

Berufseinmündung und Berufsverbleib in der Pflege in NRW

Eine Analyse der Einstiegs-, Bindungs- und
Haltefaktoren im Berufsfeld der Pflege

PRESSEINFORMATION

Landespressekonferenz am 28.03.2022, Düsseldorf

Berichterstattung:

Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (DIP), Köln
Prof. Dr. Michael Isfort
Hülchrather Straße 15
50670 Köln

Fördermittelgeber:

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Durchführungszeitraum der Studie:

1. November 2020 bis 30. April 2022

Berufseinmündung und Berufsverbleib in der Pflege

Die Sicherstellung der pflegerischen Versorgung der Bevölkerung ist vor dem Hintergrund eines bestehenden Fachkräftemangels in der Pflege eine zentrale gesellschaftliche Herausforderung, die nicht nur in Nordrhein-Westfalen besteht. Angesichts eines fortschreitenden demografischen Wandels mit einer älter werdenden Bevölkerung und einer parallel zu erwartenden Abnahme der Unterstützungsmöglichkeiten durch Familien ist zukünftig mit einer weiteren Steigerung der professionellen pflegerischen Versorgungsbedarfe zu rechnen.

Die Landesberichterstattung Gesundheitsberufe NRW 2019 des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW weist aus, dass in den Kernsektoren der Versorgung (Krankenhaus, ambulante Pflegedienste, teil-/vollstationäre Pflegeeinrichtungen) ein Bedarf an zusätzlichen 23.750 Stellen in der Alten-, Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege in NRW besteht, die aktuell nicht gedeckt werden können. Dabei handelt es sich um Stellen, die u.a. durch einen angestrebten Leistungsausbau in den Einrichtungen entstehen (z.B. bei geplanten Erweiterungen der Leistungen oder Verbesserungen der Personalausstattung), die zur Deckung der Versorgungsanfragen im ambulanten Pflegebereich benötigt werden oder die durch den Ersatz von Pflegenden entstehen, die ins Rentenalter eintreten.

Im Zuge dieser Entwicklungen stehen Fragen der Berufseinmündung von ausgebildeten Pflegekräften ebenso im Vordergrund wie Fragen des Berufsverbleibs der aktuell tätigen Pflegenden oder die Analyse der Möglichkeiten, bei Teilzeitbeschäftigung die Stellen auszuweiten. Bislang liegen zu diesen Fragestellungen keine systematischen Datenerfassungen oder Studien in NRW vor. Das vorliegende Projekt schließt diese Lücke und stellt umfassende Erkenntnisse systematisch zusammen. Die Daten bieten einen Einblick auf der Basis einer großen Teilnehmerschaft; dennoch sind sie nicht als repräsentativ einzuschätzen.

Mit dem im November 2020 durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales geförderten Projekt sollten auf der Basis von vorliegenden Daten (z.B. der Bundesagentur für Arbeit) sowie durch Befragungen (von Schüler*innen, Pflegenden und Trägern von Einrichtungen) Erkenntnisse gewonnen werden, wie die aktuelle Situation bewertet werden kann. Im Zentrum der Untersuchung standen dabei u.a. Fragen zu den nachfolgend genannten Aspekten:

- Verweildauer im Pflegeberuf / Untersuchung exemplarischer Berufshistorien
- Motivation zum Berufseinstieg und zu den Berufsperspektiven bei jungen Pflegenden
- Teilzeitarbeit in der Pflege
- Gründe für einen Einstieg oder einen Nichteinstieg in den Beruf
- Zufriedenheit mit der Ausbildung
- Kriterien, die die Attraktivität eines Trägers ausmachen (Selbsteinschätzung und Sicht der Pflegenden)
- Berufsfeldpräferenzen (welche Sektoren werden bei Pflegenden als Berufsziel gewählt)
- Gründe für eine Teilzeitarbeit/ für eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit
- Leistungen der Arbeitgeber und Präferenzen der Mitarbeitenden

Die Ergebnisse basieren auf den folgenden Datengrundlagen Pflegenden in NRW:

- Befragung von berufseinmündenden Schüler*innen (3. Ausbildungsjahr) (n= 872)
- Befragung von Pflegenden im Beruf (n= 1.072)
- Befragung von Trägern von Einrichtungen (ambulant und teil-/vollstationär/ Krankenhaus) (n= 241)
- Integrierte Erwerbsbiographische Daten (Kooperation IAB) (n= 4.121 Pflegende)
- Auswertungen regionaler Arbeitsmarktkennzahlen und Beschäftigtenkennzahlen der Pflege (Nettoerwerbsdauer im Median/ Zulassungen zur Arbeitsaufnahme von Pflegenden aus Drittstaaten etc.)

Zentrale Ergebnisse der Studie

Kernaussagen zur Beschäftigung Pflegender in NRW:

- Die Zahl der versicherungspflichtig beschäftigten Pflegenden in NRW steigt weiter an. Mit insgesamt **84.520** qualifizierten Altenpflegenden und **189.876** Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflegenden wird im Juni 2021 ein Höchststand an Beschäftigten in der professionellen Pflege verzeichnet (Zeitreihe zwischen 2013 und 2021).
- Hinweise auf einen „Pflexit“ aus der Pflege (als Ausstieg aus dem Berufsfeld im Kontext der Versorgung) lassen sich vor dem Hintergrund bestehender Daten in der Gesamtbetrachtung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht ausmachen. Eine Abnahme der Beschäftigtenzahlen zwischen 2019 und 2021 (im Zuge der Pandemie) kann in der Gesamtbetrachtung der professionellen Pflege nicht festgestellt werden. Weiterhin (Stand Februar 2022) besteht keine Arbeitslosigkeit in dem Berufsfeld (Altenpflege und Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege) und es bestehen regional oder überregional keine Arbeitsmarktreserven.
- Daten, die einen Wechsel von Beschäftigten zwischen den Sektoren erfassen (zum Beispiel vom Krankenhaus hin zur ambulanten Versorgung) liegen aktuell nicht vor und können erst analysiert werden, wenn Daten der Pflegestatistik 2021 und der Krankenhausstatistik 2021 vergleichend zur Verfügung stehen. Damit kann eine sektorenbezogene Wanderung von Pflegenden im Zuge der Pandemie weder bestätigt noch ausgeschlossen werden. Auch die Anzahl der Pflegenden, die ggf. im Zuge der Belastungen durch die Corona-Pandemie eine **Reduzierung** ihrer Tätigkeit vornahmen, kann aktuell nicht konkret beziffert werden. Damit kann für einzelne Einrichtungen oder Sektoren eine pandemiebedingte Änderung der pflegerischen Kapazität nicht ausgeschlossen werden.

Kernaussagen zur Berufseinmündung junger Pflegender:

- Pflegende steigen nach der Ausbildung nicht aus dem Beruf aus, sondern ein. Die Befragung von Schüler*innen im dritten Ausbildungsjahr (Berufseinmündung) weisen aus, dass **92,1** Prozent der Altenpflegenden, **83,3** Prozent der Gesundheits- und Krankenpflegenden und **74,7** Prozent der Gesundheits- und Kinderkrankenpflegenden nach dem Abschluss eine berufliche Tätigkeit in der pflegerischen Versorgung aufnehmen wollen.
- Daten der Berufshistorien zeigen folgende Ergebnisse auf: **86,8** Prozent der Krankenpflegefachkräfte beginnen unmittelbar nach erfolgreicher Ausbildung (im 3-Monatszeitraum) eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. In der Altenpflege liegt dieser Anteil zunächst niedriger bei **71,9** Prozent. **Er steigt** im Zeitverlauf an. Nach einem Jahr (Orientierungszeiten) liegt der Wert bei **82,9** Prozent.
- Es lassen sich **drei** zentrale Merkmale hervorheben, die zur Wahl eines Pflegeberufs führen. Dies sind:
 - 1.) der Wunsch, in einem sozialen Beruf mit Menschen tätig zu werden (63,5 Prozent),
 - 2.) vorherige Erfahrungen durch ein Praktikum in einem Krankenhaus oder einer Pflegeeinrichtung (55,7 Prozent) und
 - 3.) die Aussicht auf einen sicheren Beruf (43,7 Prozent). Andere Gründe, wie z.B. berufliche Vorerfahrungen der Eltern (20,8 Prozent) oder die Höhe der Ausbildungsvergütung (9,1 Prozent) sind von nachgeordneter Bedeutung.

- **64,7** Prozent der Pflegenden, die nach dem Abschluss eine Berufstätigkeit aufnehmen, haben bereits vor Beendigung ihrer Ausbildung eine feste Stellenzusage. **58,1** Prozent wurde vor Beendigung der Ausbildung eine Übernahme durch den Träger der Ausbildung angeboten.
- Die präferierten Arbeitsbereiche korrespondieren mit der Ausbildung. So geben **51,3** Prozent der Altenpflegenden an, in einer stationären Altenpflegeeinrichtung arbeiten zu wollen. Weitere **37,6** Prozent können sich auch die Arbeit in einer ambulanten Pflegeeinrichtung vorstellen. Einen möglichen Wechsel in ein Krankenhaus geben **18,2** Prozent an. Bei den Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflegenden präferieren **75,9** Prozent ein Akutkrankenhaus, gefolgt von **32,6** Prozent, die sich eine Arbeit in einem psychiatrischen Krankenhaus vorstellen können.
- **74,5** Prozent der jungen Pflegenden präferieren eine Vollzeitbeschäftigung in der Pflege. Damit liegt der Anteil der jungen Pflegenden, die nach ihrem Abschluss in Vollzeit arbeiten wollen, oberhalb des Durchschnitts der Anteile der Vollzeitbeschäftigung in der Pflege insgesamt.
- Die Mobilitätsangaben der jungen Pflegenden bestätigen Einschätzungen, wie sie in der Landesberichterstattung auch von Einrichtungen angegeben werden: Pflege ist überwiegend kleinräumig und regional organisiert. Die *maximale* Distanz, die junge Pflegende für ihre *Traumarbeitsstelle* in der Pflege zwischen Wohn- und Arbeitsort pendeln würden, wird im Median mit **20 Kilometern** angegeben. Der Radius für einen Wohnortwechsel für eine Traumarbeitsstelle in der Pflege wird im Median ebenso mit **20 Kilometern** angegeben. Das arithmetische Mittel liegt hier bei 127 Kilometern (beeinflusst durch Extremwerte). Die Ergebnisse verweisen auf eine hohe Ortstreue bei Pflegenden.
- Die Stellensuche geschieht aktiv durch die jungen Pflegenden selbst. Dabei spielen soziale (digitale) Medien (z.B. Facebook / Twitter etc.) / Online-Jobbörsen (z.B. Xing / Monster etc.) eher eine untergeordnete Rolle. Überwiegend bewerben sie sich im Rahmen direkter Anfragen bei ihrem aktuellen Arbeitgeber oder bei einem für sie interessanten Arbeitgeber. Stellenausschreibungen werden über das Internet recherchiert; Printmedien werden wenig einbezogen.
- Bei Schüler*innen, die nicht in den Pflegeberuf einmünden wollen, steht die Aufnahme eines weiterführenden Studiums im Vordergrund (64 von 124). 37 von 124 Pflegenden, die nicht einmünden, wollen sich beruflich umorientieren. 36 geben an, dass sie bemerkt haben, dass die berufliche Belastung ihnen zu groß erscheint. Die Gründung einer eigenen Familie (3), eine Auszeit (z.B. im Rahmen von Work and Travel) (14) oder die Übernahme familiärer Sorge-/Pflegearbeit (1) spielen als Gründe eine eher nachgeordnete Rolle.

Kernaussagen Berufsverweildauer:

- Ein Hinweis auf eine **kurze Beschäftigungsdauer** der Berufsangehörigen in der Pflege in NRW findet sich empirisch nicht.
- Nach **1 Jahr** sind **89,5** Prozent der Krankenpflegenden sozialversicherungspflichtig beschäftigt gemeldet. Von diesen arbeiten **96,3** Prozent im Pflegeberuf. In der Altenpflege liegt der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegenden bei **82,9** Prozent. Von diesen arbeiten **92,1** Prozent im Pflegeberuf.
- Nach **5 Jahren** sind **80,3** Prozent der Krankenpflegenden berufstätig registriert (122), davon arbeiten 120 weiterhin in der primärer Pflegeversorgung. In der Altenpflege sind nach 5 Jahren noch **76,4** Prozent beschäftigt (291 von 381) gemeldet. Davon arbeiten 262 in der Pflegeversorgung.

