



# Status Quo, Chancen und Potentiale

Ergebnisse einer Befragung von Mitarbeitenden in der DRK-Altenpflege



---

# Inhalt

## STATUS QUO, CHANCEN UND POTENTIALE

---

- 4 Kurzzusammenfassung
- 5 Ausgangssituation und Ziel der Umfrage

### Kernergebnisse

---

- 8 Die Arbeitszufriedenheit der befragten Beschäftigten ist vergleichsweise hoch.
- 10 Die gesellschaftliche Wertschätzung des Pflegeberufs wird als niedrig empfunden.
- 11 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Gesundheitsförderung werden als hilfreich bewertet – sind jedoch nicht immer bekannt.
- 12 Rund 26 Prozent haben nicht vor, ihren Beruf bis zur Rente weiterzuführen.
- 13 Hauptgründe für den Berufsausstieg sind die Vergütung, eine hohe körperliche Belastung, Bürokratieaufwand und Personalmangel im eigenen Betrieb.
- 14 Rund ein Drittel der Befragten leidet häufig bis täglich unter psychischer und körperlicher Erschöpfung.
- 15 Fast jeder Fünfte würde seine Arbeitszeit gern erhöhen.
- 16 Digitale Hilfsmittel werden vielfach als entlastend empfunden, sind jedoch noch nicht überall bekannt und verfügbar.

### Ausblick

---

- 20 Chancen und Potentiale nutzen

### Anhang

---

- 24 Erhebungszeitraum und Rücklaufquote
- 24 Analytischer Bezugsrahmen: das JDCS-Modell
- 25 Multivariate Regressionsanalyse zur Arbeitszufriedenheit
- 28 Fragebogen mit Umfrageergebnissen in Prozent

# Kurzzusammenfassung

Qualifizierte Fachkräfte in der Pflege zu finden und dauerhaft zu halten ist eine zentrale Herausforderung für das Rote Kreuz wie auch für andere Träger der freien Wohlfahrtspflege. Um herauszufinden, wie es um die Zufriedenheit unserer Pflegekräfte bestellt ist und welche Faktoren maßgeblich dazu beitragen, dass unsere Mitarbeitenden gern bei uns arbeiten, hat das Rote Kreuz im Zeitraum von März bis Juli 2019 eine Onlinebefragung unter Mitarbeitenden in Pflegeeinrichtungen in fünf Kreisverbänden in Sachsen und Niedersachsen durchgeführt.

Das Ergebnis ist durchaus erfreulich: Rund 83 % der Pflegekräfte in den befragten Einrichtungen sind sehr oder ziemlich zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen. Das sind rund 10 % mehr als im Bundesdurchschnitt.<sup>1</sup> Ausschlaggebend ist hier vor allem, dass sie sich vom Roten Kreuz als Arbeitgeber gut unterstützt fühlen. Das gilt vor allem auch hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die 84 % der Befragten als sehr oder ziemlich zufriedenstellend bewerten. Auch die Identifikation mit dem Roten Kreuz ist hoch: 79 % fühlen sich laut Umfrage mit ihrem Arbeitgeber verbunden. Besonders positiv bewerten sie ihr Verhältnis zu den Pflegebedürftigen, ebenso wie die Anerkennung durch deren Angehörige: 96 % der Befragten bestätigen, sie bekämen von ihren Klienten viel zurück.

Nichtsdestotrotz würde sich fast jeder Vierte nicht bewusst noch einmal für den Pflegeberuf entscheiden. Mehr als 26 % haben zudem nicht vor, ihren Beruf bis zur Rente weiterzuführen. Welche Gründe nennen sie dafür? Die vier Hauptfaktoren sind: eine nicht angemessene Vergütung, eine zu hohe körperliche Belastung, Bürokratieaufwand und Personalmangel im eigenen Betrieb. Rund jeder dritte Befragte gibt an, unter psychischen und physischen Belastungen zu leiden. Nur rund 23 % der Befragten fühlen sich in schwierigen Situationen angemessen unterstützt und angeleitet. Zudem wird die Anerkennung der eigenen Leistung durch die Gesellschaft von den Pflegenden nach wie vor als sehr gering wahrgenommen. Knapp 40 % empfinden ihre Arbeit als von der Gesellschaft nicht anerkannt.

Was können wir tun? Eine angemessenere Vergütung ist nach wie vor ein wichtiger Hebel, um den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten. Um Mitarbeitende dauerhaft zu motivieren und an die Organisation zu binden, ist es wichtig, dass sich die Beschäftigten spürbar von Führungskräften und Arbeitgebern

unterstützt fühlen. Eine statistische Analyse der Daten ergab, dass die Unterstützung durch den Arbeitgeber einen sehr starken Effekt auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und insbesondere auf das Arbeitsklima hat. Gleichzeitig gilt es, durch moderne Infrastrukturen und Organisationsmodelle den körperlichen und psychischen Belastungsgrad der Beschäftigten zu minimieren. Das Angebot digitaler Hilfsmittel sukzessive auszubauen reicht hier allein nicht aus; vielmehr muss die Nutzung der Werkzeuge in eine ganzheitliche Arbeitsorganisation eingebettet sein, die einen möglichst hohen Grad an Handlungsautonomie gewährt. Nur dann können Tablets, Dokumentationssoftware sowie digitale Touren- und Dienstplanung einen echten Mehrwert schaffen.

Zudem ruht offenbar ein ungenutztes Beschäftigungspotenzial in vielen Einrichtungen: Rund 19 % der Befragten bestätigen, dass sie ihre Arbeitszeit gern erhöhen würden. Hier gilt es, genauer zu prüfen, welche Hürden einer effektiven Arbeitszeiterhöhung bisher strukturell entgegenstehen, und neue Lösungen zu finden, um diese zu überwinden. Weiterhin gilt es, neue Maßnahmen zu entwickeln, um die Wertschätzung für den Pflegeberuf in der öffentlichen Wahrnehmung noch weiter zu steigern. Bemühungen der letzten Jahre, eine stärkere Anerkennung des Berufsbildes in der Öffentlichkeit herzustellen, haben scheinbar nicht das erwünschte Ergebnis erzielt – zumindest aus Sicht der Pflegekräfte.

Doch nicht nur die externe, auch die interne Kommunikation hat Entwicklungspotenzial. Von zahlreichen Beschäftigten als sehr nützlich bewertete Maßnahmen und Angebote zur Gesundheitsförderung, Fortbildung oder Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind laut der Umfrage einigen Beschäftigten schlichtweg unbekannt. Um die positiven Wirkungen dieser Angebote zu entfalten, ist ein verbessertes Informationsmanagement ein wichtiger Schritt. Das gilt auch hinsichtlich technischer Potenziale: Obwohl das Entlastungspotenzial durch digitale Hilfsmittel von den meisten Beschäftigten als hoch eingeschätzt wird, gibt gleichzeitig rund ein Drittel der Beschäftigten an, einige dieser Tools überhaupt nicht zu kennen oder zumindest nicht einschätzen zu können, ob diese von Nutzen für sie sein könnten. Um Mitarbeitende in die Lage zu versetzen, Digitalisierungspotenziale selbst zu erkennen und verfügbare Werkzeuge effektiv zu nutzen, sind weitere Investitionen in den Aufbau digitaler Kompetenzen erforderlich.

<sup>1</sup> In einer bundesweiten repräsentativen Befragung in der Altenpflege waren 72 % der befragten Mitarbeitenden mit den Arbeitsbedingungen zufrieden (vgl. Wolfgang Schroeder, Interessenvertretung in der Altenpflege, S. 167, 2018: Springer Fachmedien).

# Ausgangssituation und Ziel der Umfrage

Bis zum Jahr 2030 umfasst die Personallücke in der Altenpflege in Deutschland voraussichtlich rund 517.000 Vollzeitäquivalente (VZÄ).<sup>2</sup> Bereits jetzt ist das erfolgreiche Suchen und Binden qualifizierten Personals zu einer Kernherausforderung in der Altenpflege geworden, um eine qualitativ hochwertige Pflege – heute und in Zukunft – zu sichern. Das zeigt auch eine Umfrage unter DRK-Kreisgeschäftsführungen und -Einrichtungsleitungen: 79 % der Befragten gaben an, große bzw. sehr große Probleme bei der Rekrutierung von Alten- und Krankenpflegern zu haben.<sup>3</sup> Gleichzeitig sei es schwierig, das einmal gewonnene Personal auch dauerhaft an die Organisation zu binden. Auf einem zunehmend arbeitnehmerorientierten Arbeitsmarkt ist es nicht mehr nur ein Wunsch, sondern ein Erfordernis, vergleichbar attraktive Arbeitsbedingungen als Arbeitgeber zu bieten.

Doch was sind die Faktoren, die maßgeblich zur Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden in Pflegeeinrichtungen beitragen? Wie schätzen sie ihr eigenes Arbeitsumfeld derzeit ein? Welche Unterstützungsangebote und digitalen Hilfsmittel werden bereits genutzt, um die Mitarbeitenden zu entlasten? Und welche konkreten Maßnahmen könnten hilfreich sein, um die Arbeit in Pflegeeinrichtungen noch attraktiver zu gestalten?

Um diesen Fragen auf den Grund zu gehen, wurde vom DRK-Generalsekretariat gemeinsam mit den DRK-Landesverbänden Sachsen und Niedersachsen eine Mitarbeitendenbefragung in Pflegeeinrichtungen durchgeführt, deren Kernergebnisse wir hier vorstellen.

## HINTERGRUND

### Wer wurde befragt?



Insgesamt wurden 246 Mitarbeitende aus dem Pflegebereich aus Sachsen und Niedersachsen befragt – der überwiegende Teil (200) davon ist in der ambulanten Pflege tätig. Mehr als die Hälfte (55 %) der Befragten sind Fachkräfte. 45 % haben eine Helferausbildung. Der Großteil (rund 68 %) der Befragten hat mindestens fünf Jahre Berufserfahrung.



Genauere Angaben zu den soziodemografischen Daten der Befragungsteilnehmenden finden Sie unter [Erhebungszeitraum und Rücklaufquote](#) und direkt im [Fragebogen mit Umfrageergebnissen in Prozent](#). Der Fragebogen selbst wurde auf Basis des in der Arbeitssoziologie gängigen Job-Demand-Control-Support-Modells entwickelt (kurz: JDCS-Modell, siehe [Analytischer Bezugsrahmen: das JDCS-Modell](#)).

<sup>2</sup> Prognos AG, Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege: Probleme und Herausforderungen, Gutachten im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, 2018, S. 8.

<sup>3</sup> Lutz Schumacher, Personalsituation in den Kreisverbänden und Einrichtungen des DRK, S. 21, 2018: Gutachten im Auftrag des DRK-GS.







## KAPITEL 1

# Kernergebnisse

Die Arbeitszufriedenheit der befragten Mitarbeitenden in der DRK-Altenpflege ist vergleichsweise hoch. Dennoch kann sich rund jeder vierte Befragte nicht vorstellen, den Beruf bis zur Rente fortzuführen. Auf der anderen Seite gibt es eine signifikante Anzahl an Personen, welche ihre Arbeitszeit gerne erhöhen würden. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheitsförderung und digitale Hilfsmittel werden häufig als hilfreich bewertet, könnten aber noch bekannter gemacht werden.

