

**Die berufliche Situation von
Pflegefachkräften 2023**

**Ergebnisse einer Online-Umfrage unter Mitgliedern
der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz**

November 2023

Vertraulich!

Nachdruck, Vervielfältigung oder Veröffentlichung dieser Daten, ganz oder teilweise, nur mit Genehmigung des
INSTITUTS FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH

Inhalt

	Seite
Einleitung.....	1
1. Die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation.....	4
2. Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag.....	11
3. Das Problem der Überlastung	26
4. Probleme bei der Zusammenarbeit verschiedener Gruppen von Mitarbeitern in der Pflege	38
5. Corona und die langfristigen Folgen	45

Anhanggrafiken

Anhanggrafiken A1 – A3 (nicht im Text erwähnt)

Tabellenteil

Technische Erläuterungen

Tabellen: Tabelle

Zufriedenheit mit dem Leben und dem Beruf

Zufriedenheit mit dem eigenen Leben	1 a-c
Zufriedenheit mit der beruflichen Situation	2 a-c
Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen	3 a-c
Freude am Pflegeberuf	4 a,b
Vereinbarkeit des Berufs mit dem Privatleben	5 a,b
Sorge um den Arbeitsplatz	6 a,b
Wie stolz ist man auf den Beruf in der Pflege?.....	7 a,b
Anerkennung des Pflegeberufs in der Gesellschaft	8 a,b

Belastungsfaktoren bei der Arbeit

Wie häufig hat man selbst das Gefühl mangelnden Fachwissens oder mangelnder Kompetenz?.....	9 a,b
Wie stark man sich durch die Arbeit belastet fühlt	10 a,b
Faktoren, die bei der Arbeit belasten	11 a-f
Kann man Patienten/Klienten ausreichend helfen?.....	12 a,b
Körperliche Angriffe durch Patienten, Klienten bzw. Angehörige.....	13 a,b
Grobe Behandlung von Patienten durch Kollegen.....	14 a,b
Anteil ausländischer Kollegen	15 a,b
Schwierigkeiten mit ausländischen Kollegen (Beschäftigte, die mit ausländischen Kollegen zusammenarbeiten) –	
– Das tritt häufig auf.....	16 a-c
– Das tritt gelegentlich auf	17 a-c
– Das tritt selten auf.....	18 a-c
– Das tritt nie auf	19 a-c
Hat man Kollegen, die über eine Leihfirma angestellt sind?	20 a,b
Belastetes Arbeitsklima zwischen regulär Angestellten und Leiharbeitern? (Beschäftigte, die mit Leiharbeitern zusammenarbeiten und Leiharbeiter selbst).....	21 a,b
Eigene Überlegungen, sich über eine Leiharbeitsfirma anstellen zu lassen (Beschäftigte, die nicht selbst Leiharbeiter sind)	22 a,b

Arbeitsüberlastung und Abwanderungsgedanken

Wie häufig ist ungeplantes Einspringen?.....	23 a,b
Erwägung von Reduzierung der Arbeitszeit (Vollzeit Beschäftigte)	24
Erwägung von Ausweitung der Arbeitszeit (Teilzeit Beschäftigte)	25
Trotz Belastung Erfüllung im Beruf?.....	26
Überlegungen, aus dem Pflegeberuf auszusteigen?	27 a,b
Was man nach dem Ausstieg machen würde	28 a,b

Auswirkungen der Corona-Pandemie

Angst vor neuer Pandemie bzw. vor Infektionskrankheiten nach Corona	29
Eigene Krankschreibung im Zusammenhang mit Corona	30 a-c
Nachwirkungen von Corona bzw. einer Corona-Impfung (Personen mit längerer Krankschreibung im Zusammenhang mit Corona).....	31 a,b
Akzeptanz der Krankschreibung durch den Arbeitgeber (Personen mit längerer Krankschreibung im Zusammenhang mit Corona).....	32 a,b
Probleme am Arbeitsplatz aufgrund vieler Ausfälle im Zusammenhang mit Corona	33

Angaben zur beruflichen Situation

Berufsausbildung im Pflegebereich	34 a-c
Dauer der Tätigkeit als Pflegefachperson	35 a,b
Berufsstellung im Pflegebereich	36 a-c
Unbefristeter oder befristeter Arbeitsvertrag? (Angestellte).....	37 a,b
Arbeitgeber/Art der Arbeit als Pflegefachperson.....	38 a,b
Abteilung des Krankenhauses (Beschäftigte im Krankenhaus)	39 a-c
Ist man in der Intensivpflege beschäftigt?	40
Bereich der Tätigkeit in der Intensivpflege (Beschäftigte in der Intensivpflege).....	41 a,b
Voll- oder Teilzeitbeschäftigung?	42 a,b
Schichtdienst	43
Schichtdienst-Modell (Beschäftigte im Schichtdienst)	44 a-c
Überstunden auf dem Arbeitszeitkonto	45 a,b
Fehlzeiten wegen Krankheit im vergangenen Jahr	46 a,b
Berufliche Fort- oder Weiterbildung im vergangenen Jahr	47

Tabelle

Persönliche Angaben

Geschlecht	48
Alter.....	49 a,b
Familienstand/Zusammenleben mit Partner.....	50 a-c
Migrationshintergrund.....	51 a,b
Einwohnerzahl des Arbeitsorts	52 a,b

Anhang

Untersuchungsdaten

Originalfragebogen (Offline-Entwurfssfassung)

Einleitung

Im Frühjahr 2023 beauftragte das Institut MEDIA TENOR INTERNATIONAL, Rapperswil, das INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH, Allensbach am Bodensee, mit einer Befragung der Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz. Die Untersuchung sollte anknüpfen an zwei vorangegangene Befragungen der Kammermitglieder aus den Jahren 2019 und 2021, bei denen grundlegende Informationen zur beruflichen Situation der in der Pflege Beschäftigten ermittelt wurden, beispielsweise zum Ausmaß der beruflichen Belastung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu Belastungsfaktoren wie Ausstattungsmängeln, Personalnot, psychischen Belastungen oder Angriffen und Belästigungen durch Patienten und deren Angehörige.

Die Umfrage aus dem Jahr 2021 war darüber hinaus den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsalltag der in Pflegeberufen Beschäftigten gewidmet. Es zeigte sich, dass das subjektive Gefühl der Befragten, stark belastet zu sein, das bereits bei der ersten Umfrage 2019 sehr ausgeprägt war,¹ unter dem Eindruck der Corona-Pandemie noch einmal stärker geworden war. Die Arbeits- und Lebenszufriedenheit waren gesunken. Der zeitliche Umfang der Arbeitsbelastung hatte dagegen nicht zugenommen, im Gegenteil: Die Zahl der Überstunden auf dem Arbeitszeitkonto war 2021 kleiner als 2019. Der Hauptgrund der Zunahme des Gefühls, stark belastet zu sein, lag anscheinend in einem besonders geschärften Bewusstsein, eine große Verantwortung zu tragen und unter verstärktem gesellschaftlichem Druck zu stehen.²

Zwei Jahre später, nach Ende der Corona-Pandemie, stellte sich nun die Frage, wie weit die Phase der besonderen psychologischen Belastung nachwirkt. Ist das Lebens- und Arbeitsgefühl wieder zu dem Niveau der ohnehin schon starken „normalen“ Belastung des Jahres 2019 zurückgekehrt oder sind deutliche Nachwirkungen erkennbar? Wie hat sich allgemein das Arbeitsumfeld in der Pflege angesichts des fortgesetzten Fachkräftemangels entwickelt und haben die öffentliche Diskus-

¹ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach: Die berufliche Situation von Pflegefachkräften. Ergebnisse einer Online-Umfrage unter Mitgliedern der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz. Allensbacher Archiv, IfD-Bericht Nr. 8791 (2019), S. 9-21.

² Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach: Die Situation von Pflegekräften in der Corona-Pandemie. Ergebnisse einer Online-Umfrage unter Mitgliedern der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz. Allensbacher Archiv, IfD-Bericht Nr. 8869 (2021), S. 13-33.

sion um die Bezahlung von Pflegekräften und die Anhebung der Mindestlöhne für Pflegefachkräfte in den Jahren 2021 und 2022³ zu einer spürbaren Zunahme der Zufriedenheit mit der Entlohnung geführt? Dies waren Fragen, denen sich die vorliegende dritte Befragung der Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz widmete.

Zur Beantwortung dieser Fragen wurde eine Online-Umfrage durchgeführt: Alle per E-Mail erreichbaren Mitglieder wurden von der Landespflegekammer aufgefordert, sich an der Befragung zu beteiligen. Insgesamt wurden am 30. Oktober 2023 11.678 Einladungs-E-Mails verschickt. 1.375 Adressen erwiesen sich als falsch oder nicht mehr existent. Die tatsächliche Zahl der angeschriebenen Mitglieder betrug damit 10.303. Jede Mail enthielt einen individuellen, nur einmal nutzbaren Link, der auf die Internetseite mit dem Fragebogen weiterleitete. Bis zum 28. November hatten 1.272 Mitglieder den Fragebogen ausgefüllt. Das entspricht einer Teilnahmequote von 12 Prozent. Dieser Wert liegt auf dem gleichen Niveau wie bei der letzten Umfrage im Herbst 2021 und bewegt sich in der Bandbreite dessen, was bei auf Adresslisten gestützten Online-Umfragen zu erreichen ist.

Da bei Online-Umfragen die Effekte der Selbstselektion der Befragten erfahrungsgemäß größer sind als bei interviewergestützten Befragungsmethoden, kann man bei der vorliegenden Untersuchung nicht von einer repräsentativen Umfrage sprechen. Allerdings handelt es sich bei den kontaktierten Zielpersonen nicht, wie bei den meisten Umfragen, um eine Stichprobe, die aus einem – in der Regel vielfach – größeren Personenkreis ausgewählt wird, sondern um eine sogenannte Vollerhebung: Es wurden alle Personen angeschrieben, die der Gesamtheit derer angehören, über die eine Aussage gemacht werden sollte. Etwaige Verzerrungen der Ausgangsstichprobe sind damit ausgeschlossen. Hinzu kommt, dass die Befragtengruppe recht homogen ist, das heißt, die Antworten der verschiedenen Teilgruppen – Altersgruppen, Mitarbeiter in unterschiedlichen beruflichen Umgebungen – ähneln sich stark, und dort, wo es Unterschiede gibt, deuten diese über verschiedene Fragen hinweg konsistent in die gleiche Richtung und sind auch inhaltlich plausibel. Darüber hinaus stimmen die Ergebnisse in ihrer Struktur mit den 2019 und 2021 ermittelten Resultaten sowie mit denen einer parallel zu dieser Umfrage unter den

³ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit: Entlohnung bei der Pflege. <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegekraefte/entlohnung> (zuletzt aufgerufen am 8. Januar 2024).

Mitgliedern der Pflegekammer Nordrhein-Westfalen durchgeführten Befragung⁴ überein. Man kann deswegen mit einiger Sicherheit annehmen, dass die Antworten der Befragten der vorliegenden Untersuchung recht verlässlich das Meinungsbild der Gesamtheit der in Pflegeberufen Tätigen wiedergeben.

Die Untersuchungskonzeption, Fragebogenentwicklung, Datenaufbereitung und Berichterstattung zu dieser Studie fanden am Institut für Demoskopie Allensbach statt, die Programmierung des Fragebogens und die Administration der Umfrage im Internet wurde vom Institut für angewandte Datenanalyse (IfaD) in Hamburg übernommen. Die Gesamtverantwortung für die Untersuchung liegt beim Institut für Demoskopie Allensbach. Alle Ergebnisse der Umfrage sind im Anhang zu diesem Bericht dokumentiert, ebenso der Originalfragebogen in der Offline-Entwurfassung, die mit der tatsächlich verwendeten Online-Version inhaltlich identisch ist.

Allensbach am Bodensee, INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH
29. Januar 2024

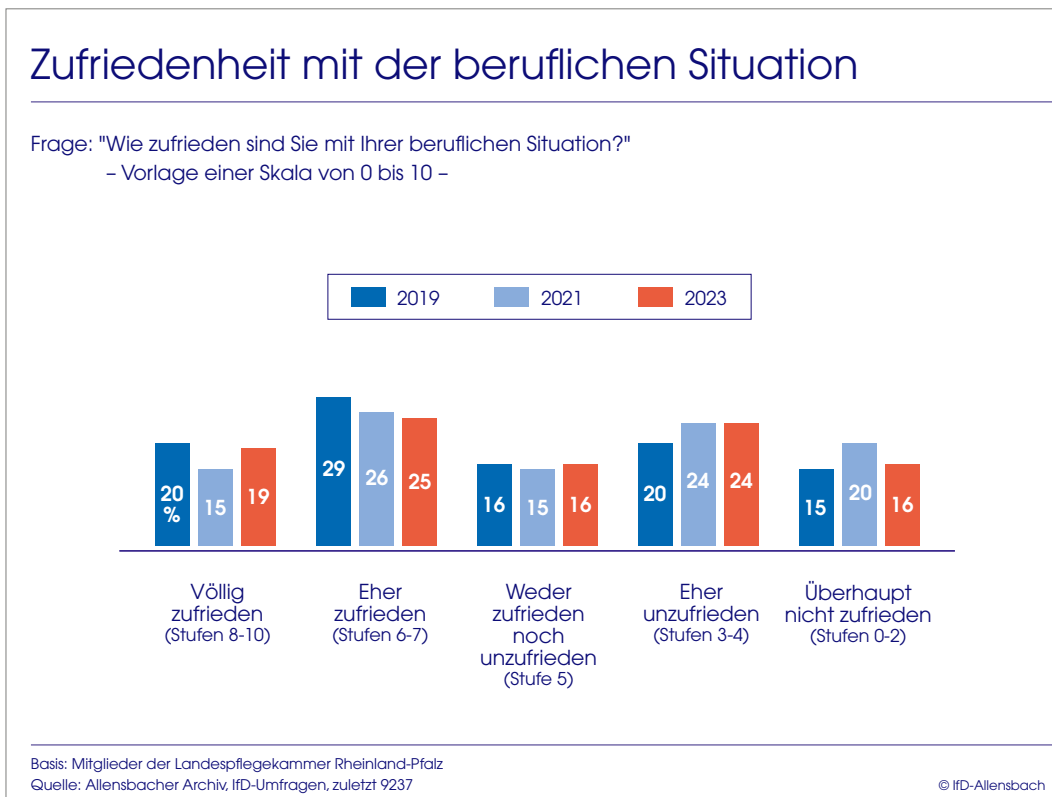
⁴ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach: Die berufliche Situation von Pflegefachkräften 2023. Ergebnisse einer Online-Umfrage unter Mitgliedern der Pflegekammer Nordrhein-Westfalen. Allensbacher Archiv, 2024.

1. Die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

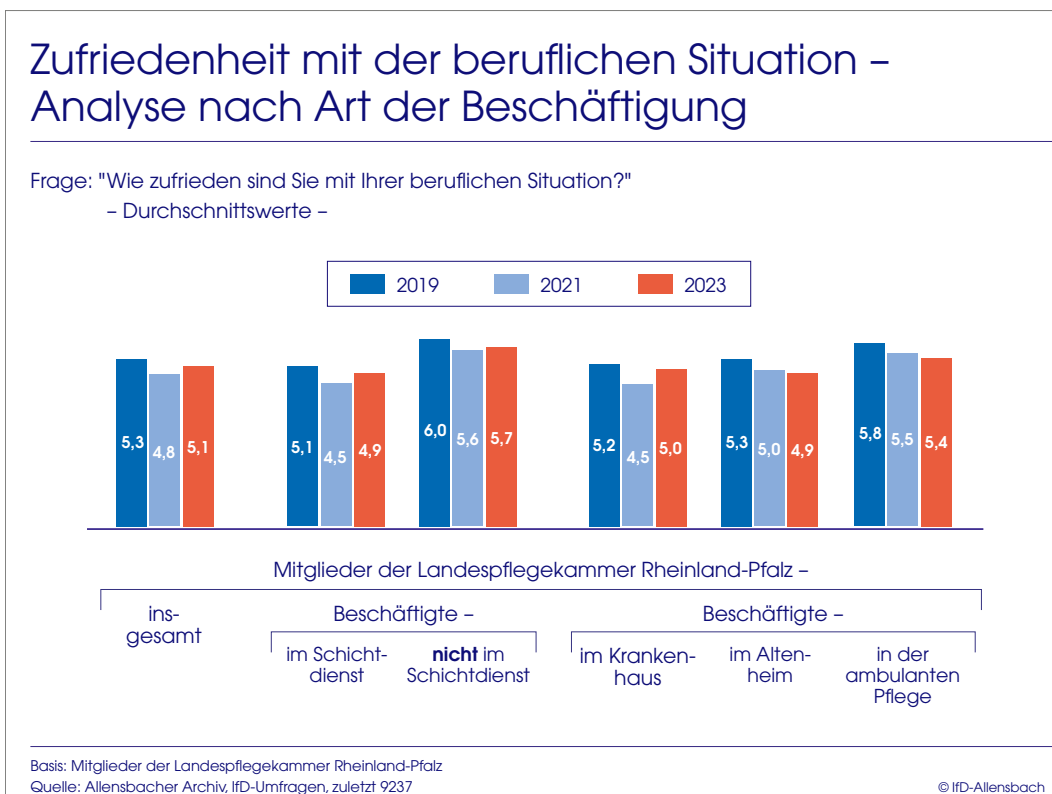
Bei der letzten Befragung der Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz im Herbst 2021 hatte sich gezeigt, dass die allgemeine Zufriedenheit der Befragten mit ihrer beruflichen Situation, die bei der ersten Erhebung im Jahr 2019 bereits deutlich geringer gewesen war als beim Durchschnitt der Berufstätigen außerhalb der Pflegeberufe,⁵ im Zuge der Corona-Pandemie noch weiter gesunken war. In der vorliegenden Umfrage hat sich der Wert nun wieder etwas gebessert, auch wenn er das Ausgangsniveau aus dem Jahr 2019 noch nicht ganz erreicht hat. Die Befragten wurden gebeten, ihre Zufriedenheit auf einer Skala von 0 bis 10 anzugeben, wobei 0 „überhaupt nicht zufrieden“ und 10 „völlig zufrieden“ bedeuteten. 19 Prozent wählten die Skalenstufen 8 bis 10 aus, gaben also zu Protokoll, dass sie mit ihrer beruflichen Situation sehr zufrieden sind. 2019 hatten 20 Prozent diese Angabe gemacht, 2021 nur 15 Prozent. Der Anteil der Personen, die die Stufen 6 oder 7 auswählten und sich zumindest einigermaßen zufrieden zeigten, lag in der aktuellen Umfrage bei 25 Prozent, nach 29 Prozent vier Jahre und 26 Prozent zwei Jahre zuvor. Rechnet man beide Gruppen zusammen, kommt man auf aktuell 44 Prozent der Befragten, die eine positive Angabe machten, 2019 waren es mit 49 Prozent etwas mehr, 2021 mit 41 Prozent etwas weniger. Umgekehrt ist der Anteil der negativen Antworten, der von 2019 bis 2021 von 35 auf 44 Prozent gestiegen war, auf 40 Prozent gesunken (Grafik 1). Im Durchschnitt ergibt sich ein Wert von 5,1 nach 5,3 im Jahr 2019 und 4,8 2021 (Grafik 2). Diese Unterschiede mögen auf den ersten Blick gering erscheinen, aber anders als bei den sonst bei Umfragen ausgewiesenen Prozentzahlen sind bei solchen Durchschnittswerten bereits Unterschiede hinter dem Komma inhaltlich interpretierbar. Nach wie vor ist die Zufriedenheit der in Pflegeberufen Beschäftigten also recht gering, doch gegenüber der Situation auf dem Höhepunkt der Corona-Pandemie ist in dieser Hinsicht zumindest eine leichte Entspannung zu verzeichnen.

⁵ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2019, S. 3-4.

Grafik 1

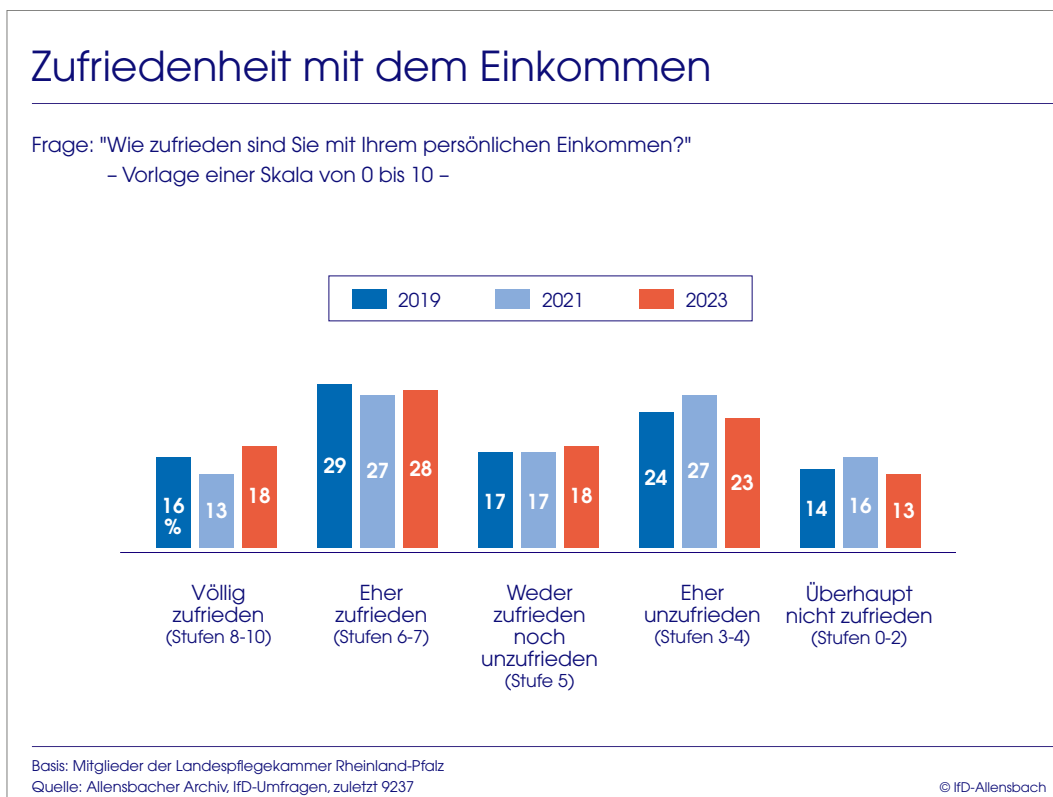


Grafik 2

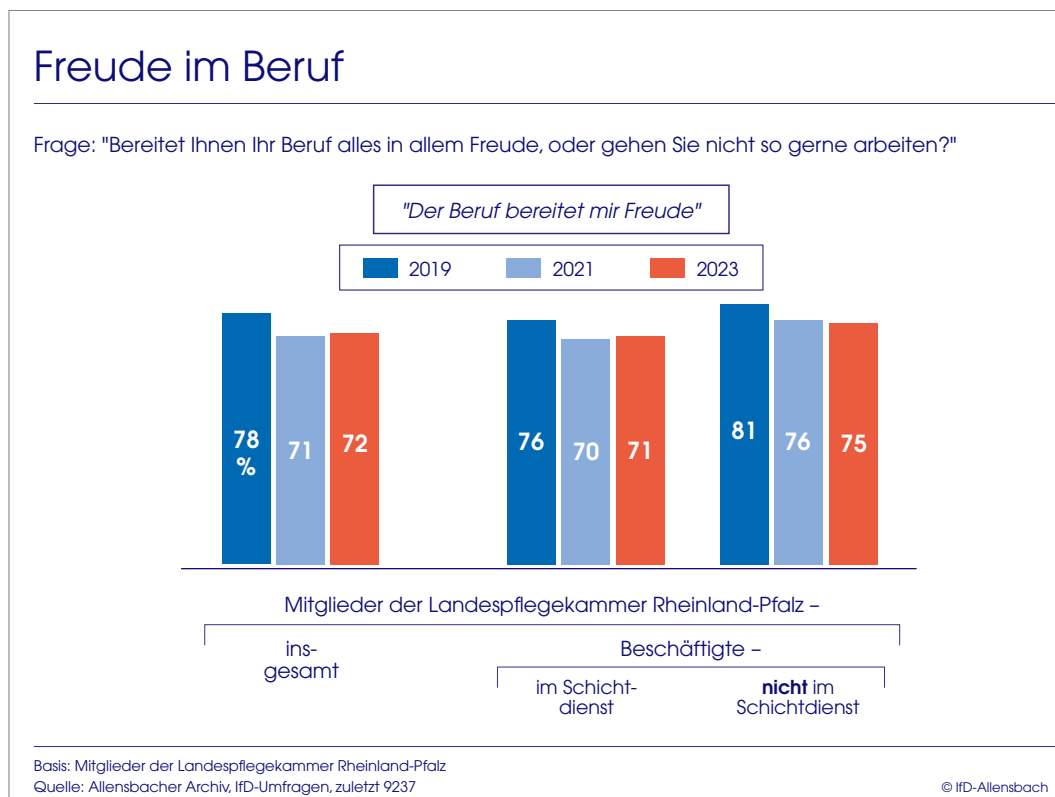


Im Prinzip unverändert sind die Unterschiede in der Berufszufriedenheit zwischen den Befragten mit verschiedenen Tätigkeitsgebieten und Arbeitszeitmodellen: Im Schichtdienst Tätige sind deutlich weniger zufrieden als Beschäftigte, die nicht im Schichtdienst arbeiten. In der ambulanten Pflege Tätige äußern sich positiver als Befragte, die im Krankenhaus oder im Altenheim beschäftigt sind. Auffällig ist, dass nur bei den Beschäftigten im Krankenhaus, nicht aber bei denen, die in Altenheimen und in der ambulanten Pflege tätig sind, eine Zunahme der Zufriedenheit gegenüber der letzten Befragung 2021 zu verzeichnen ist. Man erkennt, wie sehr die Corona-Pandemie vor allem in den Krankenhäusern zu einer Zusatzbelastung der Pflegekräfte geführt hat. Hier war der Rückgang der Arbeitszufriedenheit von 2019 bis 2021 besonders stark, nun zeigt sich folgerichtig nach Ende der Krise auch die Entlastung (Grafik 2).

