



Gefördert durch

● ● ● **StiftungUniversitätsmedizinEssen**

# WeCare4Us Studie

Eine Analyse über die Zukunft der stationären Pflege  
aus Sicht der Pflegefachkräfte

Prof. Dr. Thomas Druyen,  
Prof. Dr. Frank Faulbaum,  
Dr. rer. pol. Armin Keivandarian &  
Valeska Mangel

# AGENDA

1. Ergebnisse der quantitativen Studie
2. Metadaten
3. Ergebnisse der qualitativen Studie

# Teil 1

## Studienergebnisse

Quantitative Analyse

**Durchführung:**  
Prof. Dr. Frank Faulbaum,  
Wissenschaftliche Leitung,  
UADS Institut für Umfragen, Analysen  
und DataScience GmbH  
Website: [www.institut-uads.de](http://www.institut-uads.de)

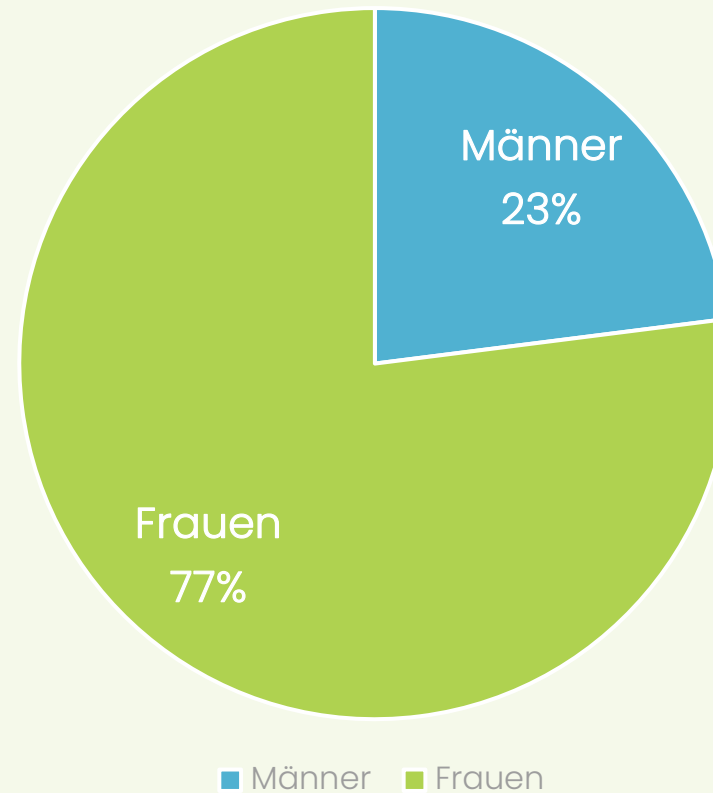
# Basisdaten der Erhebung

## Studie WeCare4Us

Zielpopulation	Menge aller im Universitätsklinikum Essen angestellten Pflegefachkräfte
Stichprobenumfang	n = 500
Auswahlverfahren	Selbstselektiv, Ansprache und Erinnerungen über motivierende Anschreiben, Flyer, Videos
Erhebungsart (Mode)	CATI (Computer Assisted Telephone Interview)
Anzahl der realisierten Interviews	210
Befragungszeitraum	24.05.2021 – 31.12.2022