---



## Die Arbeitszufriedenheit der befragten Beschäftigten ist vergleichsweise hoch.

Die Teilnehmenden wurden gefragt, wie zufrieden sie mit ihren Arbeitsbedingungen insgesamt, ihrer Bezahlung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Dienstplangestaltung, der personellen Besetzung sowie dem Arbeitsklima in ihrem Betrieb sind (vgl. [Frage 1 im Fragebogen mit Umfrageergebnissen in Prozent](#)). Ergebnis ist: Mit rund 83% ist die Zufriedenheit der Befragten mit den Arbeitsbedingungen allgemein um rund

10 Prozentpunkte höher als bei vergleichbaren anderen Umfragen.<sup>4</sup> Im Vergleich sind die Befragten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Dienstplangestaltung und dem Arbeitsklima besonders zufrieden. Mit der Bezahlung sind hingegen rund 42% unzufrieden, wie auch mehr als ein Drittel (36%) mit der personellen Besetzung.

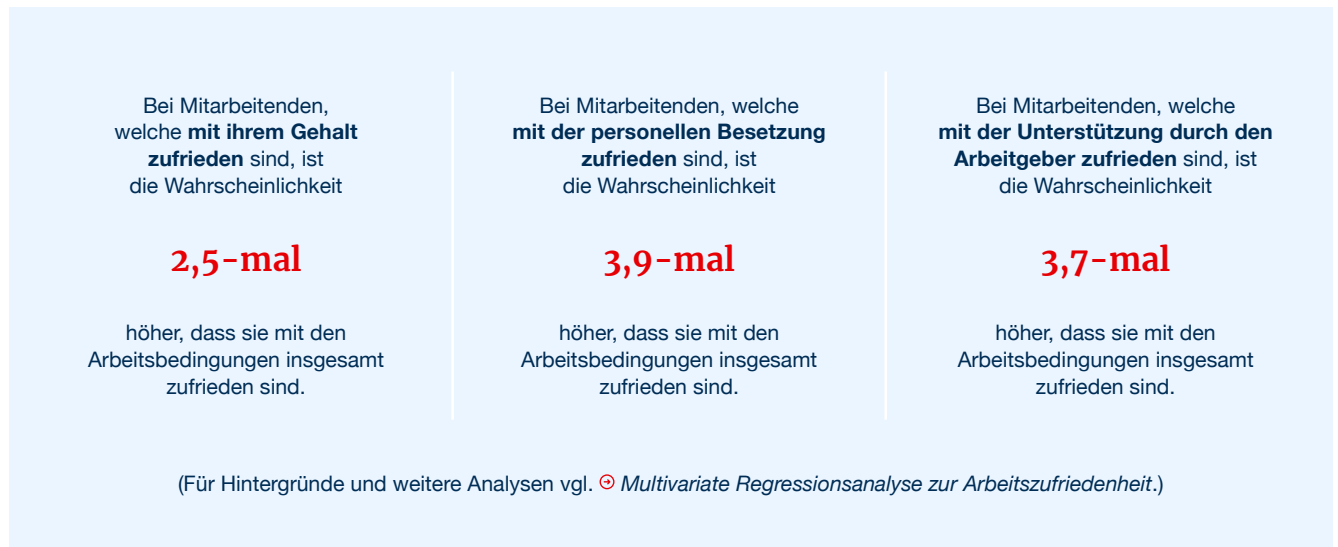


<sup>4</sup> Vgl. Wolfgang Schroeder, *Interessenvertretung in der Altenpflege*, S. 167, 2018: Springer Fachmedien.



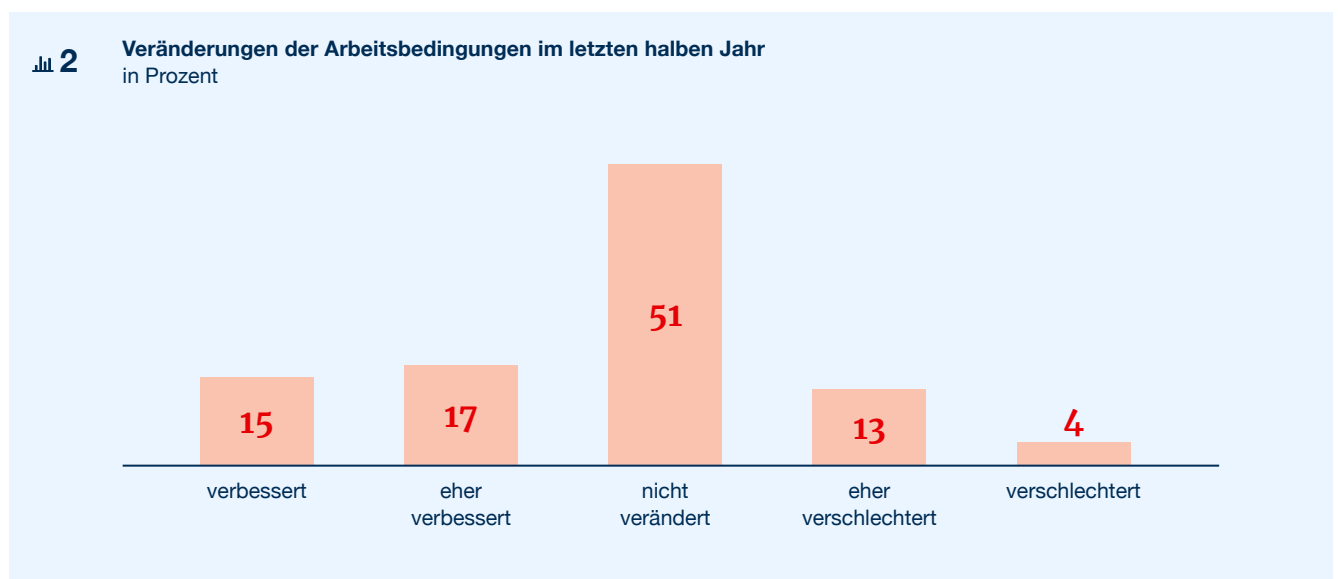
Hinsichtlich der Gehaltszufriedenheit gibt es im Vergleich zwischen Fachkräften und den Mitarbeitenden mit Helferausbildung keine signifikanten Unterschiede. Eine detaillierte Analyse der vorliegenden Daten ergab: Die Zufriedenheit mit

dem Gehalt, die personelle Besetzung und die Unterstützung durch den Arbeitgeber haben ganz deutlich den höchsten Einfluss auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsklima.



Die Befragten sollten auch beantworten, ob und wie sich ihre Arbeitsbedingungen im letzten halben Jahr verändert haben. Etwa die Hälfte nimmt keine Veränderung wahr. Rund ein Drit-

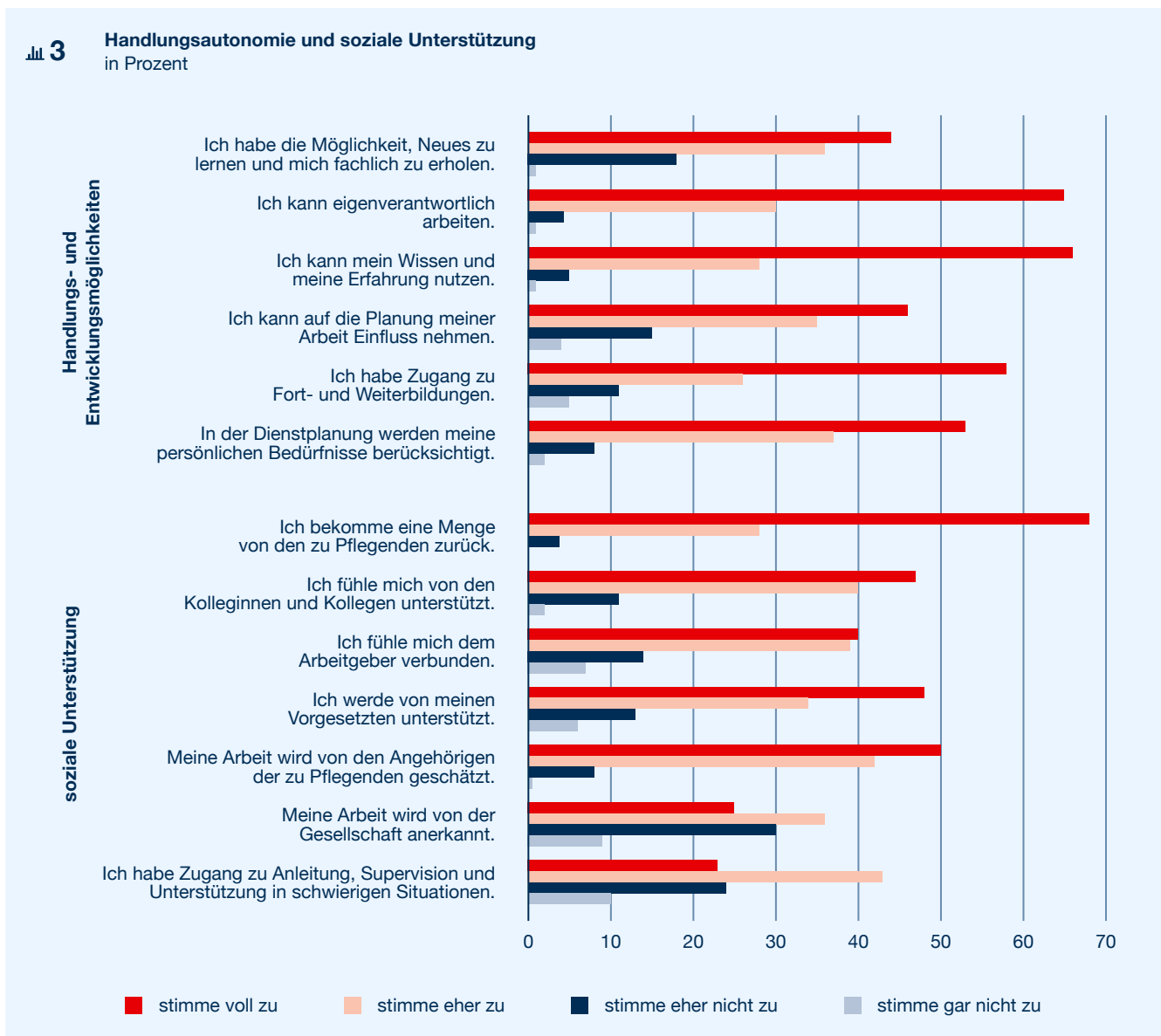
tel der Teilnehmenden findet, dass sich die Bedingungen für sie in diesem Zeitraum (eher) verbessert haben, knapp 17 % nehmen Verschlechterungen in ihrem Arbeitsumfeld wahr.



## Die gesellschaftliche Wertschätzung des Pflegeberufs wird als niedrig empfunden.

Um die Handlungsspielräume und die Unterstützungsangebote für die Mitarbeitenden in den DRK-Altenpflegeeinrichtungen zu erheben, wurden die Befragten gebeten, die Aussagen in der untenstehenden **Grafik 3** mit einer Skala von „stimme voll zu“ bis „stimme gar nicht zu“ zu bewerten (vgl. **Frage 9 im Fragebogen mit Umfrageergebnissen in Prozent**). Die größte Zustimmung erhält die Aussage, dass die Pflegekräfte viel von den zu Pflegenden zurückbekommen (68%). Auch stimmen viele der Befragten voll zu, eigenverantwortlich zu arbeiten (65%), ihr Wissen und ihre Erfahrung nutzen zu können (66%) sowie Zugang zu Fort- und Weiterbildungen zu haben (58%). 53% der Befragten bestätigen, dass ihre persönlichen

Bedürfnisse bei der Dienstplangestaltung berücksichtigt werden, und 44%, dass sie die Möglichkeit haben, Neues zu lernen und sich fachlich weiterzuentwickeln. Rund die Hälfte der Befragten fühlt sich gut durch Kollegen und Führungskräfte unterstützt, was laut der Forschungsliteratur für die Arbeitszufriedenheit sehr bedeutsam ist.<sup>5</sup> 40% stimmen voll zu, sich mit ihrem Arbeitgeber verbunden zu fühlen; rund 39% wählten hier „stimme eher zu“. Schlusslicht bilden die Wertschätzung durch die Gesellschaft und die Unterstützung in schwierigen Situationen: Nur 25% der Befragten empfinden ihre Arbeit als von der Gesellschaft anerkannt und nur 23% bestätigen, stets Anleitung und Supervision in Problemsituationen zu erhalten.