Stärker positiv verändert als die allgemeine Zufriedenheit mit der beruflichen Situation hat sich die Zufriedenheit mit dem Einkommen. Auch diese wurde mithilfe einer Skala von 0 bis 10 ermittelt. Der Anteil derjenigen, die die Skalenstufen 8 bis 10 wählten und angaben, mit ihrem persönlichen Einkommen sehr zufrieden zu sein, ist seit 2021 von 13 auf 18 Prozent gestiegen und damit sogar geringfügig über den Wert von 2019, als 16 Prozent diese Antwort gaben. Die Zahl derer, die einen Wert auf der unteren Hälfte der Skala wählten und damit zu Protokoll gaben, dass sie mit ihrem Einkommen unzufrieden sind, lag in der aktuellen Umfrage bei 36 Prozent. 2021 waren es 43 Prozent, 2019 38 Prozent (Grafik 3). Diese Veränderungen sind nicht fundamentaler Natur, an den grundsätzlichen Größenordnungen hat sich nichts geändert: Rund vier von zehn Befragten zeigten sich in allen drei Umfragen mit ihrem Einkommen unzufrieden, doch immerhin sind die aktuellen Werte, anders als bei der Frage nach der allgemeinen Zufriedenheit mit der beruflichen Situation, positiver als die aus der ersten Erhebung 2019, wenn auch nur minimal. Man kann mit einiger Vorsicht vermuten, dass sich hier zumindest ein wenig die Tariferhöhungen der letzten Jahre widerspiegeln.



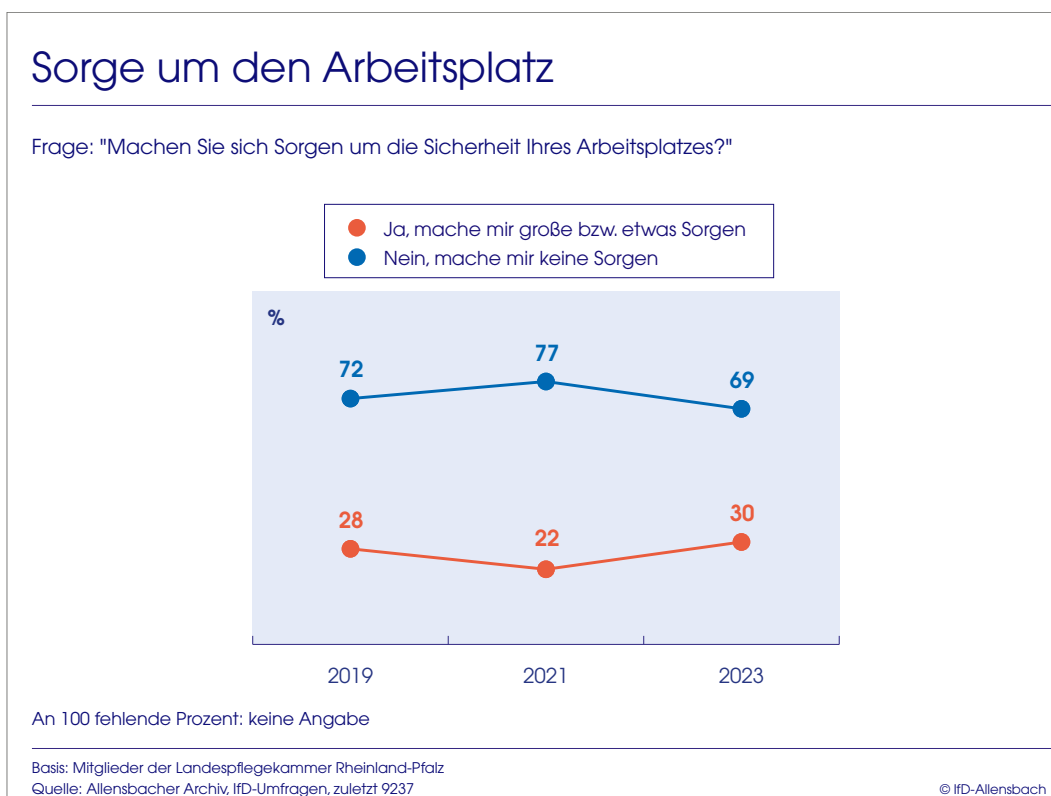
Keine Erholung gegenüber dem Corona-Jahr 2021 zeigt sich dagegen bei der Frage „Bereitet Ihnen Ihr Beruf alles in allem Freude, oder gehen Sie nicht so gerne arbeiten?“ Zwar sagten auch in der vorliegenden Umfrage 72 Prozent, der Beruf bereite ihnen Freude; dieser Wert ist praktisch identisch mit dem im Jahr 2021 ermittelten Wert (71 Prozent), und liegt damit nach wie vor unter dem Ergebnis aus dem Jahr 2019, als 78 Prozent diese Antwort gaben (Grafik 4). Hier zeigt sich, dass die Stimmung auch nach Abebben der Corona-Pandemie gegenüber der Situation vorher noch etwas eingetrübt ist, doch letztlich sind die Unterschiede klein. Als Hauptergebnis bleibt an dieser Stelle festzuhalten, dass nach wie vor etwa drei Viertel der in Pflegeberufen Beschäftigten trotz aller Belastungen, die ihr Beruf mit sich bringt, ihre Arbeit gerne tun. Es ist offensichtlich, dass bei vielen eine starke intrinsische Motivation den im Alltag erlebten Frustrationen, von denen im nächsten Kapitel die Rede sein wird, entgegenwirkt.



Dass die Freude am Beruf noch nicht ganz wieder das Niveau von vor der Corona-Pandemie erreicht hat, könnte unter anderem auch daran liegen, dass die Sorge um die berufliche Position zugenommen hat. Immerhin 30 Prozent der Befragten gaben in der aktuellen Umfrage an, dass sie sich Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machten, 8 Prozentpunkte mehr als 2021 und auch geringfügig mehr als 2019 (Grafik 5). Es erscheint überraschend, dass angesichts der intensiven öffentlichen Diskussion um den Fachkräftemangel in der Pflege vergleichsweise viele Pflegekräfte diese Antwort gaben, doch man kann annehmen, dass der aktuelle Wert eine Normalisierung gegenüber dem Ergebnis von 2021 bedeutet, als angesichts der Pandemie ein besonders dringender Bedarf an Pflegedienstleistungen bestand und die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf diesen Berufsstand gerichtet war. Nun, nach Ende der Ausnahmesituation, verlagert sich das öffentliche Interesse in der Gesundheitspolitik wieder auf die Strukturprobleme und die Notwendigkeit der Kostendämpfung in diesem Bereich. In diesem Zusammenhang dürften nicht zuletzt die jüngsten Debatten um die Schließung von Krankenhäusern im ländlichen Raum zur Unsicherheit mancher Befragten beigetragen haben. Das Gefühl, dass die eigene Arbeitsleistung nicht ausreichend anerkannt wird, ist unter

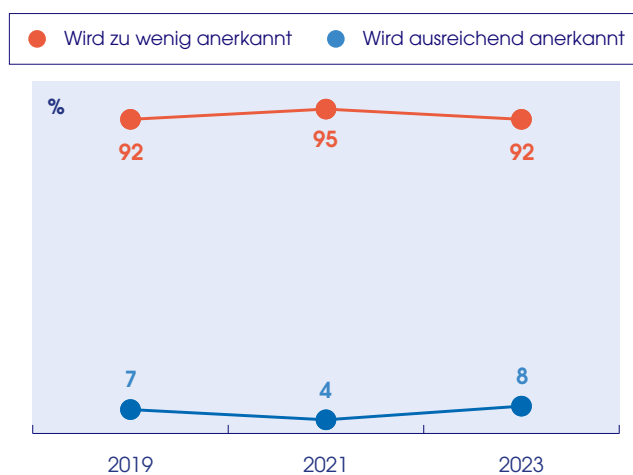
den Mitgliedern der Pflegekammer Rheinland-Pfalz ohnehin sehr weit verbreitet. Auf die Frage „Finden Sie, dass der Pflegeberuf in der Gesellschaft ausreichend anerkannt wird, oder wird der Beruf zu wenig anerkannt?“ antworteten die Befragten in der vorliegenden wie auch in den vorangegangenen Umfragen nahezu einhellig, ihrer Ansicht nach werde der Beruf nicht ausreichend anerkannt (Grafik 6).

Grafik 5



Gesellschaftliche Anerkennung

Frage: "Finden Sie, dass der Pflegeberuf in der Gesellschaft ausreichend anerkannt wird, oder wird der Beruf zu wenig anerkannt?"



An 100 fehlende Prozent: keine Angabe

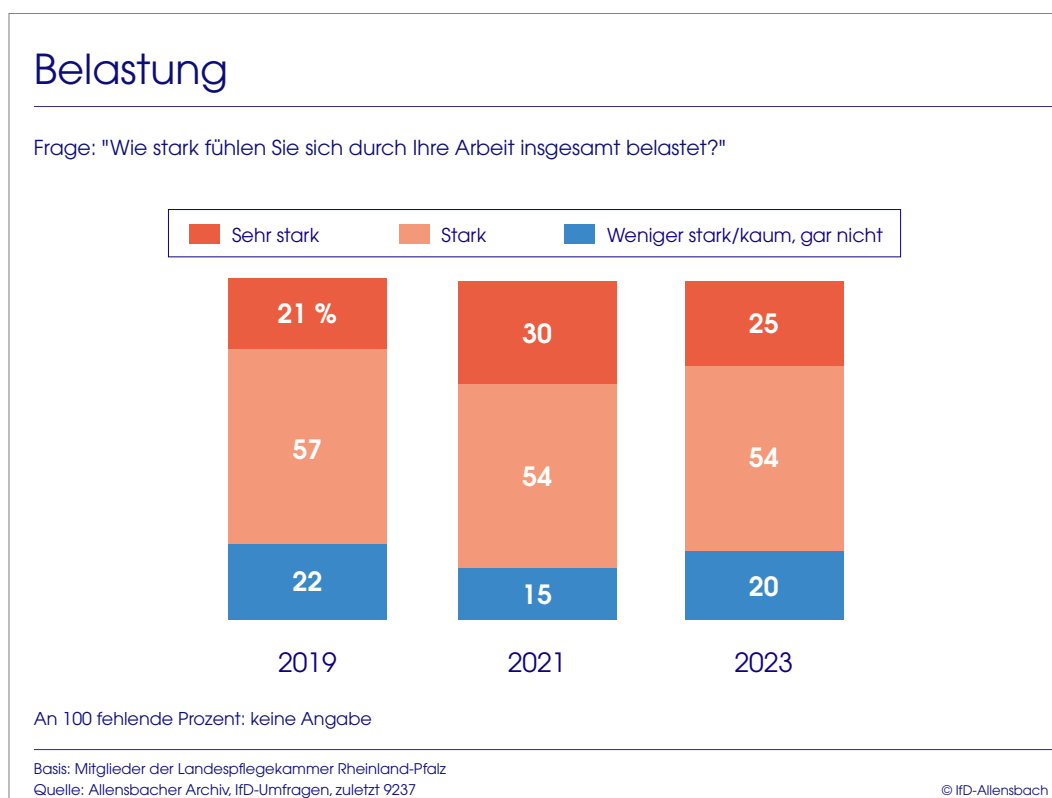
Basis: Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfragen, zuletzt 9237

© IfD-Allensbach

2. Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag

Auch bei den Fragen zur Belastung der Pflegefachkräfte im Berufsalltag zeigt sich in der aktuellen Umfrage eine leichte Verbesserung gegenüber der letzten Erhebung vom Herbst 2021, ohne dass sich eine grundlegende Veränderung der Lage ergeben hätte: Nach wie vor sind die in der Pflege tätigen Personen in Rheinland-Pfalz beruflich stark belastet. Auf die allgemein gehaltene Frage „Wie stark fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit insgesamt belastet?“ antworteten 25 Prozent, sie seien sehr stark belastet, weitere 54 Prozent bezeichneten sich als stark belastet. Lediglich 20 Prozent gaben an, weniger stark, kaum oder gar nicht belastet zu sein. 2021 gaben 84 Prozent der Befragten an, sie seien sehr stark oder stark belastet, 2019 waren es 78 Prozent (Grafik 7).

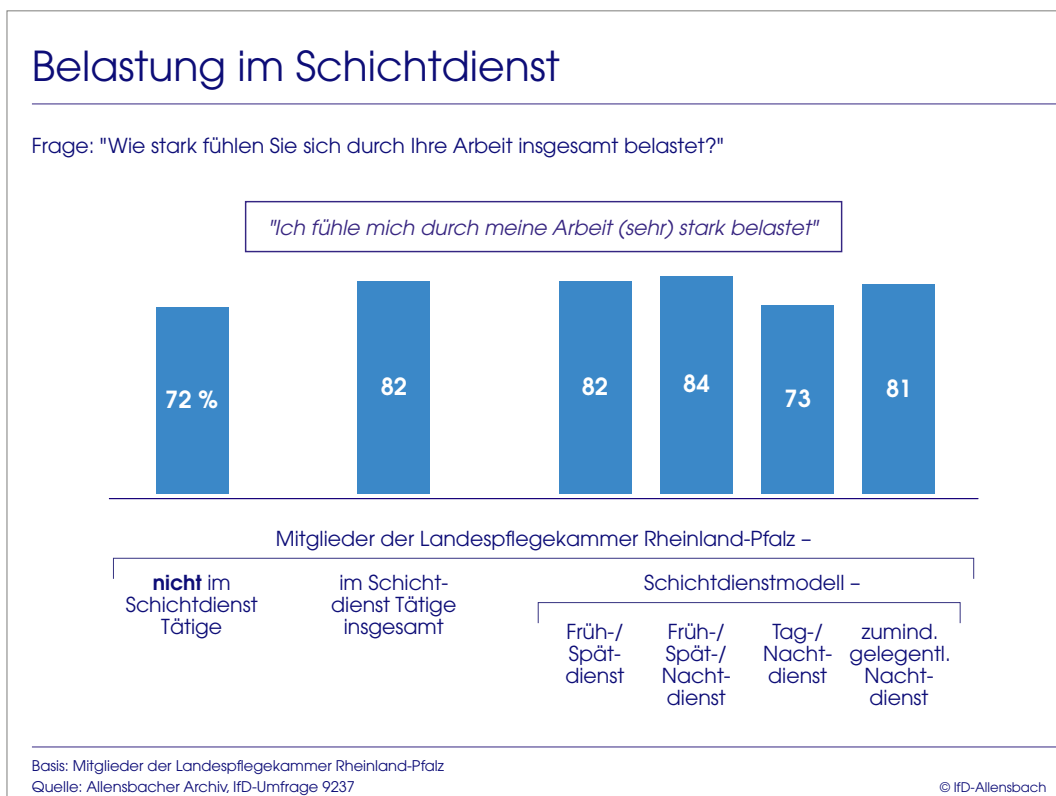
Grafik 7

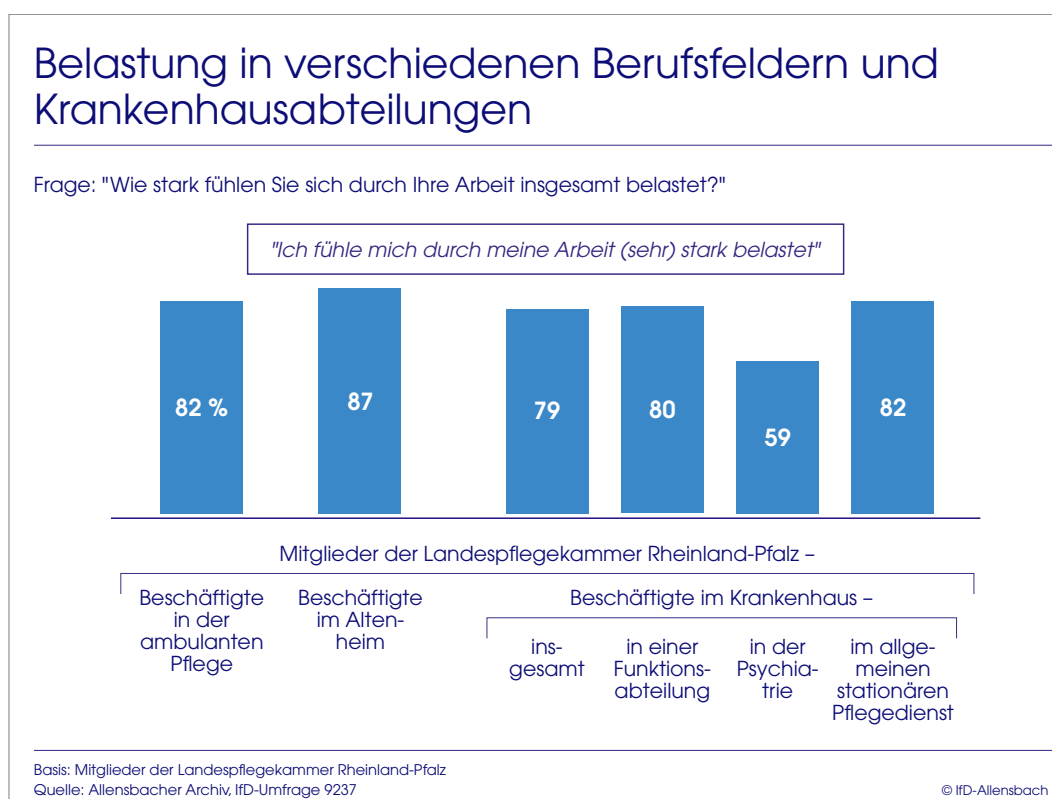


Die Analyse der verschiedenen Befragtengruppen zeigt die aus den Vorgängeruntersuchungen bekannten Muster: Im Schichtdienst Tätige sagten deutlich häufiger als diejenigen, die nicht im Schichtdienst tätig sind, dass sie sehr stark oder stark belastet seien, aber auch Letztgenannte machten zu fast drei Vierteln (72 Prozent) diese Angabe, wobei Pflegefachkräfte im Tag- und Nachtdienst etwas weni-

ger stark belastet sind als Befragte in anderen Schichtmodellen (Grafik 8). In Altenheimen sind die Pflegekräfte im Durchschnitt stärker belastet als in der ambulanten Pflege oder im Krankenhaus, in den Krankenhäusern wiederum klagen Pflegekräfte in Funktionsabteilungen und im allgemeinen stationären Pflegedienst deutlich häufiger über sehr starke oder starke Belastung als diejenigen, die in der Psychiatrie tätig sind (Grafik 9).

Grafik 8





Alle diese Ergebnisse entsprechen weitgehend denen aus den Jahren 2019 und 2021, mit einer bemerkenswerten Ausnahme: Pflegefachkräfte in der Psychiatrie hatten 2019 deutlich weniger häufig über starke Belastung im Arbeitsalltag geklagt als Befragte an anderen Arbeitsplätzen, 2021 hatte sich dieser Unterschied nivelliert. Nun berichteten Befragte aus der Psychiatrie nicht mehr seltener als Pflegekräfte in anderen Krankenhausabteilungen, dass sie stark belastet seien.⁶ In der aktuellen Umfrage hat sich nun der alte Abstand wieder eingestellt. Die Vermutung liegt nahe, dass hier eine spezifische Auswirkung der Corona-Pandemie sichtbar wird, die in der Öffentlichkeit weitgehend unbeachtet geblieben ist.

Auch bei der Frage, welche konkreten Probleme die Arbeit in der Pflege besonders belasten, zeigen die aktuellen Ergebnisse die aus den Vorgängerstudien bekannten Muster: Mit Abstand am häufigsten nannten die Befragten Zeitdruck und den hohen Verwaltungsaufwand als Quelle der Belastung; jeweils knapp drei Viertel verwiesen auf diese beiden Punkte. Mit deutlichem Abstand folgten die Punkte „Organi-

⁶ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2021, S. 15.

satorische Mängel“ (53 Prozent) und „Mangelnde Wertschätzung durch Vorgesetzte“ (51 Prozent) – immerhin von jedem Zweiten kritisch angeführt. 43 Prozent empfanden die körperliche Belastung, z. B. durch Tragen und Heben, als besonders belastend im Beruf (Grafik 10). Alle diese Ergebnisse unterscheiden sich nur unwesentlich von denen aus den Jahren 2019 und 2021.

Was bei der Arbeit belastet

Frage: "Hier steht einmal einiges, was einen bei der Arbeit im Pflegebereich belasten kann. Was davon belastet Sie bei Ihrer Arbeit besonders?"



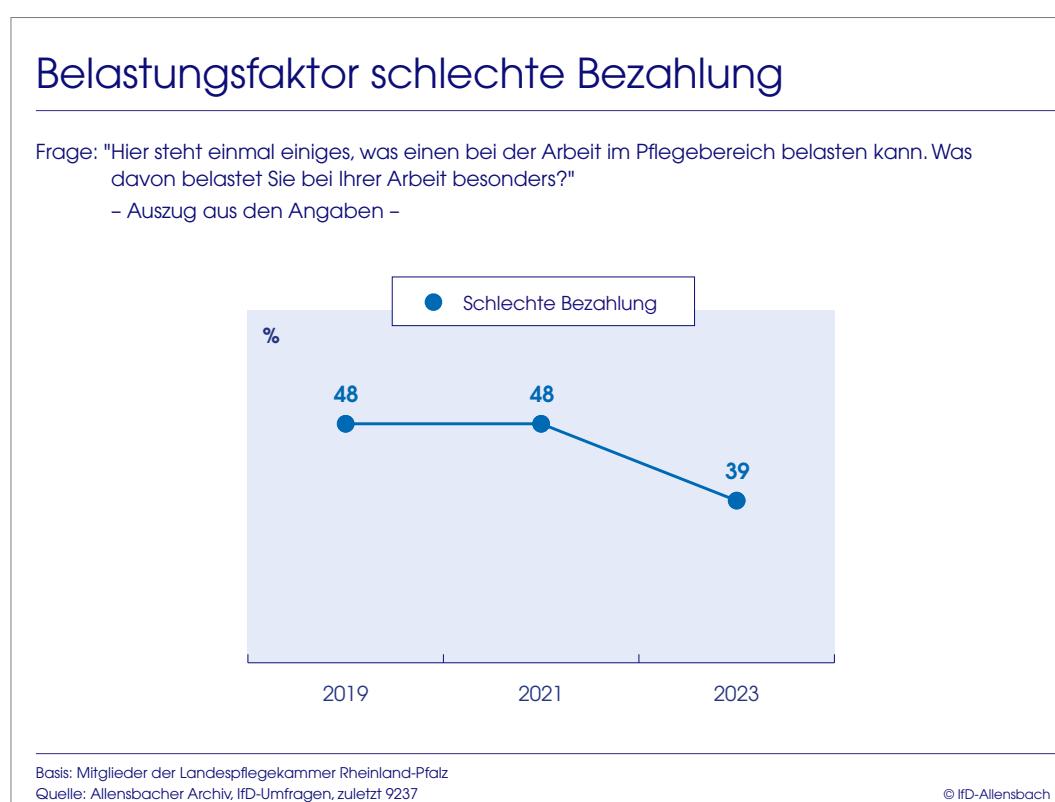
Basis: Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz, die sich durch ihre Arbeit zumindest weniger stark belastet fühlen

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 9237

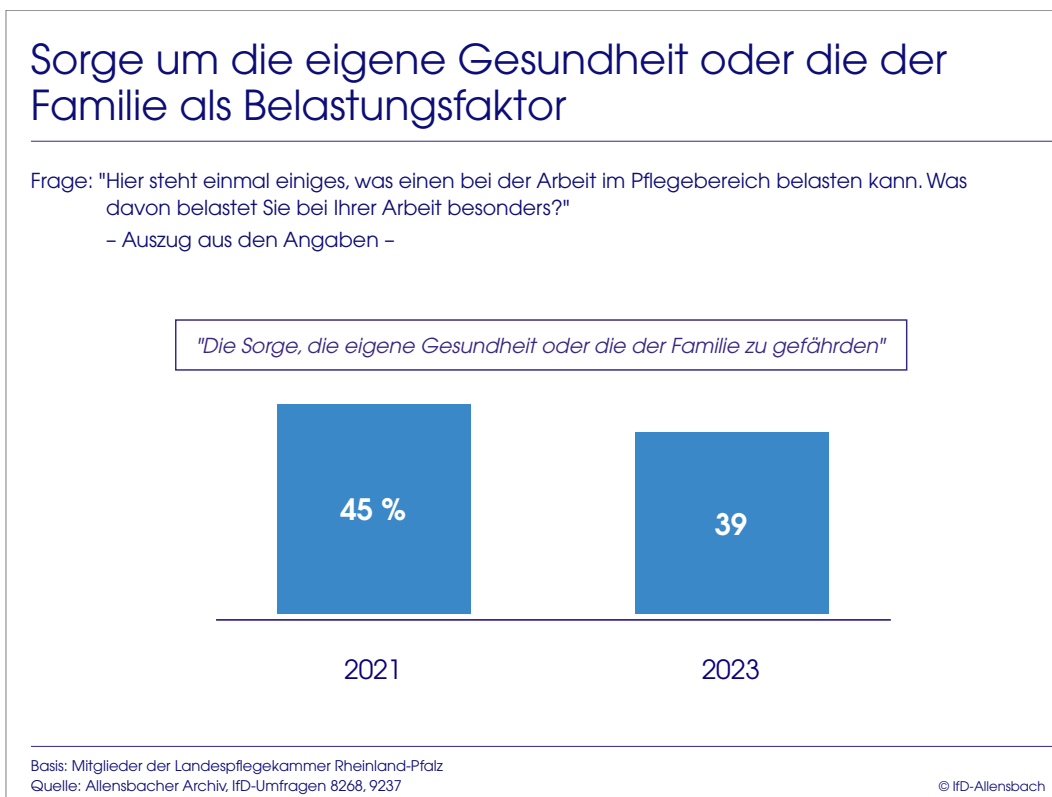
© IfD-Allensbach

Lediglich bei drei Punkten ist eine bemerkenswerte Veränderung in den letzten Jahren zu verzeichnen. Der erste dieser Punkte ist die Bezahlung: Jeweils 48 Prozent der Befragten benannten 2019 und 2021 schlechte Bezahlung als eine besondere Belastung. In der aktuellen Umfrage sind es nur noch 39 Prozent (Grafik 11). Deutlicher noch als bei der oben beschriebenen Frage nach der Zufriedenheit mit dem Einkommen zeigt sich hier, dass die Tarifierhöhungen für Pflegefachkräfte in den letzten Jahren offenbar tatsächlich die finanzielle Situation der Betroffenen spürbar verbessert haben.

