

# Verbleib im Pflegeberuf. Eine qualitative Untersuchung zu den förderlichen Faktoren im Pflegeberuf.

Lisa Schmedding

Klinik für Strahlentherapie und Radioonkologie, UKM

## Hintergrund

Pflegekräfte sind für das globale Gesundheitssystem unverzichtbar, doch der Fachkräftemangel wächst, verschärft durch demografische Veränderungen und die COVID-19-Pandemie. Der Internationale Rat der Pflegefachkräfte (ICN) prognostiziert für die nahe Zukunft einen weltweiten Mangel von 13 Millionen Pflegenden. Dies trägt zu Pflegeversäumnissen bei und gefährdet die Patientensicherheit. **Obwohl sich viele Forschungen auf die Faktoren konzentrieren, die Pflegekräfte zum Ausscheiden aus dem Beruf bewegen, ist wenig darüber bekannt, was sie motiviert, bis zur Pensionierung zu bleiben.**

**Ziel** der Studie ist es, Faktoren zu identifizieren, die zur langfristigen Berufsbindung von Pflegekräften beitragen, insbesondere derjenigen, die bis zur Pensionierung verbleiben.

## Methode

Diese **bundesweite Studie** untersuchte mithilfe von Experteninterviews die Erfahrungen von **22 Pflegekräften mit mindestens 30 Jahren Berufserfahrung**. Mithilfe eines Stichprobenverfahrens wurden Teilnehmer\*innen aus der Akut-, Langzeit- und ambulanten Pflege befragt. Die Datenerhebung erfolgte durch halbstrukturierte Interviews, Audio- und Videoaufzeichnungen, Transkriptionen und eine strukturierte qualitative Inhaltsanalyse (QIA). Die Software MAXQDA ermöglichte einen systematischen Kodierungsprozess, der deduktive und induktive Ansätze kombinierte, um Schlüsselthemen im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzhaltung zu identifizieren.