5 Fila, M. J., The job demands, control, support model: Where are we now?, S. 7, in: International Journal for Research in Management, 2016, 1 (1), S. 15–44.

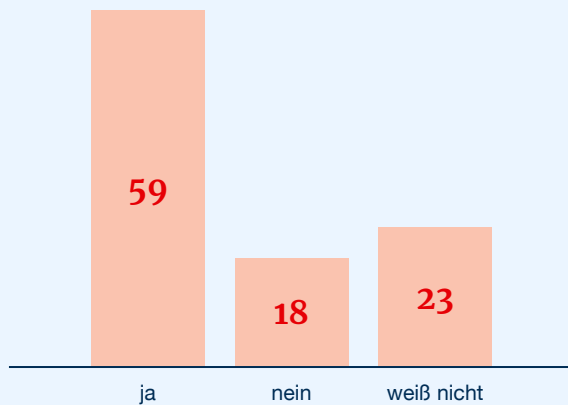
## Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Gesundheitsförderung werden als hilfreich bewertet – sind jedoch nicht immer bekannt.

Um strukturelle Faktoren der Arbeitszufriedenheit in den Betrieben zu erheben, wurden die Mitarbeitenden nach konkreten Unterstützungsmaßnahmen in ihrem Betrieb hinsichtlich ihrer Gesundheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf befragt (siehe **▮ Grafik 4**). Fast jeder Fünfte gibt an, dass es keine solchen Maßnahmen in seiner Einrichtung gibt. Diejeni-

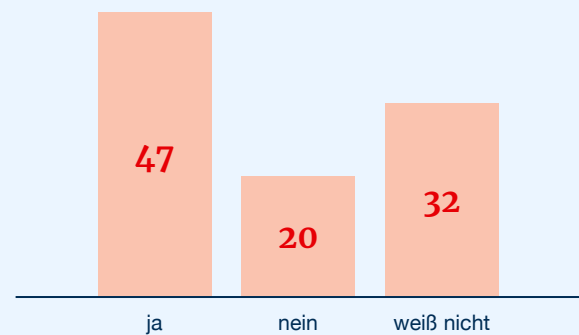
gen, die entsprechende Angebote in ihrem Betrieb vorfinden, bewerten diese in der Regel als hilfreich. Eine nennenswerte Anzahl der Befragten weiß jedoch nicht, ob ihr Arbeitgeber Unterstützungsmaßnahmen für Gesundheit oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbietet.

**▮ 4** Betriebliche Gesundheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Prozent

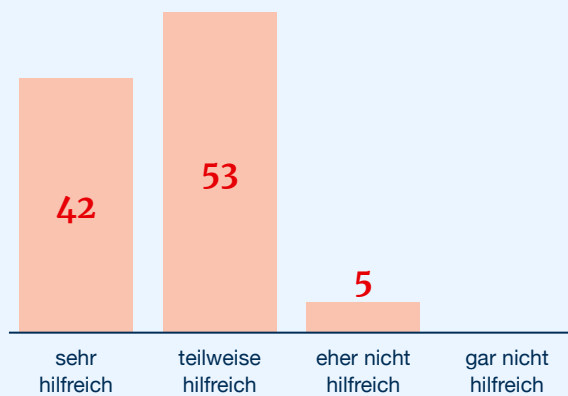
Gibt es in Ihrem Betrieb Maßnahmen, um Ihnen bei Ihren berufsbedingten gesundheitlichen Belastungen zu helfen?



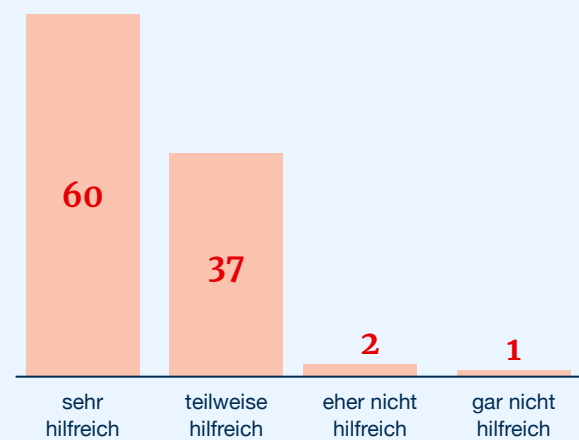
Gibt es in Ihrem Betrieb Maßnahmen, um Ihnen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu helfen?



Bei „ja“:  
Sind diese Maßnahmen in Ihren Augen hilfreich?



Bei „ja“:  
Sind diese Maßnahmen in Ihren Augen hilfreich?



## Rund 26 Prozent haben nicht vor, ihren Beruf bis zur Rente weiterzuführen.

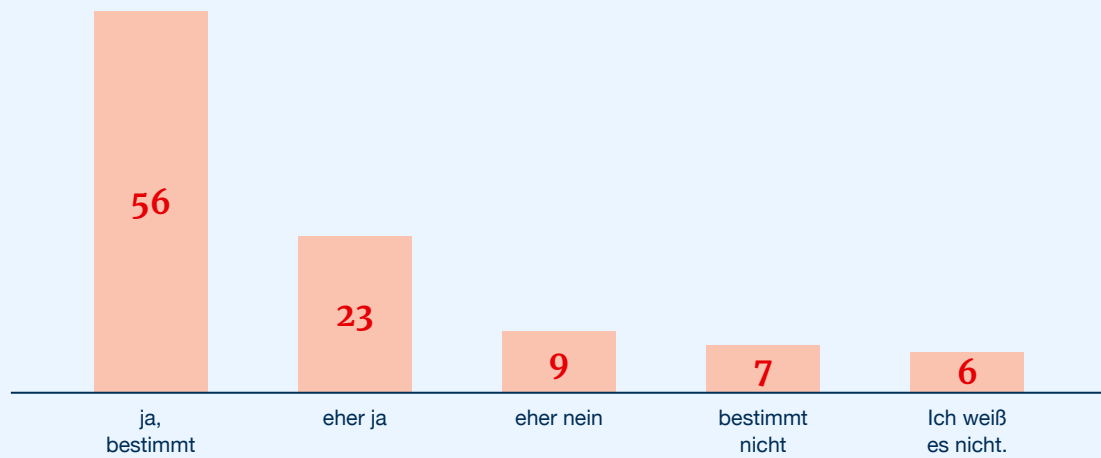
Auf die Frage, ob sie sich aus heutiger Sicht wieder für ihren jetzigen Beruf entscheiden würden, antworten rund 78 % mit „ja“ („ja, bestimmt“ und „eher ja“). 16 % der Befragten wür-

den den Beruf eher oder bestimmt nicht noch einmal wählen. Rund 26 % geben an, dass sie (eher oder bestimmt) nicht vorhaben, ihren Beruf bis zur Rente fortzuführen.

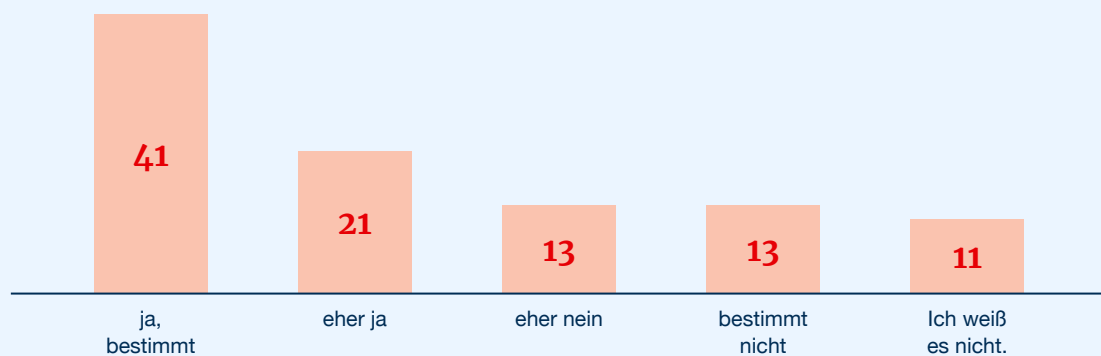
### 5

#### Ausstieg aus dem Beruf in Prozent

Würden Sie sich heute noch einmal für Ihre jetzige Tätigkeit entscheiden?



Können Sie sich vorstellen, Ihre jetzige Tätigkeit bis zur Rente auszuüben?





## Hauptgründe für den Berufsausstieg sind die Vergütung, eine hohe körperliche Belastung, Bürokratieaufwand und Personalmangel im eigenen Betrieb.

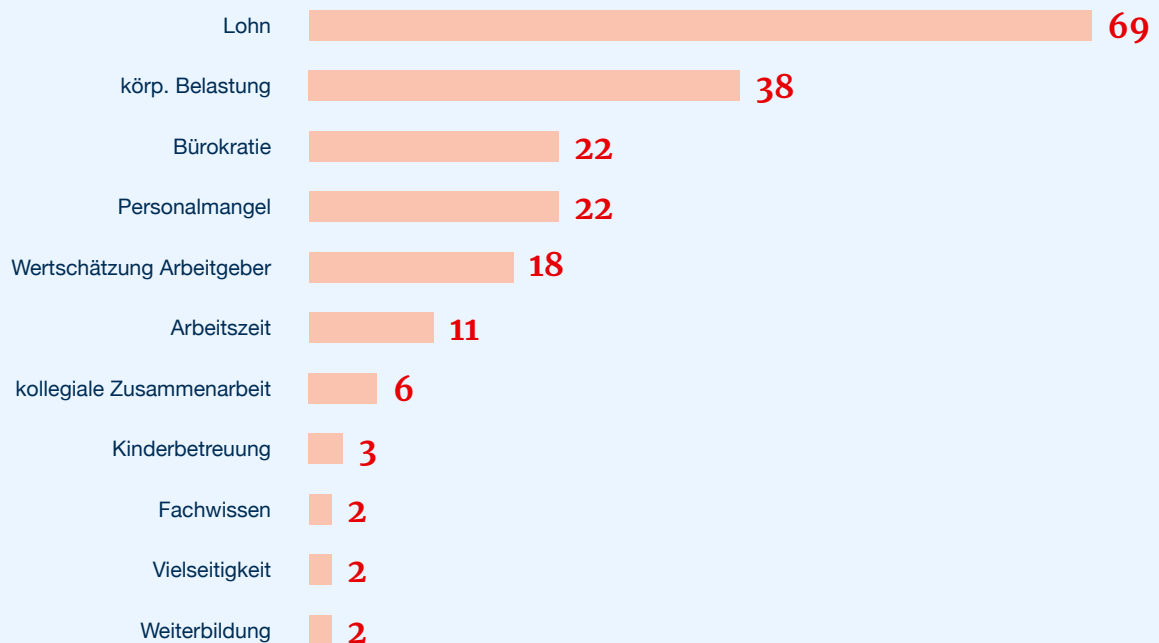
Diejenigen Personen, die sich heute nicht noch einmal bewusst für den Pflegeberuf entscheiden würden oder ihn nicht bis zur Rente ausüben möchten, wurden nach ihren zwei wichtigsten Gründen für ihre Entscheidung gefragt. Ergebnis ist: 69% der Befragten nennen die Vergütung als Grund für

einen Berufsausstieg. Eine hohe körperliche Belastung (38%), hoher bürokratischer Aufwand (22%), Personalmangel (22%) und zu wenig Wertschätzung vom Arbeitgeber (18%) sind weitere häufig genannte Gründe (siehe [Frage 13 im Fragebogen mit Umfrageergebnissen in Prozent](#)).