Grafik 11

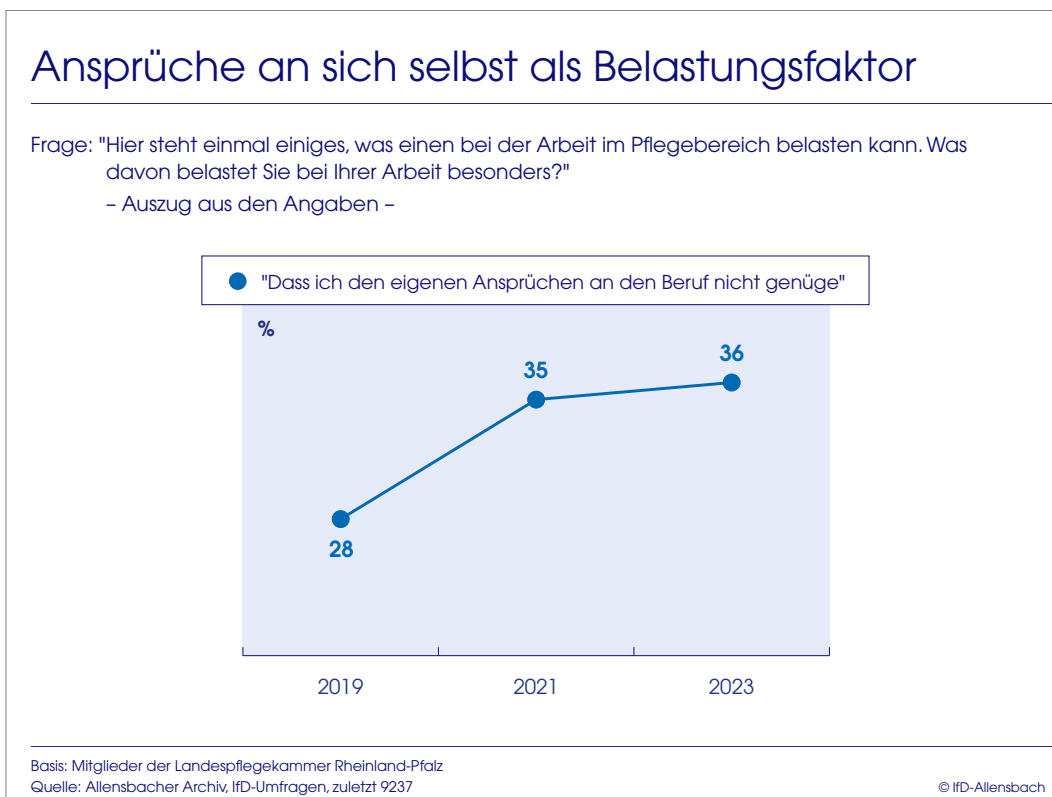


Zweitens ist der Anteil derjenigen, die die Sorge um die eigene Gesundheit oder die der Familie als Belastungsfaktor bei der Arbeit empfinden, seit 2021 von 45 auf 39 Prozent zurückgegangen (Grafik 12; 2019 wurde dieser Punkt nicht abgefragt). Man erkennt, wie sehr die Corona-Pandemie bei manchen Pflegekräften zu einer zusätzlichen psychischen Belastung geführt hat, zu einem Gefühl, eine besonders schwere Verantwortung zu tragen. Dieses Gefühl ist nun, nach Abklingen der Pandemie, schwächer geworden.



Das bedeutet allerdings nicht, dass der gefühlte psychologische Druck generell, abseits dieses Sondereffekts, nachgelassen hätte: Ein deutlicher Anstieg über die letzten vier Jahre hinweg ist nämlich – dies ist die dritte bemerkenswerte Veränderung – bei der Aussage festzustellen, es sei für die Befragten bei der Arbeit besonders belastend, dass sie den eigenen Ansprüchen an den Beruf nicht genügten: 2019 nannten 28 Prozent diesen Punkt, 2021 mit 35 Prozent deutlich mehr. Damals wurde vermutet, dass sich auch hier die besonders herausfordernden Arbeitsbedingungen während der Corona-Pandemie niederschlugen,⁷ doch nun, im Herbst 2023, machten 36 Prozent diese Angabe (Grafik 13). Das Gefühl, den eigenen Ansprüchen nicht zu genügen, ist also nach dem Ende der Pandemie nicht wieder schwächer geworden. Die Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit in der Pflegepraxis ist aus Sicht vieler Pflegekräfte also über den gesamten Zeitraum von 2019 bis 2023 deutlich größer geworden.

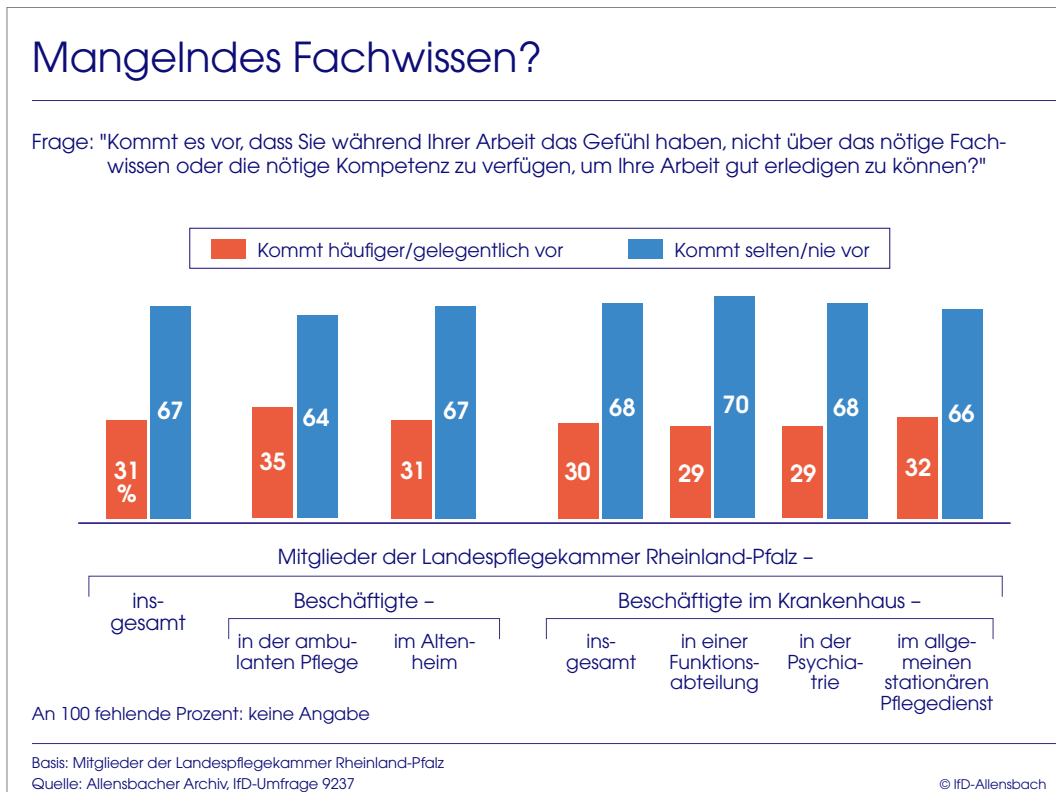
⁷ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2021, S. 18.

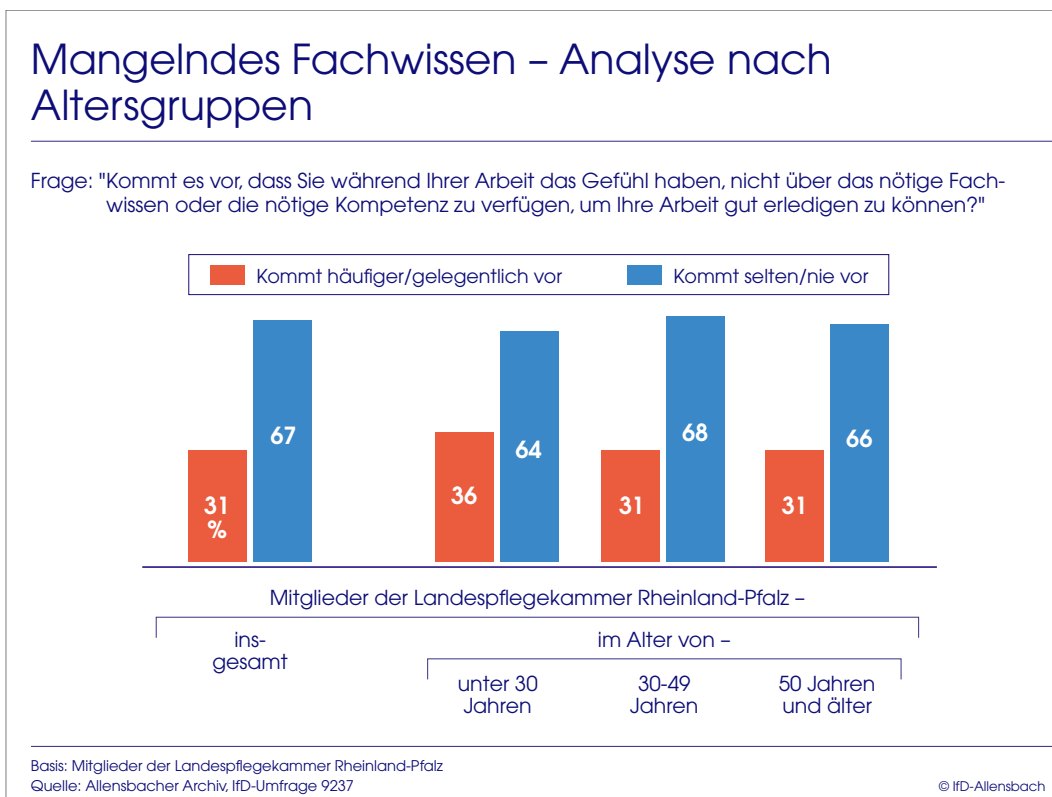


Der Befund, dass ungefähr ein Drittel der Pflegekräfte den Eindruck hat, den Anforderungen des Berufes nicht immer zu genügen, wird durch die Antworten auf die in dieser Umfrage erstmalig gestellte Frage „Kommt es vor, dass Sie während Ihrer Arbeit das Gefühl haben, nicht über das nötige Fachwissen oder die nötige Kompetenz zu verfügen, um Ihre Arbeit gut erledigen zu können?“ bestätigt: 31 Prozent der Befragten antworteten, dass dies häufiger oder gelegentlich vorkomme. 67 Prozent meinten, dies sei bei ihnen selten oder nie der Fall. Dabei gibt es keine auffälligen Unterschiede zwischen den an verschiedenen Arbeitsorten Tätigen (Grafik 14). Offenbar gibt es keine spezifischen Herausforderungen, die sich an bestimmten Arbeitsplätzen ergeben können, die das Gefühl der Überforderung auslösen. Es liegen keine Vergleichswerte aus Umfragen unter anderen Berufsgruppen vor, doch der Verdacht liegt nahe, dass dieses Ergebnis eher den Anteil eines bestimmten Menschentypus an allen Berufstätigen erkennen lässt, der ein geringes Selbstbewusstsein in Bezug auf seine beruflichen Fähigkeiten hat, als das Ausmaß an tatsächlichen Defiziten, etwa in der Aus- und Fortbildung der Pflegekräfte oder ihrer Information im Arbeitsalltag. Darauf deutet auch die Tatsache hin, dass es bei dieser Frage kaum Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen gibt.

Man könnte vermuten, dass entweder Jüngere überproportional häufig das Gefühl haben, es mangle ihnen an Kompetenz, weil ihnen oft noch die Berufserfahrung fehlt, oder aber Ältere, weil sie Mühe haben, mit der technischen Entwicklung im Berufsalltag Schritt zu halten. Doch Ersteres ist nur in sehr geringem Maße der Fall, Letzteres gar nicht (Grafik 15).

Grafik 14

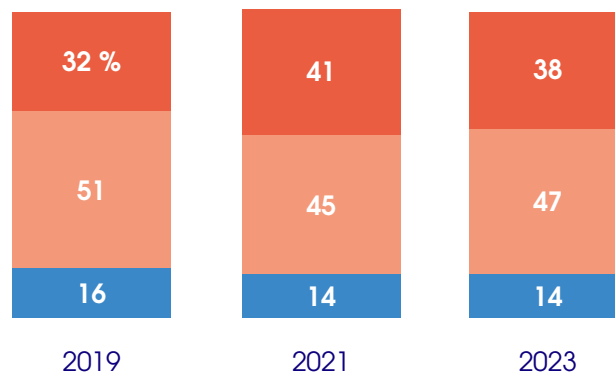




Weit verbreitet ist nach wie vor das Gefühl der Hilflosigkeit – unabhängig davon, ob jemand sein Fachwissen als ausreichend einschätzt oder nicht. 85 Prozent der Befragten haben zumindest ab und zu das Gefühl, dass sie ihren Patienten nicht ausreichend helfen können. 38 Prozent gaben an, dieses Gefühl sogar häufiger zu haben. Das waren etwas weniger als 2021 (41 Prozent), aber immerhin noch 6 Prozentpunkte mehr als mehr als 2019 (Grafik 16). Auch hier zeigt sich also, dass das Gefühl der zusätzlichen Belastung, das die Corona-Pandemie mit sich brachte, nur langsam wieder abklingt. Nach wie vor fühlen sich am häufigsten die Beschäftigten im stationären Pflegedienst und im Altenheim hilflos, am seltensten die in der ambulanten Pflege Beschäftigten (Grafik 17). An diesem Muster hat sich seit 2019 nichts geändert.

Hilflosigkeit

Frage: "Neulich sagte jemand: 'Ich habe häufiger das Gefühl, dass ich meinen Patienten nicht ausreichend helfen kann.' Haben Sie auch häufiger oder ab und zu dieses Gefühl, oder kommt das bei Ihnen selten bzw. gar nicht vor?"



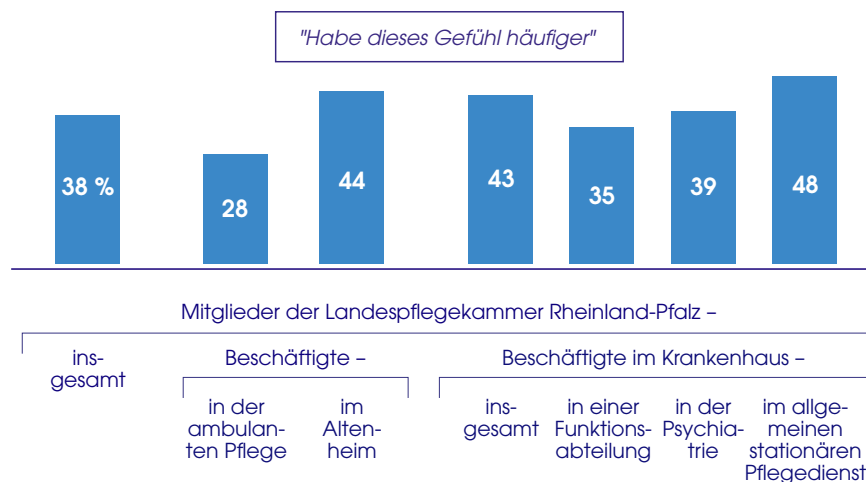
An 100 fehlende Prozent: keine Angabe

Basis: Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfragen, zuletzt 9237

© IfD-Allensbach

Hilflosigkeit – in welchen Tätigkeitsfeldern?

Frage: "Neulich sagte jemand: 'Ich habe häufiger das Gefühl, dass ich meinen Patienten nicht ausreichend helfen kann.' Haben Sie auch häufiger oder ab und zu dieses Gefühl, oder kommt das bei Ihnen selten bzw. gar nicht vor?"

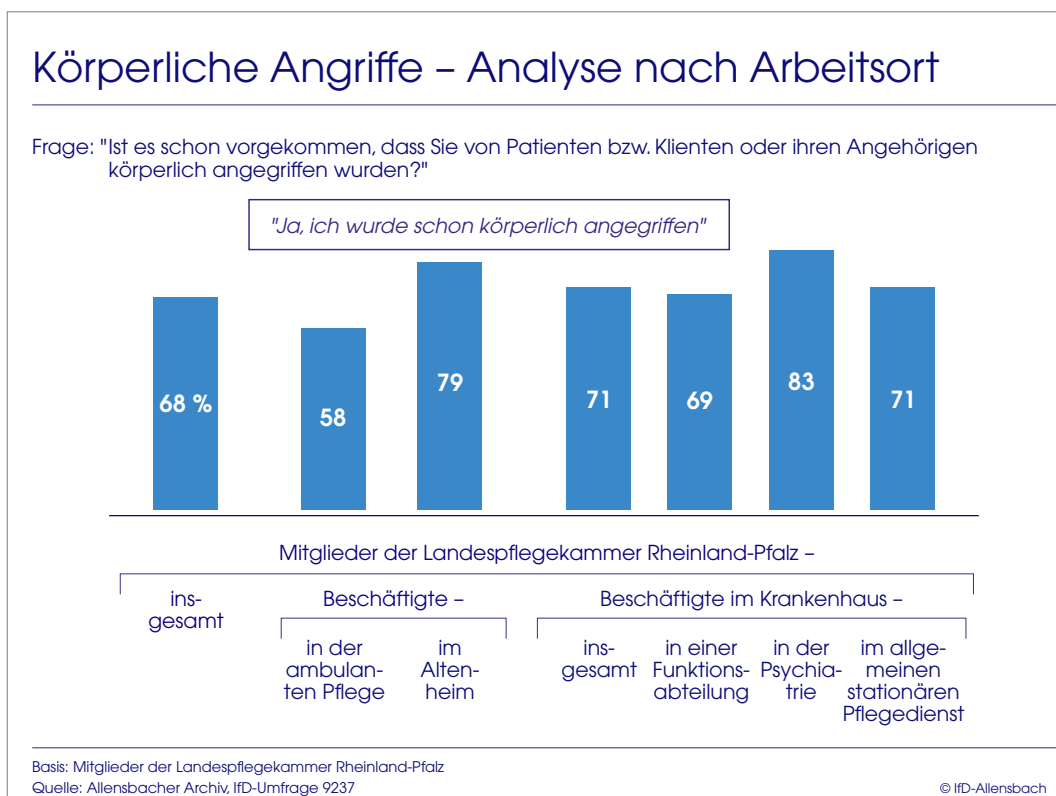
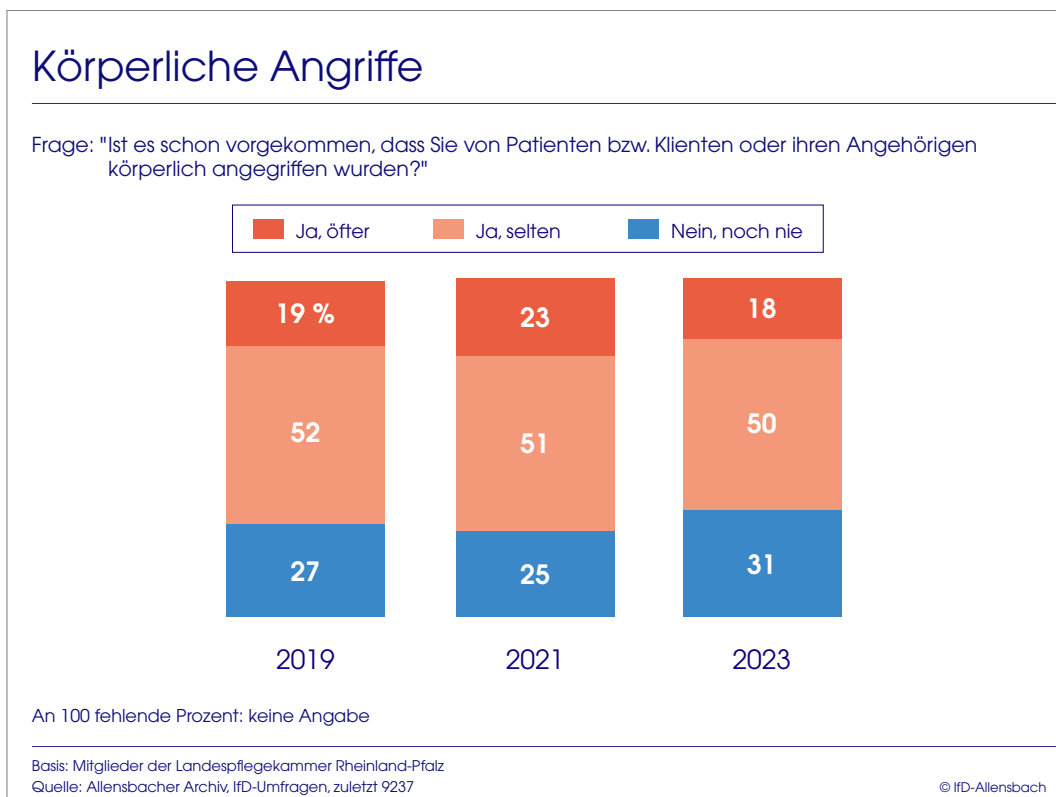


Basis: Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 9237

© IfD-Allensbach

Ein besonderer Belastungsfaktor im Alltag von Pflegefachkräften sind körperliche Angriffe durch Patienten oder deren Angehörige. Bereits 2019 hatte sich gezeigt, dass ein erheblicher Teil der Befragten schon entsprechende Erfahrungen machen müssen. 2021 hatte sich die Zahl solcher Übergriffe etwas erhöht. In der jüngsten Umfrage liegen die Antworten wieder auf dem Ausgangsniveau von vor der Corona-Pandemie. 68 Prozent gaben in der vorliegenden Befragung an, dass es schon vorgekommen sei, dass sie von Patienten oder ihren Angehörigen körperlich angegriffen wurden, darunter 18 Prozent schon öfter (Grafik 18). Diese Zahlen unterscheiden sich nur minimal von denen, die in der ersten Erhebung 2019 ermittelt worden waren. Auch der Befund, dass solche Übergriffe anscheinend häufiger in Altenheimen und der Psychiatrie vorkommen als in der ambulanten Pflege, in Funktionsabteilungen von Krankenhäusern oder in der allgemeinen stationären Pflege im Krankenhaus (Grafik 19), stimmt mit den Ergebnissen der früheren Befragungen überein.⁸ Die Stabilität der Ergebnisse im Zeitverlauf legt die Deutung nahe, dass die psychologische Extremsituation, in der sich viele Pflegefälle und ihre Angehörige befinden, ein gewisses Maß an Gewaltpotential in sich birgt, das vermutlich weitgehend unabhängig von konkreten Ereignissen wie der Corona-Pandemie oder gesundheitspolitischen Entscheidungen unvermeidlich zu einem gewissen Grad den Pflegeberuf belastet.