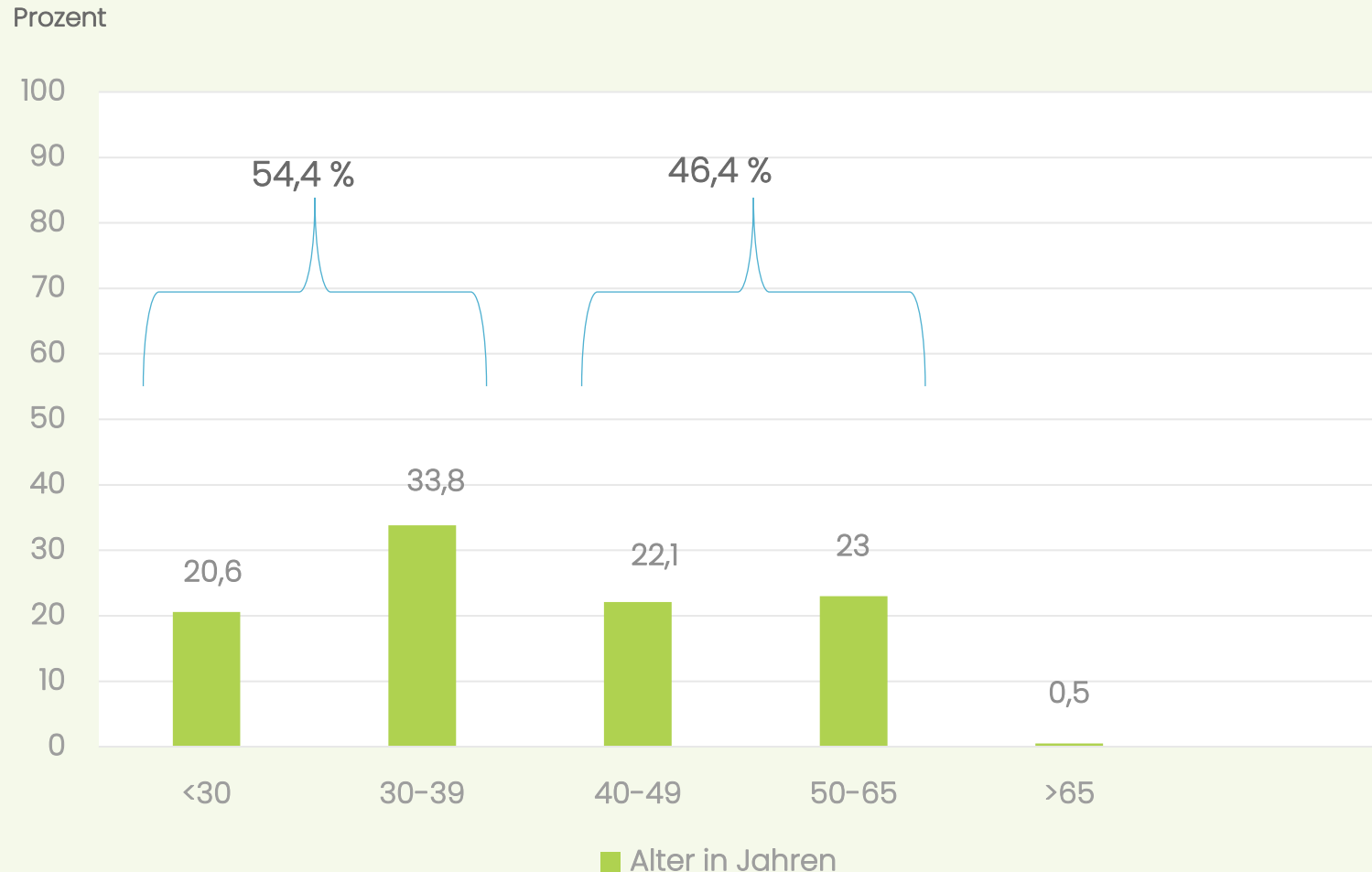
# Soziodemographische Zusammensetzung

## Geschlechterverteilung der Teilnehmer



# Soziodemographische Zusammensetzung

## Altersverteilung



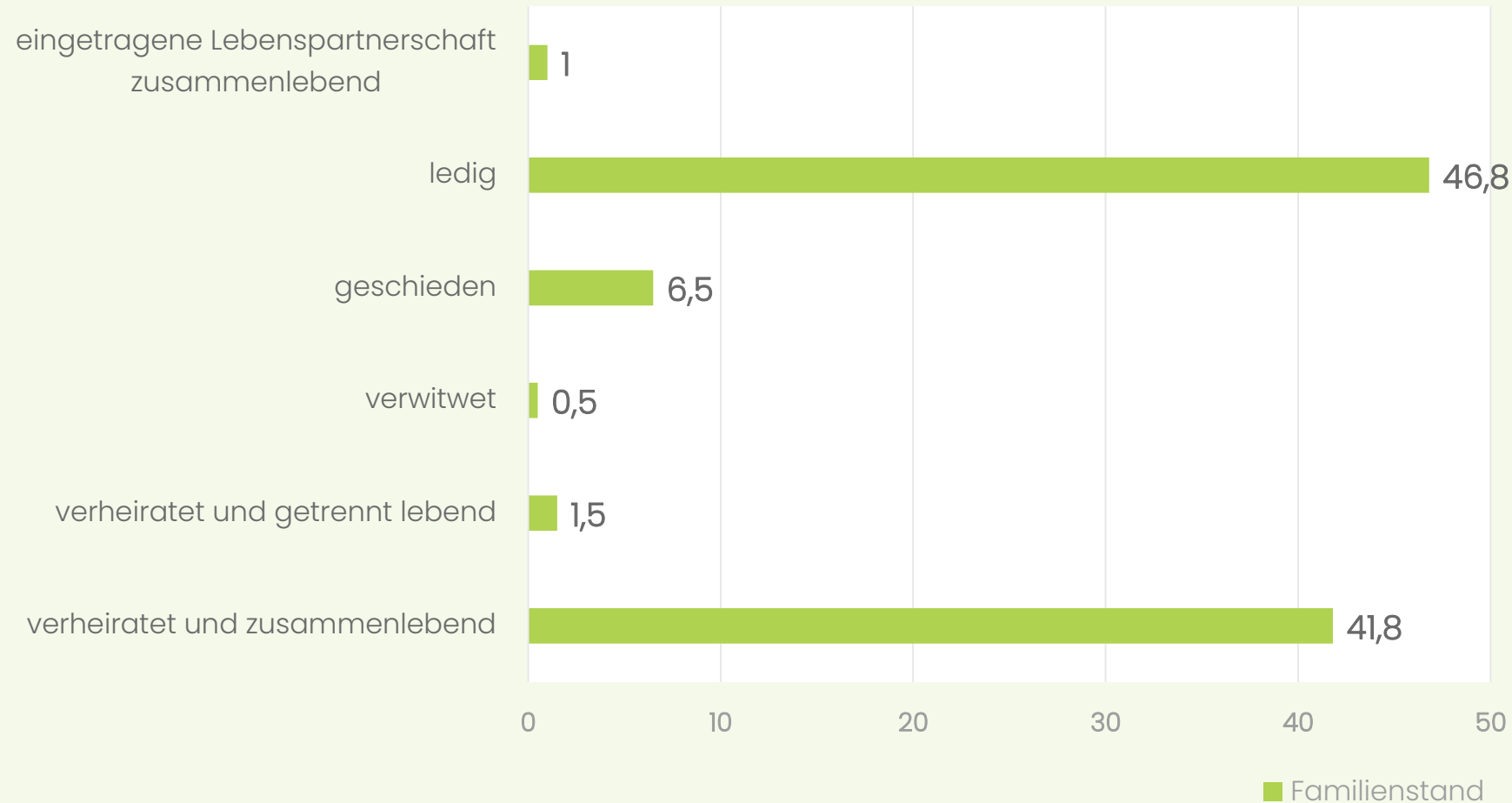
### Kommentar:

Die Altersverteilung ist sehr ausbalanciert: 54,4 % sind unter 40 Jahre alt und 46,4 % liegen darüber.

