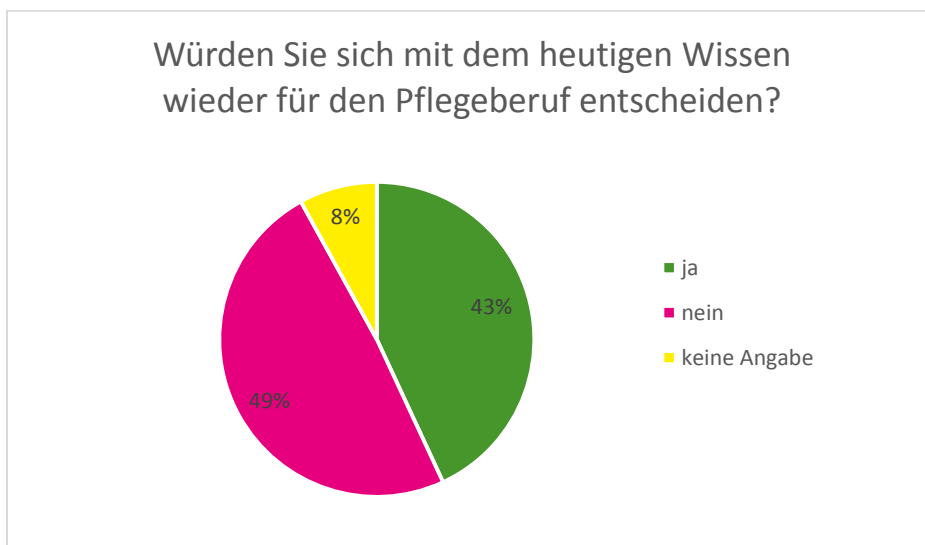
2.3.2 Warum würden sich Pflegekräfte im Nachhinein gegen ihren Beruf entscheiden?

Würden Pflegekräfte ihren Beruf weiterempfehlen? Ja, sagen 42 Prozent, nein sagen 45 Prozent. Fast die Hälfte der in der Pflege Tätigen würden also einem jungen Menschen davon abraten, in die Pflege zu gehen. Die aktuellen Arbeitsbedingungen – nicht zuletzt dem Personalmangel geschuldet – sorgen also indirekt für weiteren Nachwuchsmangel.



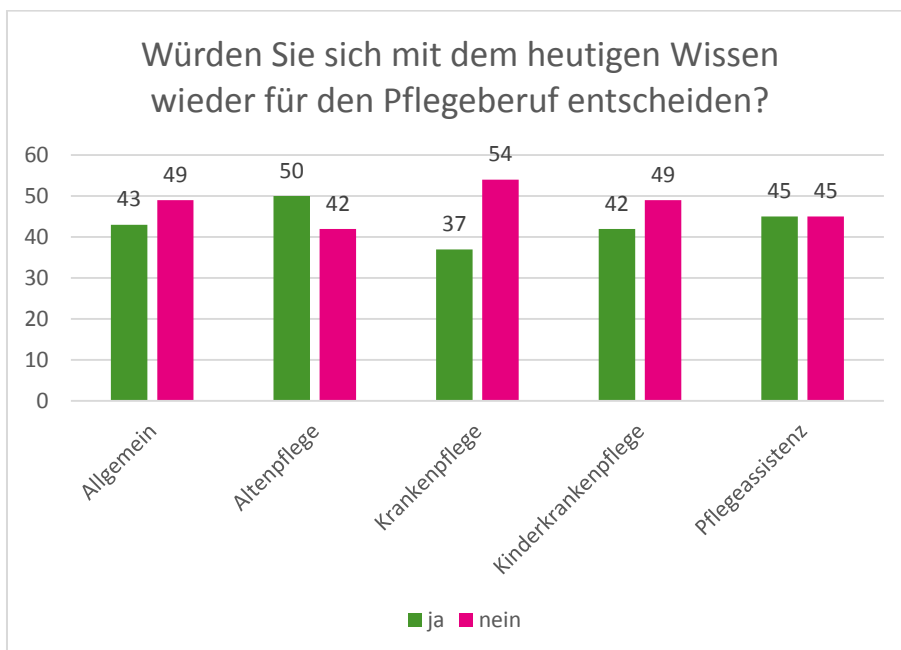
„Würden Sie einem jungen Menschen dazu raten, einen Pflegeberuf zu ergreifen?“, N= 3.898 (Filterfrage)

Weiter haben wir gefragt, ob sich Pflegekräfte selbst noch einmal für den Pflegeberuf entscheiden würden – mit dem Wissen, das sie heute haben.



„Würden Sie sich mit dem heutigen Wissen wieder für den Pflegeberuf entscheiden?“, N=3593

Fast die Hälfte der Befragten hat angegeben, dass sie sich wieder für den Pflegeberuf entscheiden würden. Aber 43 Prozent sagen, sie würden es nicht wieder tun. Im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege sagen sogar 54 Prozent nein, während sich in der Altenpflege die Hälfte wieder für ihren Beruf entscheiden würde. Die Kinderkrankenpflege entspricht der Originalverteilung. Unter Pflegehelferinnen und Pflegehelfern sagen genauso viele ja wie nein.