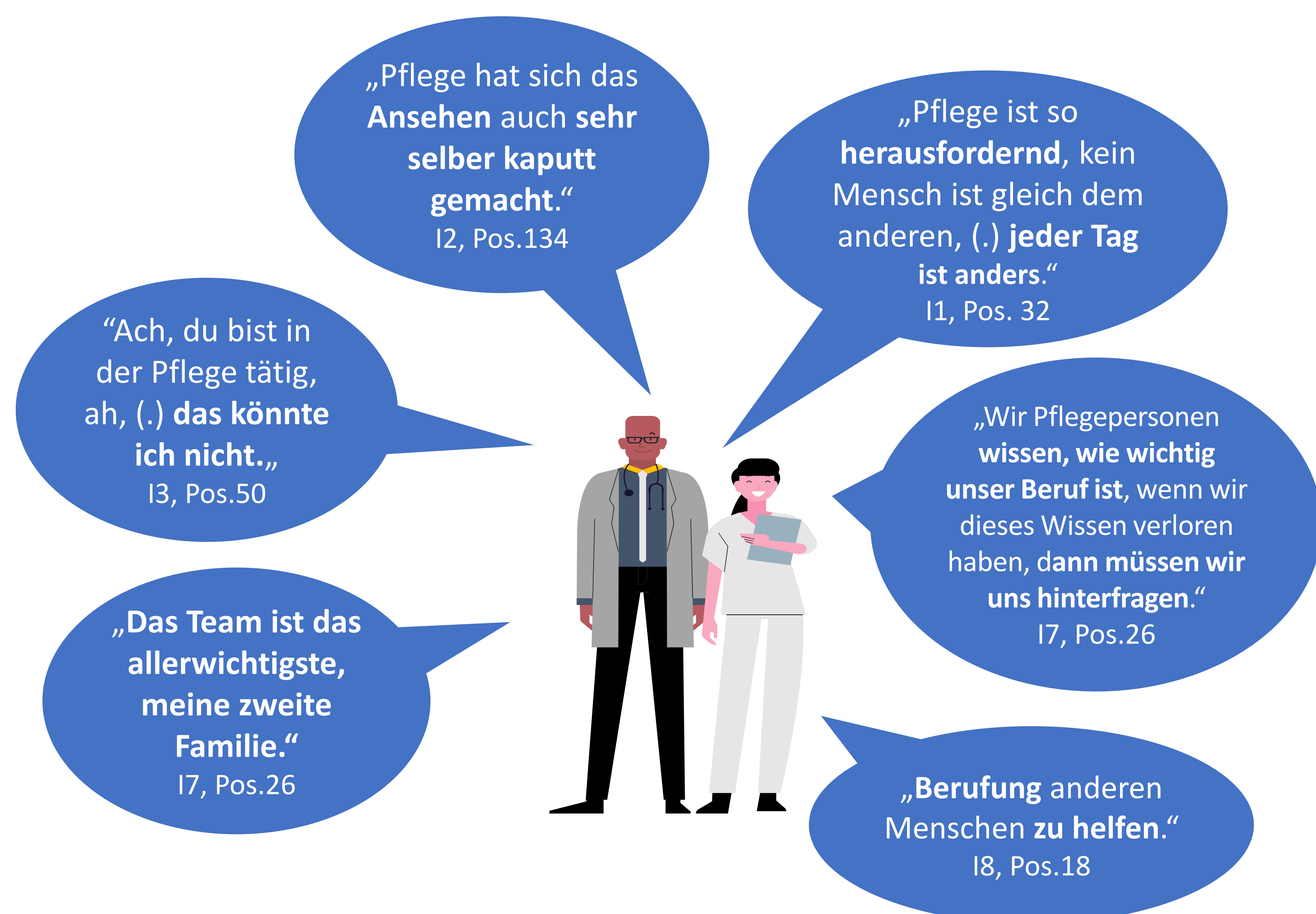
## Diskussion & Fazit

Die Studie liefert wertvolle Erkenntnisse zu den Faktoren, die Pflegekräfte dazu begünstigen, bis zur Pensionierung im Beruf zu bleiben. Während viele Studien die Herausforderungen und negativen Aspekte, die zu Fluktuation führen, betonen, hebt diese Studie die **positiven Faktoren** hervor, die den Arbeitsplatzhalt fördern. Die Berücksichtigung dieser Faktoren (z.B. Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Gewährleistung angemessener Anerkennung, Förderung persönlicher Werte und beruflicher Motivation) könnte die **Strategien zur Pflegekräftebindung und das Bild der Pflege verbessern**.

→ Die Ergebnisse legen nahe, dass die **Konzentration auf die Faktoren, die Pflegekräfte zum Bleiben motivieren** und nicht nur auf die Gründe für das Ausscheiden, dazu beitragen könnte, den weltweiten Pflegekräftemangel zu lindern.

## Ergebnisse

Aus der Analyse ergaben sich drei thematische Hauptkategorien: **Persönliche Merkmale, Arbeitsbedingungen** sowie **Wertschätzung und Anerkennung**. Innerhalb der Kategorie der persönlichen Merkmale erwiesen sich Faktoren wie Berufswahlmotive, persönliche Werte und generationenspezifische Einflüsse als maßgeblich für langfristiges berufliches Engagement. Arbeitsbedingungen, darunter Arbeitszufriedenheit, Arbeitszeitmodelle, Rollenklarheit und Bewältigungsstrategien, spielten eine entscheidende Rolle bei der Bindung von Pflegekräften. Wertschätzung und Anerkennung durch Kolleg\*innen, das Gesundheitssystem, die Gesellschaft und insbesondere der Patient\*innen waren entscheidend für die Motivation von Pflegekräften, im Beruf zu bleiben.



## Literatur (Ausschnitt)

Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2022). Endbericht – zur Studie „Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Langzeitpflege und Ermittlung sowie modellhafte Implementierung von Indikatoren für gute Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege“ Los 1: Analyse, Befragungen und Maßnahmenempfehlungen zum Pflegearbeitsplatz der Zukunft. [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/K/Konzertierte\\_Aktion\\_Pflege/Abschlussbericht\\_Studie\\_Arbeitsplatzsituation\\_in\\_der\\_Akut-\\_und\\_Langzeitpflege\\_Los-1\\_barrierefrei.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/Abschlussbericht_Studie_Arbeitsplatzsituation_in_der_Akut-_und_Langzeitpflege_Los-1_barrierefrei.pdf)

Kuhn, A., Mack, C. & Weinert, S. (2021). Berufsverbleib und Wiedereinstieg von Pflegefachpersonen in Schleswig-Holstein. Befragung zur Arbeitszufriedenheit im Rahmen des Projektes beruflicher Wiedereinstieg von Pflegefachpersonen in Schleswig-Holstein angesiedelt bei der Pflegeberufekammer Schleswig-Holstein. Pflegeberufskammer Schleswig-Holstein. Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen. Forschungsnetzwerk Gesundheit.

Hasselhorn, H. & Ebener, M. (2023). Frühzeitiger Ausstieg der Babyboomer aus dem Erwerbsleben – Ergebnisse der lidA-Studie. *Deutsche Rentenversicherung*. S. 152-174. [https://arbeit.uni-wuppertal.de/fileadmin/arbeit/Publikationen/Hasselhorn\\_Ebener\\_2023\\_Fr%C3%BChzeitiger\\_Ausstieg\\_der\\_Babyboomer.pdf](https://arbeit.uni-wuppertal.de/fileadmin/arbeit/Publikationen/Hasselhorn_Ebener_2023_Fr%C3%BChzeitiger_Ausstieg_der_Babyboomer.pdf)

IGES Institut. (2022). Studie zur Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Langzeitpflege und Ermittlung sowie modellhafte Implementierung von Indikatoren für gute Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege Ergebnissynthese von Los 1 und Los 2. [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/K/Konzertierte\\_Aktion\\_Pflege/Ergebnissynthese\\_zweiteilige\\_Arbeitsplatzstudie\\_in\\_der\\_Langzeitpflege\\_barrierefrei.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/Ergebnissynthese_zweiteilige_Arbeitsplatzstudie_in_der_Langzeitpflege_barrierefrei.pdf)