Anzahl der Teilnehmer (n): 206

# Soziodemographische Zusammensetzung

## Familienstand



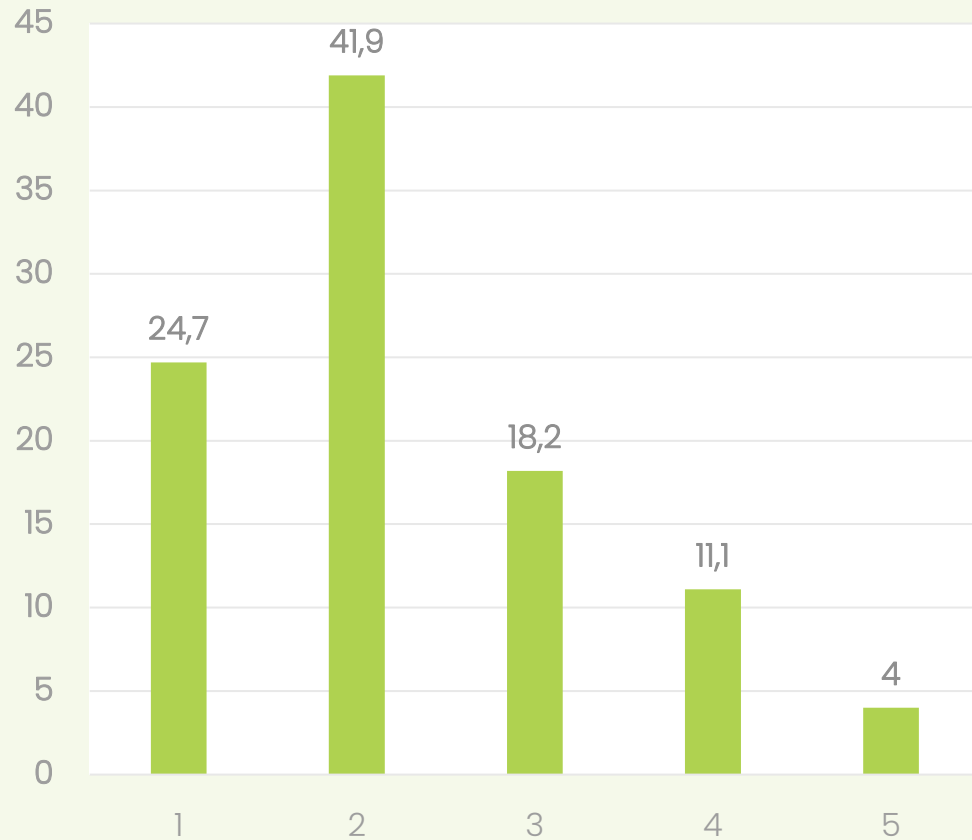
### Kommentar:

Der Familienstand umfasst etwa zu gleichen Teilen Ledige wie Verheiratete. Die übrigen Gruppen sind dagegen sehr schwach vertreten.