„Würden Sie sich mit dem heutigen Wissen wieder für den Pflegeberuf entscheiden?“; N=3593, nach Berufsgruppen



„Sie haben angegeben, dass Sie sich aus heutiger Perspektive nicht wieder für den Pflegeberuf entscheiden würden. Welche der folgenden Gründe spielen dabei eine Rolle?“, N=1746

Wir haben diejenigen, die sich aus heutiger Perspektive nicht wieder für den Pflegeberuf entscheiden würden, nach ihren Gründen gefragt. Sie hatten zum einen die Möglichkeit, vorgegebenen Sätzen zuzustimmen, zum anderen, in einem offenen Textfeld zu antworten.

Was spricht also aus Sicht derjenigen, die den Pflegeberuf ausüben, dagegen, heutzutage diesen Beruf zu ergreifen? Mit anderen Worten: Was hat sich zum negativen verändert, seit sie diesen Beruf gewählt haben?

Nicht überraschend ist, dass die Bezahlung („Ich empfinde meinen Lohn nicht als leistungsgerecht“) und der Personalmangel („In meinem direkten Arbeitsumfeld fehlt es an Personal, sodass ich häufiger für KollegInnen einspringen muss oder mich bei der Arbeit gehetzt fühle.“) an erster Stelle stehen. Auch die mangelnde Zeit für die Pflegebedürftigen („Ich habe zu wenig Zeit für meine PatientInnen / BewohnerInnen / KlientInnen.“) und der hohe bürokratische Aufwand („Ich empfinde die Bürokratie und den Dokumentationsaufwand als belastend.“) ist für viele ein Grund, warum sie sich gegen den Pflegeberuf entscheiden würden. Noch über die Hälfte nennen die mangelnde Wertschätzung durch den Arbeitgeber („Ich fühle mich von meinem Arbeitgeber zu wenig wertgeschätzt.“) als einen weiteren Grund.

Frei formulierte Antworten

In einem offenen Textfeld konnten Pflegekräfte eigene Gründe ergänzen, aus denen sie sich zu den heutigen Bedingungen gegen den Pflegeberuf entscheiden würden. Hier geht es zwar auch um Personalmangel, Gehalt und Arbeitsbedingungen. Interessant ist jedoch, dass andere Aspekte im Vordergrund stehen. Bei 233 Antworten ging es in 28 Prozent der Fälle um das Thema Wertschätzung

– von Seiten der Politik und Gesellschaft, aber auch der Arbeitgeber, Pflegeheimbewohner und Angehörigen. Was leisten professionell Pflegende? Welchen Stellenwert hat die Pflege in der Gesellschaft? Das sind Themen, für die sich Pflegekräfte mehr Aufmerksamkeit wünschen. Mehr Respekt im täglichen Umgang, eine veränderte Einstellung dazu, was Pflege bedeutet, ist wichtig. Gemeint ist dabei nicht der Satz „das könnte ich nicht!“ als vermeintliche Anerkennung einer körperlich anstrengenden oder vielleicht impliziert abstoßenden Tätigkeit. Sondern die Erkenntnis, dass Pflege mehr ist als „satt und sauber“, dass sie auch nicht eine „typisch weibliche angeborene Selbstverständlichkeit“ ist. Wut entsteht oft bei dem Satz „Pflege kann jeder“.

In 8 Prozent der frei formulierten Antworten geht es um einen wahrgenommenen Wertewandel in der Pflege. Der Wert der Pflege werde durch zunehmende „Gewinnoptimierung“ zerstört, in einem System, das „Pflege als Sparmasse“ behandelt. Die Folgen? Es steht „**nicht** mehr der Patient im Mittelpunkt, sondern **nur noch** die Finanzen (Gewinn)!“ Das System mache „den Menschen zur Ware, die es als Patienten und als Angestellte gewinnbringend auszuschlachten gilt.“

Eine weitere Belastung aus Sicht der Befragten stellen die Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung dar (7 Prozent der Antworten). Die einen wünschen sich mehr Fachwissen in der Pflege, das sie in der Praxis dann auch einsetzen können. Fortbildungen und akademische Abschlüsse würden zu selten anerkannt, in Gehalt und Position nichts ändern. Zusätzlich erworbene Qualifikationen zahlten sich nicht aus: „Als Angestellter wird mein Wissen gerne genommen und meine Weiterbildungen werden geschätzt. Aber ich bekomme keinen Cent mehr, obwohl ich selbst investiere.“

Der Zugang zu Fortbildungen erscheint schwierig: „Fortbildung usw. werden angeboten, die Teilnahmemöglichkeit, ist mit fast mit unüberwindbaren Hürden verbunden.“ Wozu das führen kann, zeigt ein weiterer Kommentar: „Ich kann meine 5-köpfige Familie davon nicht ernähren. Selbst durch Übernahme von leitenden Tätigkeiten würde sich daran nichts ändern, ebenso wenig durch ein Studium in diesem Bereich. Fühle mich in einer Sackgasse.“

Auch die Ausbildung wird kritisiert, die viel theoretisches Wissen vermittele, das in der Praxis nicht angewendet werden kann. Die Praxisanleitung sei nicht gut organisiert, da zusätzliche Zeit oft nicht vorgesehen oder wieder gestrichen wird.