⁸ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2019, S. 39f.

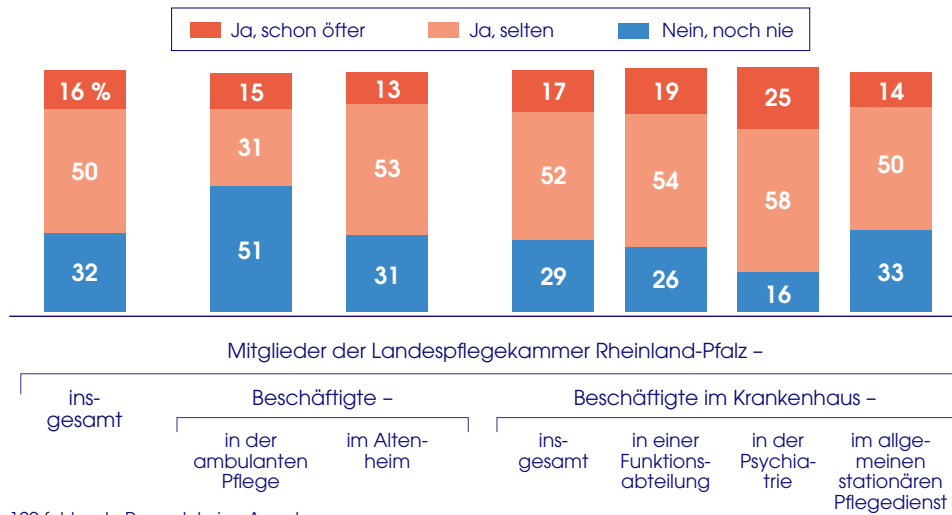


Zum ersten Mal wurde in der vorliegenden Umfrage nicht nur nach Gewalt gegenüber Pflegekräften gefragt, sondern umgekehrt danach, ob man schon einmal beobachtet habe, dass Pflegepersonal Patienten grob oder unangemessen behandelt habe.⁹ Bemerkenswert viele berichteten von solchen Fällen: 16 Prozent bestätigten, solche Übergriffe schon öfter beobachtet zu haben, weitere 50 Prozent attestierten dies in seltenen Fällen. Besonders häufig scheinen solche Fälle in der Psychiatrie vorzukommen. Deutlich seltener berichteten die in der ambulanten Pflege Beschäftigten von entsprechenden Vorkommnissen (Grafik 20). Letzteres muss aber nicht bedeuten, dass Übergriffe von Pflegekräften auf Patienten in der häuslichen Pflege tatsächlich seltener sind als in Altenheimen oder Krankenhäusern. Stattdessen erscheint es wahrscheinlicher, dass es in den Privathaushalten nur seltener Zeugen solcher Ereignisse gibt als in den Pflegeeinrichtungen, denn in aller Regel sucht ja eine Pflegekraft eine pflegebedürftige Person alleine zuhause auf, nur selten ist eine zweite Fachkraft anwesend, die ein Fehlverhalten beobachten könnte. Als Hauptergebnis bleibt festzuhalten, dass zwei Drittel der befragten Pflegekräfte schon grobes oder anderweitig unangemessenes Verhalten ihrer Kollegen gegenüber pflegebedürftigen beobachtet haben. Es ist schwer, dieses Ergebnis zu bewerten, denn es liegen keine vergleichbaren Ergebnisse aus Umfragen unter Beschäftigten mit anderen Berufen vor, bei denen die Intimsphäre der Menschen berührt wird, etwa Ärzten oder Psychologen. Da aber die allermeisten Befragten nur von vereinzelt Fällen unangemessenen Verhaltens gegenüber Patienten berichteten, kann man mit aller Vorsicht annehmen, dass hier kein flächendeckender, im Gesundheitssystem selbst angelegter grober Missstand existiert.

⁹ Die Frage, ob man selbst schon einmal Patienten grob oder unangemessen behandelt habe, wurde nicht gestellt, weil diese das Interview zu sehr belastet hätte und man erwarten muss, dass die Antworten auf diese Frage wenig verlässlich wären.

Unangemessene Behandlung von Patienten

Frage: "Und haben Sie umgekehrt schon beobachtet, dass Patienten von Kolleginnen oder Kollegen grob oder unangemessen behandelt wurden?"



An 100 fehlende Prozent: keine Angabe

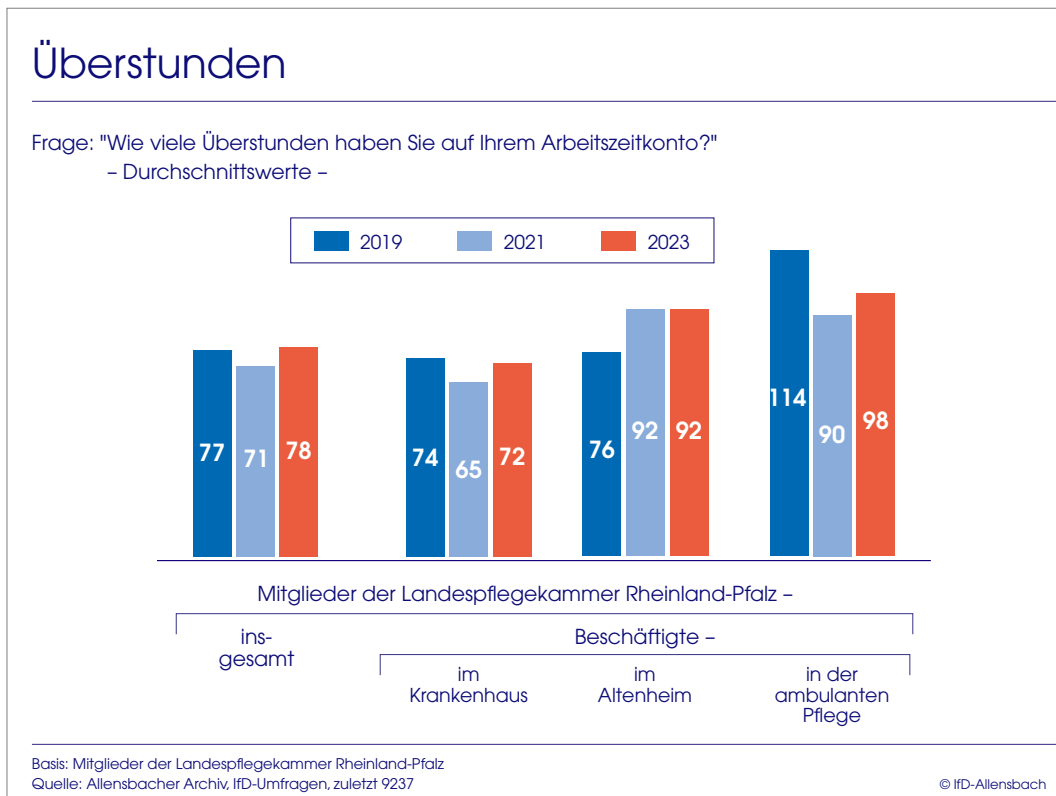
Basis: Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
 Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 9237

© IfD-Allensbach

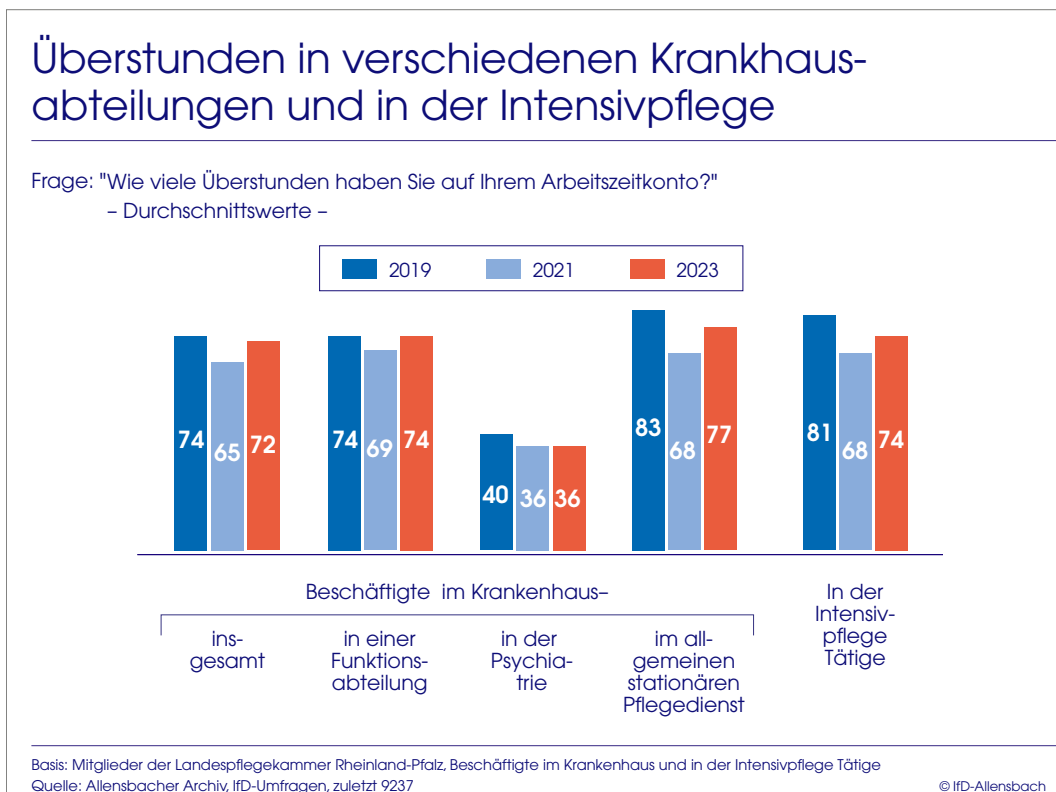
3. Das Problem der Überlastung

Das größte Problem im Arbeitsalltag der Pflegekräfte ist nach wie vor die allgemein zu große Arbeitsbelastung. Die zeigt sich unter anderem darin, dass – wie bereits dokumentiert – Zeitdruck und der große Verwaltungsaufwand mit Abstand am häufigsten als belastende Faktoren genannt wurden (vgl. Grafik 10). Auch dass sich acht von zehn Befragten durch ihre Arbeit sehr stark oder stark belastet fühlen, ist in diesem Zusammenhang ein deutlicher Hinweis (vgl. Grafik 7). Ein weiterer Indikator für das Ausmaß der Überlastung ist die Zahl der Überstunden. Hier hatte die Umfrage im Jahr 2021 ein überraschendes Ergebnis zutage gefördert: Während das subjektive Gefühl der starken Belastung gegenüber 2019 stark zugenommen hatte, war die Zahl der Überstunden auf dem Arbeitszeitkonto – wenn auch nur leicht – gesunken. In der neuen Erhebung zeigt sich nun die spiegelbildliche Entwicklung: Das Gefühl, stark überlastet zu sein, ist, wie Grafik 7 zeigt, nach dem Abklingen der Corona-Pandemie wieder etwas weniger stark als noch vor zwei Jahren. Dafür hat sich die Zahl der Überstunden wieder von durchschnittlich 71 auf 78 und damit auf das Niveau des Jahres 2019 erhöht. Am höchsten ist die Zahl der Überstunden dabei nach wie vor in der ambulanten Pflege, auch wenn sie unter dem Niveau von 2019 liegt. Beschäftigte in Altenheimen schieben etwas weniger, im Krankenhaus Tätige deutlich weniger Überstunden vor sich her, aber auch bei Letztgenannten sind es im Durchschnitt 72 Stunden (Grafik 21). Innerhalb der Krankenhäuser sind wie in den Vorjahren Beschäftigte in der Psychiatrie am wenigsten stark betroffen. Sie haben durchschnittlich „nur“ 36 Überstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto, während es in den anderen Krankenhausabteilungen zwischen 74 und 77 Stunden sind (Grafik 22).

Grafik 21

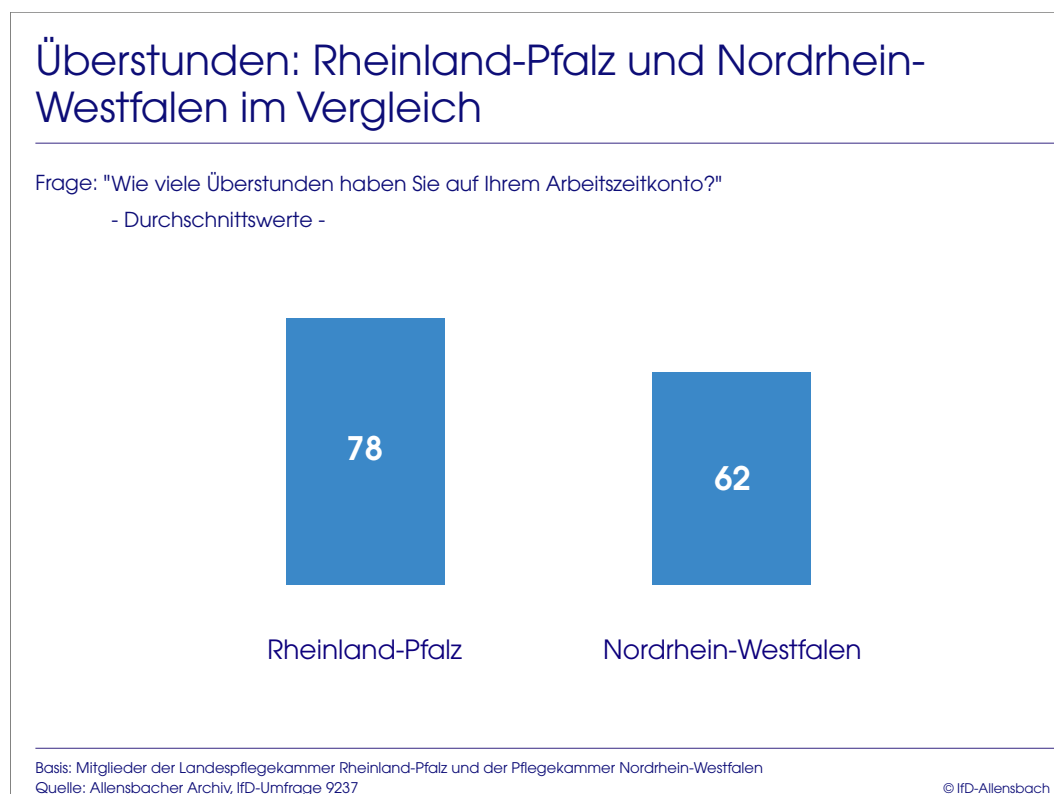


Grafik 22



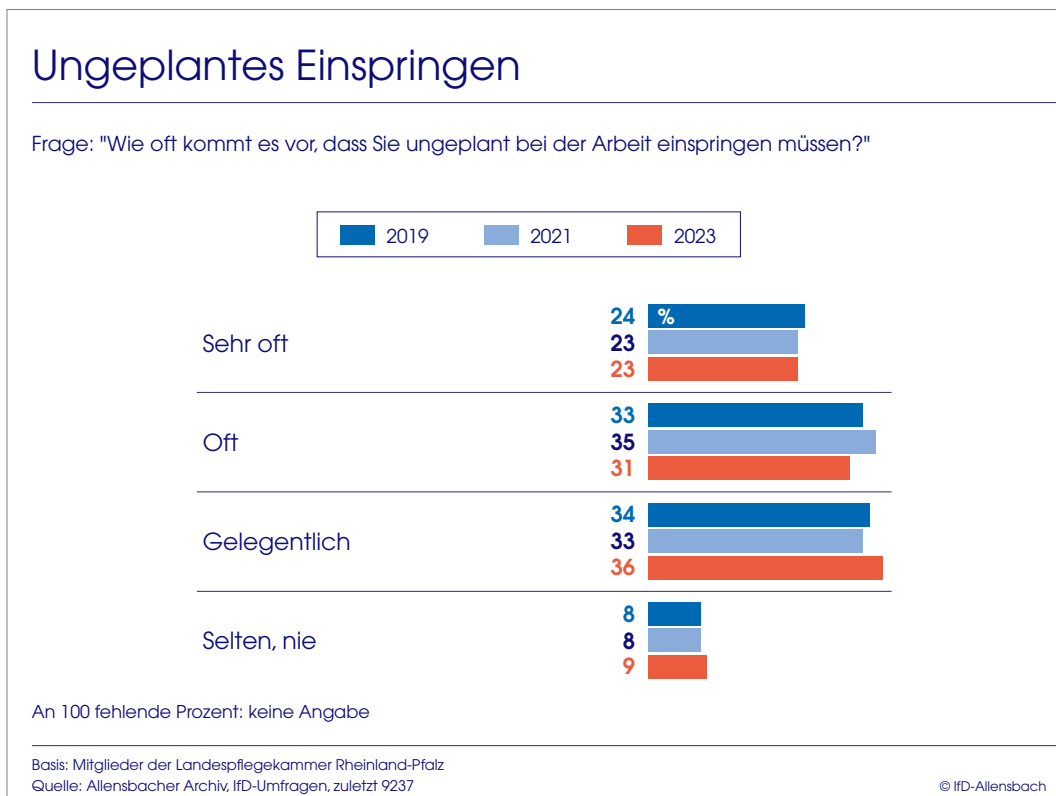
An dieser Stelle lohnt ein Blick auf die in der Einleitung erwähnte parallel zu der vorliegenden Untersuchung durchgeführte Umfrage unter Pflegefachkräften in Nordrhein-Westfalen. Diese Umfrage wurde mit dem gleichen Fragebogen durchgeführt wie die vorliegende Untersuchung, auch die Auswahl der Befragten erfolgte auf gleiche Weise (Mitglieder der Pflegekammer Nordrhein-Westfalen). Die Ergebnisse der beiden Umfragen unterscheiden sich bei fast allen Fragen nur minimal. Beim Thema Überstunden gibt es aber einen bemerkenswerten Unterschied: Die befragten Pflegefachkräfte in Nordrhein-Westfalen gaben im Durchschnitt an, 62 Überstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto angehäuft zu haben, und damit deutlich weniger als die Befragten in Rheinland-Pfalz (Grafik 23). Dieser Unterschied ist zu groß, und er sticht zu sehr aus den sonst in beiden Ländern so stark übereinstimmenden Ergebnissen heraus, um als Zufallsschwankung interpretiert zu werden. Es könnte sich also lohnen, der Frage nachzugehen, welche von Rheinland-Pfalz abweichenden strukturellen Bedingungen oder Regelungen in Nordrhein-Westfalen dazu führen, dass es dort zumindest etwas besser als in Rheinland-Pfalz gelingt, das Auflaufen allzu vieler Überstunden zu verhindern.

Grafik 23



Auch das Ausmaß, in dem Pflegefachkräfte ungeplant bei der Arbeit einspringen müssen, ist gegenüber den Jahren 2019 und 2021 praktisch unverändert: Knapp jede vierte Pflegefachkraft gab an, sie müsse dies sehr oft tun, ein knappes Drittel meinte, dies sei oft der Fall (Grafik 24). Insgesamt sind, von geringfügigen, wahrscheinlich auf Corona zurückzuführenden Schwankungen abgesehen, auf dem Gebiet der Arbeitsüberlastung in den letzten Jahren weder Fort- noch Rückschritte zu verzeichnen.

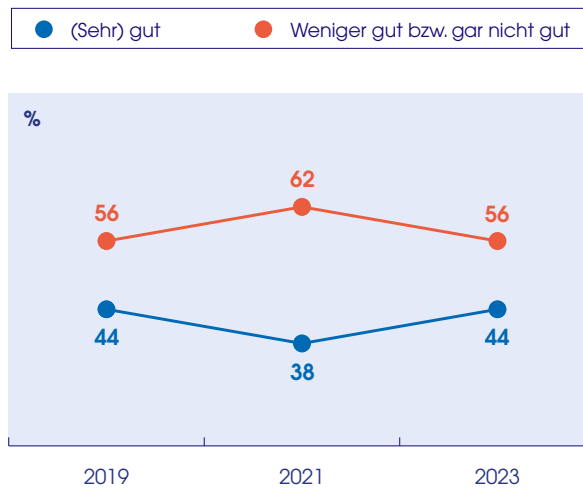
Grafik 24



Passend dazu hat sich auch das Urteil der Befragten über die Vereinbarkeit ihres Berufs mit dem Privatleben nicht verändert: 56 Prozent sagten in der aktuellen Umfrage, beides lasse sich weniger gut oder gar nicht gut miteinander vereinbaren, nur 44 Prozent urteilten in dieser Hinsicht positiv. Diese Werte entsprechen exakt denen, die 2019 ermittelt worden waren. 2021 waren sie unter dem Eindruck der zusätzlichen Belastungen in der Corona-Zeit etwas ungünstiger (Grafik 25). Ebenfalls unverändert ist der Befund, dass besonders im Schichtdienst Tätige, und hier vor allem diejenigen, die zumindest gelegentlich im Nachdienst arbeiten, über die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben klagen (Grafik 26).

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Frage: "Wie gut lässt sich Ihr Beruf mit Ihrem Privatleben vereinbaren, also z. B. mit Ihrer Familie, Ihren Freizeitinteressen usw.?"

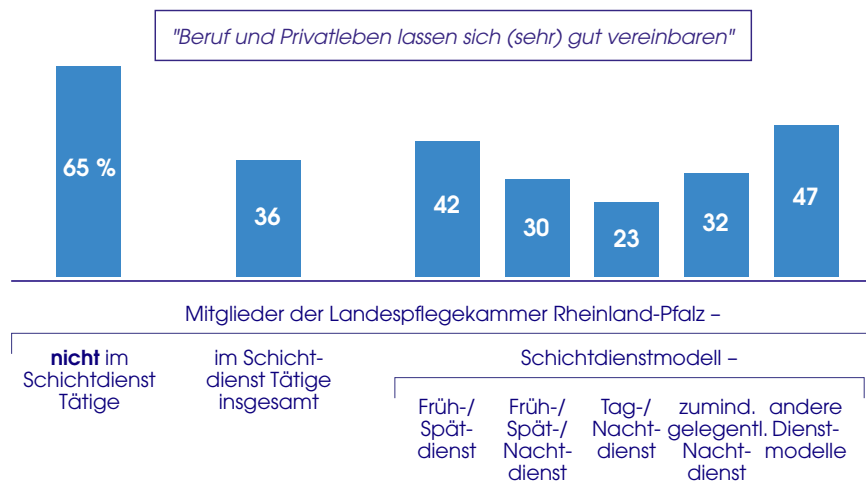


Basis: Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfragen, zuletzt 9237

© IfD-Allensbach

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – Belastung durch den Schichtdienst

Frage: "Wie gut lässt sich Ihr Beruf mit Ihrem Privatleben vereinbaren, also z. B. mit Ihrer Familie, Ihren Freizeitinteressen?"