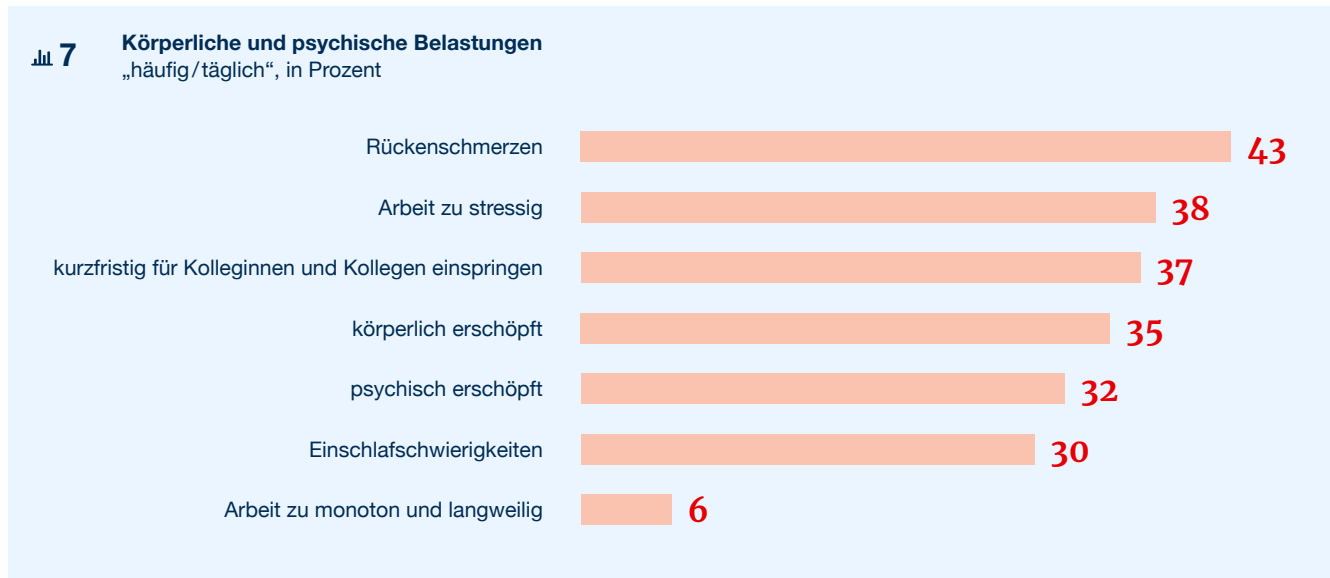
### 6

#### Gründe für den Berufsausstieg

in Prozent (Mehrfachantwort, bis zu zwei Gründe konnten gewählt werden)

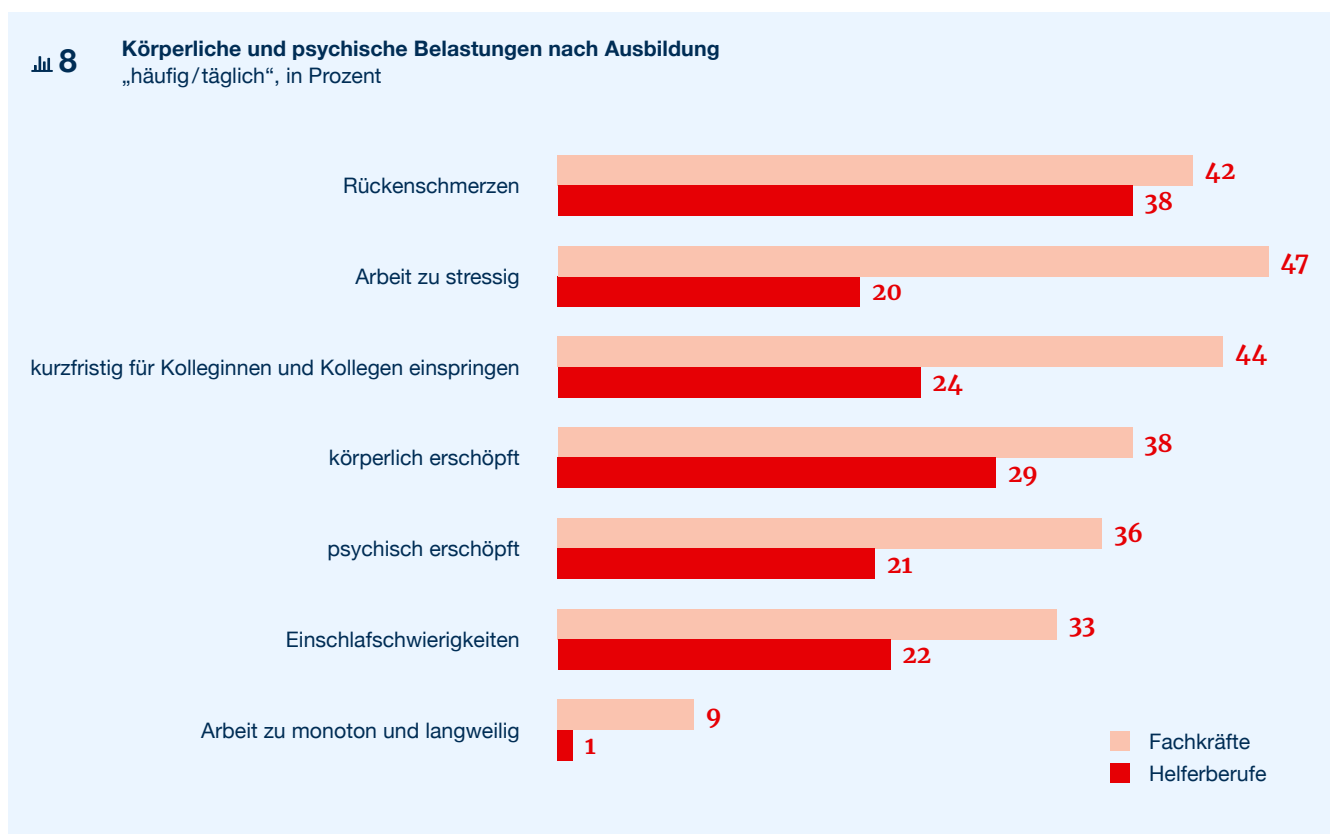


## Rund ein Drittel der Befragten leidet häufig bis täglich unter psychischer und körperlicher Erschöpfung.



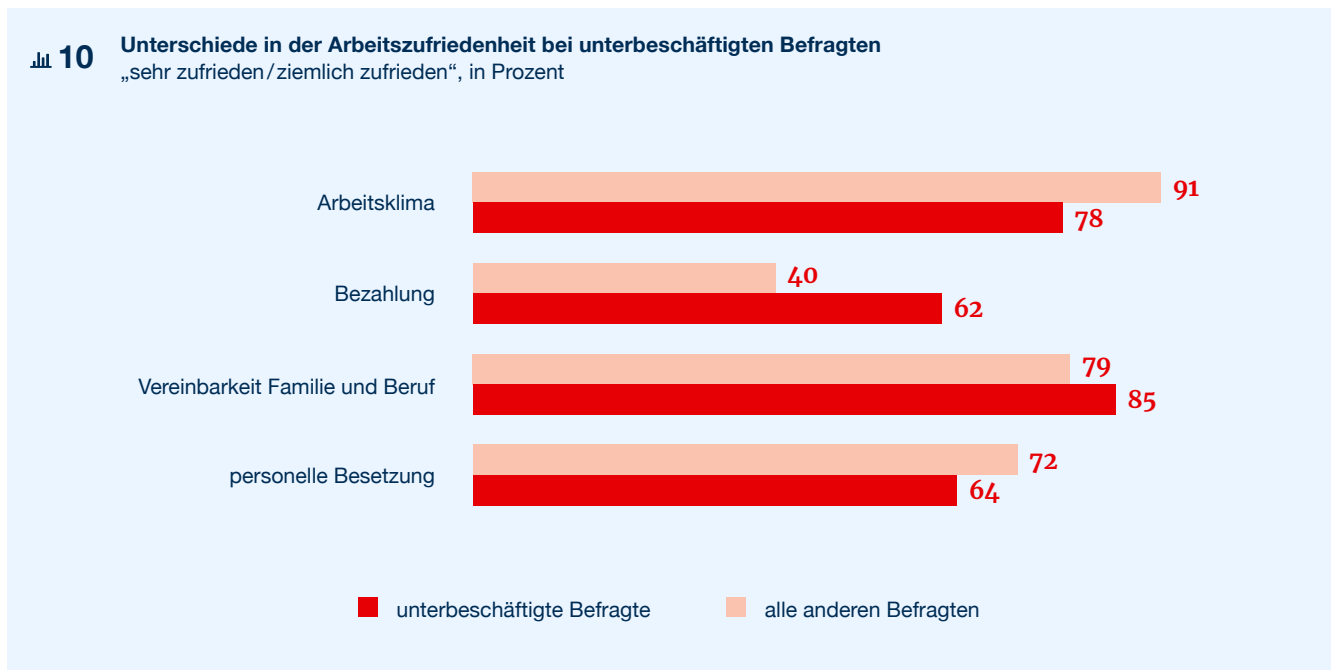
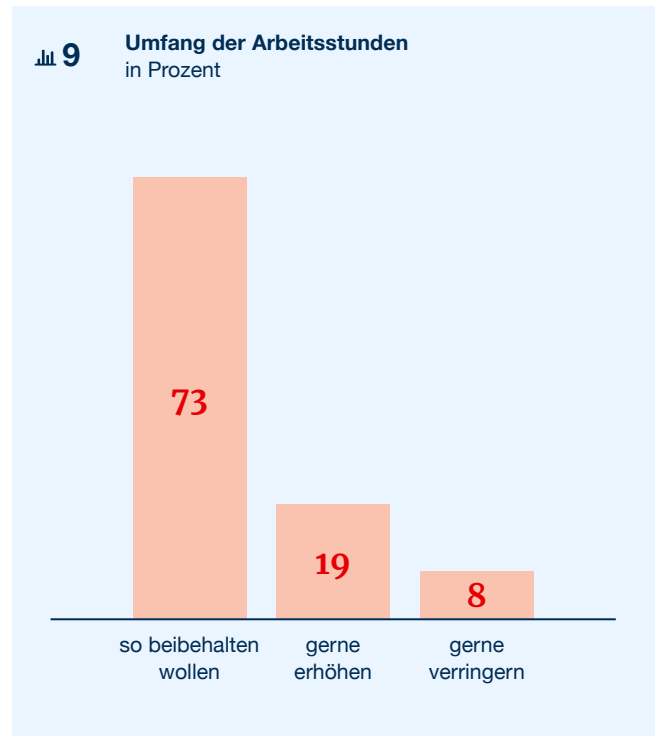
**Grafik 7** zeigt: Rund ein Drittel der Befragten leidet unter Stress, Einschlafschwierigkeiten, körperlicher sowie psychischer Erschöpfung. Bei Rückenschmerzen sind es sogar 43%, die angeben, häufig bis täglich darunter zu leiden. 37% der Befragten bestätigen außerdem, dass sie häufig bis täg-

lich kurzfristig für Kolleginnen und Kollegen einspringen müssen. Differenziert nach Berufsarten wird deutlich: Bei beschäftigten Fachkräften treten Stress und körperliche Belastungen häufiger auf.