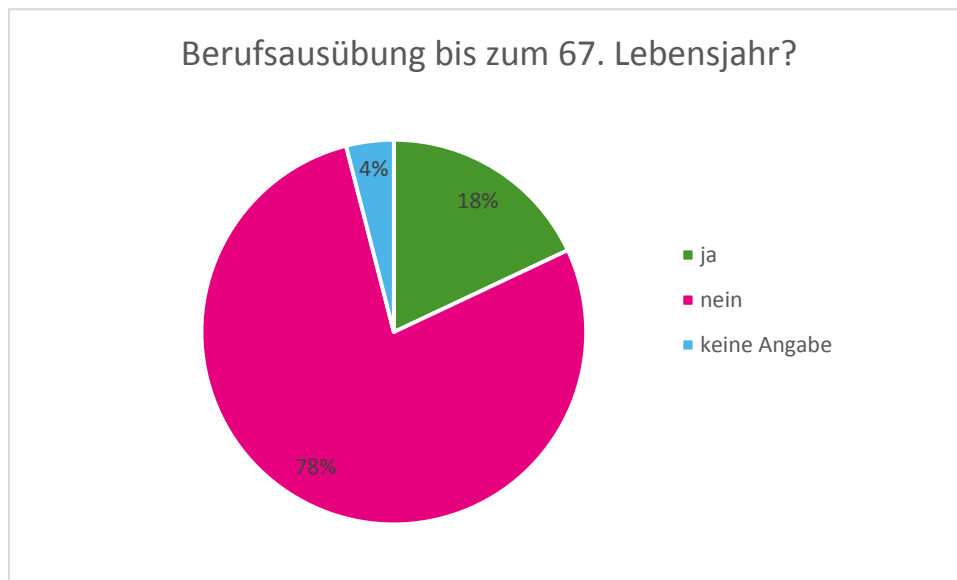
2.3.3 Steigt die Arbeitsbelastung?

93 Prozent sind der Meinung, dass die Arbeitsbelastung in den letzten zwei Jahren gestiegen ist.



„Würden Sie sagen, dass die Arbeitsbelastung in den letzten zwei Jahren angestiegen ist?“, N=3.438

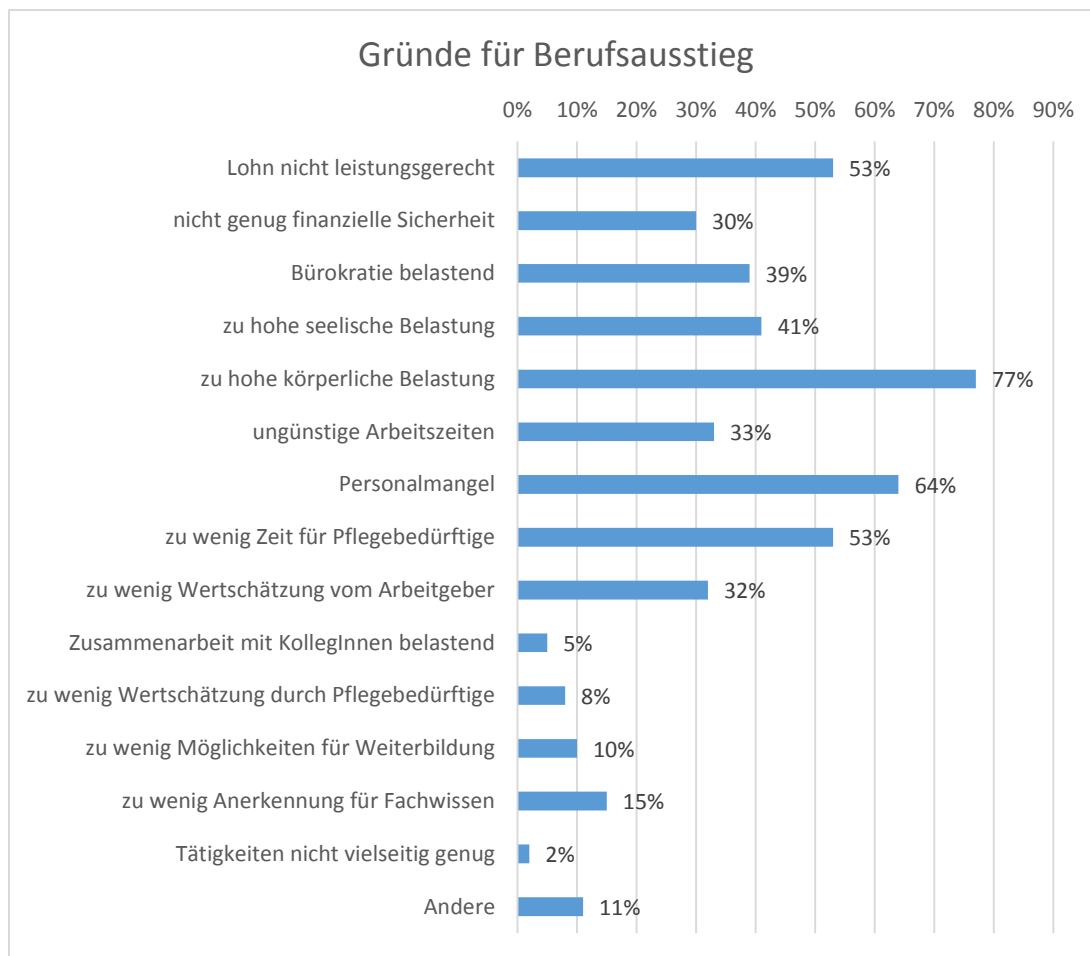
2.3.4 Durchhalten bis zur Rente?