- Die Beschäftigungsquote liegt in der Krankenpflege 10 Jahre nach erfolgreicher Berufsqualifizierung bei **77,6** Prozent. Davon sind **78,9** dem Pflegeberuf treu geblieben. Die Beschäftigungsquote in der Altenpflege liegt 10 Jahre nach Berufsqualifizierung bei **69,3** Prozent und ist damit niedriger als die in der Krankenpflege. Von diesen können **79** Prozent der gemeldeten Kräfte als berufstreu betrachtet werden. Sie arbeiten weiterhin in der Pflegeversorgung.
- Eine „Abwanderung“ aus dem Beschäftigungsfeld der Gesundheitsversorgung insgesamt (einschließlich erweiterter Berufe der Gesundheitsversorgung) findet sich nach fünf Jahren in der Krankenpflege lediglich bei **0,8** Prozent und in der Altenpflege bei **4,1** Prozent der Beschäftigten.
- Von den Pflegenden starten mehr als die Hälfte (**53,0** Prozent der Krankenpflegenden und **51,1** Prozent der Altenpflegenden) im eigenen Ausbildungsbetrieb in den Beruf. Dieser Anteil der Verbundenheit hat bei den Krankenpflegekräften Bestand. Auch nach 5 Jahren sind noch **47,5** Prozent der Beschäftigten im eigenen Ausbildungsbetrieb berufstätig. In der Altenpflege ist diese Bindungsquote an den eigenen Betrieb geringer. Hier konnten nach 5 Jahren noch **22,3** Prozent ermittelt werden.
- Der **Median** der Beschäftigungsdauer aller Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflegenden in NRW lag im Juni 2021 bei **218** Monaten und in der Altenpflege bei **161** Monaten. Das heißt, dass die Hälfte der Pflegenden der Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege in NRW seit mehr als 18 Jahren in der Pflege arbeitet: In der Altenpflege arbeitet die Hälfte der Pflegenden bereits seit mehr als 13 Jahren. Dieser Wert steigt in der Zeitreihenbetrachtung zwischen 2013 und 2021 weiter an.

Kernaussagen zur Zufriedenheit Pflegender:

- Mit der Berufsausbildung zeigt sich die Mehrheit der Schüler*innen in der Pflege zufrieden. Insgesamt wird die Zufriedenheit mit der Ausbildung auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden) mit **6,25** und damit im positiven Bereich angegeben. **52,9** Prozent bewerten die Ausbildung dabei im deutlich positiven Bereich (7-10).
- **66,5** Prozent der Schüler*innen würden sich jederzeit wieder für einen Pflegeberuf entscheiden. **61,2** Prozent würden die Ausbildung Freunden und Bekannten empfehlen. Hervorstechend ist bei der Ausbildungsbeurteilung dabei das folgende Merkmal: **87,8** Prozent der Schüler*innen geben an, dass die praktischen Einsätze die Vielschichtigkeit der Arbeitsmöglichkeiten in der Pflege gut aufgezeigt haben.
- Anders sieht die Situation bei den beruflich Pflegenden aus: Aktuell geben lediglich **49,2** Prozent an, mit ihrem Beruf tendenziell zufrieden oder sehr zufrieden zu sein. Die Arbeitszufriedenheit wird dabei deutlich niedriger bewertet. Nur **34,9** Prozent sind tendenziell zufrieden oder eher zufrieden mit den Arbeitsbedingungen, unter denen sie aktuell tätig sind. In etwa gleich groß ist der Anteil der Personen, die ihre aktuelle Gratifikation (Gehalt) positiv bewerten. Hier sind tendenziell **32** Prozent zufrieden oder sehr zufrieden.
- Unterschiede zwischen den Berufen (Altenpflege und Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege) weisen darauf hin, dass Altenpflegende zufriedener mit den aktuellen Arbeitsbedingungen (**41,5** Prozent) sind als Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflegende (**33,3** Prozent). Unterschiede bei der Berufszufriedenheit zeigen sich nicht (**50** Prozent der Altenpflegenden und **49** Prozent der Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflegenden sind mit dem Beruf als Pflegekraft eher oder sehr zufrieden). Auch die Entlohnungszufriedenheit weist keine deutlichen Unterschiede auf.

- Bezüglich beobachteter Veränderung im Laufe der Berufsjahre geben die beruflich Tätigen sehr kritische Beobachtungen an. So bemerken **49,3** Prozent im Laufe ihrer Berufsjahre eine Verschlechterung der Wertschätzung ihrer Arbeit durch die Arbeitgeber. Dieser Wert korrespondiert mit der Aussage, dass **65,6** eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen wahrnehmen. Letztlich führt dies bei **55** Prozent zu einer Verschlechterung der eigenen Berufsmotivation.

Kernaussagen zur Teilzeitarbeit:

- Für den ambulanten und teil-/vollstationären Pflegesektor liegt der Anteil der **Vollzeitbeschäftigten** in der Gesundheits- und Krankenpflege bei **36,3** Prozent, in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege bei **30,3** Prozent und in der Altenpflege bei **47,5** Prozent (Stand Dez. 2019). Im Krankenhaus liegt der Anteil der Vollzeitbeschäftigung bei den Gesundheits- und Krankenpflegenden bei **51,5** Prozent und bei den Gesundheits- und Kinderkrankenpflegenden bei **41,4** Prozent (Stand 2019). Dies zeigt an, dass der Teilzeitanteil in der Pflege ausgesprochen hoch erscheint.
- **64,7** Prozent der Pflegekräfte (im Beruf) geben an, dass der Stellenumfang, den sie ausüben, dem gewünschten Stellenumfang entspricht. **31,9** Prozent würden den Stellenumfang lieber reduzieren und lediglich **3,1** Prozent würden gerne den Stellenumfang aufstocken. Pflegekräfte, die in Vollzeit arbeiten, geben zu **40,9** Prozent an, dass sie den Stellenumfang gerne reduzieren würden. **88,7** Prozent in dieser Gruppe geben an, dass bei einem niedrigeren Stundenanteil der Verdienst nicht mehr ausreichen würde, um den Lebensunterhalt zu bestreiten.
- Unter den Pflegekräften, die in Teilzeit arbeiten, lassen sich drei Hauptgründe identifizieren:
 - 1.) geben sie an, bei einem höheren Stundenanteil / einer Vollzeitstelle zu wenig Freizeit / Zeit zur Regenerierung zu haben (**89,9** Prozent),
 - 2.) empfinden sie die Dauer der Arbeitstage am Stück ohne freie Tage zwischendurch zu belastend (**84,0** Prozent) und
 - 3.) sorgen sie sich, dass ein höherer Stundenanteil / eine Vollzeitstelle die eigene Gesundheit beeinträchtigt (**80,7** Prozent).
- Dass Arbeitgeber ihnen keinen höheren Stundenanteil / keine Vollzeitstelle anbieten, geben nur **9,4** Prozent an. Zwischen Krankenpflegenden und Altenpflegenden bestehen keine nennenswerten Unterschiede in der Ausprägung. Lediglich die Angabe, dass der Arbeitgeber keine Vollzeitstelle anbietet, ist unter Altenpflegenden deutlich höher bewertet (**20,3** Prozent) als in der Krankenpflege (**4,5** Prozent).

Kernaussagen Attraktivität von Arbeitgebern:

- Im Beruf tätige Pflegende geben als die drei wichtigsten Aspekte bei der Bewertung der Attraktivität eines Arbeitgebers an, dass...
 - 1.) bei dem Arbeitgeber der Personalschlüssel gut ist (**91,1** Prozent),
 - 2.) sie in einem guten Team arbeiten können (**89,6** Prozent) und
 - 3.) dass der Arbeitgeber eine gute Einarbeitung ermöglicht (**87,1** Prozent).
- Finanzielle Aspekte der Bezahlung liegen auf den Rängen **5** (Jahressonderzahlungen/ Betriebsrenten mit **77,8** Prozent) und **8** (Bezahlung nach Tarif mit **73,7** Prozent). Eigener Wohnraum, eine eigene Kita oder die Infrastruktur des Arbeitsortes spielen keine zentrale Rolle bei der Bewertung der Attraktivität.
- Für die jungen Pflegenden sind entscheidende Bewertungsgründe die gute Einarbeitung (**93,0** Prozent), dass der gewünschte Stellenumfang realisiert werden kann (**80,2** Prozent) und dass der Arbeitslohn den eigenen Erwartungen

entspricht (79,5 Prozent). Unterstützung beim Wohnraum (ggf. eigener Wohnraum beim Arbeitgeber), eine Kita oder aber eine Unterstützung bei der Mobilität (Jobticket/ Fahrtkostenzuschlag) sind keine entscheidenden Faktoren, die bei der Auswahl berücksichtigt werden.

- Die Arbeitgeber (Trägerbefragung) zeigen auf, dass in zentralen Aspekten eine übereinstimmende Einschätzung vorliegt. So sind auch hier die Attraktivitätsmerkmale, dass Pflegende in einem guten Team arbeiten (94,6 Prozent), dass der Personalschlüssel gut ist (88,8 Prozent) und dass der Arbeitgeber eine gute Einarbeitung gewährleisten kann (87,1 Prozent), hoch bewertet. In der Gegenüberstellung der Kriterien der jungen Pflegenden und der Arbeitgeber werden jedoch einige wichtige Aspekte von den Arbeitgebern unterschätzt: 1.) Die Bedeutung eines guten Fort- und Weiterbildungsangebotes, 2.) Der Wunsch junger Pflegenden, neue Aufgaben zu übernehmen und dazulernen zu können, 3.) Der Stellenwert der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Kernaussagen Zulassungsdaten Pflegenden aus Drittstaaten:

- Die Anzahl der Zulassungen von Pflegenden aus Drittstaaten nimmt in der Krankenpflege seit 2013 beständig zu, weist aber insgesamt auf eher kleine Zahlen hin. In 2021 wurden insgesamt für 2.828 Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflegende und für 903 Altenpflegende aus Drittstaaten Zustimmungen zur Arbeitsaufnahme ausgesprochen.
- Im Zeitraum von 2013 bis 2021 wurden in NRW insgesamt **9.815** Zulassungen für Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflegende und **4.322** Zulassungen für Altenpflegende aus Drittstaaten erteilt.
- Die räumliche Verteilung der Anzahl der zwischen 2013 und 2021 aus Drittstaaten angeworbenen und zugelassenen Pflegekräfte weist auf, dass insbesondere in größeren Städten eine erfolgreiche Anwerbung gelungen ist. In ländlichen Regionen spielt die Anwerbung bezüglich eines Fachkräfteausgleichs bislang keine nennenswerte Rolle.
- Die Anteile der in 2021 gewonnenen Fachkräfte in der Pflege an der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Pflege (Altenpflege und Krankenpflege summiert) in NRW insgesamt weisen eine Spreizung von 4,4 Prozent (Bonn) bis 0 Prozent (Bottrop und Olpe) auf. Bei 30 der 53 Kommunen liegt der Anteil unter einem Prozent. Pflegende aus Drittstaaten gewinnen an Bedeutung, können aber den gegenwärtigen Mangel an Fachkräften nicht kompensieren.