## Fast jeder Fünfte würde seine Arbeitszeit gern erhöhen.

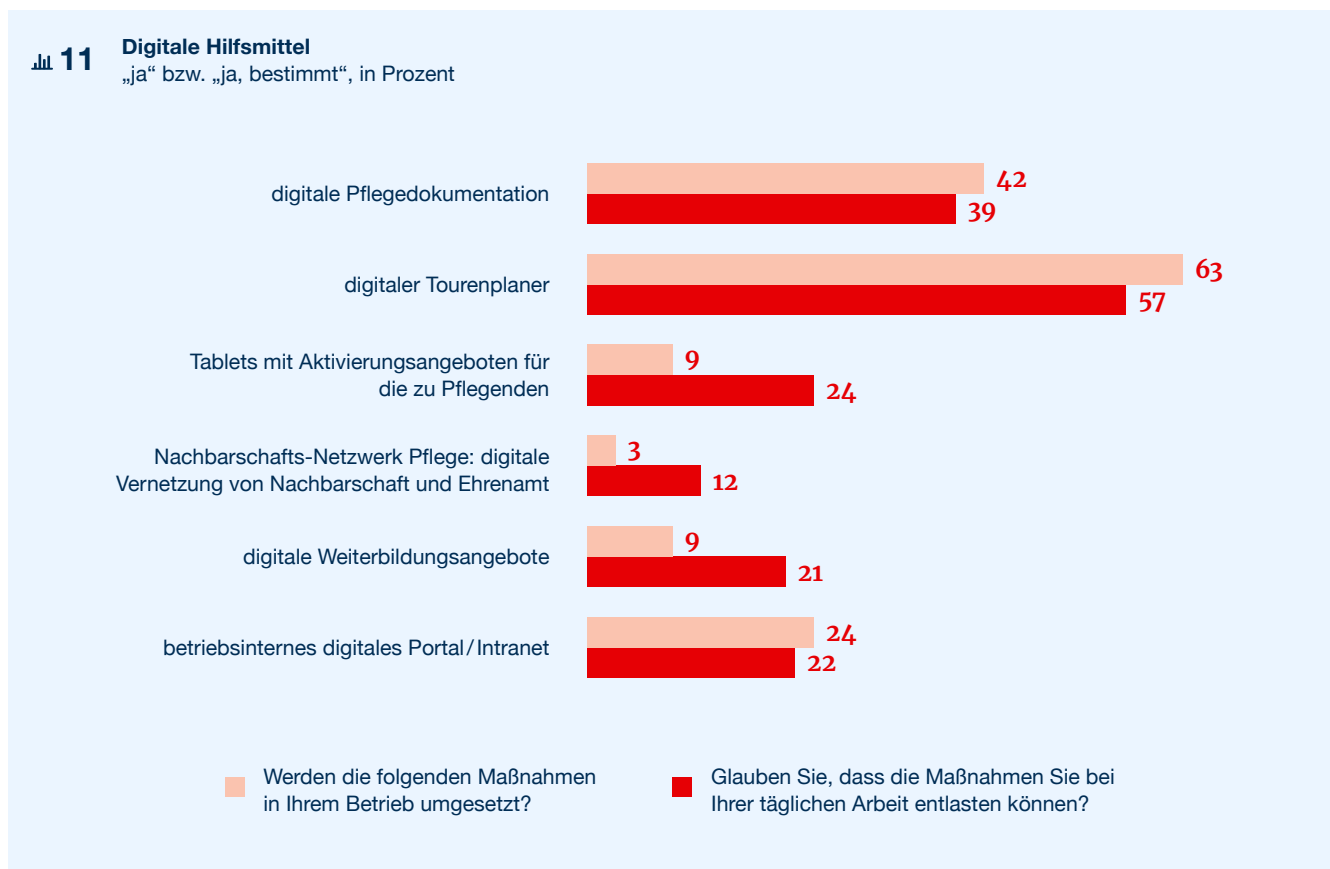
19% der befragten Mitarbeitenden geben an, dass sie ihre Arbeitszeit gern erhöhen würden (vgl. [Frage 2 im Fragebogen mit Umfrageergebnissen in Prozent](#)). Ein Blick auf die soziodemografischen Daten dieser Personenauswahl zeigt: Durchschnittlich haben diese Personen deutlich weniger Dienstjahre absolviert und fühlen sich körperlich sowie psychisch weniger belastet. In [Grafik 10](#) wird diese Gruppe der unterbeschäftigten Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen mit den restlichen Befragten verglichen. Ergebnis ist: Die Personen, die weniger Arbeitsstunden leisten, als von Ihnen gewünscht wird, sind zufriedener mit der personellen Besetzung und dem Arbeitsklima, jedoch unzufriedener mit ihrem Gehalt und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



## Digitale Hilfsmittel werden vielfach als entlastend empfunden, sind jedoch noch nicht überall bekannt und verfügbar.

Um zu prüfen, inwiefern digitale Hilfsmittel in den Pflegebetrieben zum Einsatz kommen und welches Unterstützungspotenzial diese bieten, wurden die Teilnehmenden gefragt, welche der in **Grafik 11** genannten Hilfsmittel in ihrem Betrieb zum Einsatz kommen. Am häufigsten findet der digitale Tourenplaner (63%) Verwendung. Digitale Pflegedokumentation wird in rund 39% der Fälle genutzt. 24% der Beschäftigten haben Zugang zu einem Intranet. Der Einsatz von Tablets und

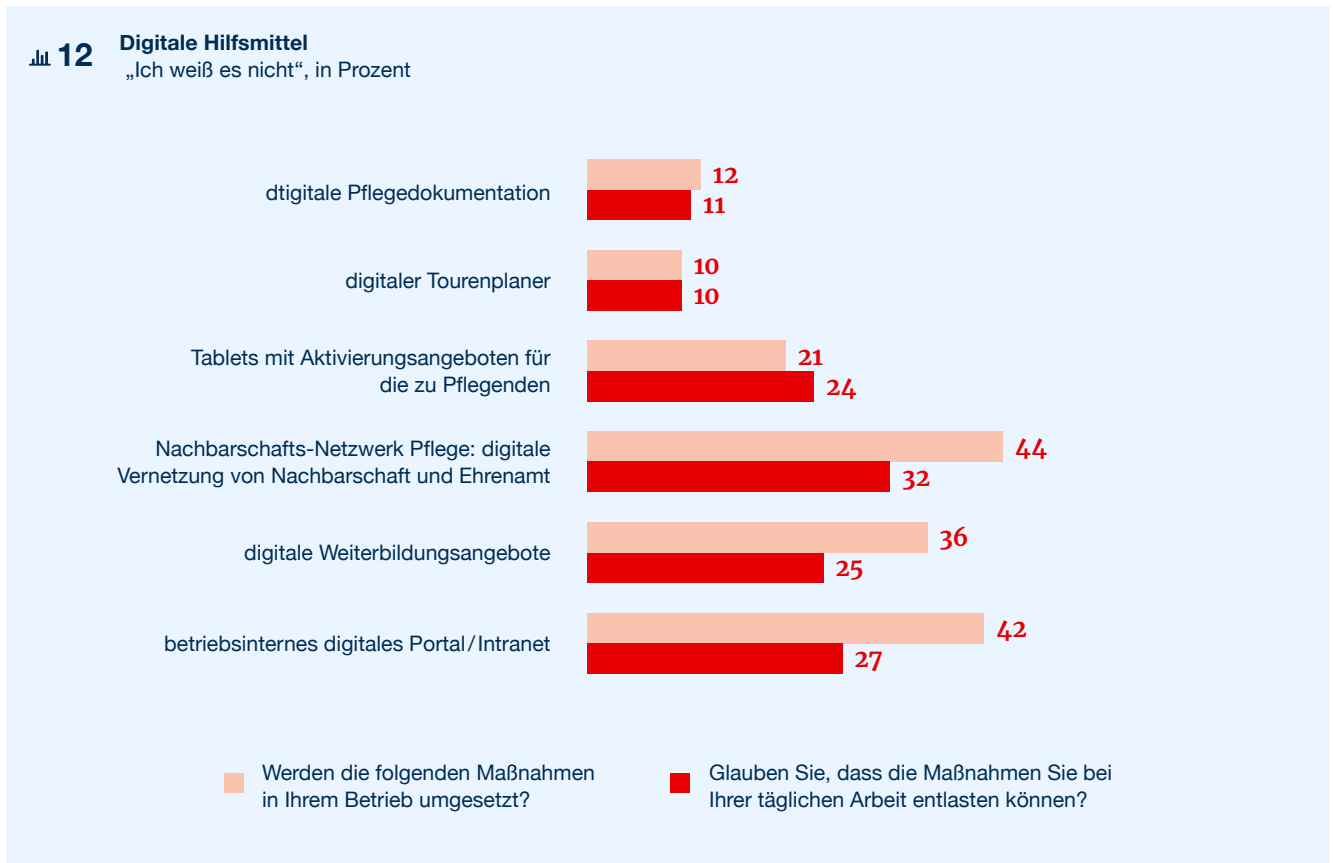
E-Learning-Angebote sind eher noch Ausnahmefälle. Gerade der Einsatz von Tablets wird von deutlich mehr Personen als potenziell entlastend bewertet, als diese die Geräte bisher tatsächlich nutzen. Auch einem digitalen Weiterbildungsangebot wird häufiger Entlastungspotenzial zugeschrieben, als es bisher verfügbar ist. Deutlich wird, dass digitale Hilfsmittel dort, wo sie zum praktischen Einsatz kommen, in der Regel Entlastung bieten.





Ebenfalls wird deutlich, dass ein erheblicher Anteil der Befragten das Nutzenpotenzial der unterschiedlichen Hilfsmittel nicht einschätzen kann. Rund ein Drittel der Befragten weiß

nicht, ob der Einsatz von Tablets, E-Learning oder einem Intranet sie in ihrer Arbeit entlasten könnte (siehe **Grafik 12**).







## KAPITEL 2

# Ausblick

Von der leistungsgerechten Bezahlung über betriebliche Maßnahmen zur Reduktion gesundheitlicher Belastungen bis hin zur Förderung der Handlungsautonomie der Mitarbeitenden und der gesellschaftlichen Anerkennung des Pflegeberufs gibt es eine ganze Reihe von Möglichkeiten, Chancen und Potenziale der Mitarbeitenden in der DRK-Altenpflege zu nutzen.

---

# Chancen und Potentiale nutzen



## **Leistungsgerechte Bezahlung sicherstellen**

Aus der Erhebung wird deutlich, dass der Wunsch nach einer leistungsgerechten Bezahlung nach wie vor ein zentrales Thema für viele Pflegekräfte ist, auch wenn „weiche“ Faktoren wie das Verhältnis zu den Pflegenden durchaus dominieren. So werden in der Arbeitspsychologie monetäre Faktoren häufig auch als „Reinheitsfaktoren“ betrachtet, also Faktoren, die für die Wahl des Pflegeberufs nicht allein ausschlaggebend sind, bei denen es aber durchaus wichtig ist, sie in Balance zu halten, um einen „Exit“ zu vermeiden. Politisch als auch verbandspolitisch bedeutet das: Eine leistungsgerechte Vergütung für Pflegekräfte zu sichern ist ein wesentlicher Baustein, um den Fachkräftebedarf von morgen zu sichern. Für die aktuelle Debatte zur Reformierung der Pflegeversicherung bedeutet das, konkret zu prüfen, durch welche Mittel dieser zusätzliche Finanzierungsbedarf perspektivisch gedeckt werden kann, ohne die Pflegebedürftigen finanziell unangemessen zusätzlich zu belasten.



