



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit



Fördernetzwerk
Interdisziplinäre
Sozialpolitikforschung

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Belastungsfaktoren und Ressourcen in der Alten- und Krankenpflege. Ergebnisse einer qualitativen Studie

efas-Jahrestagung

1. Dezember 2023

Monika Senghaas, IAB

Olaf Struck, Universität Bamberg



Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Gesundheitssektor. Eine multimethodische Studie

- Förderung über das „Fördernetzwerk Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (FIS) des BMAS
- Universität Bamberg (Professur für Arbeitswissenschaft) und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Laufzeit: 3/2022 – 5/2024
- Teilprojekte
 - Arbeitsbedingungen aus Sicht der Kranken- und Altenpflege (qualitative Studie)
 - Arbeitsbedingungen und Attraktivität aus Sicht der Erwerbsbevölkerung (Vignettenstudie)
 - Prozessdatenanalyse von Übergängen und Beschäftigung

Ausgangspunkt und Fragestellungen

- Ausgangspunkt
 - Steigender Bedarf an Pflegekräften
 - Arbeitsbedingungen werden in der Öffentlichkeit und innerhalb der Pflegebranche als stark beanspruchend wahrgenommen
- Fragestellungen
 - Welche Anforderungen und Belastungen kennzeichnen den Berufsalltag in der Alten- und Krankenpflege?
 - Welche Ressourcen sind vorhanden oder nicht vorhanden, um diese zu bewältigen?
 - Welche Faktoren sind besonders bedeutsam, um Menschen für Pflegeberufe zu gewinnen und in diesen zu halten?
 - Welche Handlungsansätze ergeben sich daraus?

Monika Senghaas/Olaf Struck: Arbeits- und Personalsituation in der Alten- und Krankenpflege.
Wie beurteilen Beschäftigte und Führungskräfte Belastungsfaktoren, Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten?
[IAB-Forschungsbericht 8/2023](#)

Psychische und körperliche Beanspruchung von Pflegekräften

- Studien beobachten bei längerem hohe Beanspruchungen der Beschäftigten in der Pflege (z.B. Bräutigam et al. 2014; Bär/Starystach 2018; Höhmann et al. 2016; Simon 2022)
- Rollenkonflikte, Unzufriedenheit und Stresserleben durch mangelnde Übereinstimmung zwischen Herausforderungen/Belastungsfaktoren und Ressourcen zu deren Bewältigung

Herausforderungen / Belastungsfaktoren, z.B.

- Arbeitsaufgaben
- Zeitdruck
- Spontane Arbeitsschichten, Überstunden
- Körperliche Belastungen
- Psychische, emotionale Belastungen
- Pflichten zur emotionalen Selbstkontrolle
- Konflikte mit Kolleg*innen, Vorgesetzten, Patient*innen oder Angehörigen



Ressourcen, z.B.

- Körperliche und psychische Fertigkeiten/Fähigkeiten
- Inhaltliche und zeitliche Handlungsspielräume
- Unterstützung durch Dritte (Wissen, Information)
- Beteiligung, z.B. an Schichtplanung
- Emotionale Unterstützung durch Kolleg*innen und Führungskräfte
- Finanzielle Gratifikation

Daten und Methode

- Leitfadengestützte Interviews mit Fach- und Führungskräften in Krankenhäusern, stationärer und ambulanter Altenpflege sowie Arbeitsvermittlung (Jan – Mai 2022)
- Themen:
 - Belastungsfaktoren und Ressourcen entlang zentraler Arbeitsbedingungsdimensionen (Arbeitszeit, Entlohnung, Arbeit mit den zu Pflegenden, Beziehung zu Kolleg*innen und Vorgesetzten, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten)
 - Veränderungspotenziale
 - COVID-19-Pandemie
 - Berufsbild
 - Gesellschaftlicher Stellenwert Pflege
- Inhaltsanalytische Auswertung (Mayring 2015)

Sampleübersicht

Ebene	Befragte Personen
Beschäftigte in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegediensten	9 (7 weiblich, 2 männlich)
Führungsebene in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegediensten	3 (2 weiblich, 1 männlich)
Verbände und Ausbildung	4 (2 weiblich, 2 männlich)
Arbeitsvermittlung	6 (5 weiblich, 1 männlich)

Die Arbeit mit den zu Pflegenden zwischen Bedarfsorientierung und Arbeitsverdichtung

- Sinnerleben bei der Arbeit durch fürsorgende und helfende Tätigkeit ist potenzielle Ressource (*„Für mich war immer das Schönste, wenn ich rausgegangen bin von der Station ... und wenn ich gewusst hab, heute hab‘ ich alles getan, was ich konnte, um den Menschen das Leben ein bisschen leichter und ein bisschen besser zu machen“*, Pflegekraft Krankenhaus)
- Professionelle Bedarfsorientierung ist Kern des beruflichen Selbstverständnisses, lässt sich im Berufsalltag jedoch kaum verwirklichen (*„So dieses Zwischenmenschliche sag ich bleibt halt auf der Strecke, dieses Fürsorgliche ... Ist ein böses Wort, aber manchmal ist es eine Massenabfertigung, wenn ich das so krass sagen darf. Weil man einfach nicht die Zeit hat“*, Pflegekraft Krankenhaus)
- Rollenkonflikte, Stress und psychische Beanspruchungen als Folge
- Auskömmliche Personalausstattung aus Sicht der Befragten wichtigster Ansatzpunkt