„Können Sie sich vorstellen, Ihren Beruf bis zum 67. Lebensjahr auszuüben?“, N=3.494

Bis zur Rente durchhalten? Das können sich über drei Viertel - rund 3.000 Pflegekräfte - nicht vorstellen. Die Hälfte davon arbeitet in der Krankenpflege, 36 Prozent in der Altenpflege, und dort verstärkt in Pflegeheimen. Auch 60 Prozent der befragten Führungskräfte können sich nicht vorstellen, ihren Beruf bis zum 67. Lebensjahr durchzuhalten.

Wir haben diese Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach den Gründen gefragt.



„Sie haben angegeben, dass Sie sich nicht vorstellen können, Ihren Beruf bis zum 67. Lebensjahr auszuüben. Welche dieser Gründe spielen dabei eine Rolle?“, N=3.021

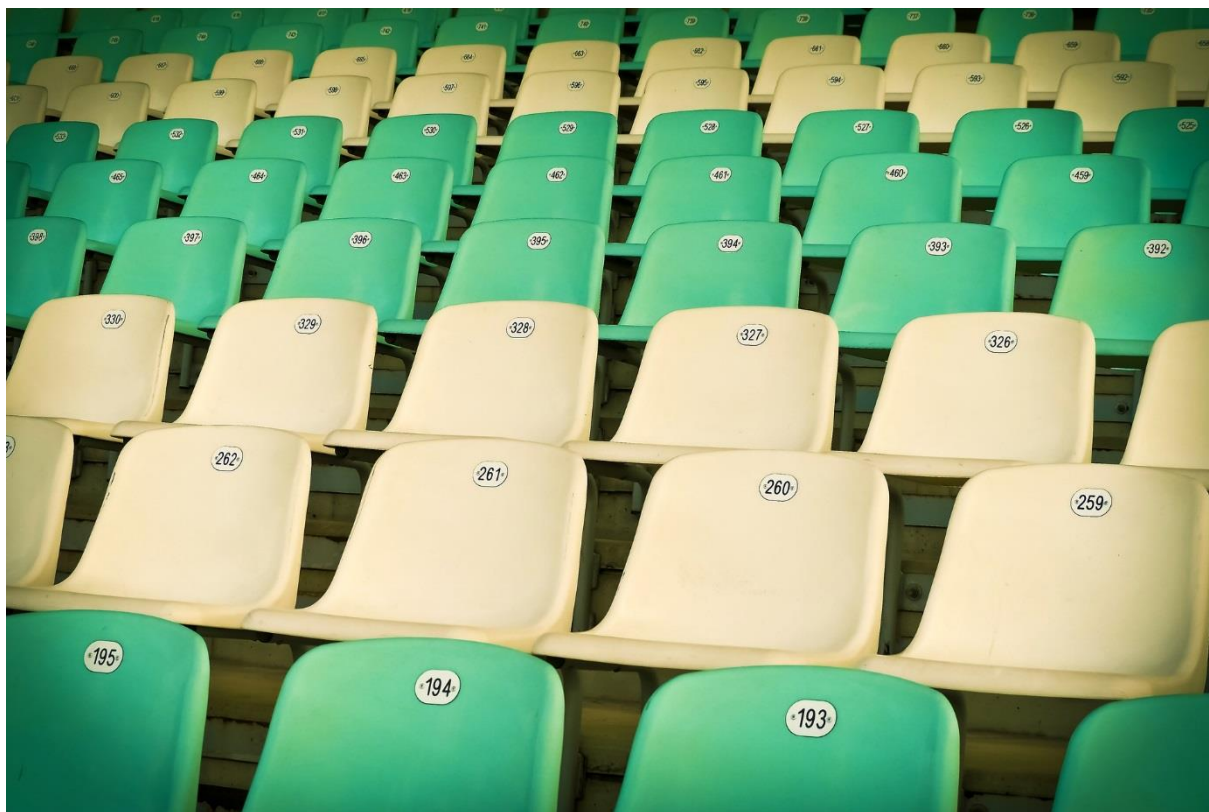
Die körperliche Belastung wird von vielen als Hauptgrund genannt, warum sie denken, nicht bis 67 in diesem Beruf tätig sein zu können. Als weitere Gründe für einen möglichen vorzeitigen Berufsausstieg nennen zwei Drittel den Personalmangel und über die Hälfte der Befragten das Empfinden, dass sie für ihre Arbeit nicht leistungsgerecht bezahlt werden.