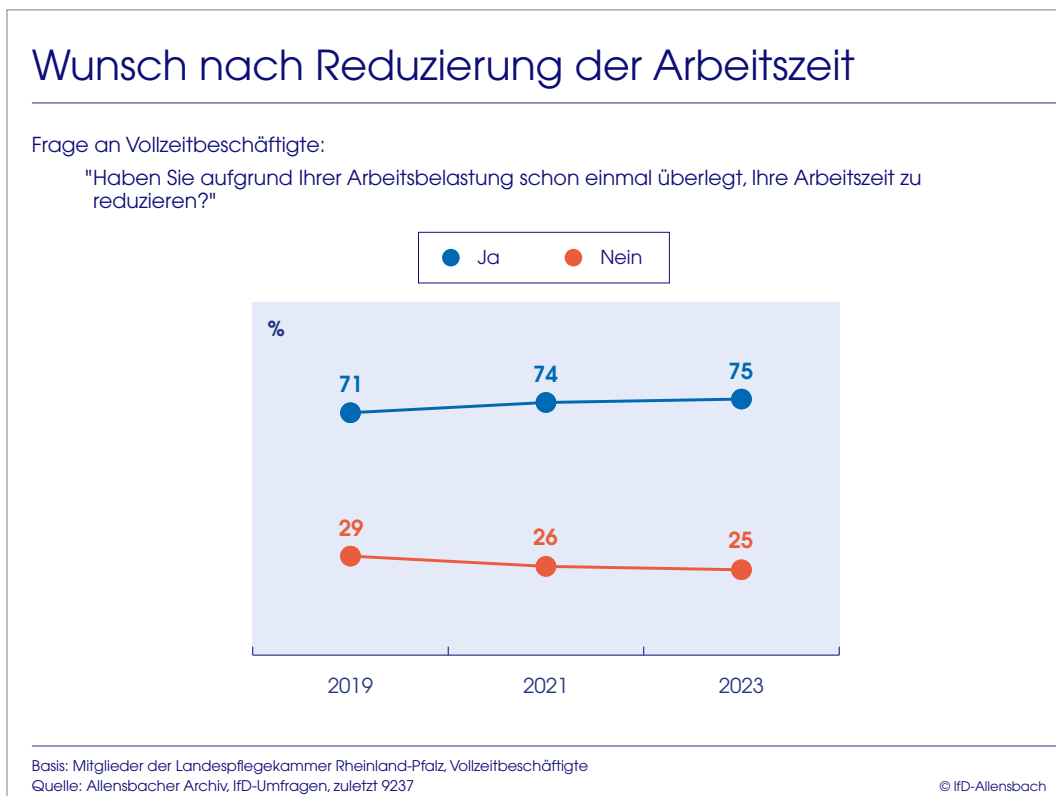


Basis: Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 9237

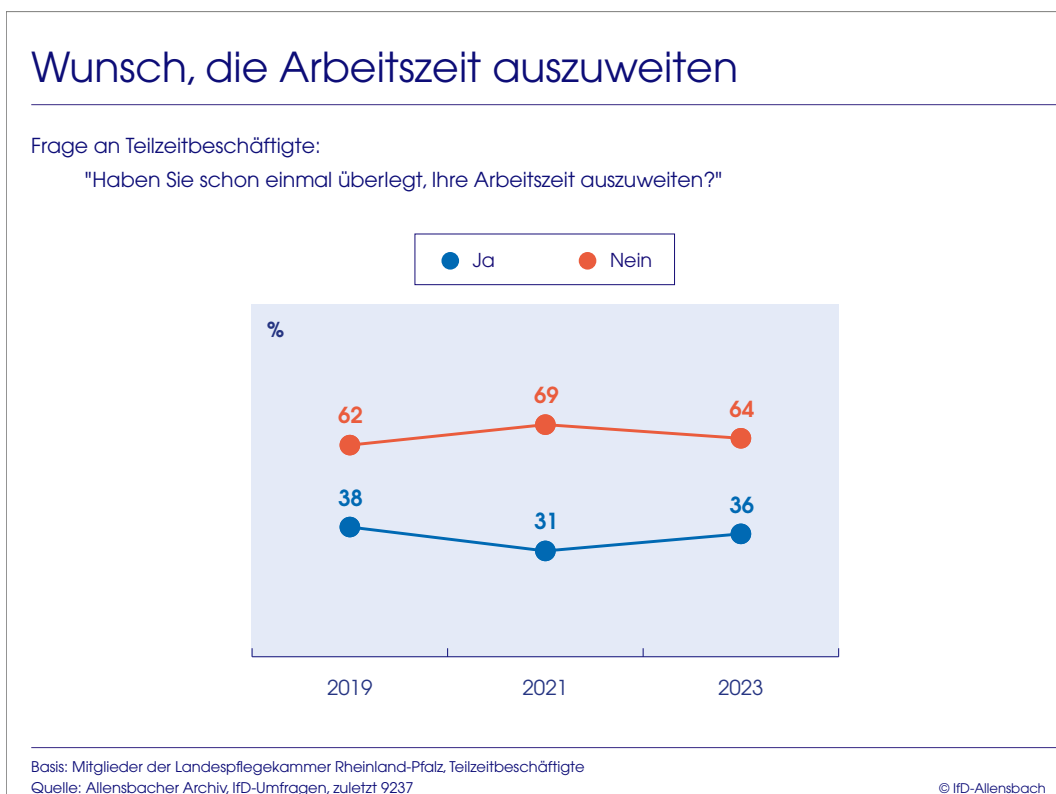
© IfD-Allensbach

Angesichts dieser Umstände ist es nicht überraschend, dass der Wunsch, die eigene Arbeitszeit zu reduzieren, bei den Pflegefachkräften in Rheinland-Pfalz weit verbreitet ist. 75 Prozent gaben in der aktuellen Umfrage an, dass sie aufgrund ihrer Arbeitsbelastung schon einmal überlegt hätten, die Arbeitszeit zu reduzieren, nach 71 Prozent im Jahr 2019 und 74 Prozent 2021 (Grafik 27). Es lässt sich nicht sicher sagen, ob der leichte Anstieg um 4 Prozentpunkte seit 2019 ein Zeichen für eine Verschärfung der Situation ist, oder ob sich dieser noch im Rahmen der Zufallsschwankungen der Umfrage bewegt. Bei einem erneuten Anstieg in einer etwaigen nachfolgenden Befragung, selbst wenn er nur sehr klein ausfiele, müsste man von einer negativen Trendentwicklung sprechen. Doch angesichts des Umstandes, dass, wie beschrieben, bei den meisten anderen Trendfragen keine eindeutigen Veränderungen gegenüber dem Jahr 2019 zu verzeichnen sind, erscheint auf der Grundlage des derzeitigen Wissensstandes die Vermutung, dass es sich um eine Veränderung innerhalb der Zufallsschwankungen handelt, plausibler. In jedem Fall ist die Veränderung, selbst wenn sie sich in der näheren Zukunft mit gleicher Geschwindigkeit fortsetzen sollte, nur sehr klein. Der Hauptbefund bleibt davon bis auf Weiteres unberührt: Ungefähr drei Viertel der Pflegekräfte in Rheinland-Pfalz spielen mit dem Gedanken, ihre Arbeitszeit zu verkürzen. Dagegen haben umgekehrt nur 36 Prozent der in Teilzeit arbeitenden Befragten schon überlegt ihre Arbeitszeit auszuweiten. Auch in dieser Hinsicht ist keine größere Veränderung gegenüber den bisherigen Befragungen zu verzeichnen (Grafik 28).

Grafik 27

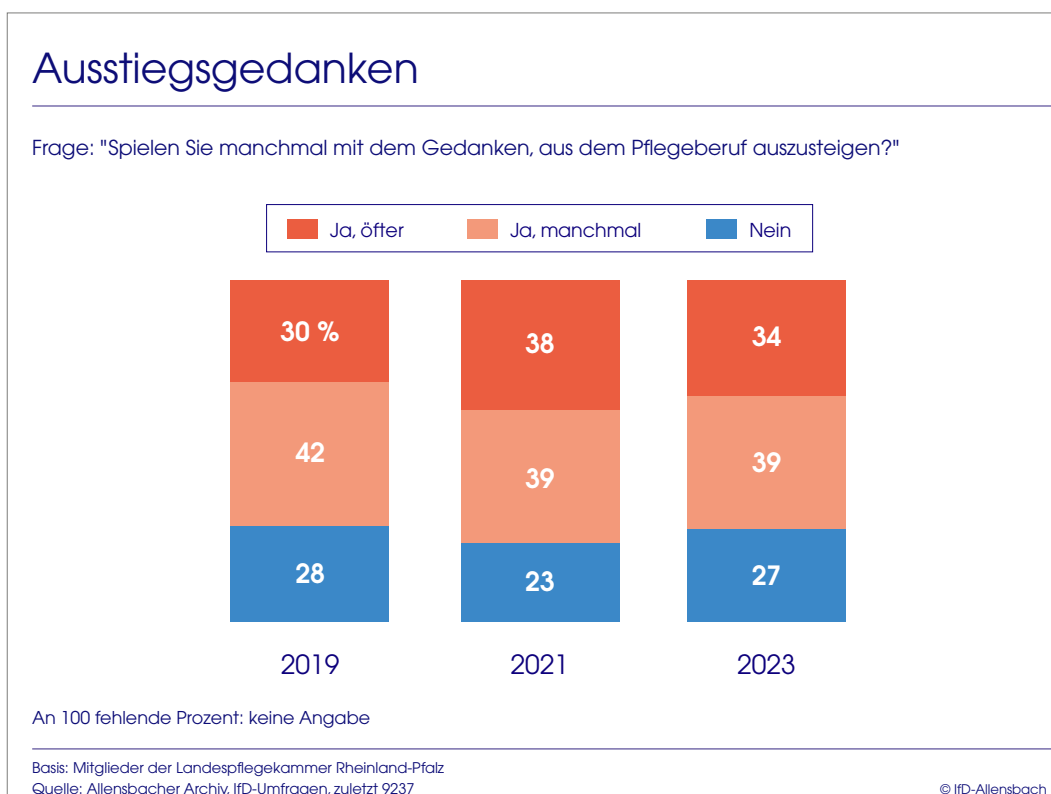


Grafik 28



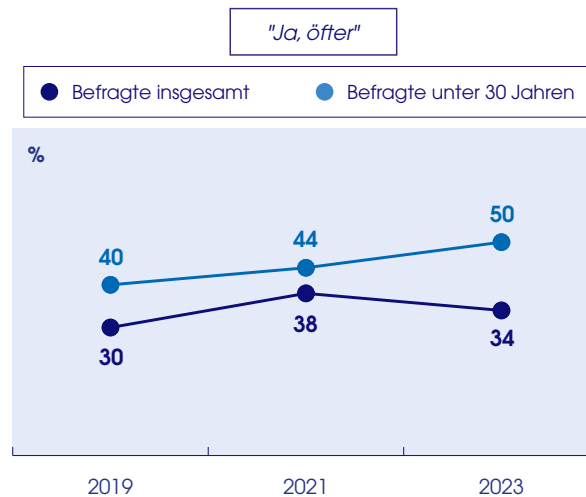
Ebenfalls etwa drei Viertel der Pflegekräfte in Rheinland-Pfalz spielen mit dem Gedanken, aus dem Pflegeberuf auszusteigen. Ein Drittel sagt sogar, dass es schon öfter daran gedacht habe (Grafik 29). Auch hier zeigt sich das nun schon mehrfach beschriebene Muster, dass die Werte etwas positiver sind als 2021, aber schlechter als 2019 und die Unterschiede zu den vorherigen Umfragen insgesamt klein. Analysiert man die Umfrageergebnisse aber etwas mehr im Detail, erkennt man eine Entwicklung, die besondere Aufmerksamkeit verdient: Bei den unter 30-Jährigen ist die Zahl derer, die mit dem Gedanken an einen Ausstieg aus dem Beruf spielen, besonders stark angestiegen. Hatten von ihnen 2019 „nur“ 40 Prozent angegeben, dass sie schon öfter an die Möglichkeit eines Ausstieges gedacht hätten, waren es in der aktuellen Umfrage 50 Prozent. (Grafik 30). Die Tatsache, dass rund drei Viertel der in der Pflege Beschäftigten über die Reduzierung ihrer Arbeitszeit oder gar einen Ausstieg aus dem Beruf nachdenken, ist schon als Warnzeichen zu verstehen. Doch nun kommt eine zusätzliche problematische Komponente hinzu: Offenbar gelingt es heute schlechter als noch vor einigen Jahren, den Nachwuchs davon zu überzeugen, dass es lohnenswert ist, im Beruf zu verbleiben.

Grafik 29



Ausstiegsgedanken – unter 30-Jährige im Vergleich zu den Befragten insgesamt

Frage: "Spielen Sie manchmal mit dem Gedanken, aus dem Pflegeberuf auszusteigen?"



Basis: Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfragen, zuletzt 9237

© IfD-Allensbach

Allerdings ist auch festzuhalten, dass Gedanken an eine Abwanderung noch nicht gleichbedeutend sind mit entsprechenden konkreten Plänen. In der vorliegenden Umfrage erhielten zum ersten Mal diejenigen, die angaben, dass sie mit dem Gedanken spielen, aus dem Pflegeberuf auszusteigen, die Nachfrage „Was würden Sie vermutlich nach dem Ausstieg aus dem Pflegeberuf machen?“ Knapp ein Drittel (32 Prozent) antwortete daraufhin, sie würden vermutlich den Gesundheits- und Pflegebereich ganz verlassen. Ein weiteres Drittel (35 Prozent) gab an, in diesem Fall eine andere Aufgabe im Gesundheitsbereich anzustreben. Das verbleibende Drittel (33 Prozent) zeigte sich unentschieden oder gab an, nicht zu wissen, was sie dann tun würden (Grafik 31). Dieses Antwortmuster: Ein Drittel entscheidet sich für eine von zwei Antwortmöglichkeiten, ein weiteres Drittel für die zweite und das letzte Drittel weicht auf „Unentschieden“ aus, ist in der Umfrageforschung typisch für Themen, bei denen sich die meisten Befragten noch keine endgültige Meinung gebildet haben. Vor allem der auffallend hohe Anteil Unentschiedener ist meistens ein deutliches Kennzeichen für Orientierungslosigkeit. Dass ein hoher Anteil der Befragten sagte, dass sie schon mit dem Gedanken gespielt hätten, aus dem Pflegeberuf auszusteigen, bedeutet also nicht, dass ein großer Teil dieser Personen gleich-

sam auf gepackten Koffern sitzt; man muss diese Antworten als ein Kennzeichen des Unmuts angesichts der großen Belastung im Berufsalltag auffassen. Die tatsächliche Abwanderung einer großen Zahl von Pflegefachkräften in andere Berufe erscheint angesichts dieses Befundes nicht wahrscheinlich.

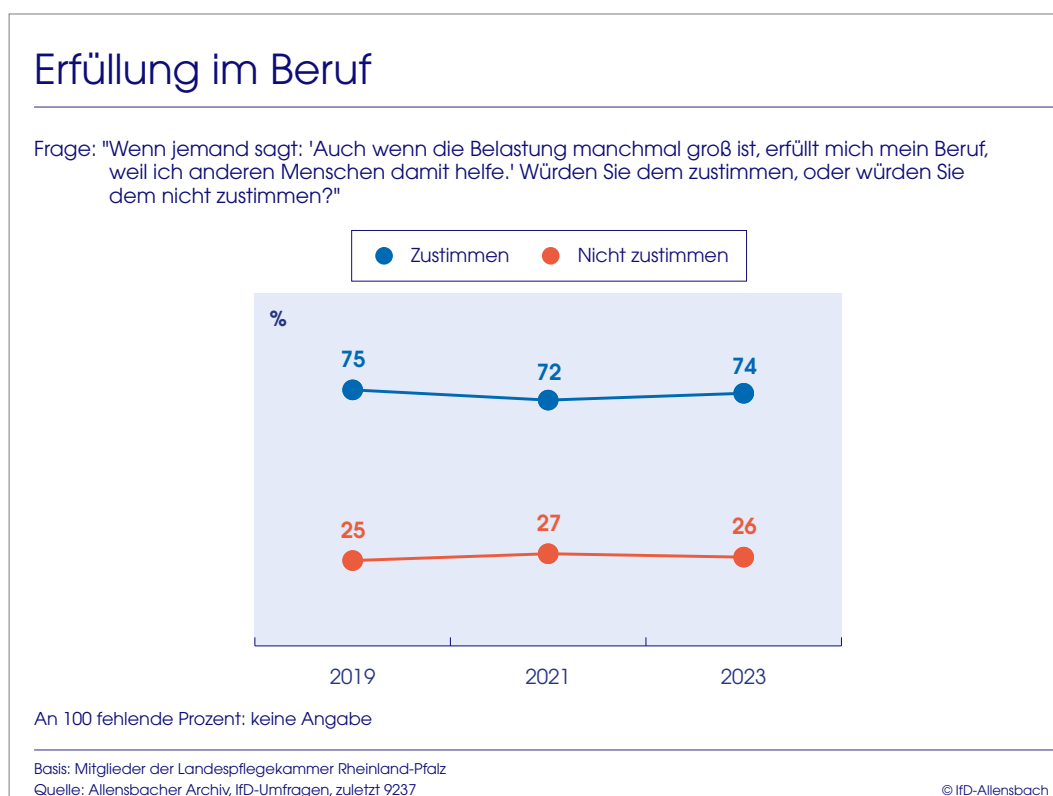
Grafik 31



Einer der Gründe dafür ist anscheinend, dass der Pflegeberuf nicht nur außerordentliche Belastungen und Frustrationen mit sich bringt, sondern auch besondere Befriedigung. Nach wie vor stimmen drei Viertel der Pflegefachkräfte in Rheinland-Pfalz der Aussage zu: „Auch wenn die Belastung manchmal groß ist, erfüllt mich mein Beruf, weil ich anderen Menschen damit helfe“ (Grafik 32). Hier liegt wahrscheinlich die Quelle der bereits oben erwähnten starken intrinsischen Motivation vieler Pflegekräfte und der Grund dafür, dass diese insgesamt eine im Vergleich zur Gesamtbevölkerung – wenn auch nur leicht – überdurchschnittliche Lebenszufriedenheit aufweisen. Die Lebenszufriedenheit wurde, wie auch die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation und dem Einkommen, über die schon berichtet wurde, mithilfe einer elfstufigen Skala ermittelt. Zwar ist, wie Grafik 33 zeigt, der Anteil der Pflegefachkräfte, die auf dieser Skala die Stufen 8 bis 10 wähl-

ten und damit zu Protokoll gaben, dass sie alles in allem mit ihrem Leben sehr zufrieden sind, seit 2019 von 55 auf 46 Prozent gesunken, doch diese Entwicklung hat nichts mit den spezifischen Arbeitsbedingungen im Pflegeberuf zu tun, sondern ist in ähnlichem Ausmaß auch bei der Gesamtbevölkerung zu beobachten und eine Folge der allgemein als krisenhaft empfundenen Situation, vor allem infolge des Überfalls Russlands auf die Ukraine im Februar 2022 und seiner ökonomischen Folgen.¹⁰ Im Durchschnitt wählten die befragten Pflegefachkräfte in Rheinland-Pfalz zur Beschreibung ihrer allgemeinen Lebenszufriedenheit die Stufe 7,0 auf der Skala von 0 bis 10, die Gesamtbevölkerung in mehreren Allensbacher Repräsentativumfragen im Verlauf des Jahres 2023 im Durchschnitt die Stufe 6,9 (Grafik 34). Damit hat sich der Abstand zwischen den Pflegekräften und der Gesamtbevölkerung im Vergleich zum Jahr 2021 zwar verringert, doch nach wie vor werden offenbar die emotionalen Belastungen, denen die Pflegekräfte im Beruf ausgesetzt sind, durch die emotionalen Belohnungen, die der Beruf auch mit sich bringt, mindestens kompensiert.

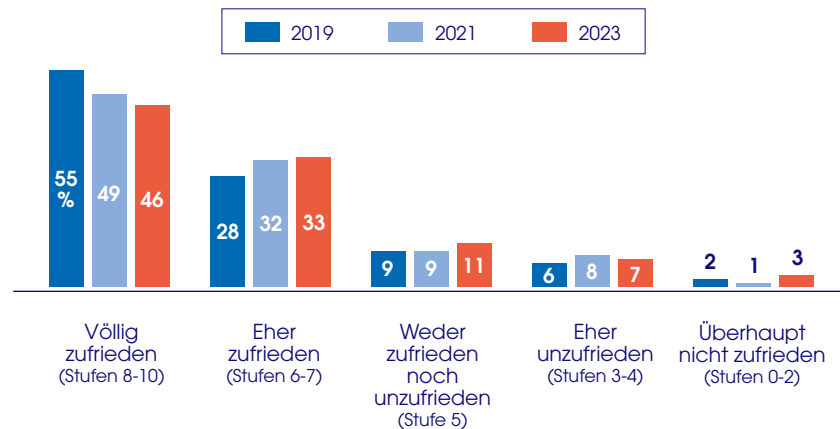
Grafik 32



¹⁰ Vgl. hierzu Thomas Petersen: Ein Funken Hoffnung. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 21. Dezember 2022, S. 8. Thomas Petersen: Glück in schwierigen Zeiten. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 21. Dezember 2023, S. 8.

Lebenszufriedenheit

Frage: "Wenn Sie einmal alles in allem nehmen, wie zufrieden sind Sie zurzeit mit Ihrem Leben?
Bitte wählen Sie auf dieser Skala von 0 bis 10 die entsprechende Zahl aus. 0 bedeutet, Sie sind mit Ihrem Leben überhaupt nicht zufrieden, und 10 bedeutet, Sie sind damit völlig zufrieden."



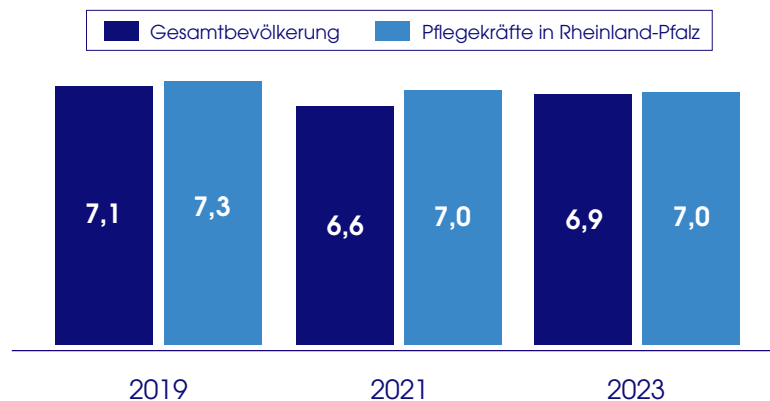
Basis: Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfragen, zuletzt 9237

© IfD-Allensbach

Lebenszufriedenheit: Pflegekräfte und Gesamtbevölkerung im Vergleich

Frage: "Wenn Sie einmal alles in allem nehmen, wie zufrieden sind Sie zurzeit mit Ihrem Leben? Bitte wählen Sie auf dieser Skala von 0 bis 10 die entsprechende Zahl aus. 0 bedeutet, Sie sind mit Ihrem Leben überhaupt nicht zufrieden, und 10 bedeutet, Sie sind damit völlig zufrieden."

- Durchschnittswerte -



Basis: Bundesrepublik Deutschland, Bevölkerung ab 16 Jahre; Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
Quelle: Deutsche Post Glücksatlas, SKL Glücksatlas; Allensbacher Archiv, IfD-Umfragen, zuletzt 9237

© IfD-Allensbach

4. Probleme bei der Zusammenarbeit verschiedener Gruppen von Mitarbeitern in der Pflege

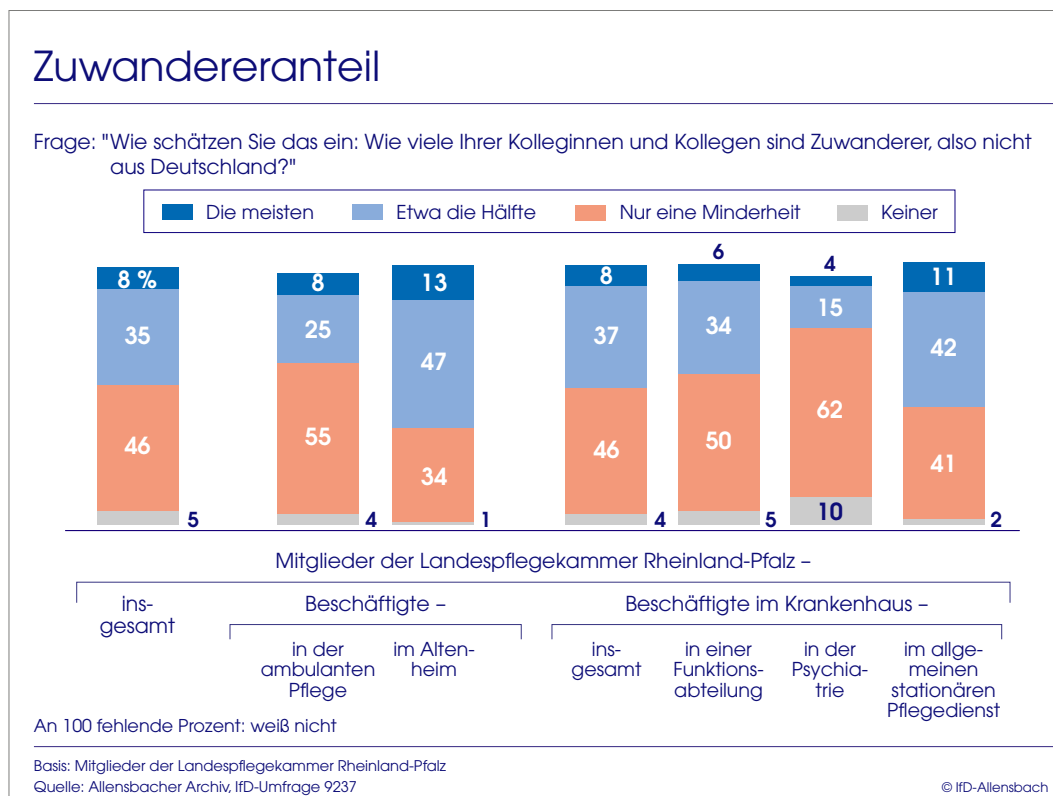
Neben der Ermittlung der Arbeitsbelastung der Pflegefachkräfte, ihrer Arbeits- und Lebenszufriedenheit und der Belastungsfaktoren im Alltag widmen sich die Umfragen des Instituts für Demoskopie Allensbach unter Pflegefachkräften im Auftrag des Media Tenor auch einigen von Umfrage zu Umfrage wechselnden Schwerpunktthemen, bei denen eine vertiefte Analyse von Interesse ist, eine regelmäßige Wiederholung der Fragen aber nicht nötig erscheint. In der ersten Untersuchung im Jahr 2019 lagen solche Schwerpunkte auf den Themen Digitalisierung und den Aufgaben der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz, 2021 wurde aus aktuellem Anlass den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeit in der Pflege besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

In der vorliegenden Untersuchung wurde die Tatsache in den Blick genommen, dass in der Pflege oft Teams von Mitarbeitern mit unterschiedlichem Hintergrund zusammenarbeiten: Zum einen nimmt der Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu, zum anderen spielt Leiharbeit in der Pflege eine gewisse Rolle, so dass oft Leiharbeiter und festangestellte Mitarbeiter Seite an Seite tätig sind. Beides kann zumindest potentiell zu Kommunikationsproblemen und Konflikten bei der Arbeit führen.