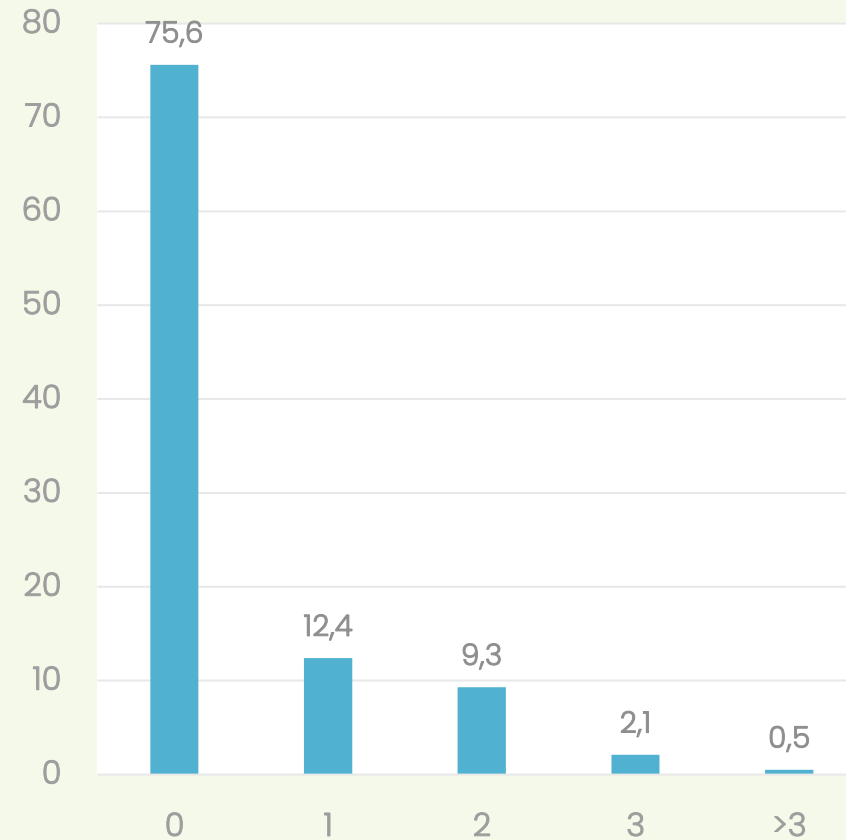
n = 201

# Soziodemographische Zusammensetzung

## Anzahl der Personen im Haushalt



■ Anzahl der Haushaltspersonen in Prozent



■ davon Kinder unter 14 Jahren

**Kommentar:**  
Wie auf Bundesebene  
überwiegen die  
1-2  
Personenhaushalte.

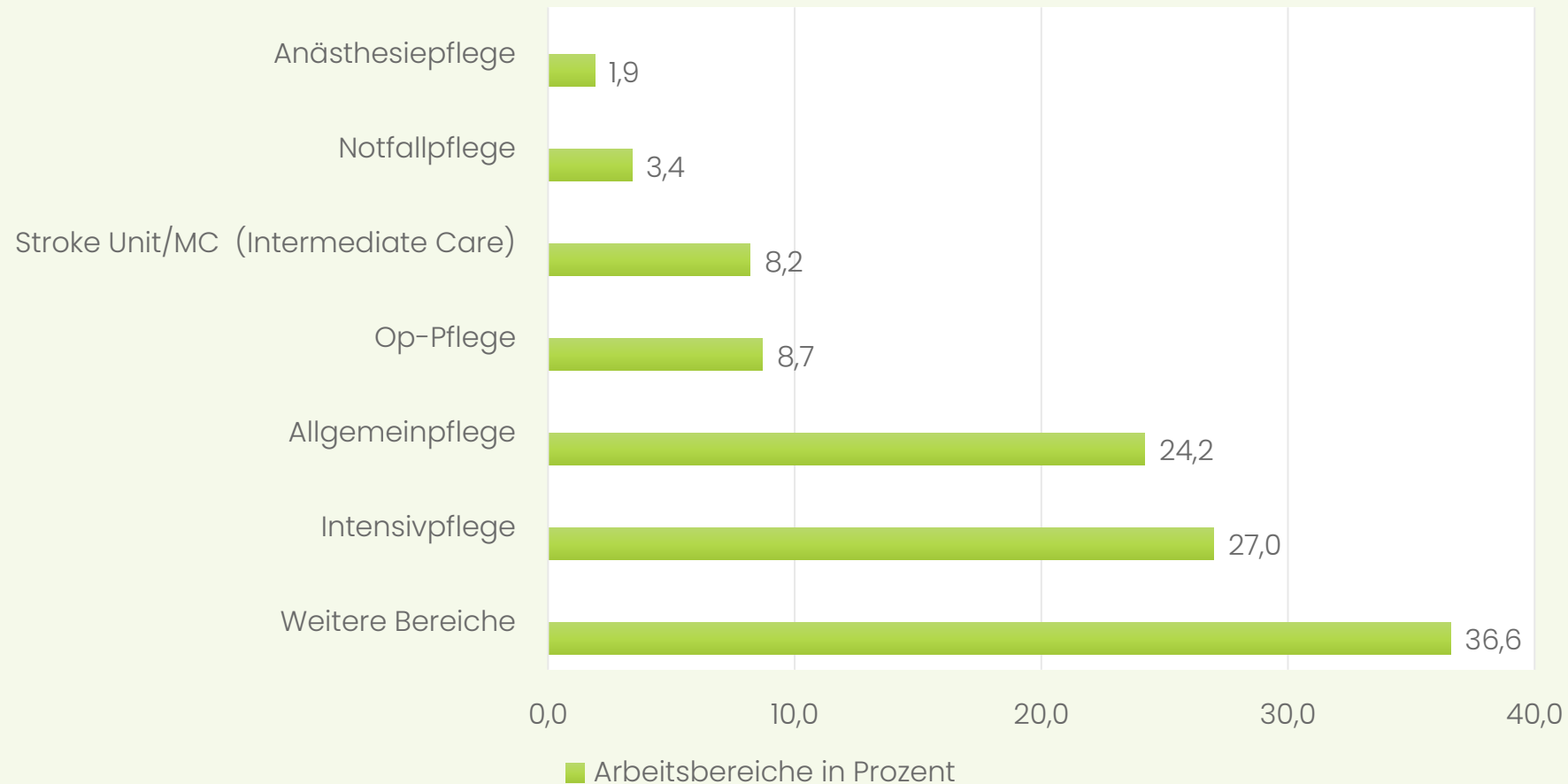
Nur 2,6 % der  
Pflegerkräfte haben  
mehr  
als 2 Kinder.