Warum können sich Pflegekräfte nicht vorstellen, bis 67 zu arbeiten?

Folgenden Aussagen wurde am häufigsten zugestimmt:

1. „Die körperliche Belastung ist mir zu hoch.“ (77%)
2. „In meinem direkten Arbeitsumfeld fehlt es an Personal, sodass ich häufiger für KollegInnen einspringen muss oder mich bei der Arbeit gehetzt fühle. (64%)
3. „Im empfinde meinen Lohn nicht als leistungsgerecht.“ (53%)
„Ich habe zu wenig Zeit für meine PatientInnen / BewohnerInnen/ KlientInnen.“ (53%)
4. „Die seelische Belastung ist mir zu hoch.“ (41%)
5. „Ich empfinde die Bürokratie und den Dokumentationsaufwand als belastend.“ (39%)

Der Pflegeberuf ist körperlich und seelisch anstrengend – so sehr, dass viele Pflegerinnen und Pfleger von ihren Ängsten um ihre Gesundheit, vor dem „Zusammenklappen“ und Burnout schreiben. 324 Antworten haben wir im Zusatzfeld bekommen. Sie zeichnen ein Bild von unterschiedlichsten Pflegesituationen – auf Intensivstationen, im Kreißaal, in der ambulanten Pflege, im Pflegeheim – die aber viele Aspekte gemeinsam haben: Die Vorstellung, diesen Stress, ausgelöst durch Zeitdruck, Bürokratie, Personalmangel und körperliche Anstrengung, nicht bis zur Rente durchhalten zu können. Viele haben das Gefühl, dass diese Bedingungen sich weiter verschlimmern. Hinzu kommen Frustration und Ärger über mangelnde Unterstützung durch Verantwortliche, über die fehlende Wertschätzung in der Gesellschaft, über das geringe Gehalt, das nach all den Arbeitsjahren nicht einmal eine anständige Rente ergeben wird. Vor allem aber kommt das Gefühl zur Sprache, nicht fachgerecht und menschlich pflegen zu können aufgrund der Bedingungen. Auch von mangelnder Lebensqualität aufgrund der Arbeitssituation ist oft die Rede, von Vereinsamung aufgrund der schwierigen Arbeitszeiten: zu wenig Zeit für Freunde und Familie, für ein soziales Umfeld. Und zu große Erschöpfung aufgrund der anstrengenden Tätigkeit. Die Vorstellung, das so lange durchhalten zu müssen, ruft bei vielen Verzweiflung hervor: „Pflege verkürzt Lebenszeit beim Personal. Schuld sind Arbeitsbelastung und Stress. Wir hetzen nur noch und niemanden interessiert es wenn wir kaputt sind.“