## **Maßnahmen für Gesundheit ausbauen, um längerfristige Perspektiven zu ebnet**

Neben dem Gehalt gehört die hohe körperliche Belastung zu den am häufigsten genannten Gründen, um den Pflegeberuf aufzugeben. Hinzu kommt, dass die physische Belastungsfähigkeit mit steigendem Alter und höherem Dienstgrad sinkt. Um langfristige Perspektiven im Pflegeberuf zu ermöglichen, ist es wichtig, wirksame Maßnahmen zum Gesundheitserhalt im Betrieb anzubieten und dieses Angebot aktiv zu kommunizieren. Andernfalls ist davon auszugehen, dass sich der Fachkräftemangel noch zusätzlich durch eine hohe Anzahl von Beschäftigten verstärkt, die aufgrund der hohen Belastung ihren Beruf nicht bis zum Rentenalter fortführen.



## **Digitalisierungspotenziale voll ausschöpfen und digitale Kompetenzen fördern**

Um Pflegekräfte zu entlasten und Bürokratieaufwand gezielt zu reduzieren, ist der verstärkte Einsatz digitaler Hilfsmittel ein nützlicher Hebel. Dabei geht es nicht nur um den Aufbau entsprechender Infrastrukturen bzw. um die erhöhte Verfügbarkeit von Hilfsmitteln wie Tablets, digitalen Tourenplanern und digitaler Pflegedokumentation, sondern auch um Aufklärungsarbeit. Vielen Befragten sind die genannten Hilfsmittel überhaupt nicht bekannt oder sie geben an, den Nutzen, etwa von E-Learning-Angeboten, Tablets oder einem Intranet, für ihre Arbeit nicht bewerten zu können. Hier braucht es zusätzliche Ressourcen, um über Technologien und ihre Anwendungsmöglichkeiten zu informieren und die Nutzung im Arbeitsalltag angemessen anzuleiten und zu beraten.





**Organisationsmodelle  
mit hoher Handlungsautonomie  
fördern und Führungskräfte  
entwickeln**

Die Verwendung digitaler Tools sollte zudem in eine Arbeitsorganisation eingebettet sein, die sich nicht nur an Ressourcen- und Effizienzkriterien orientiert, sondern vor allem Kompetenzen und Bedarfe der Mitarbeitenden und Klienten in den Blick nimmt. Hier gilt es, innovative Organisationskonzepte und gute Beispiele aus der Praxis, wie bspw. das Pflegedienstunternehmen Buurtzorg, genauer zu betrachten und adaptierfähige Aspekte zu übernehmen. Bei Buurtzorg ist das vor allem die konsequente Selbstorganisation der einzelnen Teams, die zu einer überdurchschnittlichen Mitarbeitendenzufriedenheit führt. Auch hier zeigt sich, dass ein Mehr an Handlungsautonomie bei Arbeitsprofilen mit vielfältigen Stressfaktoren dennoch zu einer hohen Gesamtzufriedenheit der Arbeitnehmenden führen kann. Dabei geht es weniger darum, gute Beispiele aus der internationalen Praxis als Modell zu kopieren, was aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher Rahmenbedingungen, bspw. hinsichtlich der Pflegedienstleitung, nicht möglich wäre. Vielmehr geht es darum, Inspirationspunkte zu sammeln, um eigene Organisationsmodelle wirkungsvoll weiterzuentwickeln und die Handlungsspielräume der Mitarbeitenden – dort, wo es möglich erscheint – zu erhöhen. Eine partizipative digitale Dienstplanung oder die Übernahme heilkundlicher Tätigkeiten sind zwei konkrete Ansatzpunkte hierzu. Um diese und weitere Maßnahmen des Job-Enrichment gezielt zu gestalten, braucht es qualifizierte Führungskräfte, die dafür sorgen, dass sich die Prozesse und Strukturen in Einrichtungen nachhaltig verbessern und Mitarbeitende in kritischen Situationen künftig noch häufiger angemessene Unterstützung erhalten.



**Vereinbarkeit von Familie  
und Beruf weiter ausbauen,  
um Arbeitszeiterhöhungen zu  
ermöglichen**

Der ungedeckte Personalbedarf von rund 517.000 VZÄ bis zum Jahr 2030 kann nach bisherigem Stand nicht (nur) mit erhöhten Investitionen in die Ausbildung kompensiert werden, nicht zuletzt aufgrund demografischer Entwicklungen. Um qualifiziertes Fachkräftepersonal in angemessenem Umfang zu aktivieren, müssen andere Lösungen gefunden werden. Die Anwerbung und Ausbildung ausländischer Pflegefachkräfte ist eine von vielen Maßnahmen, um zusätzliches Personal zu gewinnen. Die Umfrageergebnisse zeigen eine weitere Handlungsoption auf: Teilzeitkräfte in Vollzeitkräfte zu verwandeln. Wie? Das gilt es herauszufinden. Hier besteht noch Forschungsbedarf hinsichtlich bisheriger Hemmnisse. Ein mögliches Hindernis seitens der Beschäftigten könnte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein, die von den Befragten, die eine geringere Arbeitszeit haben, als von ihnen erwünscht ist, in der Umfrage schlechter bewertet wurde als durch die Vollzeitkräfte. Zu prüfen ist, welche weiteren Gründe, wie bspw. der Prozess der Dienstplanerstellung, bisher Hemmnisse darstellen, die Arbeitszeit auf Wunsch von Arbeitnehmenden zu erhöhen, um passende Lösungen zu entwickeln.



**Gesellschaftliche  
Anerkennung des Pflegeberufs  
stärken**

Wahrnehmbare Anstrengungen der letzten Jahre, den Pflegeberuf in der öffentlichen Wahrnehmung aufzuwerten, haben nicht den erwünschten Erfolg erzielt. Zumindest ist aus Sicht der Befragten eine hohe Wertschätzung ihres Berufs durch die Gesellschaft nach wie vor nicht spürbar. Fraglich ist, ob es reicht, die Öffentlichkeitsarbeit zu intensivieren. Zu prüfen ist, ob und welche neuen Methoden und Maßnahmen gefunden werden können, um den Pflegeberuf in der gesellschaftlichen Wahrnehmung als das zu besetzen, was er ist: ein unersetzlicher Baustein eines generationenübergreifenden Miteinanders und sozialer Fürsorge.



KAPITEL 3

# Anhang

Eine Analyse der Daten mithilfe von Regressionsanalysen ermöglicht einen genaueren Blick auf weitere Zusammenhänge. Zum Beispiel lässt sich der Einfluss der sozialen Unterstützung durch den Arbeitgeber und der Handlungsautonomie auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsklima bei den befragten Mitarbeitenden untersuchen.

---

## Erhebungszeitraum und Rücklaufquote

Die Befragung wurde mittels Onlinefragebogen von März bis Juli 2019 durchgeführt. Insgesamt gab es 246 auswertbare Antworten aus zwei Landesverbänden. Aus dem DRK-Landesverband Niedersachsen beteiligten sich die Kreisverbände Wolfenbüttel-Sickte, Lüchow-Danneberg, Wittmund. Aus dem DRK-Landesverband Sachsen nahmen die Kreisverbände Döbeln-Hainichen und Großhain teil. 54 % der Antworten kamen aus Sachsen und rund 46 % aus Niedersachsen. Die große Mehrheit der befragten Personen ist in der ambu-

lanten Pflege tätig (82 %). Die restlichen 18 % verteilen sich auf Mitarbeitende in der stationären und teilstationären Pflege. Mehr als die Hälfte der Antworten (55 %) kam von Fachkräften, der Rest von Personen in Helferberufen (siehe hierzu im Detail [☉ Frage 15 im Fragebogen mit Umfrageergebnissen in Prozent](#)).

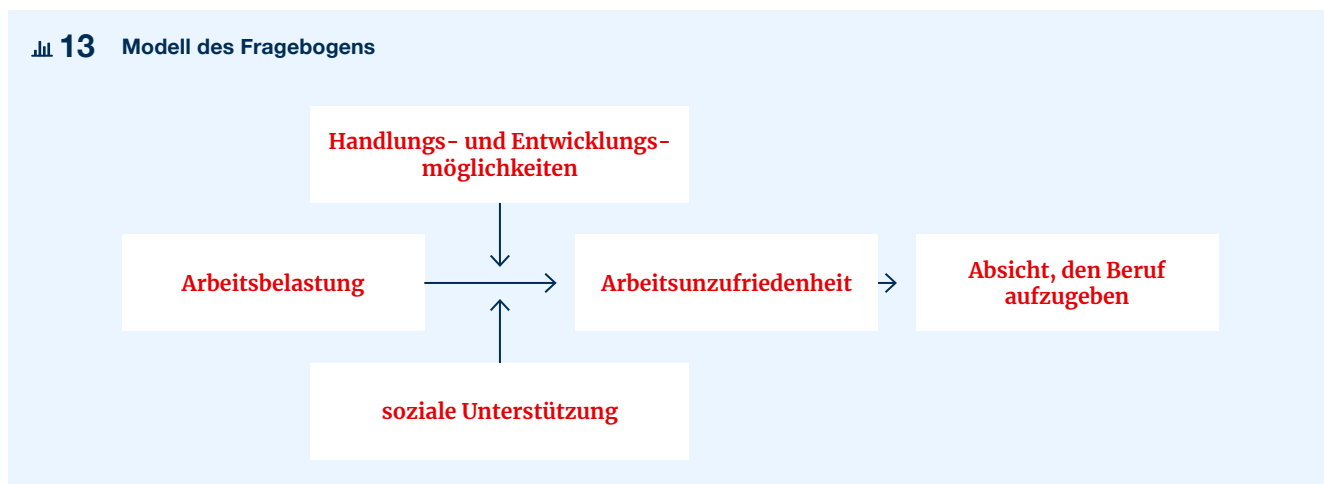
Die Rücklaufquote lag im Durchschnitt bei 52 % (inkl. eines Kreisverbands mit einer sehr geringen Rücklaufquote und den übrigen mit recht hohen Rücklaufquoten von 70–90 %).