n = 198



# Soziodemographische Zusammensetzung

## Arbeitsbereiche



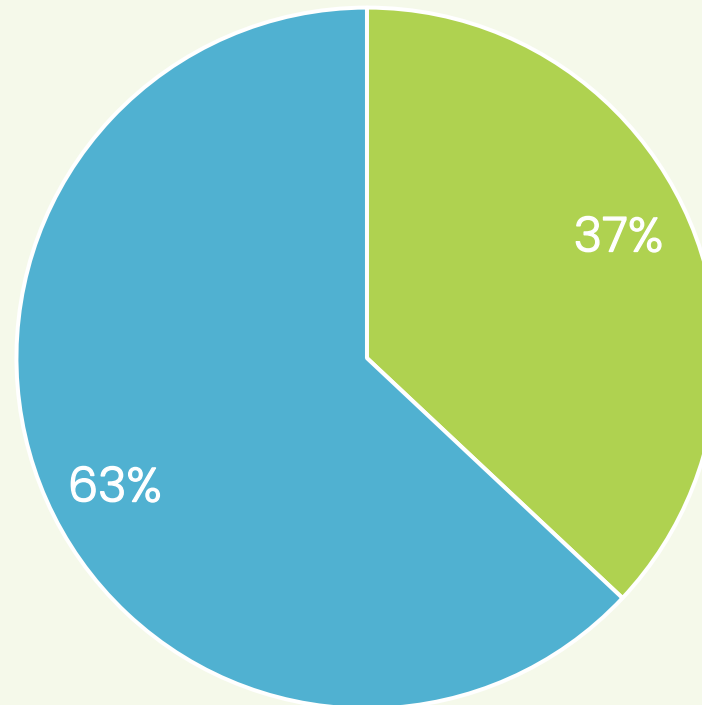
**Kommentar:**

Über die Hälfte der Befragten waren in der Allgemeinpflege oder der Intensivpflege beschäftigt.

n = 207

# Soziodemographische Zusammensetzung

## Anteil der Befragten mit Leitungsfunktion



■ Ja ■ Nein

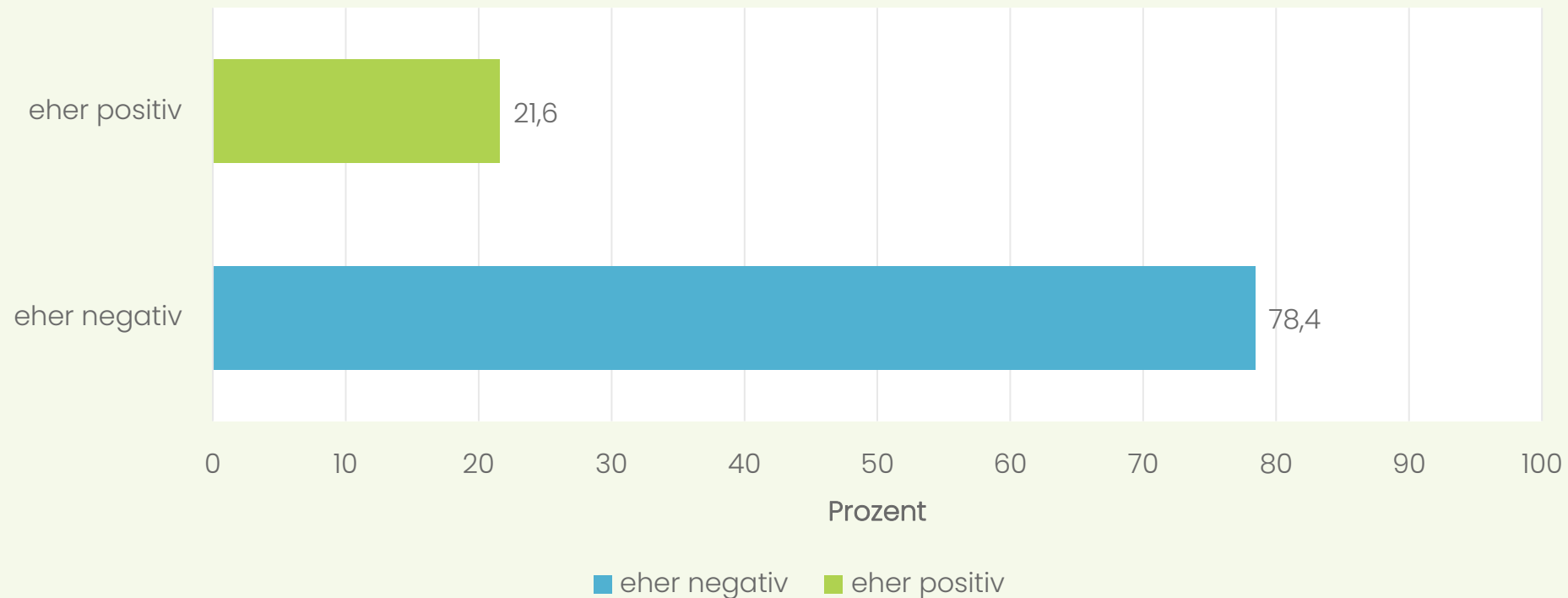
**Kommentar:**  
Ca. 1/3 der Befragten  
hatten nach eigenen  
Angaben eine  
Leitungsfunktion.

n = 200

# Bewertung der zukünftigen Entwicklung

## Allgemeine Einstellung Teil 1

Sehen Sie die Entwicklung im Pflegebereich in den kommenden 5 Jahren insgesamt eher positiv oder eher negativ?