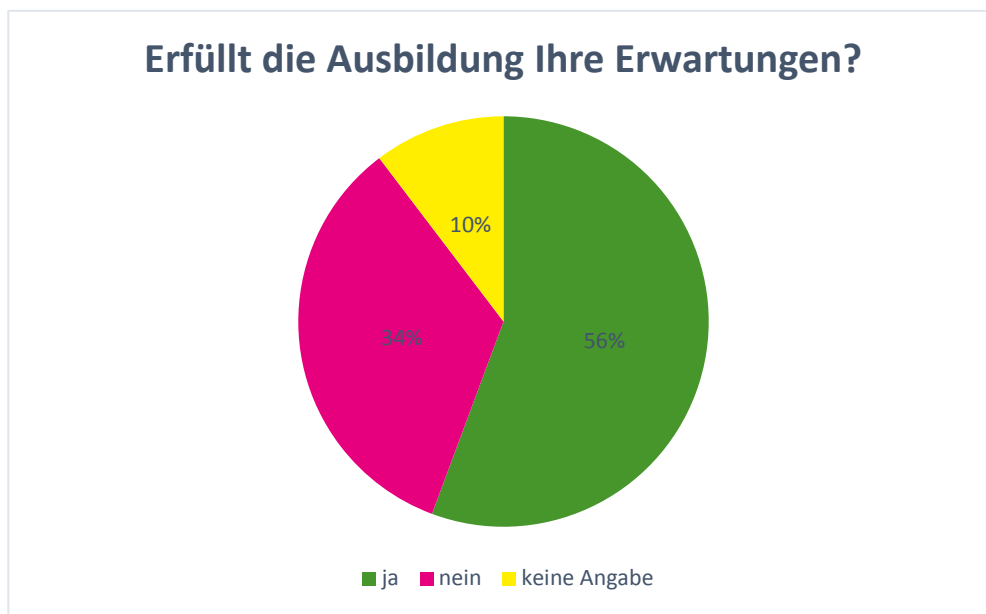


Die Pflegeausbildung

2.4 Die Pflegeausbildung

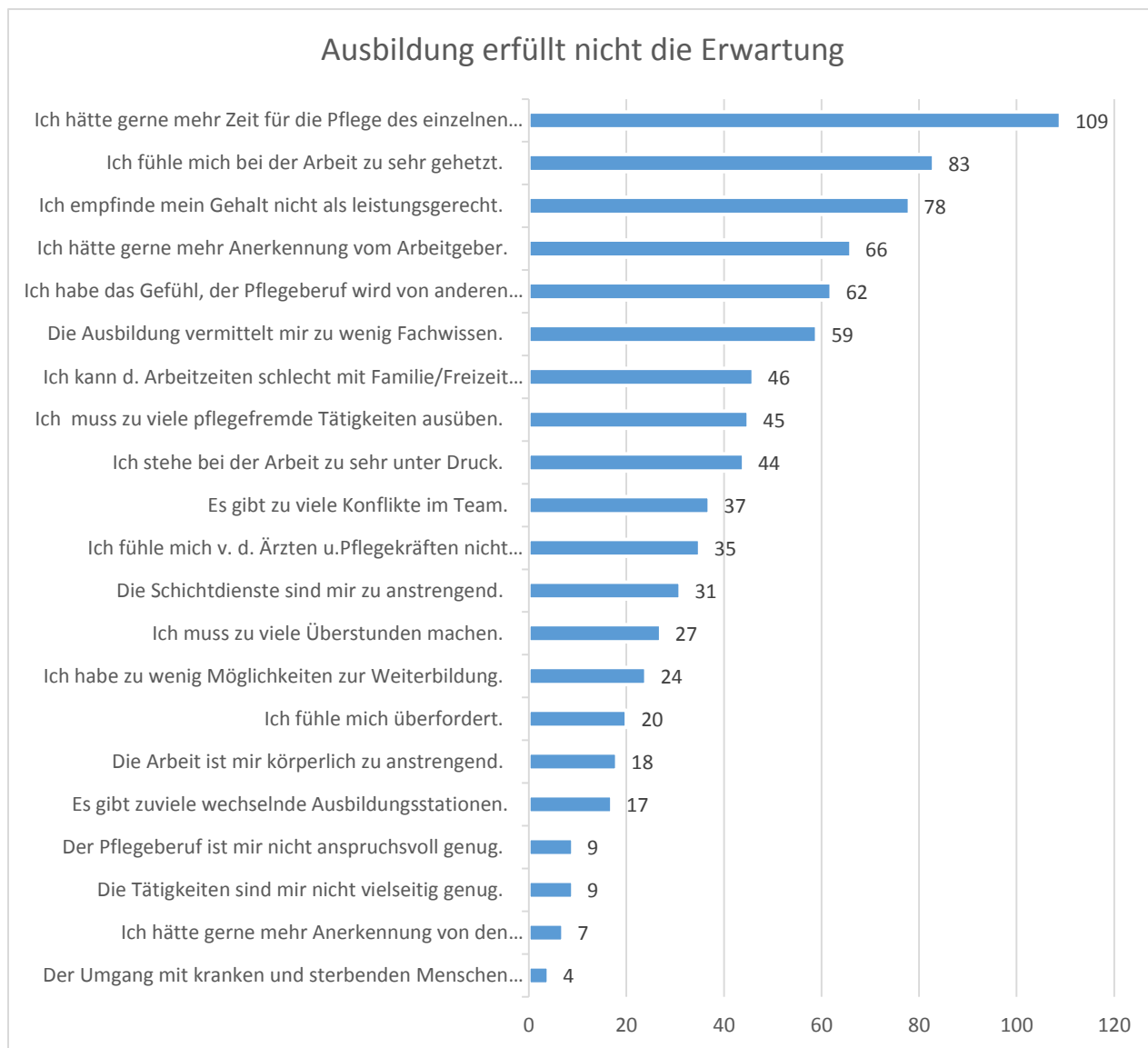
Gefiltert anhand der Frage „Welche berufliche Position haben Sie?“ wurden Auszubildende durch einen separaten Fragebogen geleitet, der sich nur in Teilen mit dem Gesamtfragebogen überschneidet. Diese Gruppe umfasste 412 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