Datenreport zur Studie (Auswahl)

Beschäftigung Pflege in NRW

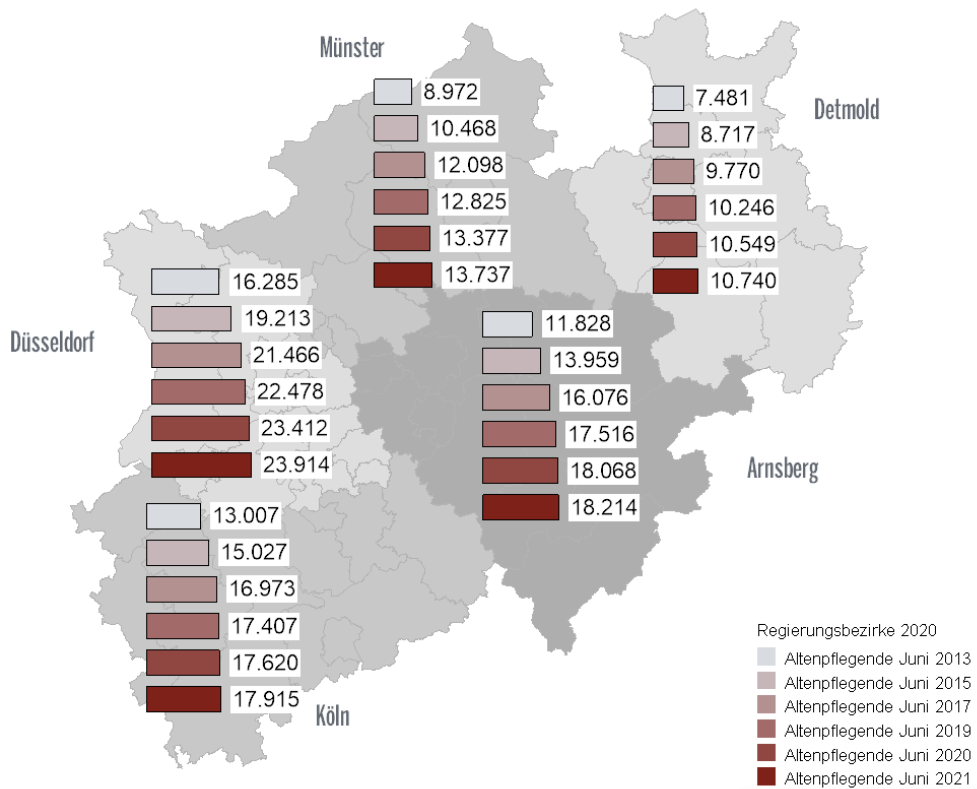


Abbildung 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Altenpflege (Fachkräfte) 2013 bis 2021

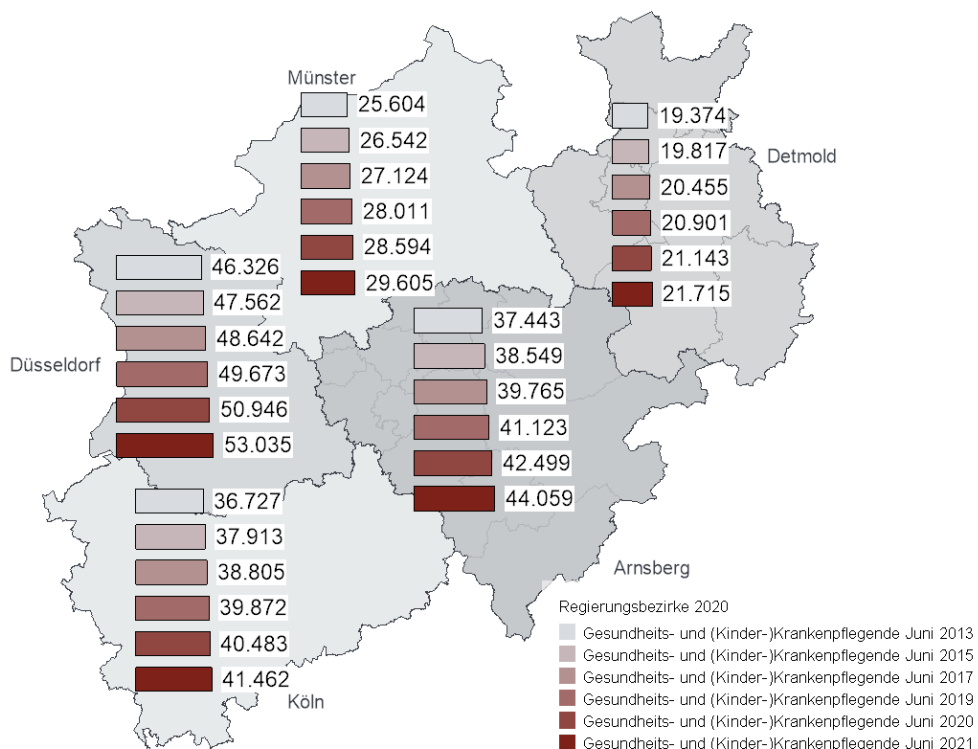


Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Krankenpflege (Fachkräfte) 2013 bis 2021

Berufseinmündung

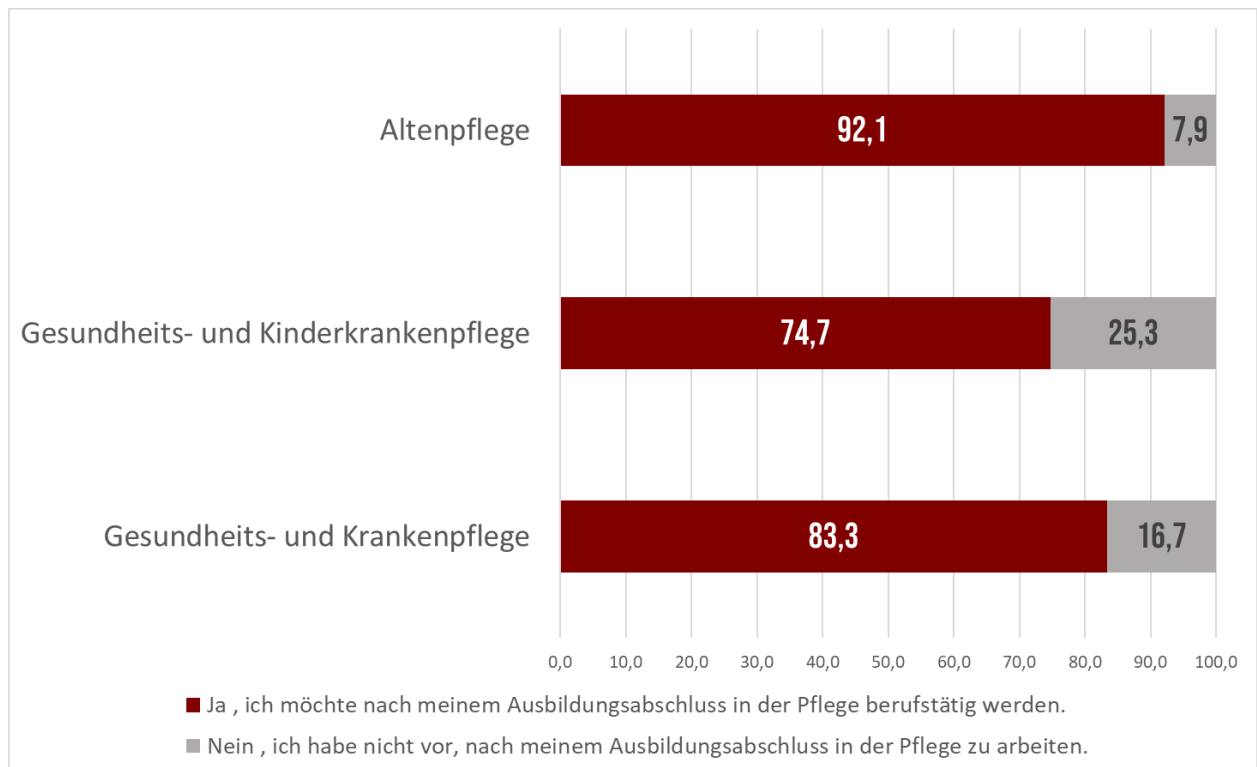


Abbildung 3: Angaben zur Berufseinmündung in Prozent (n= 872)

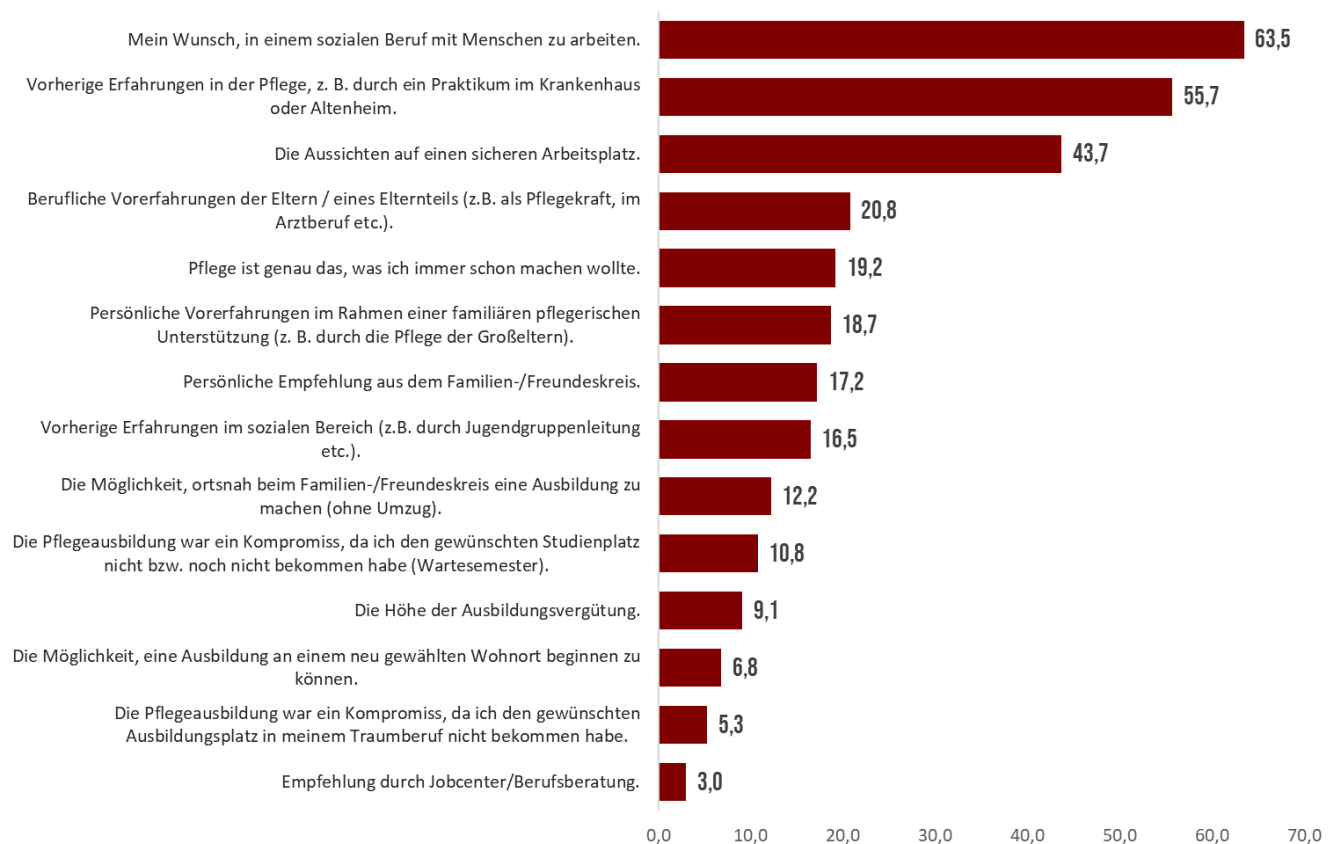


Abbildung 4: Gründe, eine Pflegeausbildung aufzunehmen in Prozent (n= 872)

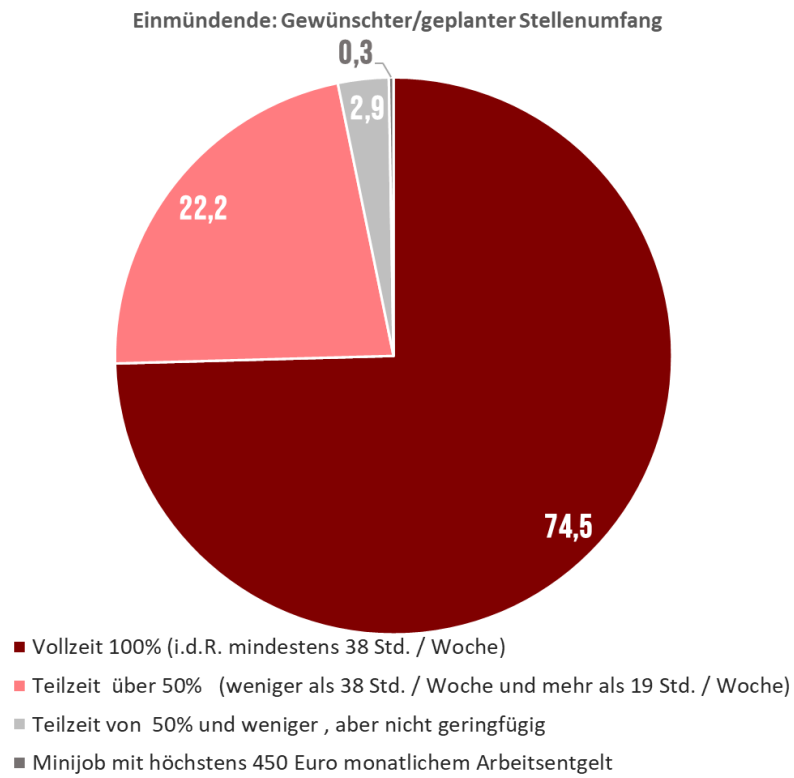


Abbildung 5: Geplanter Stellenumfang der Berufstätigkeit junger Pfleger (n=774)