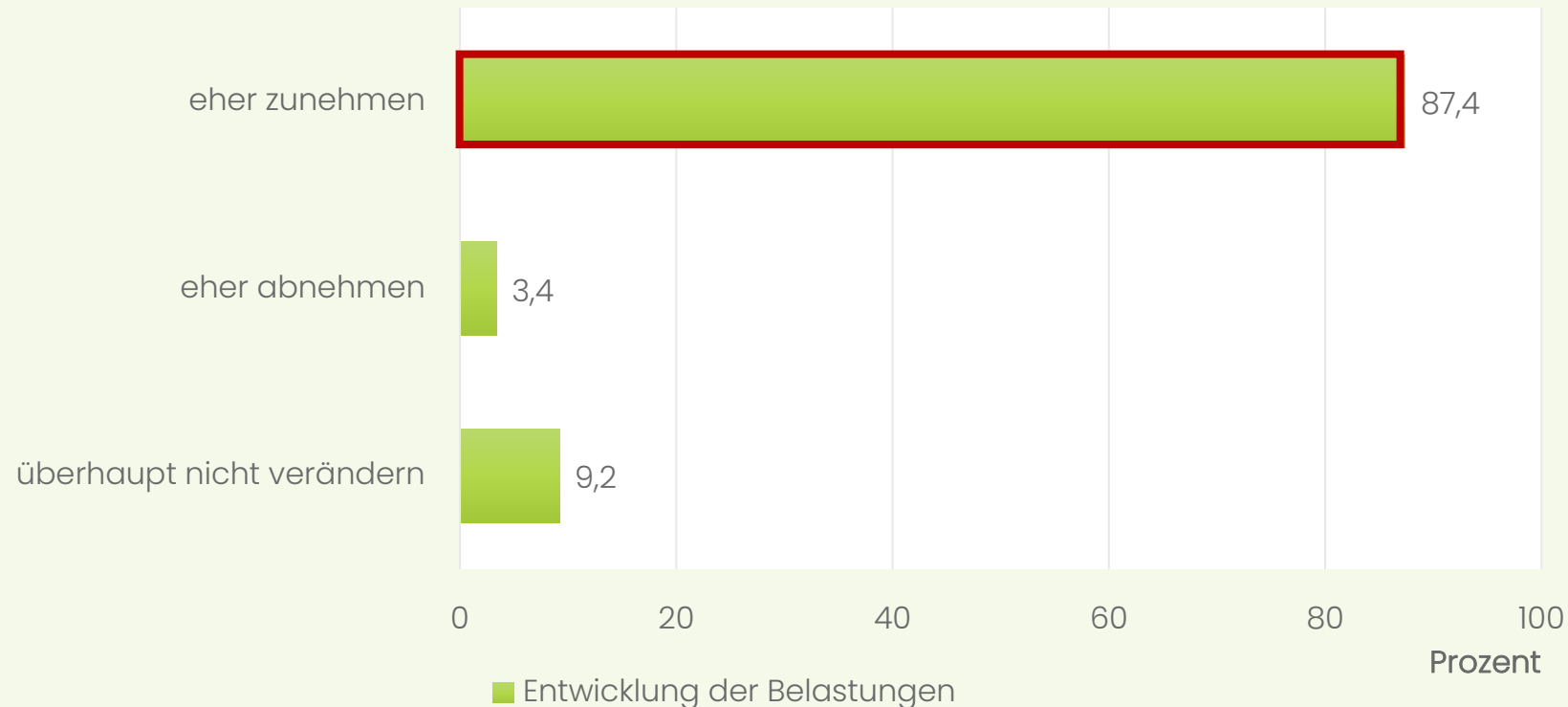
**Kommentar:**  
Die Zukunft wird  
überwiegend stark  
düster gesehen.

n = 190

# Bewertung der zukünftigen Entwicklung

## Allgemeine Einstellung Teil 2

Wenn Sie an Ihre zukünftige Arbeit allgemein denken: Glauben Sie, dass Ihre Belastungen ...



### Kommentar:

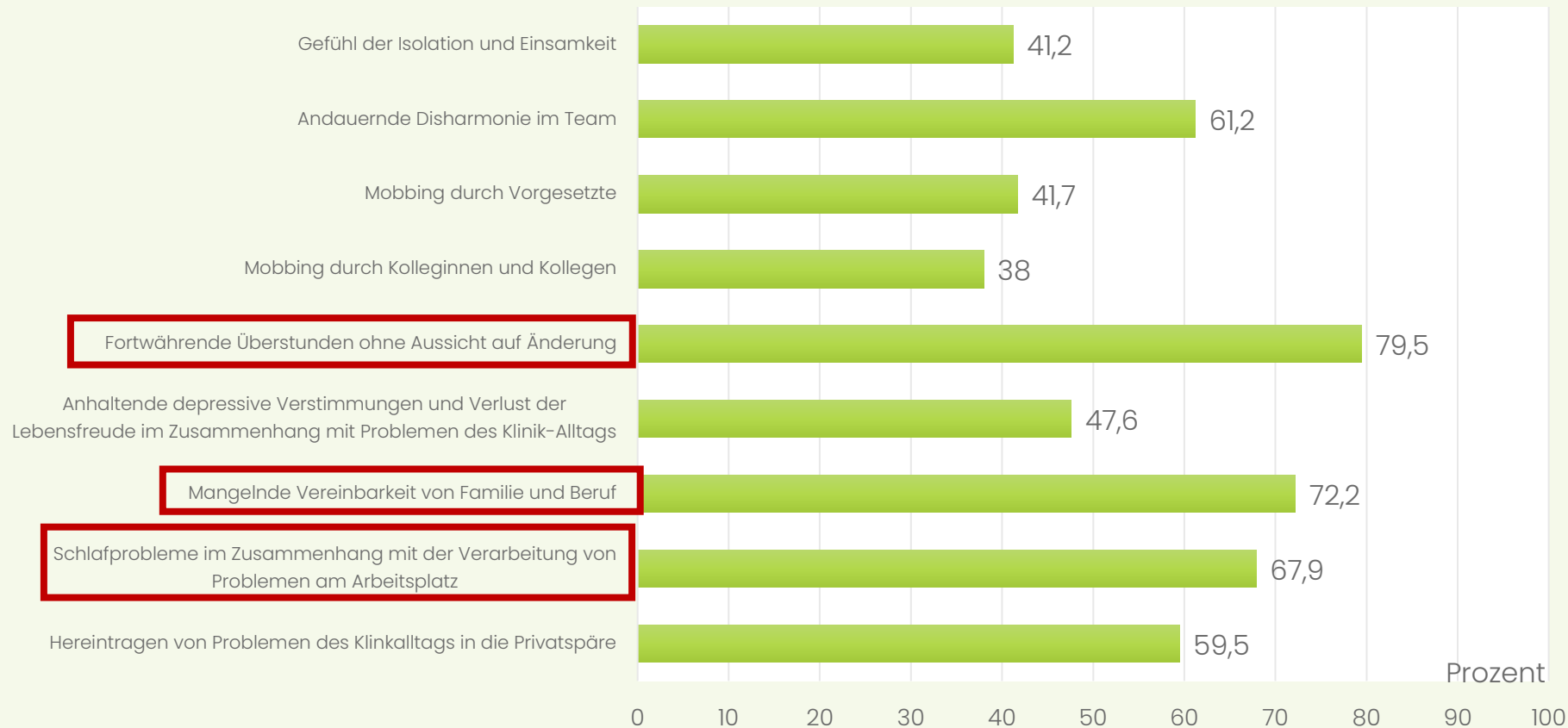
Eine überwältigende Anzahl von Pflegekräften sieht die zukünftige Entwicklung der Belastungen negativ.