2.4.1 Erwartungen an die Ausbildung



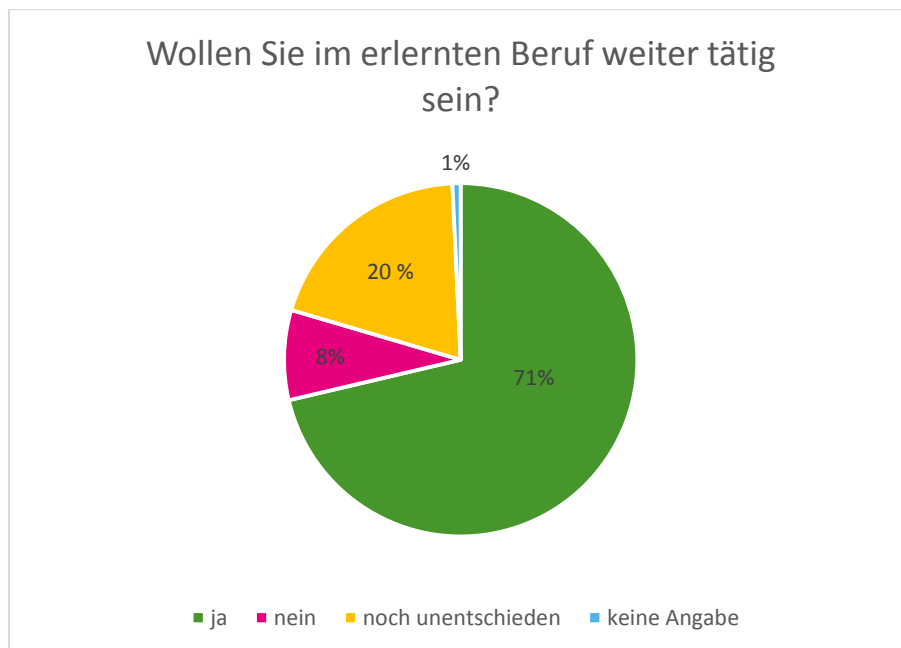
„Erfüllt die Ausbildung Ihre Erwartungen?“, N = 406

Über die Hälfte der befragten Auszubildenden gab an, dass die Ausbildung ihre Erwartungen erfüllt. Knapp über ein Drittel sahen ihre Erwartungen enttäuscht. Diese haben wir nach ihren Gründen gefragt. Fast alle (135 von 139) kreuzten ihre Gründe an. 30 Befragte nutzten die Möglichkeit, andere Gründe in einem offenen Textfeld zu ergänzen. Die meisten wünschen sich mehr Zeit für die Pflege des einzelnen Menschen (81 %) und fühlen sich bei der Arbeit zu sehr gehetzt (62 %). Sie empfinden das Gehalt als nicht leistungsgerecht (58%) und wünschen sich mehr Anerkennung vom Arbeitgeber (49%), aber auch generell von „anderen“ (46%). 44 Prozent wünschen sich außerdem, mehr Fachwissen vermittelt zu bekommen. Unter den offenen Antworten gibt es Kritik daran, dass die theoretische Ausbildung zu realitätsfern sei. Es mangle an Möglichkeiten, in der Praxis unter Anleitung Wissen zu erwerben und umzusetzen: „Durch den Personalmangel ist oft keine fachgerechte Anleitung der Auszubildenden möglich. Man fühlt sich allein gelassen mit neuen Aufgaben und Situationen.“ Manche fühlen sich als „billige Arbeitskraft“ und merken an, dass Pflegekräfte und Praxisanleiter zu wenig Zeit haben, um Wissen weiterzugeben.



“Sie haben angegeben, dass die Ausbildung nicht Ihre Erwartungen erfüllt. Welche der folgenden Gründe spielen dabei eine Rolle?”, N = 135

2.4.2 Wollen Auszubildende ihren Beruf fortsetzen?



„Wollen Sie nach Ihrer Ausbildung im erlernten Beruf weiter tätig sein?“, N = 401

Über zwei Drittel der Auszubildenden wollen nach ihrer Ausbildung weiter im erlernten Beruf tätig sein. Rund ein Drittel verneint dies oder ist sich noch nicht sicher.

2.4.3 Was gefällt ihnen am meisten an Ihrer Ausbildung?

Wir haben die Auszubildenden gebeten, uns in drei Stichpunkten zu beschreiben, was ihnen am meisten an ihrer Ausbildung gefällt. Diese Antworten haben wir geclustert nach Bereichen.

Was gefällt Ihnen am meisten an Ihrer Ausbildung? (N=148)

1. Umgang mit Menschen
2. Fachwissen; der medizinische Aspekt
3. Das Arbeitsklima / das Team
4. Gutes tun / anderen helfen
5. Vielseitigkeit der Tätigkeiten
6. der Praxisbezug
7. Selbständiges Arbeiten
8. die Weiterbildungsmöglichkeiten

Fazit: Viele Auszubildende starten motiviert in den Pflegeberuf und ergreifen ihn, weil sie etwas Sinnvolles tun möchten. Doch über ein Drittel ist enttäuscht von der Ausbildung. Theorie und Praxis seien zu weit voneinander entfernt, der eigene Anspruch an die Pflege der Menschen kann in der Praxis – im Krankenhaus oder Altenheim oder der ambulanten Pflege – nicht so erfüllt werden wie erhofft. Teilweise fühlen sich Auszubildende nicht angeleitet, sondern gleich als billige Arbeitskraft eingesetzt.