Tatsächlich sind sich die befragten Pflegekräfte der Heterogenität der Belegschaften ihrer Arbeitgeber sehr bewusst. Auf die Frage „Wie schätzen Sie das ein: Wie viele Ihrer Kolleginnen und Kollegen sind Zuwanderer, also nicht aus Deutschland?“ antworteten 8 Prozent, die meisten ihrer Kollegen stammten nicht aus Deutschland, weitere 35 Prozent schätzten, dass dies etwa auf die Hälfte der Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz zutrifft. Als besonders groß wird der Einwandereranteil unter den Pflegern im Altenheim und im allgemeinen stationären Pflegedienst in Krankenhäusern eingeschätzt. Deutliche Mehrheiten der Befragten, die in diesen Arbeitsstätten tätig sind, sagten, dass mindestens etwa die Hälfte ihrer Kollegen aus dem Ausland stamme (Grafik 35). Tatsächlich liegt nach Angaben des Sachverständigenrats für Integration und Migration bundesweit der Anteil der Pflegekräfte mit ausländischer Herkunft bei 25 Prozent. Rechnet man in Deutschland geborene Per-

sonen mit Migrationshintergrund hinzu, kommt man auf 30 Prozent.¹¹ Das bedeutet, dass der Migrantenanteil in der Pflege von den Pflegefachkräften überschätzt wird. Dies wiederum ist als erstes Zeichen dafür zu deuten, dass die gemischte Zusammensetzung der Teams in der Pflege durchaus zu Problemen führt – andernfalls würde sie vermutlich nicht so stark wahrgenommen.

Grafik 35

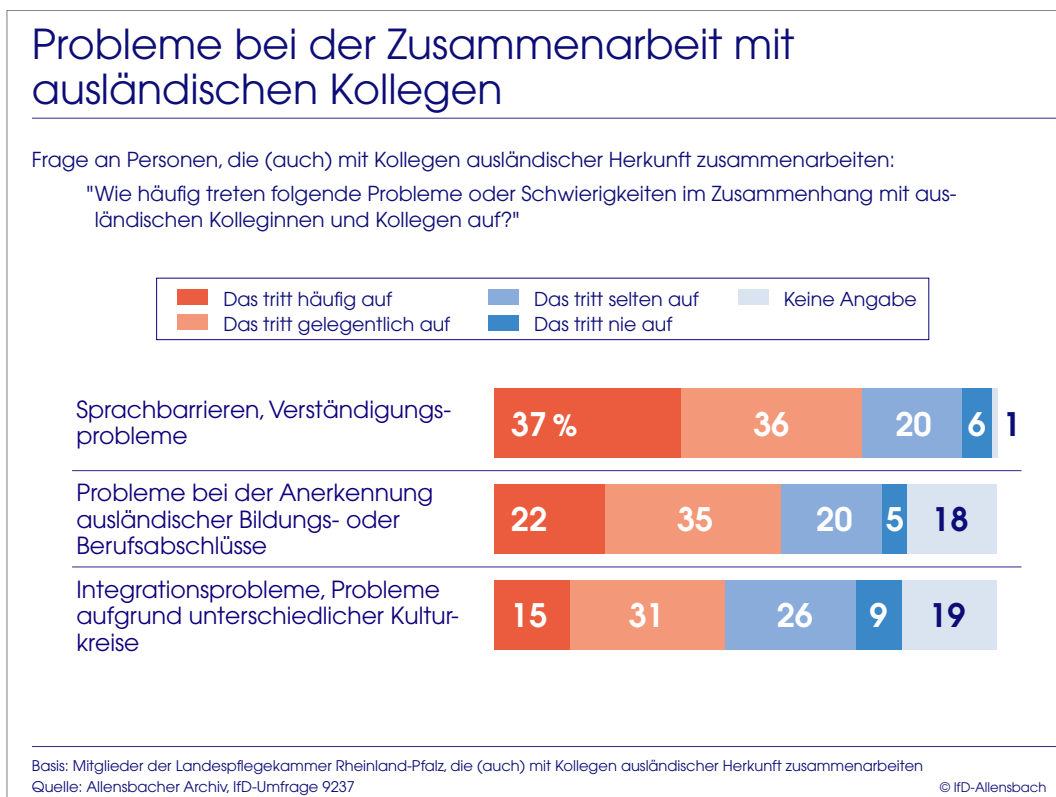


Offenbar kommt es im Arbeitsalltag tatsächlich in nicht geringem Ausmaß zu Kommunikationsproblemen zwischen deutschstämmigen und eingewanderten Pflegekräften. Fast drei Viertel (73 Prozent) derjenigen, die mit Kollegen ausländischer Herkunft zusammenarbeiten, gaben an, dass es dabei zumindest gelegentlich zu sprachlichen Verständigungsproblemen komme. 37 Prozent gaben an, dass dies häufig der Fall sei. Ein erhebliches Problem scheint auch die Anerkennung ausländischer Bildungs- oder Berufsabschlüsse zu sein. 57 Prozent der mit ausländischen Kollegen zusammenarbeitenden Pflegekräfte sagten, dass es hiermit häufig oder

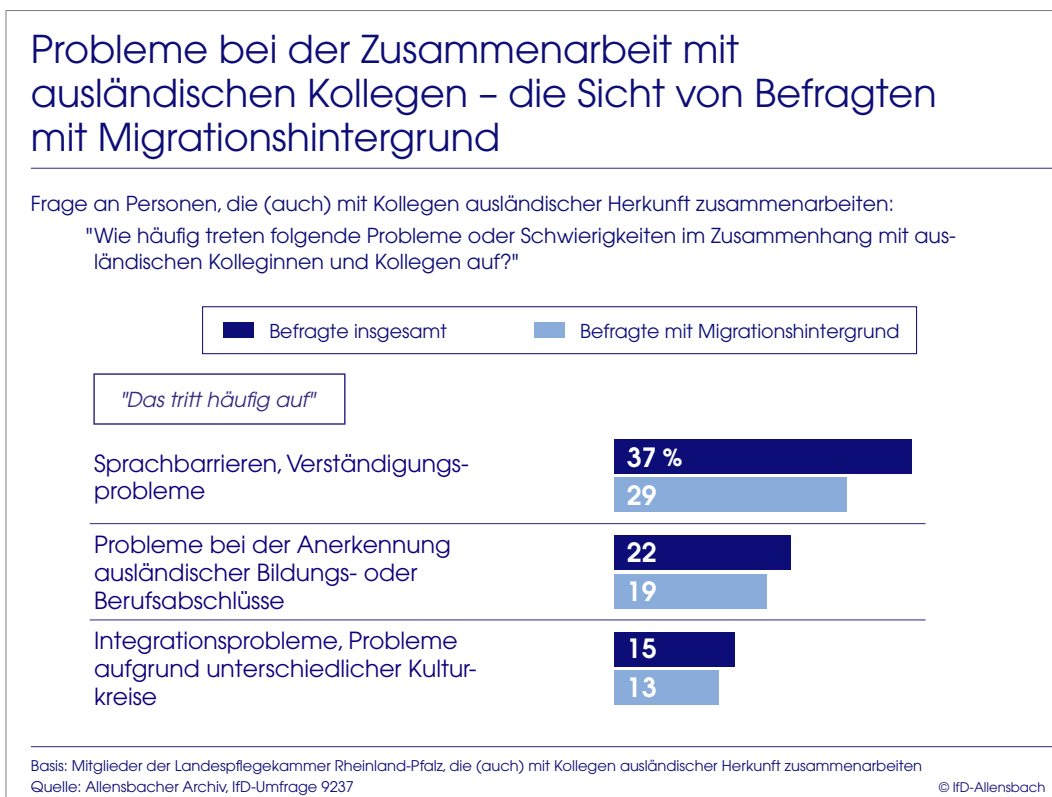
¹¹ Sachverständigenrat für Integration und Migration: Systemrelevant: Der Beitrag von Zugewanderten im Gesundheitswesen Zahlen und Fakten zum SVR-Jahresgutachten 2022. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/10/SVR_Factsheet_Jahresgutachten_2022.pdf (zuletzt aufgerufen am 15. Januar 2024).

gelegentlich Probleme gebe. Dieser Befund passt gut zu dem bereits beschriebenen Ergebnis, wonach die Bürokratie einer der größten Belastungsfaktoren im Alltag der Pflegekräfte ist. Zwar kann man annehmen, dass die Befragten bei der betreffenden Frage eher an Berichtspflichten oder Abrechnungsvorgänge dachten als an die bürokratischen Hemmnisse bei der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter, doch an diesem konkreten Detail wird das Ausmaß der durch Bürokratie verursachten Behinderungen der Arbeit besonders deutlich.

Integrationsprobleme oder Probleme, die durch die Herkunft der Mitarbeiter in unterschiedlichen Kulturkreisen erwachsen, scheinen demgegenüber weniger schwerwiegend zu sein, wenn auch nicht zu vernachlässigen. Immerhin noch knapp die Hälfte (46 Prozent) der Befragten, die mit Kollegen ausländischer Herkunft zusammenarbeiten, sagten in der Umfrage, dass es bei ihrer Arbeit zumindest gelegentlich solche Probleme gebe, 15 Prozent, dass dies häufig der Fall sei (Grafik 36). Der Alltag der allermeisten Pflegekräfte scheint damit von kulturellen Missverständnissen oder Konflikten nicht allzu sehr beeinträchtigt zu sein, aber man erkennt schon, dass die zunehmend heterogene Zusammensetzung der Teams durchaus nicht selten eine zusätzliche Komplikation und damit eine zusätzliche Belastung des Arbeitsalltags mit sich bringen kann.



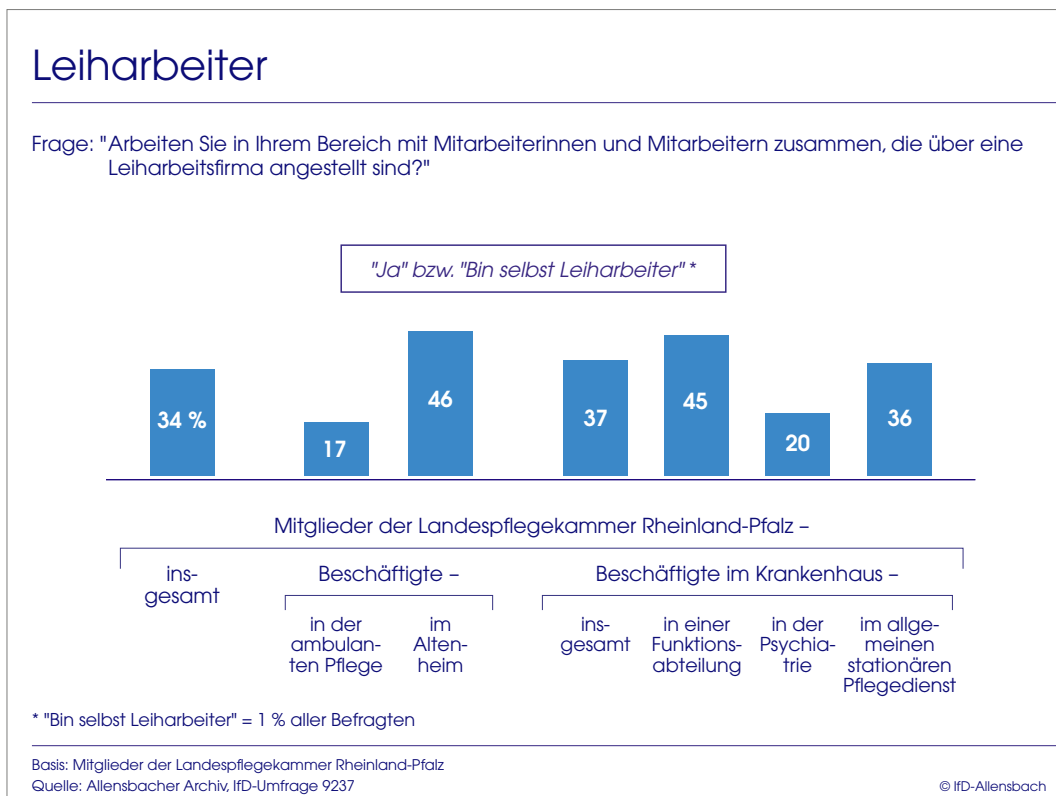
Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass Befragte mit Migrationshintergrund keine wesentlich anderen Antworten geben als andere Befragte. Auch sie berichteten am häufigsten von Sprachproblemen, seltener von Schwierigkeiten bei der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse und noch seltener von Integrationsproblemen. Allerdings berichteten Migranten durchweg etwas weniger von allen diesen Problemen als der Durchschnitt der Befragten (Grafik 37). So manches von deutschstämmigen Pflegekräften wahrgenommene Kommunikationsproblem mit ausländischen Kollegen wird von diesen anscheinend als weniger gravierend empfunden.



Ein nicht unbeträchtliches Konfliktpotential zeigte sich in der vorliegenden Umfrage im Verhältnis zwischen bei der Pflegeeinrichtung festangestellten und über Leiharbeitsfirmen angestellten Mitarbeitern. 34 Prozent der Pflegekräfte gaben an, dass sie mit Leiharbeitern zusammenarbeiten. Besonders häufig machten Angestellte in Altenheimen und in Funktionsabteilungen von Krankenhäusern diese Angabe (46 bzw. 45 Prozent), deutlich weniger ist Leiharbeit anscheinend in der Psychiatrie und in der ambulanten Pflege verbreitet (20 bzw. 17 Prozent) (Grafik 38). Von denen, die mit Leiharbeitern zusammenarbeiten, gab eine Mehrheit von 52 Prozent an, dass in ihrem Betrieb das Klima zwischen regulären Angestellten und Leiharbeitern belastet sei. Dabei scheint es besonders in Altenheimen, in denen, wie sich in der Umfrage an verschiedenen Stellen zeigt, das Arbeitsklima ohnehin etwas angespannter zu sein scheint als in Krankenhäusern und in der ambulanten Pflege (vgl. Grafiken 9 und 19), vergleichsweise oft atmosphärische Störungen zwischen den beiden Gruppen zu geben (Grafik 39). Dass die Leiharbeit für viele Festangestellte wegen tatsächlicher oder vermeintlicher Vorteile eine attraktive Alternative zur regulären Beschäftigung wäre, kann man allerdings nicht sagen: Lediglich 32 Prozent der nicht in Leiharbeit beschäftigten Befragten (= 99

Prozent), haben schon darüber nachgedacht, sich über eine Leiharbeitsfirma anstellen zu lassen (Grafik 40). Das mag auf den ersten Blick beträchtlich sein, doch auch hier gilt, dass der bloße gelegentliche Gedanke an eine solche Möglichkeit nicht gleichbedeutend mit konkreten Plänen ist. Verglichen mit den drei Vierteln, die schon einmal darüber nachgedacht haben, ihre Arbeitszeit zu verringern oder den Pflegeberuf gleich ganz aufzugeben (vgl. Grafiken 27 und 29), erscheinen die 32 Prozent, die schon einmal mit dem Gedanken an Leiharbeit gespielt haben, relativ gering zu sein. Die Zahl derjenigen, die ernsthaft beabsichtigen, in die Leiharbeit zu wechseln, dürfte sich vermutlich im unteren einstelligen Prozentbereich bewegen.

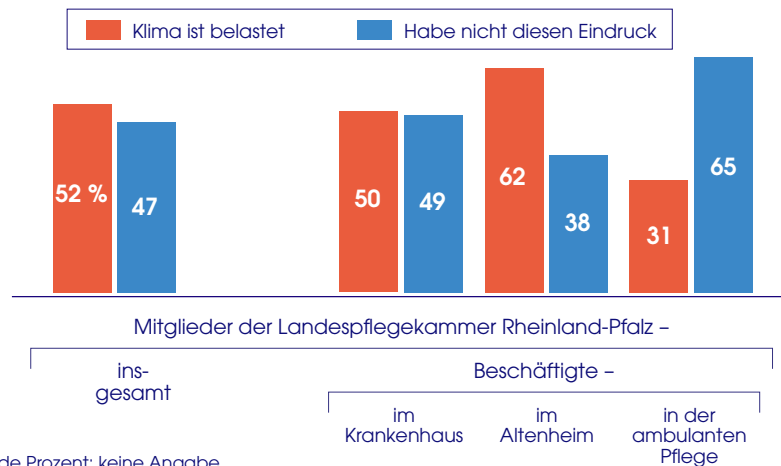
Grafik 38



Belasten Leiharbeiter das Arbeits- bzw. Betriebsklima?

Frage an Leiharbeiter und Personen, die mit Leiharbeitern zusammenarbeiten:

"Haben Sie den Eindruck, dass das Arbeits- bzw. Betriebsklima zwischen regulären Angestellten und Leiharbeitern belastet ist, oder haben Sie nicht diesen Eindruck?"



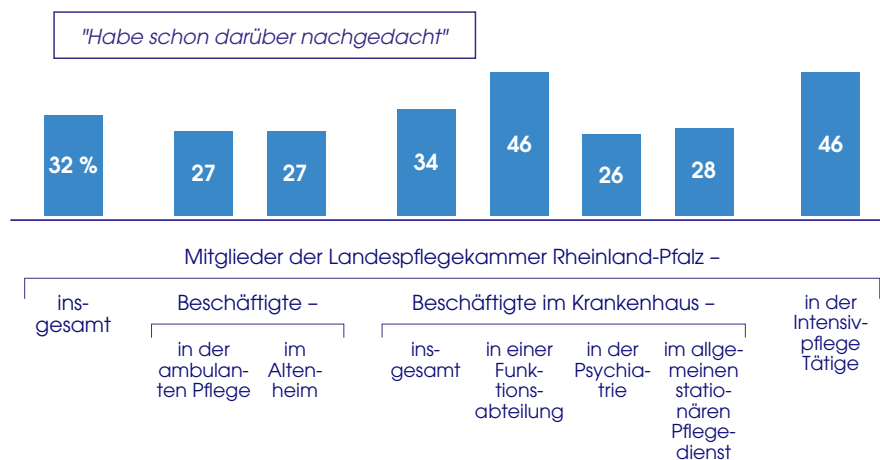
An 100 fehlende Prozent: keine Angabe

Basis: Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz, die mit Leiharbeitern zusammenarbeiten bzw. selbst Leiharbeiter sind
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 9237

Überlegungen, sich als Leiharbeiter anstellen zu lassen – Analyse nach Arbeitsort

Frage an Personen, die nicht als Leiharbeiter tätig sind:

"Haben Sie selbst schon einmal darüber nachgedacht, sich über eine Leiharbeitsfirma anstellen zu lassen, oder haben Sie darüber noch nicht nachgedacht?"



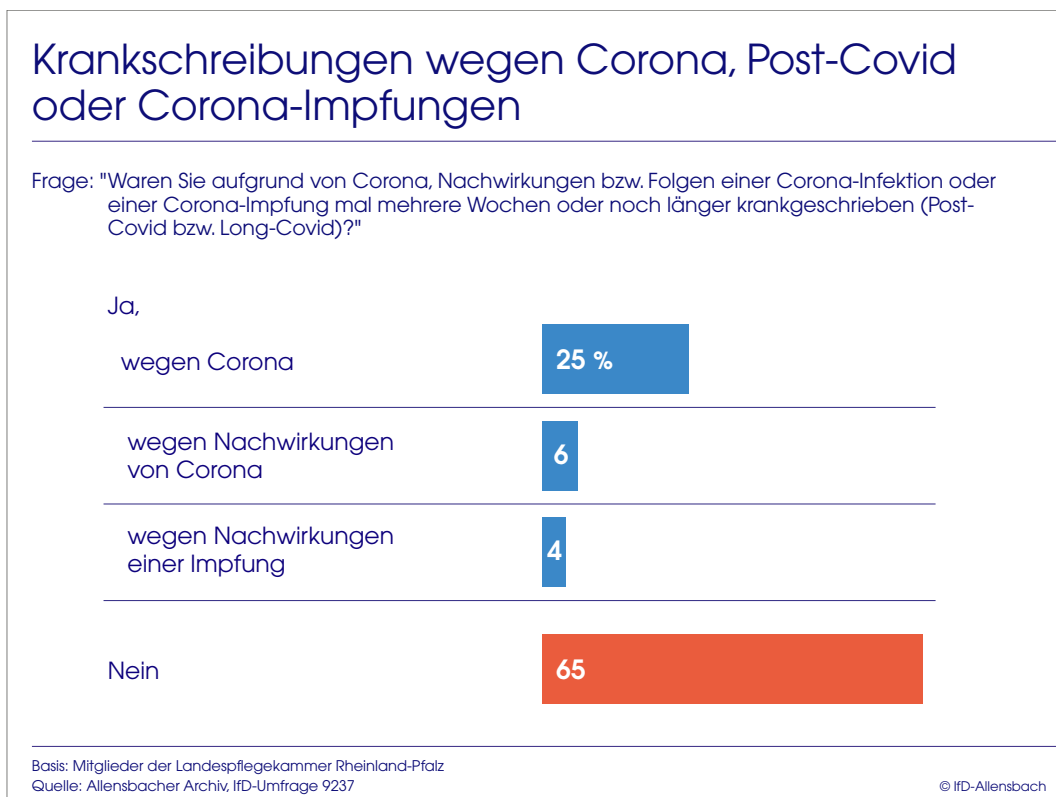
Basis: Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz, die nicht als Leiharbeiter tätig sind
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 9237

© IfD-Allensbach

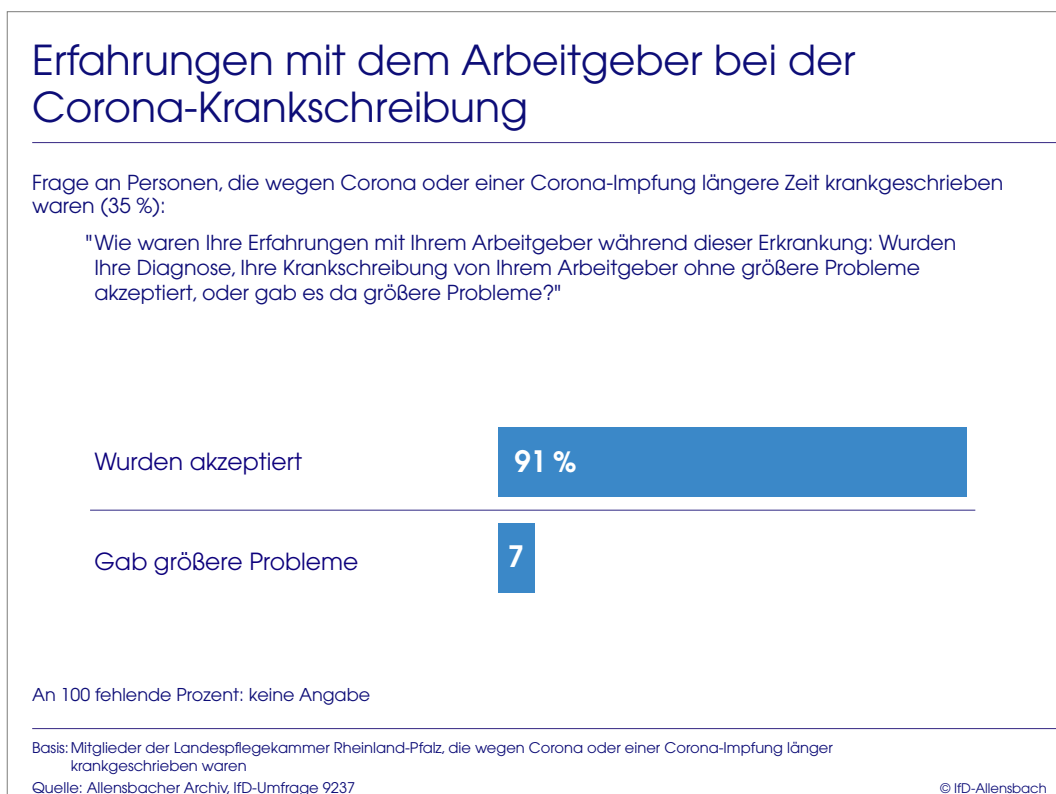
5. Corona und die langfristigen Folgen

Zum Schluss dieses Berichts soll noch ein kurzer Blick auf die langfristigen Folgen der Corona-Pandemie geworfen werden. Die drei Umfragen zur Situation von Pflegefachkräften 2019, 2021 und 2023 lassen heute erkennen, dass die Pandemie für die Pflege erhebliche, vor allem psychische Zusatzbelastungen mit sich gebracht hat, die bis heute noch nicht ganz überwunden sind. Darüber hinaus war der Pflegesektor natürlich, wie alle anderen Branchen auch, von den Ausfällen vieler Mitarbeiter betroffen, die sich mit dem Virus angesteckt hatten. In welchem Ausmaß dies der Fall war, zeigen die Ergebnisse der Frage „Waren Sie aufgrund von Corona, Nachwirkungen bzw. Folgen einer Corona-Infektion oder einer Corona-Impfung mal mehrere Wochen oder noch länger krankgeschrieben?“ 25 Prozent der Befragten waren länger wegen Corona krankgeschrieben, 6 Prozent berichteten von Krankschreibungen wegen der Nachwirkungen von Corona, 2 Prozent wegen der Folgen einer Corona-Impfung. Zusammengefasst fiel mehr als ein Drittel der Pflegefachkräfte wegen Corona in den letzten vier Jahren mindestens einmal länger aus (Grafik 41). Mit den Arbeitgebern gab es wegen dieser Krankschreibungen nur vereinzelt Konflikte, 91 Prozent der Betroffenen berichteten, dass ihre Krankschreibung ohne größere Probleme akzeptiert wurde (Grafik 42).