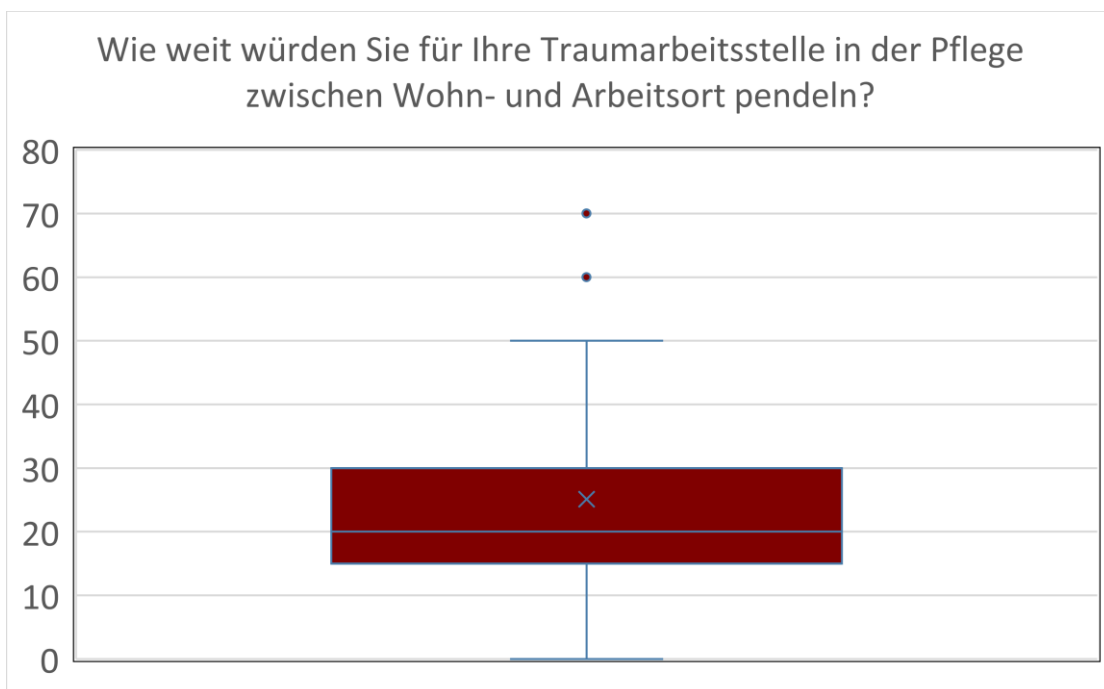


Abbildung 6: Angaben zur maximalen Pendeldistanz junger Pfleger in Kilometern (n=872)

Methodische Erläuterung Berufsverweildauer

Die Daten der durchschnittlichen Berufsverweildauer der Pflegenden im Juni 2021 beziehen sich auf die regionalen Auswertungen zur **Berufsverweildauer** von Altenpflegenden sowie Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflegenden in NRW. Dabei handelt es sich um die Analyse von qualifizierten Pflegenden, die über eine dreijährige Ausbildung verfügen (Fachkräfte). Hilfskräfte, bzw. Altenpflegehelfer*innen oder Krankenpflegeassistent*innen sind in dieser Analyse nicht eingeschlossen. Zur Bewertung werden die Nettodauern der unterbrechungsfreien Beschäftigung verwendet. Als Maß der zentralen Tendenz wird von der Bundesagentur für Arbeit der Median genutzt, also die Zeit, die die mittlere Person in der Gesamtgruppe aller aufweist. Der Median ist gegenüber Ausreißern robuster und eignet sich bei nicht-normalverteilten Daten besser zur Darstellung als das arithmetische Mittel.

Messkonzepte der Messung der Berufszeiten in Berufen

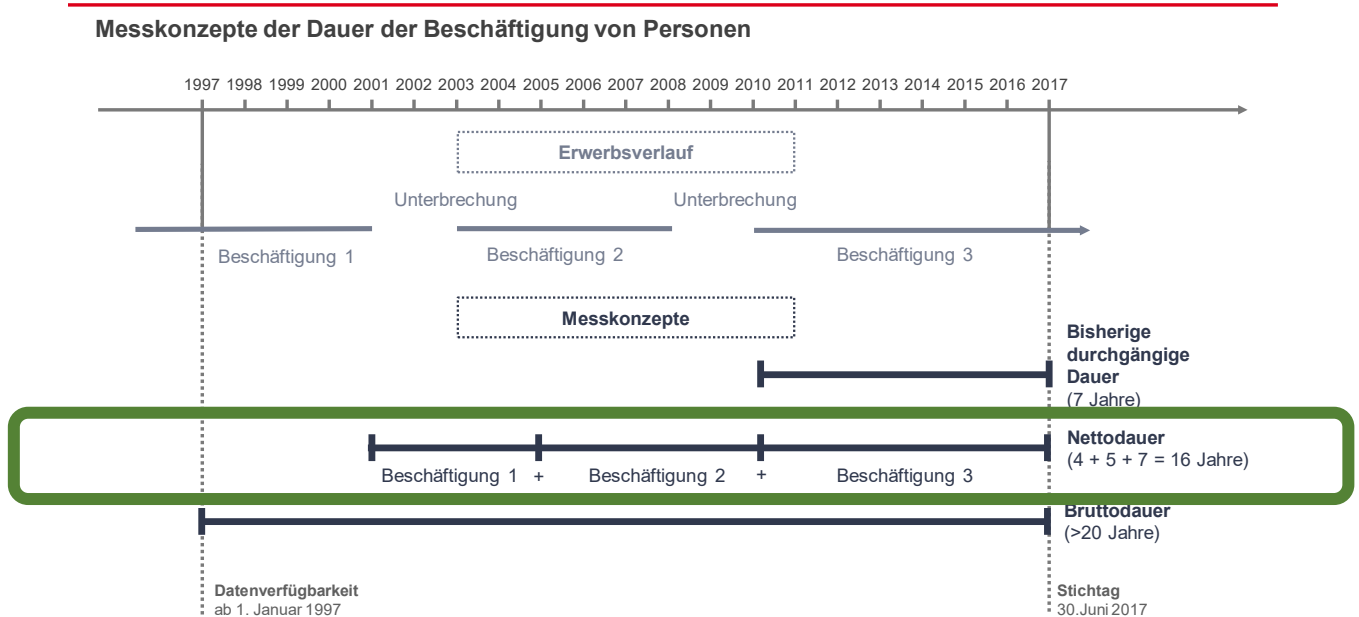


Abbildung 7: Methodenbeschreibung Messkonzepte der Beschäftigungsdauer (Bundesagentur für Arbeit)

Nettodauer

Die Nettodauer (bisherige Dauer der Beschäftigungsverhältnisse) ist die Summe der Dauern aller Beschäftigungsverhältnisse seit Aufnahme der ersten Beschäftigung. Sie kann sowohl als Summe für alle Beschäftigungsverhältnisse als auch für sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse getrennt ausgewiesen werden. Dabei wird immer die Hauptbeschäftigung berücksichtigt.

Hinweise zur Interpretation

Grundsätzlich sind die Ergebnisse der Dauermessungen mit allen Gliederungsmerkmalen der Beschäftigungsstatistik kombinierbar. Informationen zu soziodemografischen und strukturellen Variablen wie Branche und Beruf werden dem Beschäftigten am Stichtag der Messung zugeordnet. Deshalb können Statusänderungen im Erwerbsverlauf mit dem zugrundeliegenden Messkonzept nicht abgebildet werden. Die Beschäftigungsdauer von Experten kann z. B. auch Zeiten als Helfer und Spezialist enthalten.

Aus Gründen der Datenverfügbarkeit stellt der 1. Januar 1997 den frühestmöglichen Beschäftigungsbeginn dar, der zur Berechnung der Dauern herangezogen werden kann. Über die Dauer der Beschäftigung kann erst ab dem 1. Januar 2000 vollständig berichtet werden. Für Beschäftigte, die vor und in der Umstellungsphase der Beschäftigungsstatistik (Januar 1997 bis Januar 2000) beschäftigt waren, wurde ein fiktiver Eintritt in das Beschäftigungssystem generiert. Die Datengrundlage ist dadurch linkszensiert. Die Messergebnisse, also die Verteilung der Dauern ist folglich rechtszensiert und bei der Darstellung der Verteilung der Dauern muss die oberste Dauerklasse daher immer offen gewählt werden.

Berufsverweildauer Pflegender in NRW

Zum Juni 2021 wurden von der Bundesagentur für Arbeit die nachfolgenden Zahlen der Beschäftigung nach der jeweiligen bisherigen unterbrechungsfreien Beschäftigungszeit (nach Absolvierung der Pflegeausbildung) ausgewiesen.

	bis unter 6 Monate	bis unter 12 Monate	1 bis unter 2 Jahre	2 bis unter 3 Jahre	3 bis unter 6 Jahre	6 bis unter 10 Jahre	10 Jahre und länger
(Kinder)Krankenpflege	523	791	1.516	1.588	15.834	22.918	121.754
Altenpflege	186	213	407	490	8.627	14.800	46.246

Abbildung 8: Tabelle zur Anzahl Pflegender nach Berufsdauer (Nettodauer bisherige Berufstätigkeit Juni 2021)

Zu beobachten ist die deutliche Dominanz der Gruppe, die schon länger als 10 Jahre unterbrechungsfrei und sozialversicherungspflichtig im Beruf gemeldet ist.

In der Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege arbeiten rund 75 Prozent der Beschäftigten seit mehr als 10 Jahren im Berufskontext der Pflege. In der Altenpflege liegt der Anteil im Juni 2021 bei rund 65 Prozent. Die anderen Verteilungen verweisen darauf, dass die Pflegenden noch nicht so lange im Berufsfeld arbeiten. Es lässt sich aus den Daten nicht ableiten, dass die Pflegenden, die noch nicht so lange in der Pflege arbeiten, aus der Pflege ausscheiden werden und das Berufsfeld verlassen. In der Zeitreihenbetrachtung der medianen Berufszeit zeigt sich eine beständige Erhöhung der medianen Berufszeit.