Anerkennung der Gesellschaft
Pflegelobby
 Gesundheitsmanagement

Lohnangleichung

leistungsgerechtes Gehalt
 gute Führungskräfte

Wertschätzung
 weniger Kontrollwahn

mehr Zeit

Qualifiziertes Personal
 weniger Doppelbelastung für Führungskräfte

Personalschlüssel
 Maßstäbe für gute Pflege

Eigenverantwortung
 flexiblere Arbeitszeiten

**Welche Veränderungen wünschen sich
 Pflegekräfte?**

2.5 Welche Veränderungen wünschen sich Pflegekräfte?

Die Abschlussfrage war eine offene Frage an alle in der Pflege Beschäftigten: „Wenn Sie drei Verbesserungen im Pflegeberuf durchsetzen könnten, welche wären das?“

3.687 haben uns diese Frage beantwortet, sodass wir rund 9.000 Vorschläge zu Verbesserungen in der Pflege erhalten haben. Hinter den einzelnen Antworten steckt oft sehr viel von der persönlichen Arbeitssituation der einzelnen Pflegekräfte – Details, die man nicht statistisch erfassen kann. Aber es entsteht ein Gesamtbild und ergeben sich Themenfelder, die immer wieder aufgegriffen werden.

Besseres Gehalt

Die meisten Pflegekräfte nennen eine bessere Vergütung ihrer Tätigkeit als dringendes Ziel. Das hat jedoch viele Aspekte. Zum einen fühlen sie sich für ihre anspruchsvolle, anstrengende und gesellschaftlich und menschlich wertvolle Tätigkeit nicht angemessen entlohnt. Zudem nennen viele den Aspekt der finanziellen Sicherheit: Das Gehalt sollte zum Leben reichen. Dazu kommt, dass sie sich bessere Bewerber und motivierteren Nachwuchs für ihre Branche erhoffen, wenn der Pflegeberuf besser bezahlt wird. Auch das Thema Wertschätzung und Image in der Gesellschaft wird eng mit dem Gehalt verknüpft.

Mehr Personal

Mehr Personal wird gefordert. Der Fachkräftemangel in der Pflege ist bekannt, dass er sich weiter zuspitzt, auch. In der Umfrage beschreiben Pflegekräfte jedoch eindringlich, welche Folgen der Personalmangel in ihrem jeweiligen Bereich hat, beispielsweise in der Palliativmedizin: „1:4 im Palliativbereich ist kaum haltbar. Schonmal 4 Sterbende und ihre Angehörigen betreut?“

Ein Anheben des Personalschlüssels, ein gesetzlich festgelegter Personalschlüssel soll angemessene Belegungszahlen garantieren, so hoffen es viele.

Mehr Zeit für die Pflege

Weg von der Minutenpflege, wird gefordert, denn: „Jeder Bewohner ist anders und kann nicht nach Minuten abgerechnet werden“. Mehr Zeit ist notwendig, um Pflegebedürftige angemessen zu versorgen. Die Zeit reicht nicht, um gut zu pflegen – das belastet. Gleichzeitig fühlen sich viele vom extremen Zeitdruck überlastet und gestresst.

Mehr Eigenverantwortung.

Pflege soll kein Hilfsberuf sein: Der Wunsch nach mehr Anerkennung der pflegerischen Leistung, nach mehr Mitsprache in der Patientenversorgung wird immer wieder genannt. Manche wünschen sich eindeutige gesetzliche Regelungen hinsichtlich der Durchführungskompetenzen: Was darf/muss die Pflegekraft bzw. der Arzt.

Weniger Bürokratie

Sinnlose Dokumentationspflichten, zu viel Regulierung werden als belastend empfunden. Es geht von der Zeit für die Pflege ab und gibt Pflegekräften das Gefühl, dass in der Branche ein Grundsatz herrscht: Kontrolle statt Vertrauen.

Wertschätzung des Pflegeberufs

Die Tätigkeiten in der Pflege sind wertvoll. Pflege ist ein Dienst am Menschen und an der Gesellschaft, machen Pflegende deutlich. Die Gesellschaft, die Politik, die Pflegebranche bringt ihnen jedoch nicht die entsprechende Wertschätzung entgegen.

Eine Lobby für die Pflege

Pflegekammer- dieses Thema ist umstritten: Viele wünschen sich die flächendeckende Einführung von Pflegekammern. Andere sind für eine starke Lobby für die Pflege, die sie jedoch nicht in der Pflegekammer erkennen können. Das Thema Selbstbestimmung und mangelndes politisches Gewicht der Pflegeberufe ist jedoch auf jeden Fall eines, das die Pflege umtreibt.

Bessere Arbeitsbedingungen

Oft ist in den Antworten von den belastenden Arbeitsbedingungen in der Pflege die Rede: Mangelnde Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit Familie und dem weiteren sozialen Umfeld, eine Dienstplangestaltung, die zu wenig Auszeiten vorsieht oder zu viele Dienste am Stück, zu viel Wochenendarbeit und zu häufiges Einspringen für kranke Kollegen. Es herrscht eine große Angst, diesen Beruf nicht lange durchhalten zu können.