Lage und Flexibilität der Arbeitszeit sind zentrale Belastungsfaktoren

- Lage der Arbeitszeit mit Schicht- und Wochenendarbeit führt zu körperlichen, psychischen und sozialen Belastungen (fehlende Regenerationsphasen, Pflege sozialer Kontakte, Vereinbarkeit mit familiären Sorgeverpflichtungen)
- Kurzfristiges Einspringen („Holen aus dem Frei“) erfordert zusätzliche Flexibilität und erzeugt mangelnde Planbarkeit (*„Ich hab‘ oft frei und werde dann oft angerufen. ‚[Name], kannst du?‘ Und dann hast du was vor und dann hast du aber diesen sozialen Druck“*, Pflegekraft stationäre Altenpflege)
- Personalausstattung ist wichtigster Ansatzpunkt, um individueller Überbeanspruchung entgegenzuwirken
- Unterstützend ggf. arbeitsorganisatorische Anpassungen (Schichtbeginn, Zwischenschichten, Springerpools), abhängig von Größe der Einrichtung und Akzeptanz

Die Entlohnung wird als Ansatzpunkt gesehen, um Menschen für Pflegeberufe zu gewinnen

- Unterschiedliche Bewertung der aktuellen Einkommenssituation in der Pflege (ggf. in Verbindung mit Teilzeitbeschäftigung)
- Führungskräfte sehen mit Blick auf Gehaltssteigerungen der letzten Jahre teils wenig Raum für weitere Erhöhung
- Beschäftigte erleben Entlohnung als Form der (Nicht-)Anerkennung ihrer Leistung („*Und es kann nicht sein, dass ich weniger verdiene, als jemand, der am Bankschalter sitzt. Oder irgendwo im Sekretariat ist*“, Pflegekraft Krankenhaus)
- Höhere Entlohnung primär Ansatzpunkt für Rekrutierung, z.B. höhere Einstiegsgehälter oder höhere Zuschläge für besonders belastende Aspekte (Nacht- und Wochenendzuschläge, Einspringpauschalen)

Soziale Aspekte des Arbeitsumfeldes können Belastung und Ressource sein

- Soziale Aspekte des Arbeitsumfeldes sind für Beschäftigte von zentraler Relevanz
- Können sowohl Belastungsfaktor wie belastungsmindernde Ressource sein
- Beispiele aus Interviews: (unzureichende) Mitsprachemöglichkeiten bei Gestaltung des Dienstplans; soziale Unterstützung durch Teamstrukturen (*Wenn du jetzt zum Beispiel mal sagst, Mensch, ich muss heute eher weg, dann finde ich, ist das ganz, ganz wichtig, dass du einen guten Zusammenhalt hast im Team, dass dann da eine Kollegin halt mal sagt, komm, dann nehm' ich dir den und den Patienten ab*) (Pflegekraft ambulante Altenpflege)
- Mögliche Ansatzpunkte: Qualifizierungen für Führungskräfte, Teamschulungen, Supervision

Anerkennung und Wertschätzung auf unterschiedlichen Ebenen

- Anerkennung durch zu Pflegende oder deren Angehörigen (z.B. Lob, Trinkgeld, kleine Geschenke) kann zur Sinnstiftung beitragen
- Unzureichende Anerkennung in und durch die Organisation ruft Unzufriedenheit hervor (z.B. Defizite hinsichtlich Wertschätzung durch Führungskräfte, Arbeitsausstattung, Gratifikationen jenseits der Entlohnung)
- Gesellschaftliche Wertschätzung wird zur Kenntnis genommen, jedoch nicht als belastungsmindernde Ressource gedeutet (*„Also Anerkennung ist ja eigentlich da, von wegen, dass viele Leute sagen, oh, Sie machen ja einen schwierigen Job, ich könnte das nicht und so, das hör ich ganz oft. Also das bringt mir eher weniger, wenn Leute so denken“*, Pflegekraft Krankenhaus)
- Wunsch nach Debatte über die Vielfalt von Pflegeberufen und die positiven Aspekte der Pflege

Fazit

- Arbeits- und Personalsituation in Pflegeberufen wird von allen Befragten als sehr problematisch wahrgenommen
- Im Untersuchungszeitraum verzeichnen Befragte keine vermehrten Austritte von Pflegekräften. Dies kann jedoch nicht als Indiz dafür gelesen werden, dass Belastungen geringer sind als in der Literatur berichtet
- Es deutet sich an, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren, um sich vor individueller Überlastung zu schützen und Raum für notwendige Regenerationsphasen zu schaffen (unabhängig vom Geschlecht)
- Sollen Arbeitsbedingungen verbessert werden, müssen aus Sicht der Befragten insbesondere Ausbildungszahlen in der Pflege weiter steigen
- Zudem ist es wichtig, stärker als bislang Pflegehilfskräfte in den Krankenhäusern und Altenpflegeeinrichtungen zu Pflegefachkräften weiterzubilden

Vielen Dank für das Interesse

Kontakt

monika.senghaas@iab.de