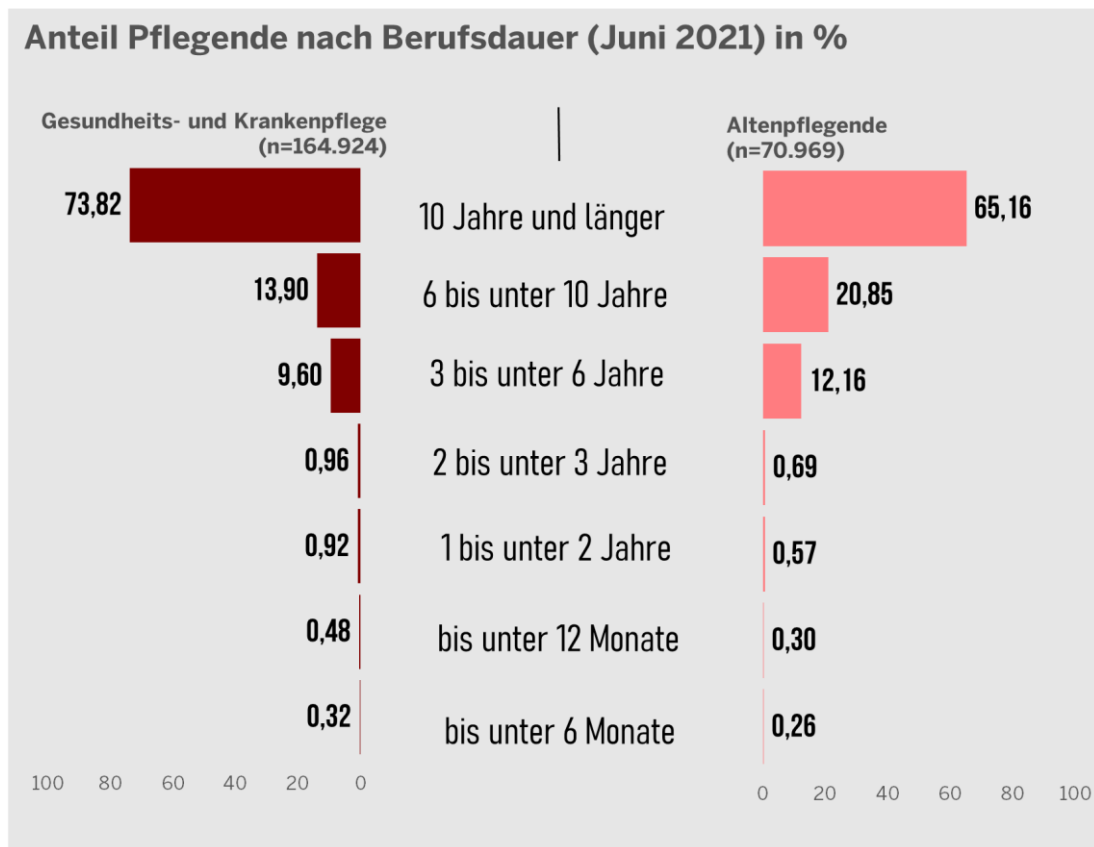
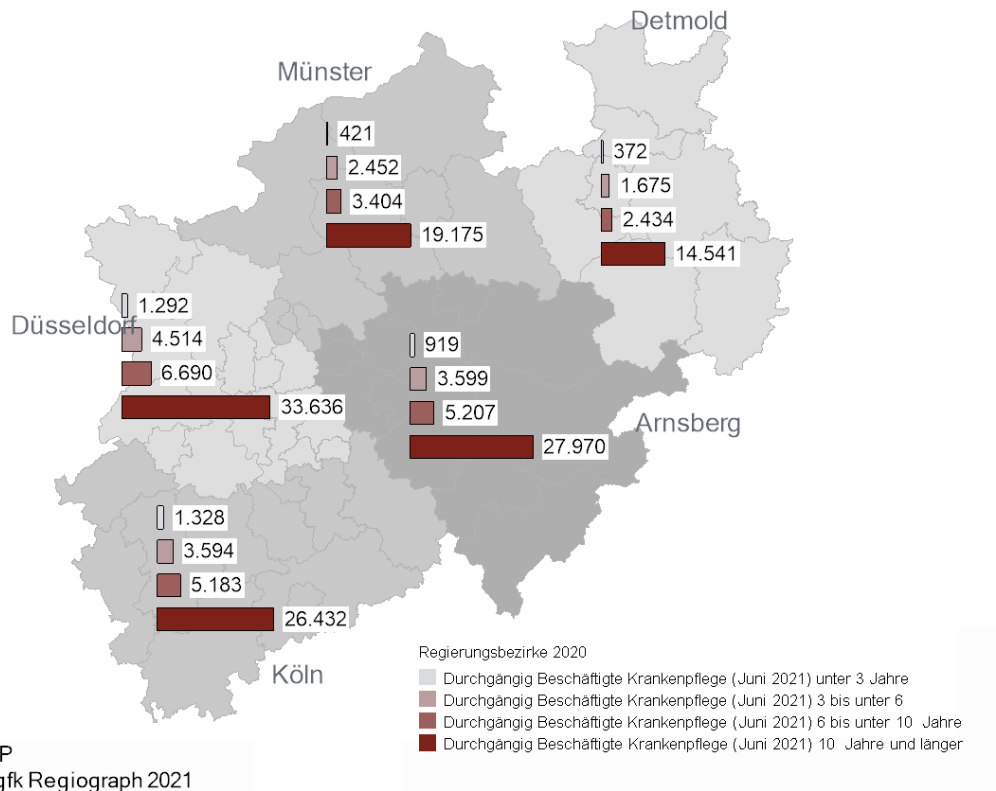


Abbildung 9: Anteil der Beschäftigten nach Berufsdauer

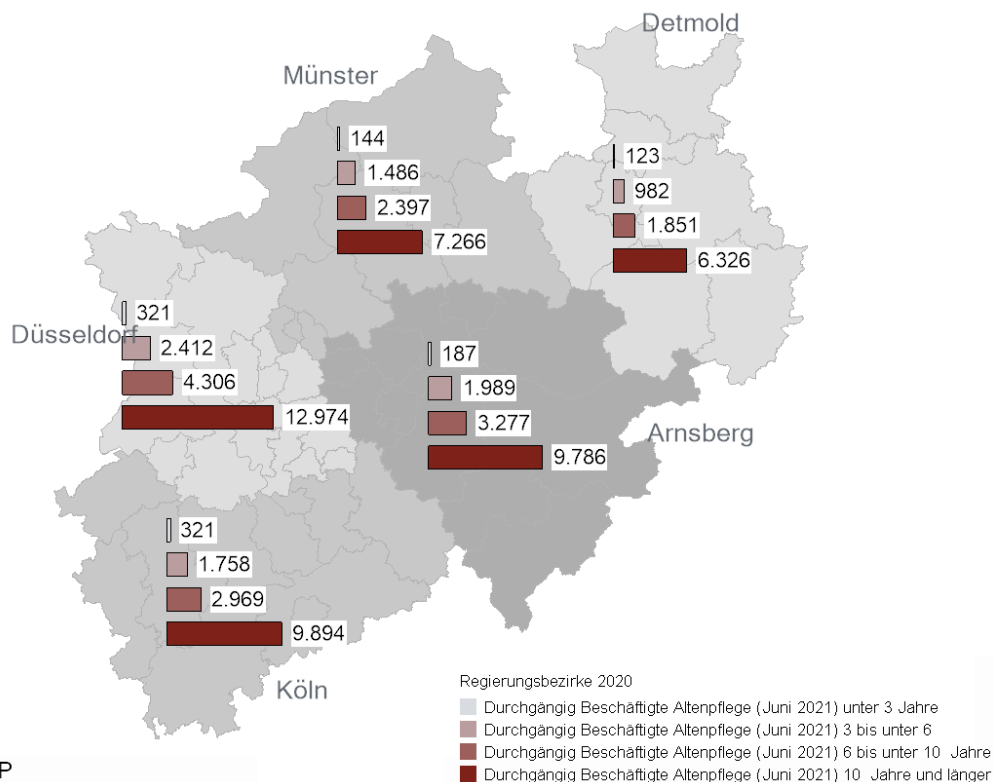
Beschäftigte (Kinder)Krankenpflege nach Berufsjahren (unterbrechungsfrei) regional



(C) 2022 DIP
erstellt mitgfk Regiograph 2021

Abbildung 10: Anzahl der Beschäftigten in Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege nach Berufsdauer in NRW

Beschäftigte Altenpflege nach Berufsjahren (unterbrechungsfrei) regional



(C) 2022 DIP
erstellt mit gfk Regiograph 2021

Abbildung 11: Anzahl der Beschäftigten in der Altenpflege nach Berufsdauer in NRW

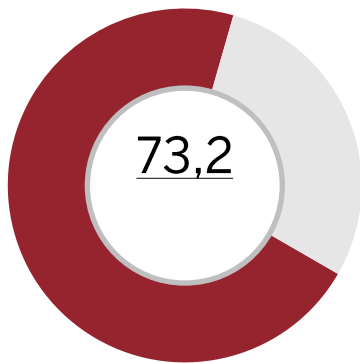
Berufshistorien (Nachverfolgung von Schüler*innen)

Die Daten wurden in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ausgewertet. Insgesamt konnten Daten von 4.121 Schülerinnen und Schülern aus unterschiedlichen Zeiträumen der beruflichen Qualifizierung (2001-2020) in die Studiauswertung einbezogen werden.

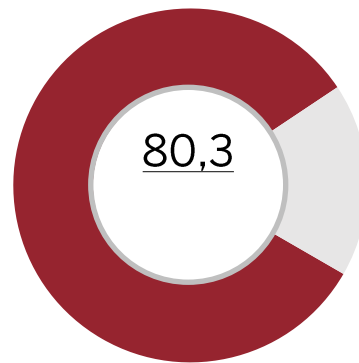
Von 381 Altenpflegenden, die zwischen 2010 und 2014 erfolgreich die Ausbildung abgeschlossen haben, konnten nach fünf Jahren 291 als beschäftigt identifiziert werden. Im engeren Sinne in der Pflege beschäftigt waren 262 Personen. Im Gesundheitsbereich (erweitert) tätig waren insgesamt 279 Personen. Das entspricht einem Verbleibanteil von 73,2 Prozent im Bereich der weiter gefassten Berufstreue.

In der Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege wurden nach fünf Jahren von 152 Pflegenden noch 122 als Beschäftigte identifiziert. 120 arbeiteten in einem Beruf der Pflege im engeren Sinne. Im weiteren Sinne werden 122 Personen identifiziert. Die Verbleibsquote im Bereich der weiter gefassten Berufstreue liegt damit in der Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege in der vorliegenden Stichprobe bei 80,3 Prozent.

Beschäftigte Altenpflege und Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege (5 Jahre nach Ausbildungsende weiter gefasste Berufstreue)



Altenpflege: 73,2 Prozent



Krankenpflege: 80,3 Prozent

Abbildung 12: Anteil der im Gesundheitsbereich Tätigen nach fünf Jahren Nachverfolgung

Berufszufriedenheit Pflegenden in NRW

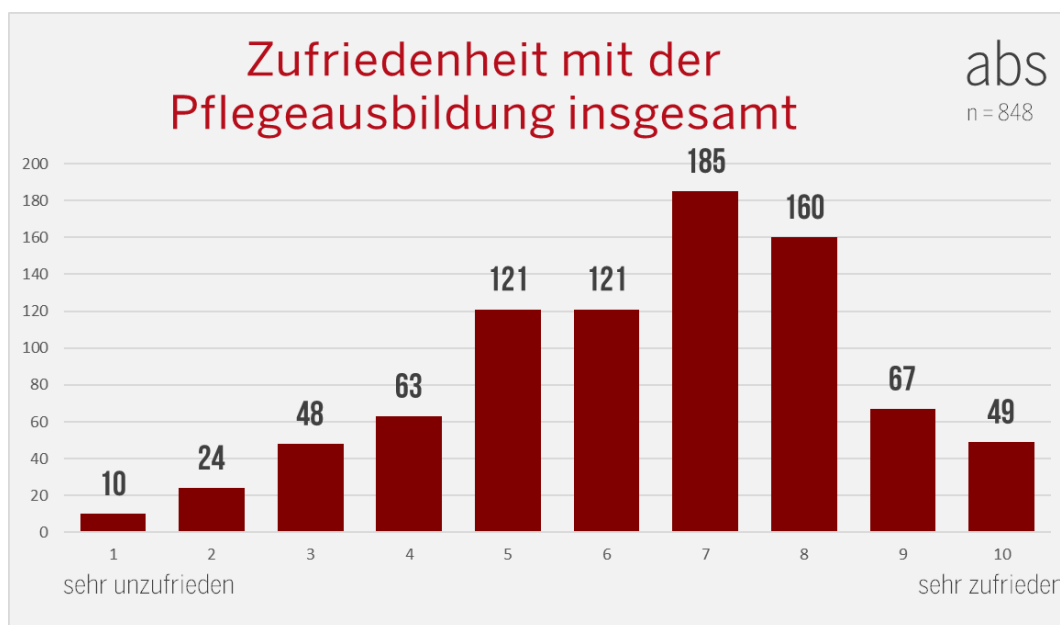


Abbildung 13: Einschätzung Zufriedenheit mit der Ausbildung (Berufseinmündung n=848)