Grafik 41

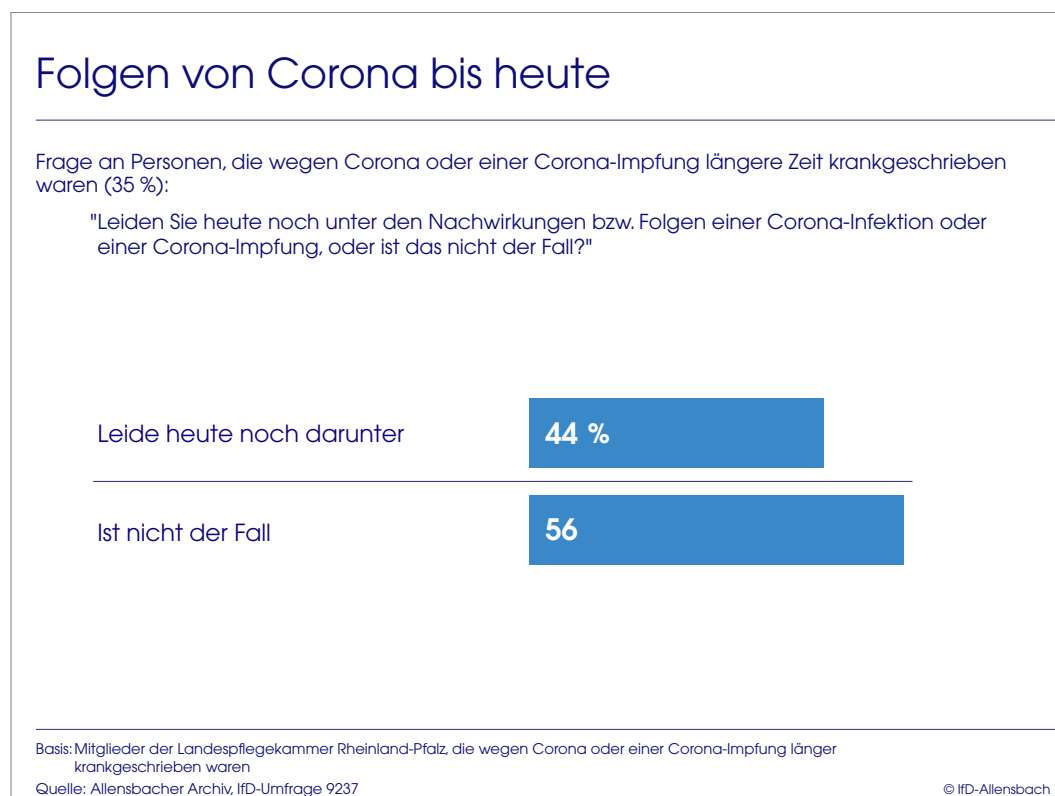


Grafik 42

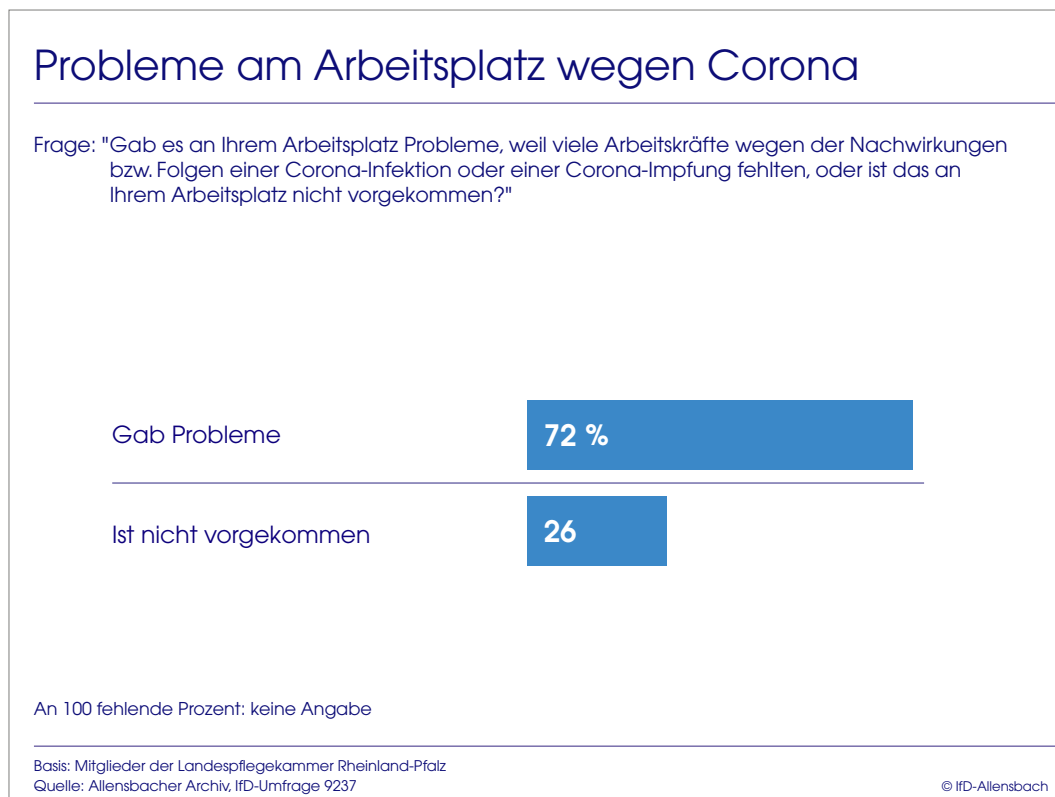


Bis heute leidet eine nicht unbeträchtliche Zahl der Pflegekräfte an Spätfolgen der Infektion oder einer Impfung. 44 Prozent derer, die sagten, dass sie einmal wegen Corona oder einer Impfung länger krankgeschrieben waren, gaben an, auch heute noch an den Folgen zu leiden (Grafik 43). Das entspricht 15 Prozent aller Pflegekräfte.

Grafik 43



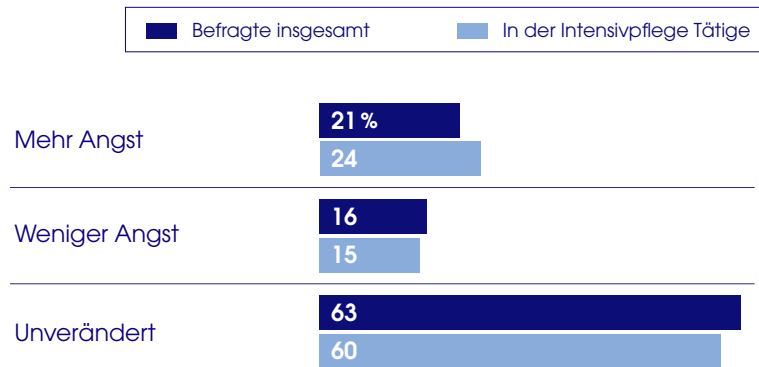
Am Arbeitsplatz haben die vielen Krankschreibungen deutliche Spuren hinterlassen: 72 Prozent aller Befragten, egal, ob sie selbst wegen Corona krankgeschrieben waren oder nicht, gaben an, dass es an ihrem Arbeitsplatz Probleme gegeben habe, weil viele Mitarbeiter wegen Corona oder einer Corona-Impfung fehlten (Grafik 44). Dieser Befund erhellt noch einmal schlaglichtartig, wie sehr die Mitarbeiter im Pflegedienst während der Zeit der Pandemie unter Druck gestanden haben, nämlich nicht nur wegen der besonderen Belastung durch zusätzliche Aufgaben und die besondere Verantwortung, die damit verbunden war, sondern weil gleichzeitig Personalengpässe für zusätzliche Komplikationen sorgten.



Eine langfristige psychologische Beeinträchtigung scheint aber nur bei sehr wenigen Pflegekräften zurückgeblieben zu sein. Auf die Frage „Haben Sie aufgrund der Erfahrungen mit Corona heute mehr Angst oder weniger Angst vor Infektionskrankheiten bzw. einer neuen Pandemie als vor Ausbruch der Corona-Pandemie?“ antworteten nur 21 Prozent, sie hätten jetzt mehr Angst als vorher, während 16 Prozent meinten, ihre Angst sei kleiner geworden. Die große Mehrheit von 63 Prozent gab an, dass sich in dieser Hinsicht aus ihrer Sicht nichts geändert habe (Grafik 45). Man meint, in den Antworten die Professionalität der Pflegekräfte zu erkennen: Trotz aller Belastungen während der Pandemie scheinen die meisten in der Lage zu sein, deren Bedeutung und ihre Auswirkungen rational, mit der sachlich gebotenen Distanz, einzuschätzen. Ihre Einstellung dem Beruf und den Gefährdungen gegenüber, die er mit sich bringt, ist letztlich unverändert geblieben.

Nach Corona – Angst vor Infektionskrankheiten

Frage: "Haben Sie aufgrund der Erfahrungen mit Corona heute mehr Angst oder weniger Angst vor Infektionskrankheiten bzw. einer erneuten Pandemie als vor Ausbruch der Corona-Pandemie?"



An 100 fehlende Prozent: keine Angabe

Basis: Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 9237

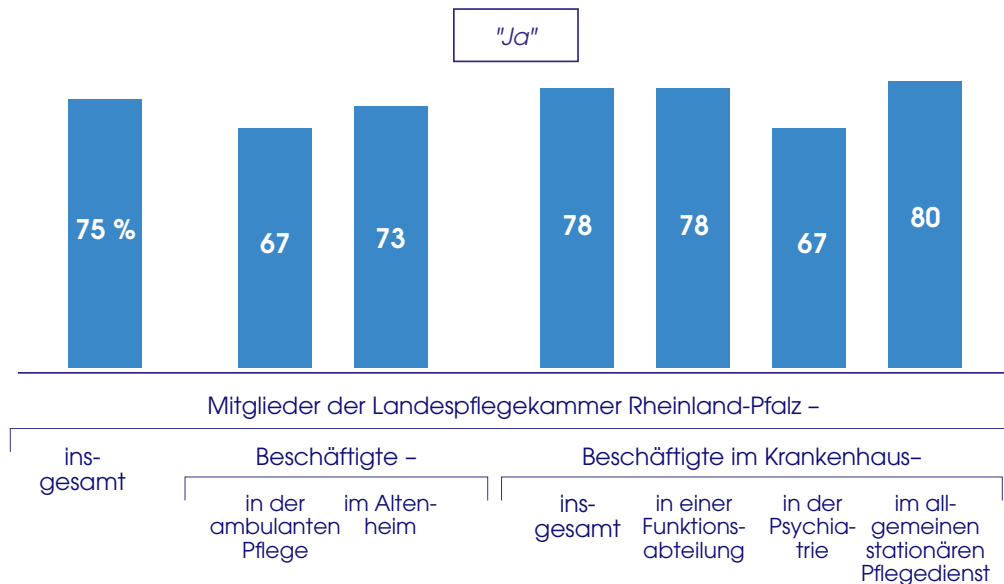
© IfD-Allensbach

A N H A N G G R A F I K E N

- Anhanggrafiken A1 – A3 (nicht im Text erwähnt)

Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit – Analyse nach Arbeitsort

Frage: "Haben Sie aufgrund Ihrer Arbeitsbelastung schon einmal überlegt, Ihre Arbeitszeit zu reduzieren?"

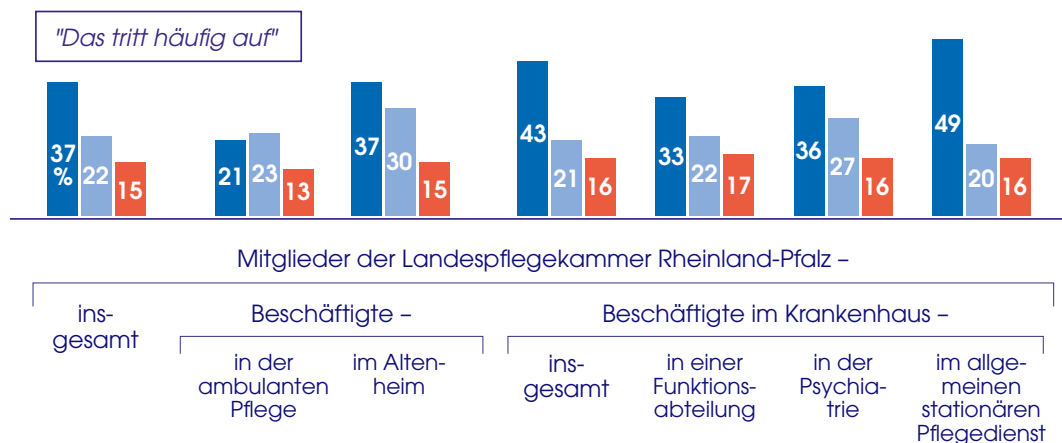


Basis: Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 9237

© IfD-Allensbach

Probleme bei der Zusammenarbeit mit ausländischen Kollegen – an welchen Arbeitsorten?

Frage an Personen, die (auch) mit Kollegen ausländischer Herkunft zusammenarbeiten:
"Wie häufig treten folgende Probleme oder Schwierigkeiten im Zusammenhang mit ausländischen Kolleginnen und Kollegen auf?"



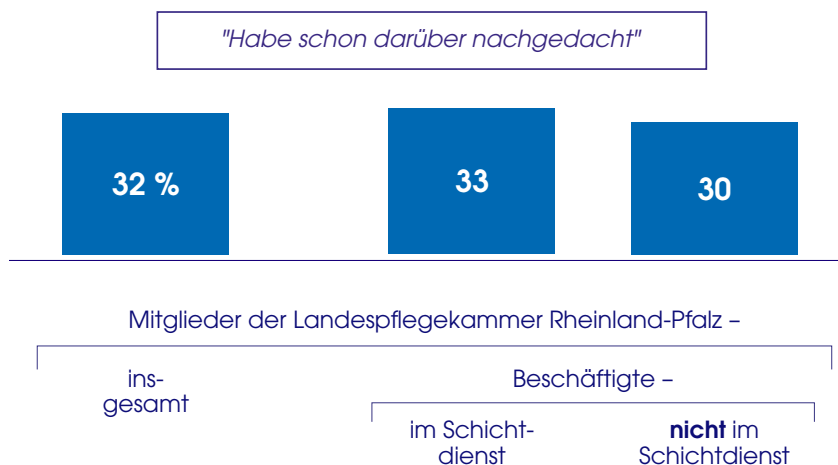
Basis: Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz, die (auch) mit Kollegen ausländischer Herkunft zusammenarbeiten
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 9237

© IfD-Allensbach

Überlegungen, sich als Leiharbeiter anstellen zu lassen – spielt der Schichtdienst eine Rolle?

Frage an Personen, die nicht als Leiharbeiter tätig sind:

"Haben Sie selbst schon einmal darüber nachgedacht, sich über eine Leiharbeitsfirma anstellen zu lassen, oder haben Sie darüber noch nicht nachgedacht?"



Basis: Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz, die nicht als Leiharbeiter tätig sind
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 9237

© IfD-Allensbach

T A B E L L E N T E I L

- Technische Erläuterungen
- Tabellen

TECHNISCHE ERLÄUTERUNGEN

Basis der folgenden Tabellen sind in der Regel alle Befragten. Sofern eine Frage nur an eine Teilgruppe der Befragten gerichtet war oder in der Tabelle nur für eine bestimmte Teilgruppe ausgewertet wurde, ist diese Teilgruppe oberhalb der Tabelle und des Frage-textes ausgewiesen.

Prozentsumme

Die vorliegende Zusammenstellung kann Tabellen enthalten, bei denen die Summe der Prozentzahlen mehr als 100,0 ergibt; dieser Fall tritt ein, wenn auf eine Frage mehrere Antworten nebeneinander gegeben werden konnten. Daneben addieren in einigen Fällen die Ergebnisse auf wenige Zehntelprozent unter oder über 100,0 Prozent. Diese Differenzen sind auf Ab- bzw. Aufrundungen zurückzuführen, die vom Analyseprogramm im Endergebnis nicht ausgeglichen werden.

In den Computertabellen werden einige Bezeichnungen verwendet, deren Bedeutung nachfolgend erklärt wird.

Das Zeichen "-"

"-" in den Tabellen bedeutet, dass von keinem Befragten eine entsprechende Angabe gemacht wurde.

Insgesamt

Die Bezeichnung "Insgesamt" am Ende jeder Tabelle hat nur eine technische Bedeutung.

Migrationshintergrund

Auf die Frage "Trifft etwas von den folgenden Punkten auf Sie zu?" antworten mit –

JA

"Ich bin im Ausland geboren" oder "Ein oder beide Elternteile sind im Ausland geboren"

NEIN

"Nein, keiner der Punkte trifft zu"

TABELLEN

ZUFRIEDENHEIT MIT DEM LEBEN
UND DEM BERUF

**BELASTUNGSFAKTOREN BEI
DER ARBEIT**

ES FÜHLEN SICH DURCH IHRE ARBEIT
 ZUMINDEST WENIGER STARK BELASTET 1238

HIER STEHT EINMAL EINIGES, WAS EINEN BEI DER ARBEIT IM PFLEGEBEREICH BELASTEN KANN. WAS DAVON BELASTET SIE
 BEI IHRER ARBEIT BESONDERS?
 (FRAGE 5)

	M I T G L I E D E R			A L T E R S G R U P P E N			P A A R - B E Z I E - H U N G E N	A L L E I N - S T E H E N D E	M I G R A T I O N S - H I N T E R G R U N D		A N G E - S T E L L T E	F R E I B E R U F L . O D E R S E L B - S T Ä N D I G T Ä T I G E
	I N S - G E S .	M Ä N N E R	F R A U E N	U N T E R 3 0 J A H R E	3 0 - 4 9 J A H R E	5 0 J A H R E U . Ä L T E R			J A	N E I N		
Basis	1238	216	1017	77	500	653	1009	219	125	1107	1180	11
ZEITDRUCK, DASS ICH NICHT GENÜGENDE ZEIT FÜR DIE PATIENTEN BZW. KLIENTEN HABE .	73.9	74.1	73.8	84.4	75.6	71.2	74.2	73.1	77.6	73.4	74.7	63.6
HOHER VERWALTUNGS- AUFWAND, VIEL BÜRO- KRATIE	72.5	74.5	72.0	53.2	70.0	76.6	73.5	67.6	63.2	73.4	73.0	54.5
ORGANISATORISCHE MÄNGEL	53.2	57.4	52.4	49.4	55.8	52.1	53.1	53.9	48.8	53.8	53.1	72.7
MANGELNDE WERT- SCHÄTZUNG DURCH VORGESETZTE	51.2	50.0	51.3	59.7	46.6	53.6	50.4	54.8	46.4	51.7	51.5	45.5
KÖRPERLICHE BE- LASTUNG, Z. B. DURCH TRAGEN UND HEBEN ...	42.9	31.9	45.1	45.5	42.0	43.0	42.8	43.4	42.4	42.9	43.5	18.2
DIE SORGE, DURCH DIE ARBEIT DIE EIGENE GESUNDHEIT ODER DIE GESUNDHEIT MEINER FAMILIE ZU GEFÄHRDEN	38.9	41.7	38.2	39.0	41.2	37.4	38.8	39.7	45.6	38.0	38.6	45.5
SCHLECHTE BEZAHLUNG.	38.5	42.6	37.6	44.2	44.2	33.4	38.3	38.8	41.6	38.2	38.7	72.7
DASS ICH DEN EIGENEN ANSPRÜCHEN AN DEN BERUF NICHT GENÜGE .	36.2	38.0	35.7	46.8	36.0	35.1	36.4	35.2	24.8	37.4	36.4	27.3
MANGELNDE WERTSCHÄT- ZUNG DURCH PATIENTEN BZW. KLIENTEN ODER ANGEHÖRIGE	33.4	28.7	34.2	48.1	32.2	32.5	33.0	35.2	24.0	34.4	33.6	45.5

ES FÜHLEN SICH DURCH IHRE ARBEIT
 ZUMINDEST WENIGER STARK BELASTET 1238

HIER STEHT EINMAL EINIGES, WAS EINEN BEI DER ARBEIT IM PFLEGEBEREICH BELASTEN KANN. WAS DAVON BELASTET SIE
 BEI IHRER ARBEIT BESONDERS?
 (FRAGE 5)

	BESCHÄFTIGUNGSVERH.		T Ä T I G K E I T -			ABTEILUNG IM KRANKENHAUS			IN DER INTENSIV- PFLEGE TÄTIGE	ANDERE
	UNBE- FRISTET	BEFRISTET	IM KRANKEN- HAUS	IM ALTEN- HEIM	IN DER AMBUL. PFLEGE	FUNKTIONS- ABTEILUNG	PSYCHIA- TRIE	ALLGEM. STATIONS- PFLEGE- DIENST		
Basis	1159	17	781	164	151	271	62	431	201	1033
ZEITDRUCK, DASS ICH NICHT GENÜGEND ZEIT FÜR DIE PATIENTEN BZW. KLIENTEN HABE .	74.5	94.1	78.9	83.5	60.3	71.2	62.9	87.0	71.1	74.3
HOHER VERWALTUNGS- AUFWAND, VIEL BÜRO- KRATIE	73.0	70.6	71.6	72.0	76.2	64.9	75.8	76.1	66.2	73.7
ORGANISATORISCHE MÄNGEL	53.1	47.1	56.7	42.1	46.4	61.6	53.2	54.3	62.7	51.4
MANGELNDE WERT- SCHÄTZUNG DURCH VORGESETZTE	51.6	41.2	53.9	42.7	45.0	55.7	45.2	55.0	49.3	51.6
KÖRPERLICHE BE- LASTUNG, Z. B. DURCH TRAGEN UND HEBEN ...	43.5	35.3	45.7	43.9	39.7	45.4	12.9	51.5	48.3	41.8
DIE SORGE, DURCH DIE ARBEIT DIE EIGENE GESUNDHEIT ODER DIE GESUNDHEIT MEINER FAMILIE ZU GEFÄHRDEN	38.4	35.3	38.7	45.7	38.4	41.3	33.9	38.5	40.3	38.6
SCHLECHTE BEZAHLUNG.	38.6	41.2	40.3	31.7	37.7	45.8	43.5	37.4	40.8	37.9
DASS ICH DEN EIGENEN ANSPRÜCHEN AN DEN BERUF NICHT GENÜGE .	36.2	47.1	37.0	36.0	29.1	35.4	30.6	38.3	36.3	36.1
MANGELNDE WERTSCHÄT- ZUNG DURCH PATIENTEN BZW. KLIENTEN ODER ANGEHÖRIGE	33.5	41.2	36.9	33.5	31.1	33.9	35.5	40.1	34.3	33.2

ES FÜHLEN SICH DURCH IHRE ARBEIT
 ZUMINDEST WENIGER STARK BELASTET 1238

HIER STEHT EINMAL EINIGES, WAS EINEN BEI DER ARBEIT IM PFLEGEBEREICH BELASTEN KANN. WAS DAVON BELASTET SIE
 BEI IHRER ARBEIT BESONDERS?
 (FRAGE 5)