## Analytischer Bezugsrahmen: das JDCS-Modell

Als analytischer Bezugsrahmen für die Erhebung wurde das in der Arbeitssoziologie gängige Job-Demand-Control-Support-Modell (kurz: JDCS-Modell) zugrunde gelegt. Das JDCS-Modell bietet eine bewährte Grundlage, um den Zusammenhang zwischen den Arbeitsanforderungen und der Arbeitsmotivation darzustellen. Laut des JDCS-Modells sind zwei Faktoren hauptsächlich für das berufliche Wohlbefinden verantwortlich: die beruflichen Anforderungen sowie der Handlungs- und Entscheidungsspielraum der Mitarbeitenden. Kernthese des Modells ist, dass kein unilateraler Zusammenhang zwischen der Höhe der Arbeitsanforderungen und dem beruflichen Wohlbefinden besteht. Vielmehr hängt das Wohlbefinden der Mitarbeitenden auch davon ab, ob genügend Entscheidungsspielraum vorhanden ist, um die hohen Anforderungen zu steuern. Das heißt konkret: Bei einer hohen Handlungsautonomie bei gleichzeitig hohen beruflichen Herausforderungen werden die kognitiven Fähigkeiten stimuliert, es treten Lerneffekte ein und die Personen wachsen sprichwörtlich mit ihren Aufgaben. Erst wenn sehr hohe Arbeits-

anforderungen mit einer sehr geringen Kontrolle über den Arbeitsprozess einhergehen, entstehen Stress, Unzufriedenheit und damit auch gesundheitliche Probleme. Die kognitiven Ressourcen der Personen wachsen nicht, sondern sind irgendwann aufgebraucht. Inwieweit die Arbeitsanforderungen Stress und Unzufriedenheit verursachen, wird wiederum durch die soziale Unterstützung, welche die Mitarbeitenden erfahren, moderiert. In der Forschungsliteratur wurde vielfach nachgewiesen, dass ein Unterstützungsnetzwerk aus Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und privatem Umfeld den entstandenen Stress reduzieren kann.<sup>6</sup>

In [13 Grafik 13](#) sind die beschriebenen Zusammenhänge schematisch dargestellt. In der Literatur werden Pflegeberufe als ein klassisches Beispiel für sogenannte „high strain jobs“, also Tätigkeiten mit sehr hohen Arbeitsanforderungen und tendenziell nur sehr geringem Entscheidungsspielraum, genannt. In einem solchen Arbeitsumfeld ist die soziale Unterstützung besonders wichtig.



<sup>6</sup> The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research, *International Journal of Work, Health & Organisations*, 1999 (2): S. 87 – 114

## Multivariate Regressionsanalyse zur Arbeitszufriedenheit

Nach der Erhebung wurden ausgewählte Daten einer logistischen, multivariaten Regressionsanalyse unterzogen. Das bedeutet ein statistisches Verfahren, mit dessen Hilfe die Ursachen für die Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit bei den befragten Personen analysiert werden. Was sind die Gründe dafür, dass manche Personen mit den Arbeitsbedingungen insgesamt oder dem Arbeitsklima zufrieden sind und andere nicht? Dieses Verfahren ermöglicht, Hinweise zu finden, welche Faktoren bei den befragten Personen deren Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit verursachen. Der Gegenstand, welcher untersucht wird, wird dabei als „abhängige“ Variable bezeichnet, die verschiedenen möglichen Einflussfaktoren als „unabhängige“ Variablen. Als abhängige Variablen wurden die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen sowie dem Arbeitsklima und die Veränderungen der Arbeitsbedingungen gewählt. Für die Regressionsanalysen wurden vier verschie-

dene **Indizes** aus den verschiedenen Fragen gebildet. Die Indizes entsprechen den Boxen aus **Grafik 13**. Für die soziale Unterstützung wird lediglich die Unterstützung durch den Arbeitgeber verwendet, da die anderen Items (Unterstützung durch Kollegen oder Patienten, gesellschaftliches Ansehen) bereits in der bivariaten Analyse keine signifikanten Zusammenhänge mit der Arbeitszufriedenheit aufweisen.

Für die Konstruktion der Indizes wurde schlicht der jeweilige Skalenmittelwert berechnet. Die interne Konsistenz der Indizes wurde durch Faktorenanalysen bestätigt. Alle Skalen sind eindimensional. Die Korrelation zwischen den einzelnen Items und der jeweiligen Skala (Faktorladungen) liegt in allen Fällen über 0,7, bei den meisten Items sogar über 0,8. Cronbachs Alpha liegt bei allen 4 Skalen zwischen 0,8 und 0,85 und weist ebenfalls auf eine hohe Konsistenz der Skalen hin.

### Indizes

#### Entwicklungspotenzial

- Ich kann eigenverantwortlich arbeiten.
- Ich kann mein Wissen und meine Erfahrung nutzen.
- Ich habe die Möglichkeit, Neues zu lernen und mich fachlich zu entwickeln.
- Ich habe Zugang zu Fort- und Weiterbildungen.

#### Handlungsautonomie

- In der Dienstplanung werden meine persönlichen Bedürfnisse berücksichtigt.
- Ich kann auf die Planung meiner Arbeit Einfluss nehmen.
- Wie zufrieden sind Sie derzeit mit der Dienstplangestaltung?

#### Belastung

- Ich empfinde meine Arbeit als zu stressig.
- Ich fühle mich körperlich erschöpft.
- Ich fühle mich psychisch erschöpft.
- Ich habe Rückenschmerzen.

#### Unterstützung durch Arbeitgeber

- Ich fühle mich dem Arbeitgeber verbunden.
- Ich werde von meinen Vorgesetzten unterstützt.
- Ich habe Zugang zu Anleitung, Supervision und Unterstützung in schwierigen Situationen.

Als weitere unabhängige Variable wurde die Zufriedenheit mit der Bezahlung und der Dienstplangestaltung in die Modelle mit aufgenommen, da die beiden Fragen relativ hohe Korrelationen mit der Arbeitszufriedenheit aufweisen und auch bei den Gründen nach dem möglichen Ausscheiden aus dem Beruf an erster und dritter Stelle stehen. Als weitere Kontrollvariablen wurden die Anzahl der Dienstjahre der Mitarbeitenden

sowie der Umstand, ob die Mitarbeitenden eine Pflegehelfer- oder Fachkraftausbildung haben und ob sie in einer stationären oder ambulanten Einrichtung arbeiten, mit aufgenommen. Bei der bivariaten Betrachtung hat sich gezeigt, dass die Befragten mit einer Helferausbildung im Durchschnitt etwas weniger unter psychischem Druck und Stress stehen und mit der personellen Besetzung tendenziell zufriedener sind.

**1 Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen**

Odds ratio

	Odds ratio
<b>Bezahlung (zufrieden)</b>	<b>2,5</b>
<b>personelle Besetzung (zufrieden)</b>	<b>3,9</b>
Entwicklungspotenzial	
Handlungsautonomie	
Belastung	
<b>Unterstützung durch Arbeitgeber</b>	<b>3,7</b>
ambulant/stationär	
Fachkraft/Helferberuf	
Berufserfahrung	

**2 Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima**

Odds ratio

	Odds ratio
<b>Bezahlung (zufrieden)</b>	<b>4,5</b>
<b>personelle Besetzung (zufrieden)</b>	<b>4,7</b>
Entwicklungspotenzial	
Handlungsautonomie	
Belastung	
<b>Unterstützung durch Arbeitgeber</b>	<b>26,0</b>
ambulant/stationär	
Fachkraft/Helferberuf	
Berufserfahrung	

**3 Veränderung der Arbeitsbedingungen**

Odds ratio

	Odds ratio
<b>Bezahlung (zufrieden)</b>	<b>14,4</b>
personelle Besetzung (zufrieden)	
Entwicklungspotenzial	
<b>Handlungsautonomie</b>	<b>7,3</b>
Belastung	
<b>Unterstützung durch Arbeitgeber</b>	<b>4,7</b>
ambulant/stationär	
Fachkraft/Helferberuf	
Berufserfahrung	



☒ **Tabelle 1** zeigt im Ergebnis, welche Faktoren die Arbeitsbedingungen statistisch signifikant beeinflussen. Dazu wurden die befragten Personen zunächst in zwei Gruppen eingeteilt, je nachdem, ob sie mit den Arbeitsbedingungen zufrieden oder unzufrieden sind. Die Faktoren ohne Zahlenangaben in der Spalte „Odds ratio“ (auf Deutsch: Chancenverhältnis) haben keinen signifikanten Einfluss auf die Zufriedenheit. Das bedeutet, für sich genommen macht es keinen Unterschied für die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, ob die Mitarbeitenden in einer ambulanten oder stationären Einrichtung arbeiten, ob sie Fachkräfte sind oder Helferberufe haben und wie viel Berufserfahrung sie besitzen. Gleiches gilt für die Zufriedenheit mit dem Entwicklungspotenzial und der Handlungsautonomie sowie für die wahrgenommene Belastung. Diese Faktoren haben für sich genommen ebenfalls keinen Einfluss auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen.

Dass die körperlichen und psychischen Belastungen keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben, mag im ersten Moment überraschen. In einer multivariaten Analyse werden die gegenseitigen Einflüsse, welche die unabhängigen Variablen aufeinander haben, bereits herausgerechnet, sodass nur der „reine“ Effekt der jeweiligen Variable deutlich wird. Für unser Beispiel bedeutet das: Wie sehr die befragten Personen ihre körperlichen und psychischen Belastungen beklagen, hängt auch von ihrer (Un-)Zufriedenheit mit der personellen Besetzung und ihrer Zufriedenheit mit der Unterstützung durch den Arbeitgeber ab. Werden diese Einflüsse (und die aller anderen im Modell enthaltenen Faktoren) herausgerechnet, bleibt nur der „reine“ Effekt der Belastungen auf die Arbeitsbedingungen übrig. Dieser allein ist nicht signifikant.

Die personelle Besetzung hat jedoch einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Die Zahl 3,9 ist so zu interpretieren, dass bei Personen, welche mit der personellen Besetzung in ihren Einrichtungen zufrieden sind, die Wahrscheinlichkeit fast 4-mal höher ist, dass sie auch mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind, als bei Personen, die mit der personellen Besetzung unzufrieden sind. Bei Personen, die mit der Bezahlung zufrieden sind, ist die Wahrscheinlichkeit 2,5-mal so hoch, dass sie auch mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind. Einen deutlichen Effekt auf die Arbeitszufriedenheit hat auch die Unterstützung durch den Arbeitgeber (Faktor 3,7).

Der Einfluss der Unterstützung durch den Arbeitgeber weist in ☒ **Tabelle 2** eine noch deutlichere Signifikanz auf. In dieser Tabelle wird dargestellt, welche Faktoren die Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima beeinflussen. Bei den befragten Personen, die mit der Unterstützung durch den Arbeitgeber zufrieden sind, ist die Wahrscheinlichkeit 26-mal höher, dass sie auch mit dem Arbeitsklima zufrieden sind, als bei Personen, die mit der Unterstützung unzufrieden sind.

☒ **Tabelle 3** zeigt die statistisch signifikanten Ergebnisse für die Wahrnehmung der Veränderung der Arbeitsbedingungen im Betrieb in den letzten sechs Monaten. Bei diesem Modell wurden diejenigen Befragten, welche der Meinung sind, dass sich die Arbeitsbedingungen in den letzten sechs Monaten verbessert oder eher verbessert haben, und diejenigen, welche geantwortet haben, dass sich die Bedingungen verschlechtert/eher verschlechtert haben, in zwei Gruppen geteilt. Der Umstand, dass die Wahrscheinlichkeit, positive Veränderungen wahrgenommen zu haben, um den Faktor 14 steigt, wenn die gleichen Personen auch mit der personellen Besetzung zufrieden sind, verdeutlicht, wie wichtig die Besetzung offener Stellen ist, um positive Veränderungen bei den Mitarbeitenden zu bewirken.