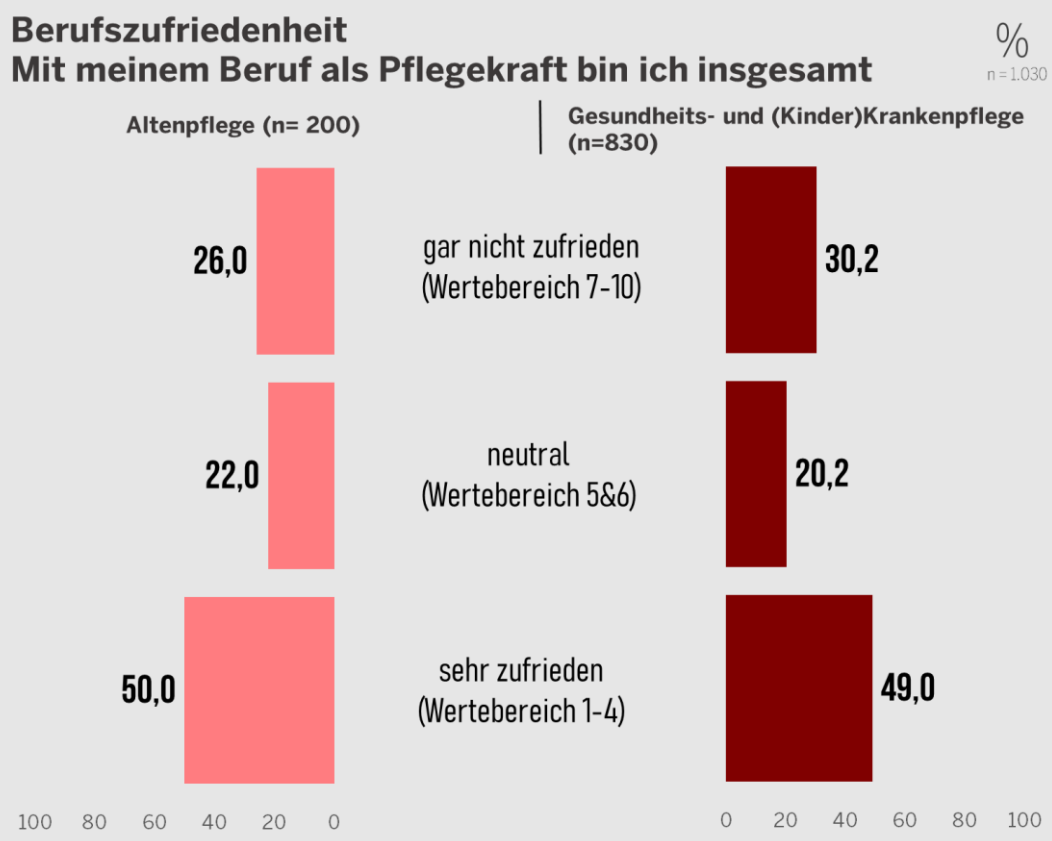


Abbildung 14: Einschätzungen Berufszufriedenheit Pflegenden getrennt/ Berufsverbleibsbefragung (in Prozent)

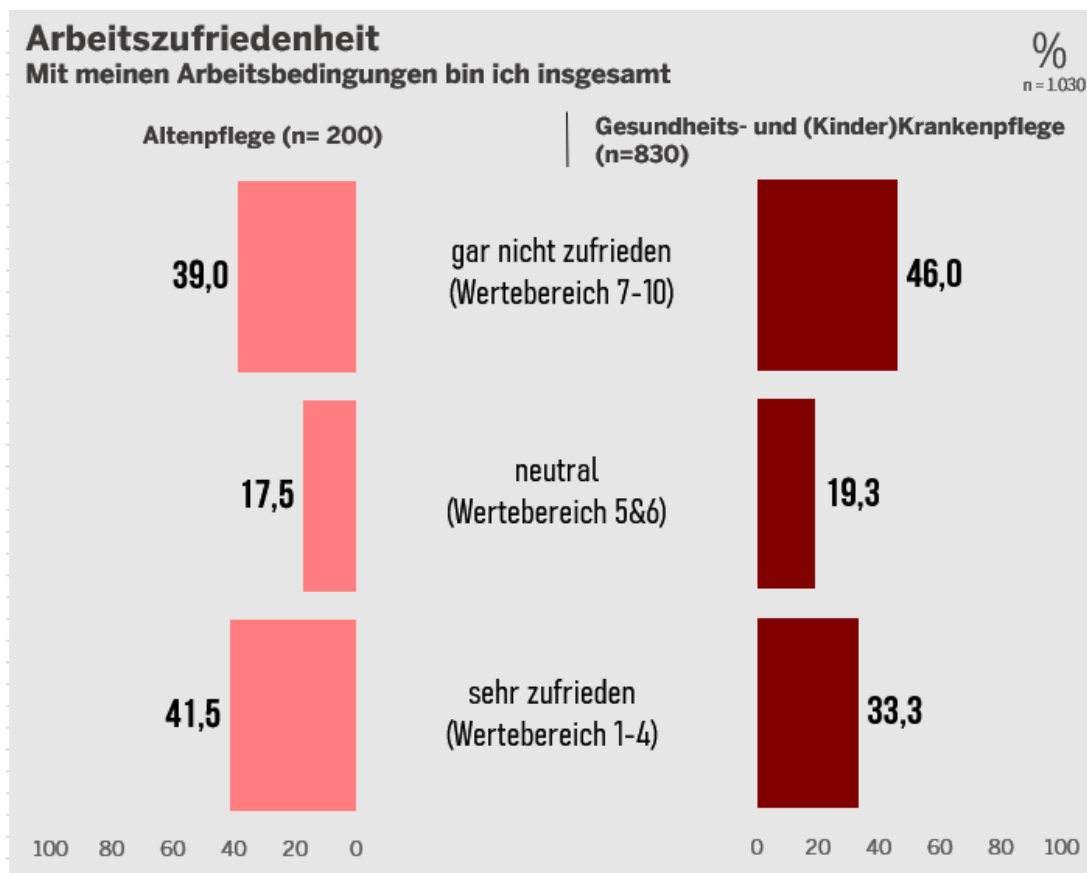


Abbildung 15: Einschätzungen Arbeitszufriedenheit Pflegenden getrennt/ Berufsverbleibsbefragung (in Prozent)

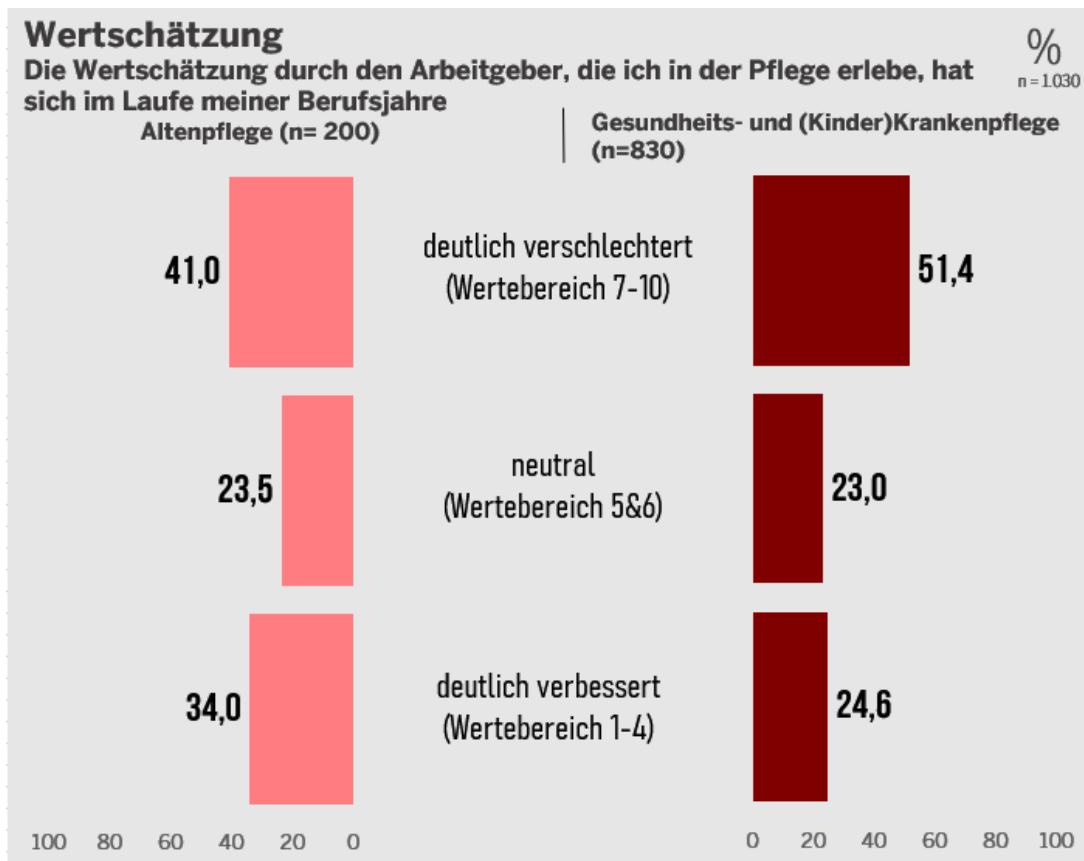


Abbildung 16: Einschätzungen Wertschätzung durch Arbeitgeber Pflegende getrennt/ Berufsverbleibsbefragung (in Prozent)

Teilzeitarbeit Pflegender in NRW

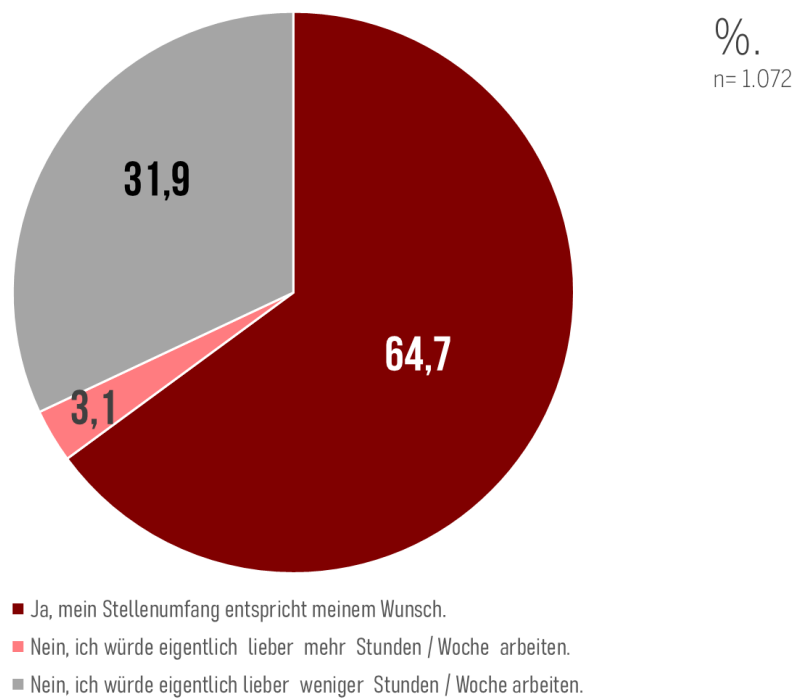


Abbildung 17: Stellenumfang gewünscht (Berufsverbleibsbefragung in Prozent)

Gründe für die Teilzeitarbeit (Trifft voll/ eher zu) (Personen, die in Teilzeit arbeiten)

%
n = 407

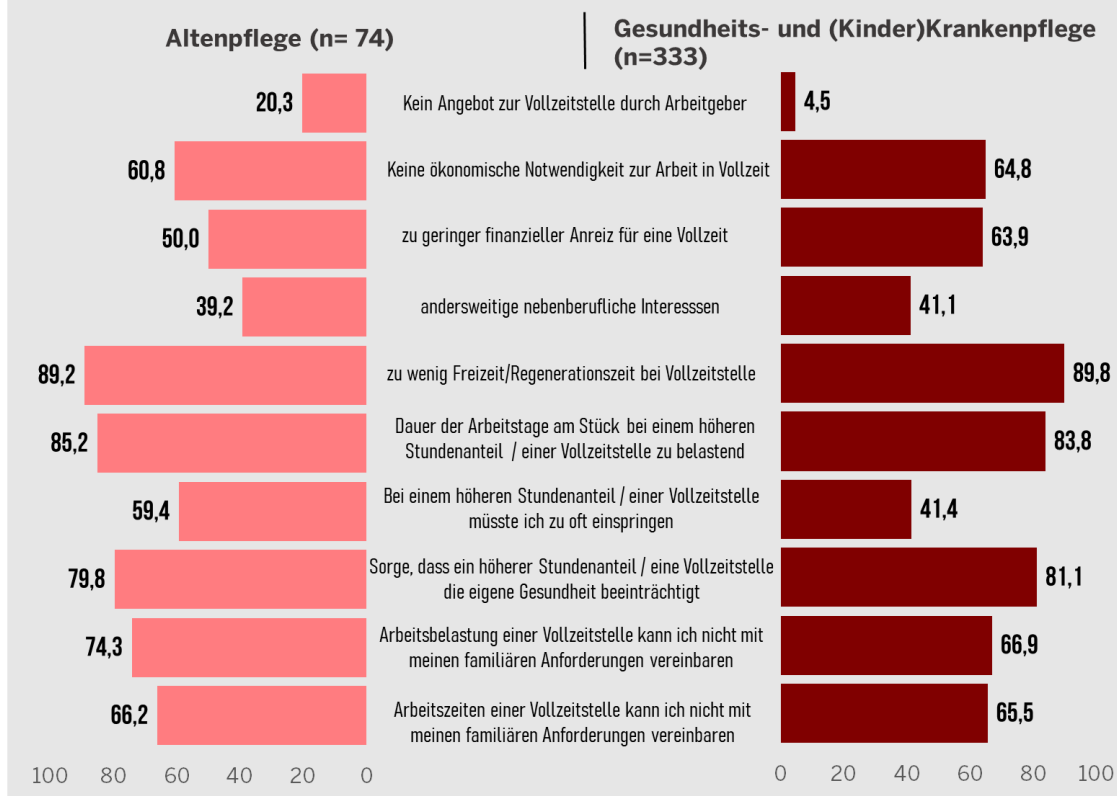


Abbildung 18: Gründe, in Teilzeit zu arbeiten (Berufsverbleibsbefragung in Prozent)