n = 206

# Belastungsgrenzen auf der Station

## Persönliche Faktoren

Im Folgenden werden mögliche Belastungsgrenzen dargestellt. Bitte nennen Sie, Ihre persönlichen Belastungsgrenzen



### Kommentar:

Die Belastungsgrenzen sind primär durch seelischen Stress definiert, der auch mit einer dauerhaften zeitlichen beruflichen Belastung und der Schwierigkeit zusammenhängt, Beruf und Familie mit einander in Einklang zu bringen. Wir sehen auf der nächsten Seite, dass fortwährende Überstunden und die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf stark mit seelischen Stressindikatoren zusammenhängen.

n = 205

# Korrelationen der unterschiedlichen Belastungsfaktoren

## Teil 1

		Hereintragen von Problemen des Klinik-Alltags in die Privatsphäre	Schlafprobleme im Zusammenhang mit der Verarbeitung von Problemen am Arbeitsplatz	Mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Anhaltende depressive Verstimmungen und Verlust der Lebensfreude im Zusammenhang mit Problemen des Klinik-Alltags	Fortwährende Überstunden ohne Aussicht auf Änderung	Mobbing durch Kolleginnen oder Kollegen	Mobbing durch Vorgesetzte	Andauernde Disharmonie im Team	Gefühl der Isolation und Einsamkeit
Hereintragen von Problemen des Klinik-Alltags in die Privatsphäre	Pearson-Korrelation	1	,226**	,159*	,294**	0,050	0,028	,141*	0,052	,216**
	Sig. (2-seitig)		0,001	0,024	0,000	0,484	0,692	0,046	0,462	0,002
	N	205	204	200	202	200	200	201	202	195
Schlafprobleme im Zusammenhang mit der Verarbeitung von Problemen am Arbeitsplatz	Pearson-Korrelation	,226**	1	0,030	,412**	0,126	,344**	,315**	,231**	,348**
	Sig. (2-seitig)	0,001		0,673	0,000	0,072	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	204	209	204	206	204	204	206	205	198
Mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Pearson-Korrelation	,159*	0,030	1	,322**	,235**	,193**	,200**	,222**	,303**
	Sig. (2-seitig)	0,024	0,673		0,000	0,001	0,006	0,004	0,001	0,000
	N	200	204	205	201	200	201	202	202	196

# Korrelationen der unterschiedlichen Belastungsfaktoren

## Teil 2

		Hereintragen von Problemen des Klinik-Alltags in die Privatsphäre	Schlafprobleme im Zusammenhang mit der Verarbeitung von Problemen am Arbeitsplatz	Mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Anhaltende depressive Verstimmungen und Verlust der Lebensfreude im Zusammenhang mit Problemen des Klinik-Alltags	Fortwährende Überstunden ohne Aussicht auf Änderung	Mobbing durch Kolleginnen oder Kollegen	Mobbing durch Vorgesetzte	Andauernde Disharmonie im Team	Gefühl der Isolation und Einsamkeit
Anhaltende depressive Verstimmungen und Verlust der Lebensfreude im Zusammenhang mit Problemen des Klinik-Alltags	Pearson-Korrelation	,294**	,412**	,322**	1	,266**	,364**	,349**	,263**	,474**
	Sig. (2-seitig)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	202	206	201	206	201	202	204	203	196
Fortwährende Überstunden ohne Aussicht auf Änderung	Pearson-Korrelation	0,050	0,126	,235**	,266**	1	,219**	,207**	,275**	,251**
	Sig. (2-seitig)	0,484	0,072	0,001	0,000		0,002	0,003	0,000	0,000
	N	200	204	200	201	205	200	201	201	195
Mobbing durch Kolleginnen oder Kollegen	Pearson-Korrelation	0,028	,344	,193	,364	,219	1	,723	,403	,425
	Sig. (2-seitig)	0,692	0,000	0,006	0,000	0,002		0,000	0,000	0,000
	N	200	204	201	202	200	205	203	201	196
Mobbing durch Vorgesetzte	Pearson-Korrelation	,141	,315**	,200**	,349**	,207**	,723**	1	,383**	,470**
	Sig. (2-seitig)	0,046	0,000	0,004	0,000	0,003	0,000		0,000	0,000
	N	201	206	202	204	201	203	206	202	198