	NICHT IM SCHICHT- DIENST- TÄTIGE	I M S C H I C H T D I E N S T T Ä T I G E						BESCHÄFTIGTE	
		INS- GESAMT	FRÜH-/ SPÄT- DIENST	FRÜH-/ SPÄT-/ NACHT- DIENST	TAG-/ NACHT- DIENST	ANDERE DIENST- MODELLE	ZUMINDEST GELEGENTL. IM NACHT- DIENST	IN VOLL- ZEIT	NICHT VOLL- ZEIT
Basis	335	888	277	474	25	112	547	726	512
ZEITDRUCK, DASS ICH NICHT GENÜGEND ZEIT FÜR DIE PATIENTEN BZW. KLIENTEN HABE .	56.4	80.4	80.9	83.3	52.0	73.2	81.2	71.8	77.0
HOHER VERWALTUNGS- AUFWAND, VIEL BÜRO- KRATIE	68.7	73.8	75.8	74.3	72.0	67.0	74.2	73.1	71.5
ORGANISATORISCHE MÄNGEL	55.5	52.4	48.7	54.4	52.0	52.7	53.9	52.1	54.9
MANGELNDE WERT- SCHÄTZUNG DURCH VORGESETZTE	45.4	53.3	48.7	54.2	52.0	60.7	55.4	51.5	50.8
KÖRPERLICHE BE- LASTUNG, Z. B. DURCH TRAGEN UND HEBEN ...	29.0	48.1	49.8	45.4	52.0	54.5	46.6	39.3	48.0
DIE SORGE, DURCH DIE ARBEIT DIE EIGENE GESUNDHEIT ODER DIE GESUNDHEIT MEINER FAMILIE ZU GEFÄHRDEN	30.4	42.1	41.5	41.6	36.0	47.3	41.9	40.5	36.7
SCHLECHTE BEZAHLUNG.	33.4	40.7	40.1	42.0	28.0	39.3	41.0	37.6	39.8
DASS ICH DEN EIGENEN ANSPRÜCHEN AN DEN BERUF NICHT GENÜGE .	34.3	36.9	35.4	38.6	32.0	34.8	38.2	36.2	36.1
MANGELNDE WERTSCHÄT- ZUNG DURCH PATIENTEN BZW. KLIENTEN ODER ANGEHÖRIGE	26.0	36.4	28.9	39.9	40.0	39.3	41.1	35.8	29.9

**ARBEITSÜBERLASTUNG UND
ABWANDERUNGSGEDANKEN**

ES ARBEITEN IN TEILZEIT 533

HABEN SIE SCHON EINMAL ÜBERLEGT, IHRE ARBEITSZEIT AUSZUWEITEN?
 (FRAGE 12b)

	M I T G L I E D E R			A L T E R S G R U P P E N			P A A R - B E Z I E - H U N G E N	A L L E I N - S T E H E N D E	M I G R A T I O N S - H I N T E R G R U N D		A N G E - S T E L L T E	F R E I B E R U F L . O D E R S E L B - S T Ä N D I G T Ä T I G E
	INS- G E S .	M Ä N N E R	F R A U E N	U N T E R 30 J A H R E	30 - 49 J A H R E	50 J A H R E U . Ä L T E R			J A	N E I N		
Basis	533	23	509	12	216	300	475	55	40	491	506	2
JA	34.9	21.7	35.6	41.7	46.3	26.0	36.0	25.5	50.0	33.8	35.2	50.0
NEIN	61.4	73.9	60.7	50.0	50.9	69.7	61.1	63.6	45.0	62.7	61.1	50.0
KEINE ANGABE	3.8	4.3	3.7	8.3	2.8	4.3	2.9	10.9	5.0	3.5	3.8	-
INSGESAMT	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

	B E S C H Ä F T I G U N G S V E R H .		T Ä T I G K E I T -			A B T E I L U N G I M K R A N K E N H A U S			I N D E R I N T E N S I V - P F L E G E T Ä T I G E	A N D E R E
	U N B E - F R I S T E T	B E F R I S T E T	I M K R A N K E N - H A U S	I M A L T E N - H E I M	I N D E R A M B U L . P F L E G E	F U N K T I O N S - A B T E I L U N G	P S Y C H I A - T R I E	A L L G E M . S T A T I O N S - P F L E G E - D I E N S T		
Basis	491	13	324	59	70	94	23	202	76	455
JA	35.6	23.1	34.0	32.2	30.0	30.9	26.1	36.6	40.8	34.1
NEIN	60.7	69.2	63.6	62.7	64.3	66.0	69.6	61.4	56.6	62.0
KEINE ANGABE	3.7	7.7	2.5	5.1	5.7	3.2	4.3	2.0	2.6	4.0
INSGESAMT	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

	N I C H T I M S C H I C H T - D I E N S T T Ä T I G E	I M S C H I C H T D I E N S T T Ä T I G E					B E S C H Ä F T I G T E		
		INS- G E S A M T	F R Ü H - / S P Ä T - D I E N S T	F R Ü H - / S P Ä T - / N A C H T - D I E N S T	T A G - / N A C H T - D I E N S T	A N D E R E D I E N S T - M O D E L L E	Z U M I N D E S T G E L E G E N T L . I M N A C H T - D I E N S T	I N V O L L - Z E I T	N I C H T V O L L - Z E I T
Basis	140	387	151	167	8	61	214	0	533
JA	31.4	36.2	37.7	37.1	25.0	31.1	34.1	-	34.9
NEIN	63.6	60.5	58.3	59.9	75.0	65.6	63.1	-	61.4
KEINE ANGABE	5.0	3.4	4.0	3.0	-	3.3	2.8	-	3.8
INSGESAMT	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0

**AUSWIRKUNGEN DER
CORONA-PANDEMIE**

**ANGABEN ZUR BERUFLICHEN
SITUATION**

PERSÖNLICHE ANGABEN

A N H A N G

- Untersuchungsdaten
- Originalfragebogen (Offline-Entwurfassung)

UNTERSUCHUNGSDATEN

Grundgesamtheit:	Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
Auswahlmethode:	Vollerhebung der Mitglieder mit vorhandener E-Mail-Adresse
Art der Interviews:	Online-Befragung Die für die Befragung berücksichtigten Personen bekamen per E-Mail eine Einladung zur Teilnahme und konnten über einen darin enthaltenen Link zur Ausfüllung des Online-Fragebogens gelangen.
Ausschöpfung der Stichprobe/ Anzahl der Befragten:	<u>11.678 Personen wurden zur Teilnahme an der Befragung eingeladen (Ausgangsstichprobe)</u> 1.375 E-Mail-Adressen waren falsch bzw. nicht mehr existent <u>10.303 Adressen wurden erreicht (Nettostichprobe)</u> 9.031 Personen haben auf die Einladungsmail nicht reagiert oder <u>den Fragebogen nur sehr unvollständig ausgefüllt</u> 1.272 Personen haben den Fragebogen vollständig oder fast vollständig ausgefüllt, das entspricht einem Anteil von 12% an der Nettostichprobe
Befragungszeitraum:	30. Oktober bis 28. November 2023
IfD-Archiv-Nr. der Umfrage:	9237/RLP

INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH

Für Formulierung und Anordnung
alle Rechte beim IfD !

Online-Umfrage
Pflegekammer Rheinland-Pfalz und
Nordrhein-Westfalen
IfD-Umfrage 9237
November 2023

Bitte klicken Sie die jeweils zutreffenden Kästchen an. Die kleinen Zahlen neben den Kästchen werden nur für die Auswertung gebraucht. Für Sie sind diese Zahlen ohne Bedeutung!

1. a) *Wenn Sie einmal alles in allem nehmen, wie zufrieden sind Sie zurzeit mit Ihrem Leben?*
T *Bitte wählen Sie auf dieser Skala von 0 bis 10 die entsprechende Zahl aus. 0 bedeutet, Sie sind mit Ihrem Leben überhaupt nicht zufrieden und 10 bedeutet, Sie sind damit völlig zufrieden.*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	21
Überhaupt nicht zufrieden										Völlig zufrieden	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

- b) *Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer beruflichen Situation?*
Bitte wählen Sie wieder eine Zahl zwischen 0 und 10 aus.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	22
Überhaupt nicht zufrieden										Völlig zufrieden	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

- c) *Schließlich:*
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen Einkommen?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	23
Überhaupt nicht zufrieden										Völlig zufrieden	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

2. *Bei den nächsten Fragen geht es um Ihre Berufstätigkeit in der Pflege:*
T *Bereitet Ihnen Ihr Beruf alles in allem Freude, oder gehen Sie nicht so gerne arbeiten?*

Bereitet mir Freude	<input type="checkbox"/>	1	24
Gehe nicht so gerne arbeiten	<input type="checkbox"/>	2	

3. a) *Wie gut lässt sich Ihr Beruf mit Ihrem Privatleben vereinbaren, also z. B. mit Ihrer Familie, Ihren Freizeitinteressen usw.?*
T

Sehr gut.....	<input type="checkbox"/>	1	25
Gut.....	<input type="checkbox"/>	2	
Weniger Gut.....	<input type="checkbox"/>	3	
Gar nicht.....	<input type="checkbox"/>	4	

- b) *Machen Sie sich Sorgen um die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes?*

Ja, mache mir große Sorgen.....	<input type="checkbox"/>	1	26
Ja, mache mir etwas Sorgen	<input type="checkbox"/>	2	
Nein, mache mir keine Sorgen.....	<input type="checkbox"/>	3	

4. *Wie stark fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit insgesamt belastet?*
T

Sehr stark	<input type="checkbox"/>	1	27
Stark	<input type="checkbox"/>	2	
Weniger stark	<input type="checkbox"/>	3	
Kaum bzw. gar nicht	<input type="checkbox"/>	4	

5.	<i>Hier steht einmal einiges, was einen bei der Arbeit im Pflegebereich belasten kann. Was davon belastet Sie bei Ihrer Arbeit besonders? (Mehreres kann angegeben werden!)</i>		
t	Zeitdruck, dass ich nicht genügend Zeit für die Patienten bzw. Klienten habe	<input type="checkbox"/>	1 28
	Hoher Verwaltungsaufwand, viel Bürokratie	<input type="checkbox"/>	2
	Konflikte mit Kolleginnen bzw. Kollegen am Arbeitsplatz.....	<input type="checkbox"/>	3
	Fehlende oder mangelhafte technische Ausstattung.....	<input type="checkbox"/>	4
	Aggressive Patienten bzw. Klienten oder Angehörige	<input type="checkbox"/>	5
	Dass ich den eigenen Ansprüchen an den Beruf nicht genüge	<input type="checkbox"/>	6
	Schlechte Bezahlung	<input type="checkbox"/>	7
	Mangelnde Wertschätzung durch Patienten bzw. Klienten oder Angehörige.....	<input type="checkbox"/>	8
	Dass ich so viel Leid erlebe.....	<input type="checkbox"/>	9
	Organisatorische Mängel.....	<input type="checkbox"/>	0
	Körperliche Belastung, z. B. durch Tragen und Heben.....	<input type="checkbox"/>	1 29
	Dass ich nicht genügend Zeit für Sterbebegleitung habe	<input type="checkbox"/>	2
	Die hohe Verantwortung, dass meine Entscheidungen weitreichende Konsequenzen für die Patienten bzw. Klienten haben können.....	<input type="checkbox"/>	3
	Mangelnde Wertschätzung durch Vorgesetzte.....	<input type="checkbox"/>	4
	Ekel	<input type="checkbox"/>	5
	Die Sorge, durch die Arbeit die eigene Gesundheit oder die Gesundheit meiner Familie zu gefährden	<input type="checkbox"/>	6
	Dass Vieles inzwischen digital abläuft und man sich neu einlernen muss	<input type="checkbox"/>	7
6.	<i>Neulich sagte jemand: 'Ich habe häufiger das Gefühl, dass ich meinen Patienten nicht ausreichend helfen kann.' Haben Sie auch häufiger oder ab und zu dieses Gefühl, oder kommt das bei Ihnen selten bzw. gar nicht vor?</i>		
T	Häufiger das Gefühl	<input type="checkbox"/>	1 30
	Ab und zu das Gefühl	<input type="checkbox"/>	2
	Kommt selten bzw. gar nicht vor	<input type="checkbox"/>	3
7.	<i>Kommt es vor, dass Sie während Ihrer Arbeit das Gefühl haben, nicht über das nötige Fachwissen oder die nötige Kompetenz zu verfügen, um Ihre Arbeit gut erledigen zu können?</i>		
	Kommt <u>häufiger</u> vor	<input type="checkbox"/>	1 31
	Kommt <u>gelegentlich</u> vor	<input type="checkbox"/>	2
	Kommt <u>selten</u> vor	<input type="checkbox"/>	3
	Kommt <u>nie</u> vor	<input type="checkbox"/>	4
8.	<i>Ist es schon vorgekommen, dass Sie von Patienten bzw. Klienten oder ihren Angehörigen körperlich angegriffen wurden?</i>		
T	Ja, öfter	<input type="checkbox"/>	1 32
	Ja, selten	<input type="checkbox"/>	2
	Nein, noch nie.....	<input type="checkbox"/>	3
9.	<i>Und haben Sie umgekehrt schon beobachtet, dass Patienten von Kolleginnen oder Kollegen grob oder unangemessen behandelt wurden?</i>		
	Ja, öfter	<input type="checkbox"/>	1 33
	Ja, selten	<input type="checkbox"/>	2
	Nein, noch nie.....	<input type="checkbox"/>	3
10.	<i>Wie oft kommt es vor, dass Sie ungeplant bei der Arbeit einspringen müssen?</i>		
T	Sehr oft.....	<input type="checkbox"/>	1 34
	Oft	<input type="checkbox"/>	2
	Gelegentlich	<input type="checkbox"/>	3
	Selten bzw. nie	<input type="checkbox"/>	4
11.	<i>Was trifft auf Ihr Arbeitsverhältnis zu? (Mehreres kann angegeben werden!)</i>		
T	Ich arbeite in Vollzeit (80-100 %)	<input type="checkbox"/>	1 35
	Ich arbeite in Teilzeit (weniger als 80%)	<input type="checkbox"/>	2
	Ich arbeite auf 450-Euro-Basis.....	<input type="checkbox"/>	3

12. a) Falls 'Ich arbeite in Vollzeit':
 T Haben Sie aufgrund Ihrer Arbeitsbelastung schon einmal überlegt, Ihre Arbeitszeit zu reduzieren? Ja 4 36
 Nein 5

b) Falls 'Ich arbeite in Teilzeit':
 Haben Sie schon einmal überlegt, Ihre Arbeitszeit auszuweiten? Ja 6 37
 Nein 7

13. Wenn jemand sagt:
 T 'Auch wenn die Belastung manchmal groß ist, erfüllt mich mein Beruf, weil ich anderen Menschen damit helfe.'
 Würden Sie dem zustimmen, oder würden Sie dem nicht zustimmen? Zustimmung..... 1 38
 Nicht zustimmen 2

14. Finden Sie, dass der Pflegeberuf in der Gesellschaft ausreichend anerkannt wird, oder wird der Beruf zu wenig anerkannt?
 T Ausreichend anerkannt..... 1 39
 Zu wenig anerkannt 2

15. Spielen Sie manchmal mit dem Gedanken, aus dem Pflegeberuf auszusteigen?
 T Ja, öfter 1 → Weiter mit Frage 16 ! 40
 Ja, manchmal 2 → Weiter mit Frage 16 !
 Nein, spiele nicht mit dem Gedanken 3 → Weiter mit Frage 17 !

16. Was würden Sie vermutlich nach dem Ausstieg aus dem Pflegeberuf machen?
 Den Gesundheits- und Pflegebereich ganz verlassen 1 41
 Andere Aufgaben bzw. Beruf im Gesundheitsbereich übernehmen..... 2
 Unentschieden, weiß (noch) nicht..... 3

17. Wie schätzen Sie das ein:
 Wie viele Ihrer Kolleginnen und Kollegen sind Zuwanderer, also nicht aus Deutschland?
 Die meisten 1 → Weiter mit Frage 18 ! 42
 Etwa die Hälfte 2 → Weiter mit Frage 18 !
 Nur eine Minderheit 3 → Weiter mit Frage 18 !
 Keiner 4 → Weiter mit Frage 19 !
 Weiß nicht 5 → Weiter mit Frage 19 !

18. Wie häufig treten folgende Probleme oder Schwierigkeiten im Zusammenhang mit ausländischen Kolleginnen und Kollegen auf?

	Häufig	Gelegentlich	Selten	Nie	
1. Sprachbarrieren, Verständigungsprobleme	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	43
2. Probleme bei der Anerkennung ausländischer Bildungs- oder Berufsabschlüsse	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	44
3. Integrationsprobleme, Probleme aufgrund unterschiedlicher Kulturkreise	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	45

19. *Arbeiten Sie in Ihrem Bereich mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen, die über eine Leiharbeitsfirma angestellt sind?*
- Ja 1 → Weiter mit Frage 20 ! 46
- Nein 2 → Weiter mit Frage 21 !
- Bin selbst Leiharbeiter 3 → Weiter mit Frage 20 !
- Weiß nicht 4 → Weiter mit Frage 21 !
-
20. *Haben Sie den Eindruck, dass das Arbeits- bzw. Betriebsklima zwischen regulären Angestellten und Leiharbeitern belastet ist, oder haben Sie nicht diesen Eindruck?*
- Klima ist belastet 1 47
- Habe nicht diesen Eindruck 2
-
21. **Frage 21 nicht an Leiharbeiter:**
- Haben Sie selbst schon einmal darüber nachgedacht sich über eine Leiharbeitsfirma anstellen zu lassen, oder haben Sie darüber noch nicht nachgedacht?*
- Darüber nachgedacht 1 48
- Nicht darüber nachgedacht 2
-
22. *Haben Sie aufgrund der Erfahrungen mit Corona heute mehr Angst oder weniger Angst vor Infektionskrankheiten bzw. einer erneuten Pandemie als vor Ausbruch der Corona-Pandemie?*
- Mehr Angst 1 49
- Weniger Angst 2
- Unverändert 3
-
23. *Waren Sie aufgrund von Corona, Nachwirkungen bzw. Folgen einer Corona-Infektion oder einer Corona-Impfung mal mehrere Wochen oder noch länger krankgeschrieben (Post-Covid bzw. Long-Covid)? (Mehreres kann angegeben werden!)*
- 1) Ja, wegen einer Corona-Infektion länger krankgeschrieben 1 → Weiter mit Frage 24 ! 50
- 2) Ja, wegen Nachwirkungen einer Corona-Infektion länger krankgeschrieben 2 → Weiter mit Frage 24 !
- 3) Ja, wegen Nachwirkungen einer Corona-Impfung länger krankgeschrieben 3 → Weiter mit Frage 24
- 4) Nein 4 → Weiter mit Frage 26 !
-
24. *Leiden Sie heute noch unter den Nachwirkungen bzw. Folgen einer Corona-Infektion oder einer Corona-Impfung, oder ist das nicht der Fall?*
- Leide heute noch darunter 1 51
- Nicht der Fall 2
-
25. *Wie waren Ihre Erfahrungen mit Ihrem Arbeitgeber während dieser Erkrankung: Wurden Ihre Diagnose, Ihre Krankenschreibung von Ihrem Arbeitgeber ohne größere Probleme akzeptiert, oder gab es da größere Probleme?*
- Akzeptiert 1 52
- Gab größere Probleme 2
-
26. *Gab es an Ihrem Arbeitsplatz Probleme, weil viele Arbeitskräfte wegen den Nachwirkungen bzw. Folgen einer Corona-Infektion oder einer Corona-Impfung fehlten, oder ist das an Ihrem Arbeitsplatz nicht vorgekommen?*
- Gab Probleme 1 53
- Nicht vorgekommen 2
-

Wir möchten Sie noch um einige Angaben zu Ihrer Ausbildung und Ihrer beruflichen Situation bitten:

27. Welche Berufsausbildung im Pflegebereich haben Sie?
t (Mehreres kann angegeben werden!)
- Ausbildung zur Pflegefachfrau / zum Pflegefachmann..... 1 54
 - Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege 2
 - Ausbildung in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege..... 3
 - Ausbildung in der Altenpflege..... 4
 - Pflegestudium (Bachelor)..... 5
 - Pflegestudium (Master)..... 6
 - Pflegestudium (Diplom) 7
 - Andere Berufsausbildung 8

28. Wie lange sind Sie schon als Pflegefachperson tätig?
T
- | | | | | |
|--|--|--|-------|----------|
| | | | JAHRE | 55
56 |
|--|--|--|-------|----------|

29. Was trifft auf Ihre derzeitige Berufstätigkeit im Pflegebereich zu?
T (Mehreres kann angegeben werden!)
- Ich bin in einem Unternehmen bzw. einer Einrichtung im Gesundheitsbereich angestellt
(z. B. Krankenhaus, Altenheim, Pflegedienst) 1* 57
 - Ich bin freiberuflich als Pflegefachperson tätig 2
 - Ich bin selbstständig und arbeite in meinem eigenen Pflegedienst 3
 - Sonstiges..... 4
- * Falls 'In Unternehmen bzw. Einrichtung angestellt':
- | | |
|--|--|
| Haben Sie einen unbefristeten oder einen befristeten Arbeitsvertrag? | Unbefristeter Arbeitsvertrag <input type="checkbox"/> 5 57
Befristeter Arbeitsvertrag <input type="checkbox"/> 6
Keine Angabe <input type="checkbox"/> 7 |
|--|--|

30. Wo arbeiten Sie als Pflegefachperson?
T (Mehreres kann angegeben werden!)
- Im Krankenhaus 1* 58
 - Im Altenheim 2
 - In der ambulanten Pflege 3
 - Sonstiges 4
- * Falls 'Im Krankenhaus':
- Wo arbeiten Sie im Krankenhaus?
- In einer Funktionsabteilung
(z. B. OP, Anästhesie, Endoskopie,
Notaufnahme)..... 5 58
 - In der Psychiatrie 6
 - Beim allgemeinen Stationspflege-
dienst (z. B. Innere Medizin,
Chirurgie) 7

31. a) Sind Sie in der Intensivpflege tätig?
T
- Ja 1 → Weiter mit Frage 31 b) ! 59
 Nein ... 2 → Weiter mit Frage 32 !
-
- b) Und in welchem Bereich sind Sie in der Intensivpflege tätig?
- Im Bereich Kinder und Jugendliche..... 1 60
 - Im Bereich Erwachsene..... 2

32. *Arbeiten Sie im Schichtdienst?*
T
- Ja 1* 61
Nein 2
-
- * Falls 'Arbeiten Sie im Schichtdienst?' – 'Ja':
In welcher Art von Schichtdienst arbeiten Sie?
- 2-Schicht-Dienst
(Früh- und Spätschicht)..... 3 61
3-Schicht-Dienst
(Früh-, Spät- und Nachtschicht)..... 4
2-Schicht-Dienst
(Tag- und Nachtdienst)..... 5
Geteilter Dienst..... 6
Dauernachtdienst 7
Anderes Schichtmodell 8
-
33. *Wie viele Überstunden haben Sie auf Ihrem
Arbeitszeitkonto?*
T
- Ca. Stunden 62-65
-
34. *An wie vielen Tagen haben Sie im vergangenen Jahr
wegen Krankheit nicht gearbeitet?*
T
- An 0 Tagen..... 1 66
An 1-4 Tagen..... 2
An 5-9 Tagen..... 3
An 10-19 Tagen 4
An 20-30 Tagen..... 5
An mehr als 30 Tagen 6
-
35. *Haben Sie im vergangenen Jahr an einer beruflichen
Fort- oder Weiterbildung teilgenommen?
(Gemeint sind sowohl einmalige Veranstaltungen als
auch längere Weiterbildungskurse.)*
T
- Ja 1 67
Nein 2
-
36. *Eine Frage zum Schluss:
Wie stolz sind Sie auf Ihren Beruf?*
- Sehr stolz 1 68
Stolz..... 2
Weniger stolz 3
Kaum, gar nicht stolz..... 4
-

Zum Schluss möchten wir Sie noch um einige persönliche Angaben bitten:

S1. t	<i>Geschlecht:</i>	Männlich	<input type="checkbox"/> 1	08
		Weiblich	<input type="checkbox"/> 2	
		Divers	<input type="checkbox"/> 3	
S2. T	<i>Wie alt sind Sie?</i>	<input type="text"/> <input type="text"/>	JAHRE	09 10
S3. T	<i>Familienstand</i>			
	Verheiratet, zusammenlebend	<input type="checkbox"/> 1	→ Weiter mit Punkt S5 !	11
	Verheiratet, getrenntlebend	<input type="checkbox"/> 2		
	Ledig	<input type="checkbox"/> 3		
	Verwitwet	<input type="checkbox"/> 4		
	Geschieden	<input type="checkbox"/> 5		
S4. t	<i>Leben Sie mit einem Partner, einer Partnerin zusammen?</i>	Ja	<input type="checkbox"/> 1	12
		Nein	<input type="checkbox"/> 2	
S5. T	<i>Trifft etwas von den folgenden Punkten auf Sie zu? (Mehreres kann angegeben werden!)</i>	Ich bin im Ausland geboren	<input type="checkbox"/> 1	13
		Ein oder beide Elternteile sind im Ausland geboren	<input type="checkbox"/> 2	
		Nein, keiner der Punkte trifft zu	<input type="checkbox"/> 3	
S6.	<i>In welchem Bundesland sind Sie tätig?</i>	Nordrhein-Westfalen	<input type="checkbox"/> 1	14
		Rheinland-Pfalz	<input type="checkbox"/> 2	
S7.	<i>Wie viele Einwohner hat der Ort, an dem Sie tätig sind?</i>	Unter 2.000	<input type="checkbox"/> 1	15
		2.000 bis 5.000	<input type="checkbox"/> 2	
		5.000 bis 10.000	<input type="checkbox"/> 3	
		10.000 bis 20.000	<input type="checkbox"/> 4	
		20.000 bis 50.000	<input type="checkbox"/> 5	
		50.000 bis 100.000	<input type="checkbox"/> 6	
		100.000 bis 250.000	<input type="checkbox"/> 7	
		250.000 bis 500.000	<input type="checkbox"/> 8	
		500.000 und mehr	<input type="checkbox"/> 9	