Anwerbung ausländischer Pfleger in NRW (Drittstaaten)

Die Landesberichterstattung Gesundheitsberufe NRW 2019 zeigt auf, dass aktuell in der Pflege rund 23.750 Stellen zu besetzen wären. Fast 10.400 Stellen sind aktuell offen und direkt zu besetzen, die große Zahl der benötigten weiteren Stellen ergibt sich aus der Tatsache, dass Einrichtungen mehr Personal brauchen, um ihre betrieblichen Ziele zu erreichen.

Als eine Lösung kann dabei die Anwerbung von Pflegenden aus dem Ausland gesehen werden. Sie stellt eine der unterschiedlichen Maßnahmen dar, die jedoch allein keine substantielle Veränderung erzeugen kann. Nichtsdestotrotz ist dies ein möglicher Ansatz, zumal er in Verbindung mit weiteren Akteuren (z.B. der Bundesagentur-Triple Win) gestaltet werden kann und somit Kompetenzen und Erfahrungen bestehen.

Nachfolgend werden Daten der Bundesagentur für Arbeit bezüglich der Anwerbung von Pflegenden aus Drittstaaten vorgestellt. Dabei handelt es sich um die Anzahl der Zulassungen zur Aufnahme in die Berufe der Altenpflege oder Krankenpflege aus Drittstaaten in der zeitlichen Betrachtung. Eine Ableitung bezogen auf die Frage, wie viele der in den jeweiligen Jahren zugelassenen Berufsangehörigen auch gehalten werden konnten und weiterhin im Berufsfeld arbeiten, kann mit den vorliegenden Daten nicht beschrieben werden.

Anschließend werden die kumulierten Werte der Zeitreihe von 2013 bis 2021 in der räumlichen Verteilung der Landkreise und kreisfreien Städte vorgestellt. Diese Kennzahlen werden in einem letzten Analyseschritt der Anzahl der

sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gegenübergestellt. Somit wird der Anteil der ausländischen Fachkräfte mit einer Berufszulassung in den jeweiligen Feldern für den Juni 2021 ermittelt. Abgebildet werden die regionalen Anteile in den Regierungsbezirken sowie in den Landkreisen und kreisfreien Städten.

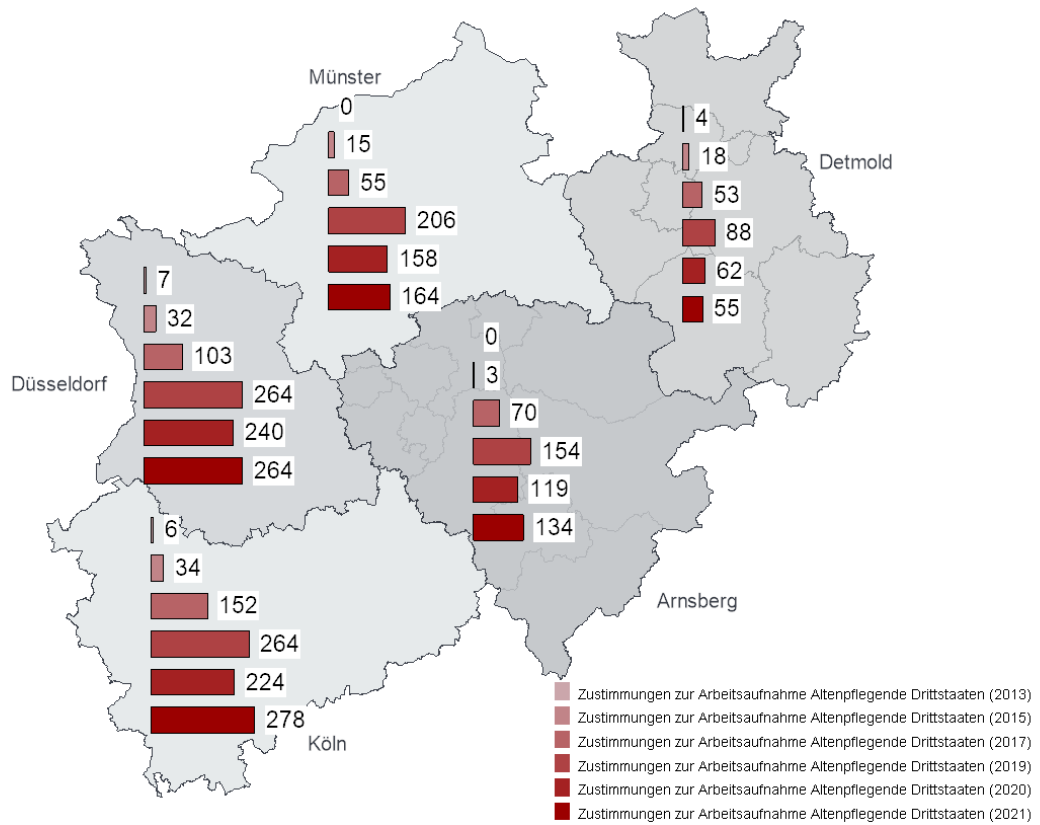


Abbildung 19: Zustimmungen zur Arbeitsaufnahme Altenpflege 2013 bis 2021 (Pfleger aus Drittstaaten)

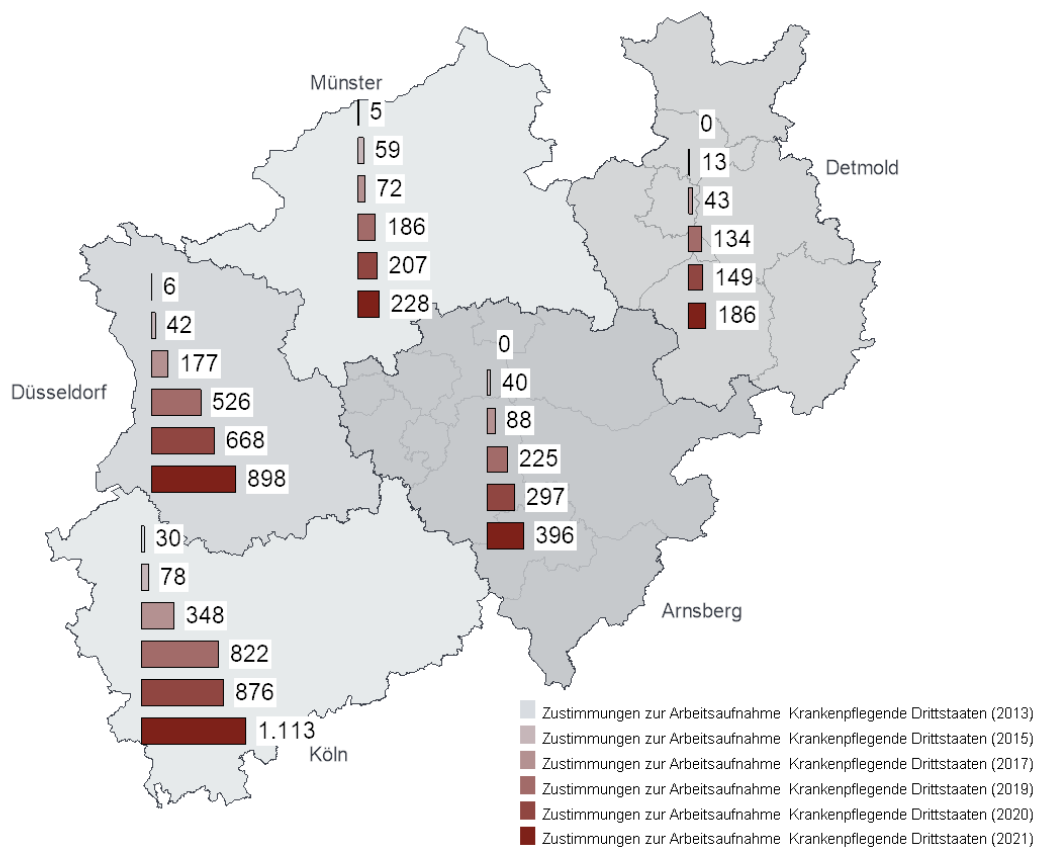


Abbildung 20: Zustimmungen zur Arbeitsaufnahme Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege 2013 bis 2021 (Pfleger aus Drittstaaten)

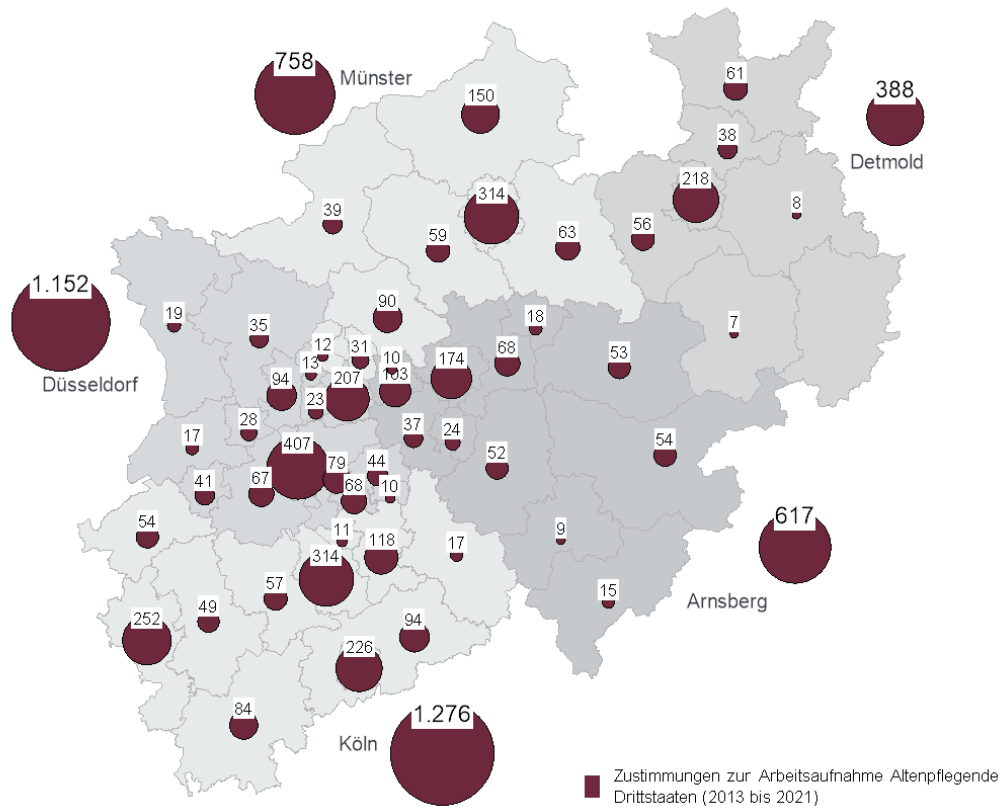


Abbildung 21: Zustimmungen zur Arbeitsaufnahme Altenpflege 2013 bis 2021 gesamt (kommunal und Regierungsbezirke)