Ebenfalls signifikant ist der Einfluss der Handlungsautonomie. In Einrichtungen, in denen Mitarbeitende mit ihrer Handlungsautonomie zufrieden sind, ist die Wahrscheinlichkeit 4,7-mal höher, dass die Mitarbeitenden auch positive Veränderungen der Arbeitsbedingungen wahrnehmen. Wie genau der kausale Zusammenhang in diesem Fall verläuft, kann anhand der vorliegenden Daten nicht endgültig geklärt werden. Es gibt empirische Belege, dass in den DRK-Einrichtungen, in denen Mitarbeitende eine höhere Handlungsautonomie genießen, auch eine positivere Unternehmenskultur und ein innovationsfreundlicheres Klima vorherrscht als in anderen Einrichtungen.<sup>7</sup> Folglich liegt es nahe, dass bei befragten Personen, die mit ihrer Handlungsautonomie zufrieden sind, im letzten halben Jahr in stärkerem Maße als anderswo positive Veränderungen im Arbeitsumfeld stattgefunden haben. Es kann aber auch umgekehrt sein: Den Personen, welche positive Veränderungen wahrgenommen haben, wurde ein größerer Spielraum eingeräumt, ihre Arbeit selbstständig zu gestalten und zu organisieren. An dieser Stelle ergibt sich weiterer Forschungsbedarf, um die kausalen Zusammenhänge detaillierter zu analysieren. Entscheidend ist hier jedoch, dass es einen statistisch nachweisbaren Zusammenhang zwischen einer hohen Handlungsautonomie und positiven Veränderungen der Arbeitsbedingungen gibt.

7 Lutz Schumacher, Personalsituation in den Kreisverbänden und Einrichtungen des DRK, S. 66, Abb. 42, 2018: Gutachten im Auftrag des DRK-GS.

## Fragebogen mit Umfrageergebnissen

### IN PROZENT

#### 1. Wie zufrieden sind Sie derzeit mit ...

	<b>sehr zufrieden</b>	<b>ziemlich zufrieden</b>	<b>ziemlich unzufrieden</b>	<b>sehr unzufrieden</b>
... den Arbeitsbedingungen in Ihrem Betrieb insgesamt?	33,1	49,8	11,8	5,3
... dem Arbeitsklima in Ihrem Betrieb?	34,4	45,1	14,3	6,1
... Ihrer Bezahlung?	8,6	49,8	29,0	12,7
... der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?	36,0	47,7	13,0	3,3
... der Dienstplangestaltung?	37,7	45,9	13,1	3,3
... der personellen Besetzung in Ihrem Betrieb?	19,2	45,0	26,3	9,6

#### 2. Würden Sie Ihren derzeitigen Stellenumfang ...

... so beibehalten wollen?	72,8
... gerne erhöhen wollen?	19,2
... gerne verringern wollen?	8,0

#### 3. Bitte bewerten Sie, mit welcher Häufigkeit die nachfolgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

	<b>niemals</b>	<b>selten</b>	<b>häufig</b>	<b>täglich</b>
Ich empfinde meine Arbeit als zu stressig.	11,8	50,0	35,7	2,5
Ich empfinde meine Arbeit als zu monoton oder langweilig.	59,7	34,5	4,2	1,7
Ich fühle mich körperlich erschöpft.	14,3	50,2	30,8	4,6
Ich fühle mich psychisch erschöpft.	22,2	46,0	26,4	5,4
Ich habe Rückenschmerzen.	16,0	41,4	32,9	9,7
Ich habe Einschlafschwierigkeiten.	30,8	39,2	21,9	8,0
Ich muss kurzfristig für Kolleginnen oder Kollegen wegen Krankheit/Urlaub einspringen.	8,9	54,0	35,7	1,3

**4. Haben sich die Arbeitsbedingungen für Sie in den letzten 6 Monaten ...**

... verbessert?	15,2
... eher verbessert?	17,3
... Nicht verändert?	51,1
... eher verschlechtert?	12,7
... verschlechtert?	3,8

**5. Gibt es in Ihrem Betrieb Maßnahmen, um Ihnen bei Ihren berufsbedingten gesundheitlichen Belastungen zu helfen?**

ja	59,0
nein	18,0
weiß nicht	23,0

**6. Bei „ja“: Sind diese Gesundheitsmaßnahmen in Ihren Augen hilfreich?**

sehr hilfreich	42,3
teilweise hilfreich	52,6
eher nicht hilfreich	5,1
gar nicht hilfreich	0,0

**7. Gibt es in Ihrem Betrieb Maßnahmen, um Ihnen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu helfen?**

ja	47,4
nein	20,3
weiß nicht	32,3

**8. Bei „ja“: Sind diese Maßnahmen in Ihren Augen hilfreich?**

sehr hilfreich	60,0
teilweise hilfreich	37,3
eher nicht hilfreich	1,8
gar nicht hilfreich	0,9

**9. Im Folgenden finden Sie Aussagen zur Arbeitssituation.  
Bitte geben Sie an, inwieweit die Aussagen auf Sie zutreffen.**

	<b>stimme voll zu</b>	<b>stimme eher zu</b>	<b>stimme eher nicht zu</b>	<b>stimme gar nicht zu</b>
Ich habe die Möglichkeit, Neues zu lernen und mich fachlich zu entwickeln.	44,3	36,6	18,3	0,9
Ich kann eigenverantwortlich arbeiten.	65,1	29,8	4,3	0,9
Ich kann mein Wissen und meine Erfahrung nutzen.	66,4	27,7	5,1	0,9
Ich kann auf die Planung meiner Arbeit Einfluss nehmen.	46,0	35,3	14,5	4,3
Ich habe Zugang zu Fort- und Weiterbildungen.	58,4	25,6	10,9	5,0
In der Dienstplanung werden meine persönlichen Bedürfnisse berücksichtigt.	52,5	37,4	8,0	2,1
Ich bekomme eine Menge von den zu Pflegenden zurück.	68,2	28,0	3,8	0,0
Ich fühle mich von den Kolleginnen und Kollegen unterstützt.	47,0	40,3	11,0	1,7
Ich fühle mich dem Arbeitgeber verbunden.	39,9	39,1	14,3	6,7
Ich werde von meinen Vorgesetzten unterstützt.	47,9	34,0	12,6	5,5
Meine Arbeit wird von den Angehörigen der zu Pflegenden geschätzt.	49,8	42,2	7,6	0,4
Meine Arbeit wird von der Gesellschaft anerkannt.	24,5	35,9	30,4	9,3
Ich habe Zugang zu Anleitung, Supervision und Unterstützung in schwierigen Situationen.	23,3	43,1	23,7	9,9

**10. Werden die folgenden Maßnahmen in Ihrem Betrieb umgesetzt?**

	<b>ja</b>	<b>nein</b>	<b>weiß nicht</b>
digitale Pflegedokumentation	41,6	45,9	12,4
digitaler Tourenplaner	63,4	26,9	9,7
Tablets mit Aktivierungsangeboten für die zu Pflegenden	9,1	70,0	20,9
Nachbarschafts-Netzwerk Pflege: digitale Vernetzung von Nachbarschaft und Ehrenamt zur Stabilisierung der Pflege	2,6	53,0	44,3
digitale Weiterbildungsangebote über E-Learning-Plattformen, Smartboards oder Tablets	8,5	55,1	36,3
betriebsinternes digitales Portal/Intranet	24,3	33,5	42,2

**11. Glauben Sie, dass die folgenden Maßnahmen Sie bei Ihrer täglichen Arbeit entlasten können?**

	<b>ja, bestimmt</b>	<b>ja, vielleicht</b>	<b>eher nicht</b>	<b>bestimmt nicht</b>	<b>Ich kann mir nichts darunter vorstellen.</b>	<b>weiß nicht</b>
digitale Pflegedokumentation	39,3	34,2	11,1	2,1	2,1	11,1
digitaler Tourenplaner	57,1	24,1	5,8	1,8	0,9	10,3
Tablets mit Aktivierungsangeboten für die zu Pflegenden	24,2	26,8	16,9	2,6	5,2	24,2
Nachbarschafts-Netzwerk Pflege: digitale Vernetzung von Nachbarschaft und Ehrenamt zur Stabilisierung der Pflege	11,5	22,9	19,8	4,0	10,1	31,7
digitale Weiterbildungsangebote über E-Learning-Plattformen, Smartboards oder Tablets	21,2	29,9	14,3	3,9	5,6	25,1
betriebsinternes digitales Portal/Intranet	22,4	30,7	14,0	2,2	3,9	26,8

## 12. Fortführung des Berufs

	ja, bestimmt	eher ja	eher nein	bestimmt nicht	weiß nicht
Würden Sie sich heute noch einmal für Ihre jetzige Tätigkeit entscheiden?	55,7	22,6	9,1	7,0	5,7
Können Sie sich vorstellen, Ihre jetzige Tätigkeit bis zur Rente auszuüben?	41,1	21,2	13,4	13,0	11,3

## 13. Bitte nennen Sie die zwei wichtigsten Gründe, warum Sie sich zukünftig gegen Ihren jetzigen Beruf entscheiden würden.

Mein Lohn ist nicht leistungsgerecht.	69,2
Die Bürokratie/Der Dokumentationsaufwand ist zu hoch.	21,5
Die körperliche Belastung ist zu hoch.	38,5
Die Arbeitszeiten sind zu ungünstig.	10,8
Der Personalmangel in meinem Betrieb ist zu belastend.	21,5
Ich erhalte zu wenig Wertschätzung vom Arbeitgeber.	18,5
Die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen ist belastend.	6,2
Ich habe nicht ausreichende Möglichkeiten zur Weiterbildung.	1,5
Mein Fachwissen wird nicht anerkannt.	1,5
Meine Tätigkeit ist nicht vielseitig genug.	1,5
Meine Arbeit ist nicht mit der Betreuung meiner Kinder vereinbar.	3,1

## 14. In welchem Bereich der Altenpflege sind Sie tätig?

ambulante Pflege	81,3
teilstationäre Pflege	8,5
vollstationäre Pflege	8,9
Pflegeschule	1,2



**15. Was für eine Qualifikation haben Sie?**

Gesundheits- und Krankenpflegerin sowie Gesundheits- und Krankenpfleger	19,7
Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger	2,6
Altenpflegerin und Altenpfleger	33,0
Krankenpflegehelferin und Krankenpflegehelfer	4,7
Altenpflegehelferin und Altenpflegehelfer	10,7
Pflegeassistentin und Pflegeassistent	5,6
Betreuungskraft nach § 43b, 53c SGB XI	7,7
Pflegebasiskurs	0,4
angelernt	7,7
Sonstiges	7,7

**16. Ist Ihr Arbeitsvertrag ...**

... befristet?	8,4
... unbefristet?	90,2
ohne Angabe	1,4

**17. Wie lange sind Sie schon in Ihrem jetzigen Tätigkeitsfeld tätig?**

unter einem Jahr	9,0
ein bis drei Jahre	14,1
drei bis fünf Jahre	9,4
fünf bis zehn Jahre	19,7
zehn bis 15 Jahre	15,4
über 15 Jahre	32,5

# Impressum

## Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz e. V. – Generalsekretariat  
Carstennstraße 58, 12205 Berlin

## Autoren

Felix Schwarzer, Anna-Katharina Viehstädt

## Gestaltung

Sherpa Design GmbH  
www.sherpa-design.de

## Druck

PieReg Druckcenter Berlin GmbH  
www.druckcenter-berlin.de

## Bildnachweise

Titel: Andre Zelck/DRK-Service GmbH  
Seite 6: Andre Zelck/DRK-Service GmbH  
Seite 18: Andre Zelck/DRK GS  
Seite 22: Andre Zelck/DRK-Service GmbH



Gefördert durch die

**GlücksSpirale**



**Deutsches Rotes Kreuz e.V.**  
**Generalsekretariat**

Carstennstraße 58  
12205 Berlin

Tel. 030 85404-0  
Fax 030 85404-450  
[www.drk.de](http://www.drk.de)