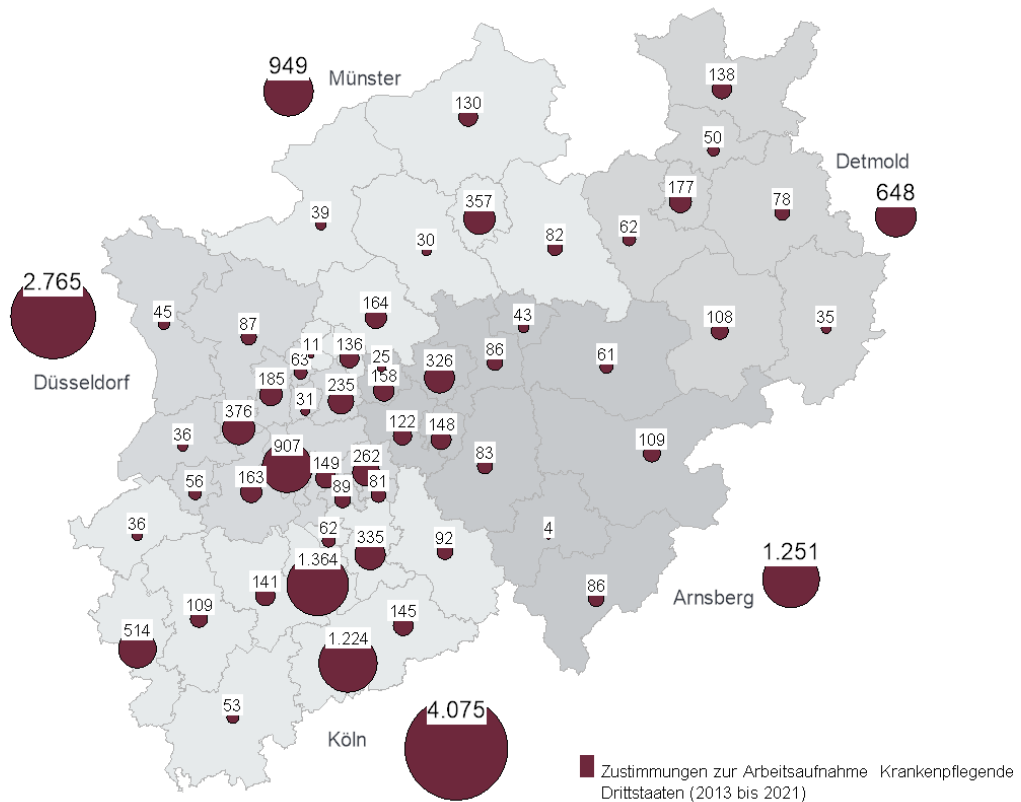


Abbildung 22: Zustimmungen zur Arbeitsaufnahme Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege 2013 bis 2021 gesamt (kommunal und Regierungsbezirke)

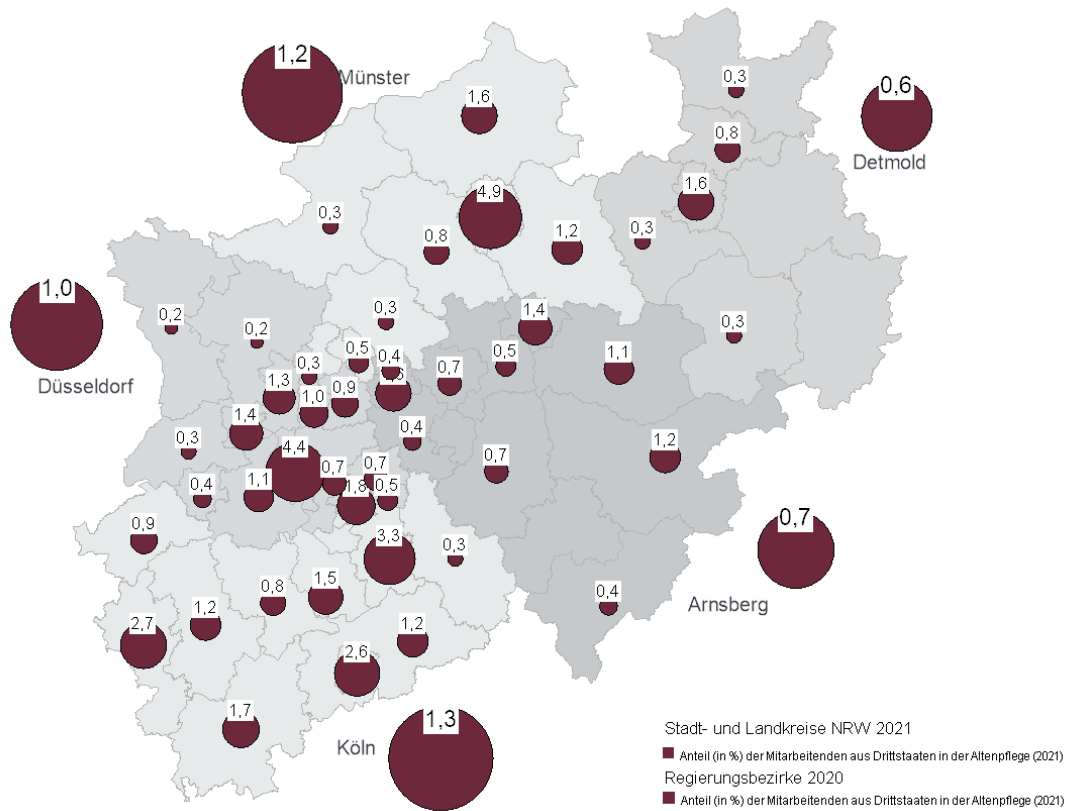


Abbildung 23: Anteil der Altenpflegenden aus Drittstaaten Juni 2021 an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Altenpflege

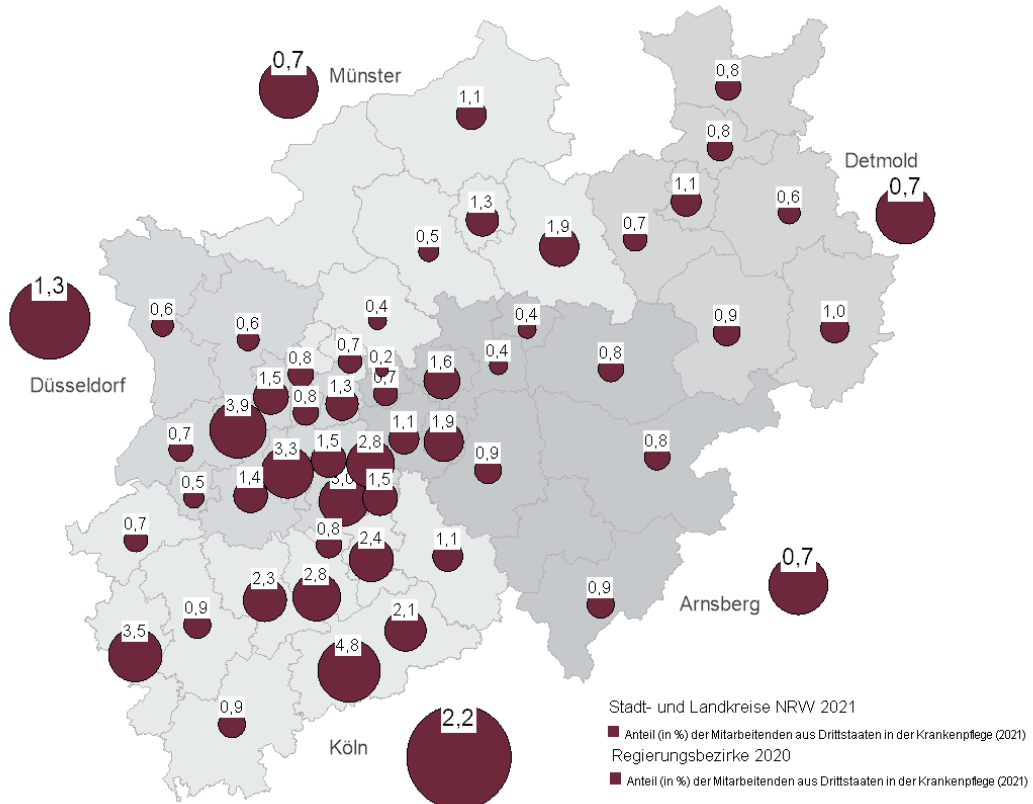


Abbildung 24: Anteil der Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflegenden aus Drittstaaten Juni 2021 an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege

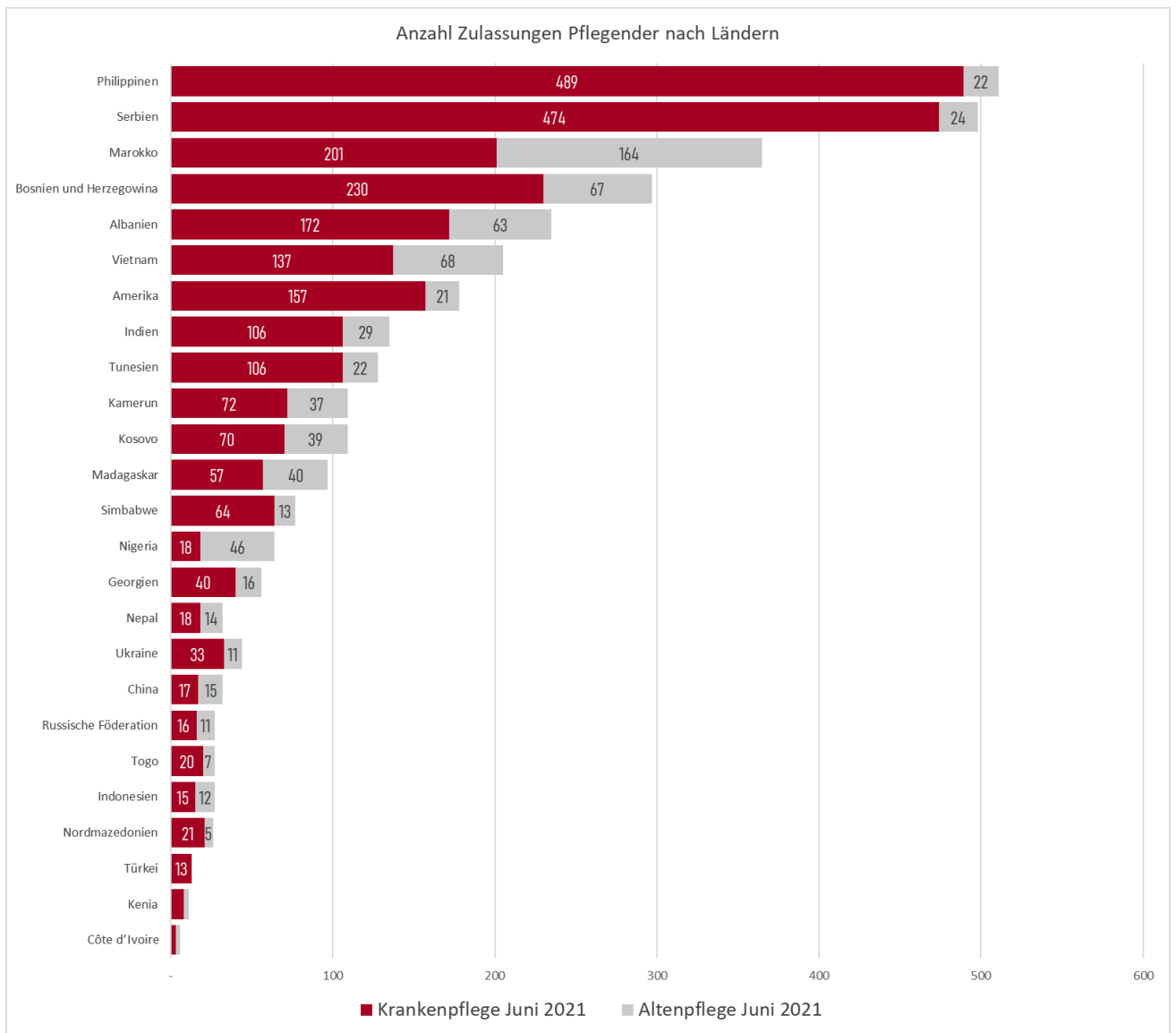


Abbildung 25: Anzahl der Zulassungen Pflegender aus Drittstaaten Juni 2021 nach Ländern