# Korrelationen der unterschiedlichen Belastungsfaktoren

## Teil 3

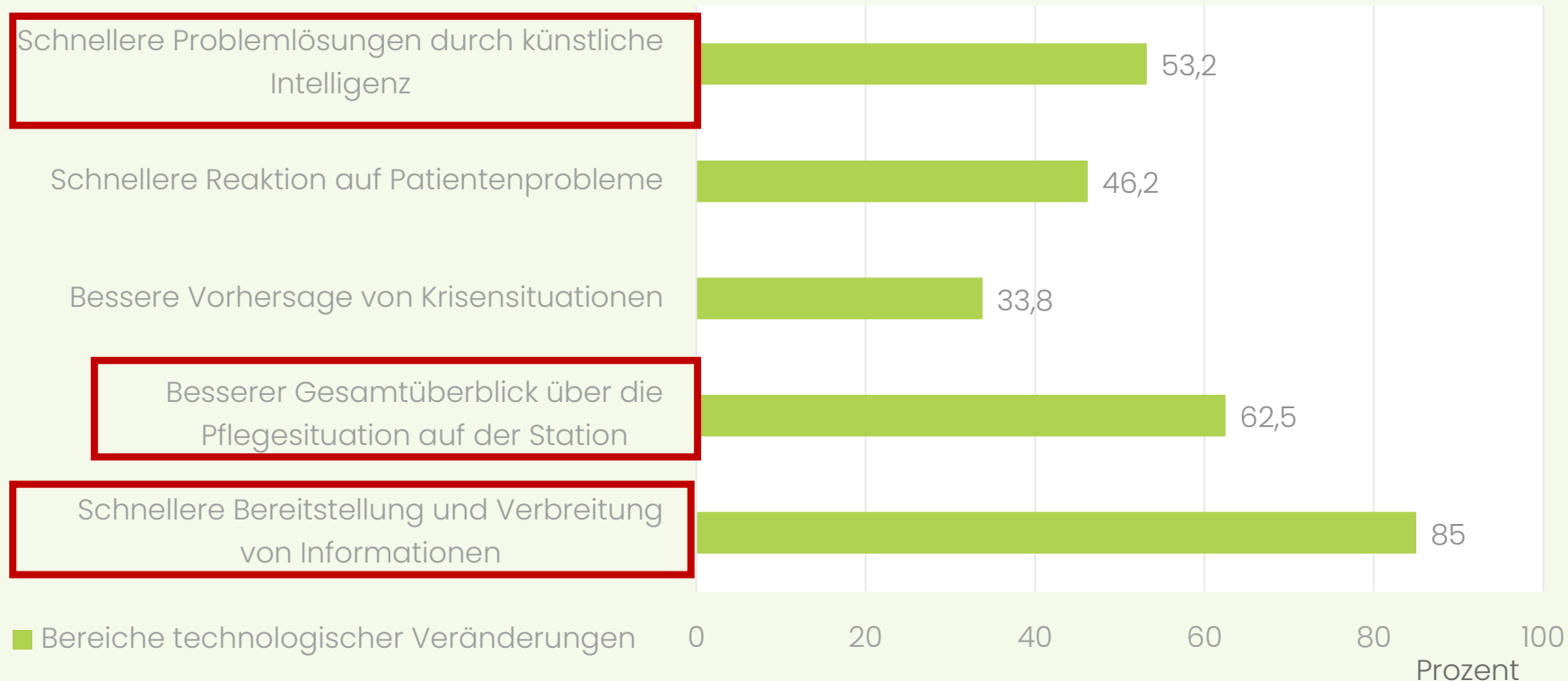
		Hereintragen von Problemen des Klinik-Alltags in die Privatsphäre	Schlafprobleme im Zusammenhang mit der Verarbeitung von Problemen am Arbeitsplatz	Mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Anhaltende depressive Verstimmungen und Verlust der Lebensfreude im Zusammenhang mit Problemen des Klinik-Alltags	Fortwährende Überstunden ohne Aussicht auf Änderung	Mobbing durch Kolleginnen oder Kollegen	Mobbing durch Vorgesetzte	Andauernde Disharmonie im Team	Gefühl der Isolation und Einsamkeit
Andauernde Disharmonie im Team	Pearson-Korrelation	0,052	,231**	,222**	,263**	,275**	,403**	,383**	1	,448**
	Sig. (2-seitig)	0,462	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	202	205	202	203	201	201	202	206	196
Gefühl der Isolation und Einsamkeit	Pearson-Korrelation	,216**	,348**	,303**	,474**	,251**	,425**	,470**	,448**	1
	Sig. (2-seitig)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	195	198	196	196	195	196	198	196	199
** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.										
* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.										



# Technologische Veränderungen, die eine beeinflussende Wirkung haben

## Teil 1

Wenden wir uns nun einigen Bereichen zu in denen sich die angesprochenen technologischen Veränderungen prinzipiell auswirken könnten. Bitte sagen Sie mir jedes Mal, ob Sie mit einer Veränderung, die Ihre Arbeit maßgeblich beeinflusst, rechnen oder nicht.



### Kommentar:

Die Veränderungen im technologischen Bereich werden vor allem in Erleichterungen der Informationsbeschaffung und Informationsnutzung gesehen.

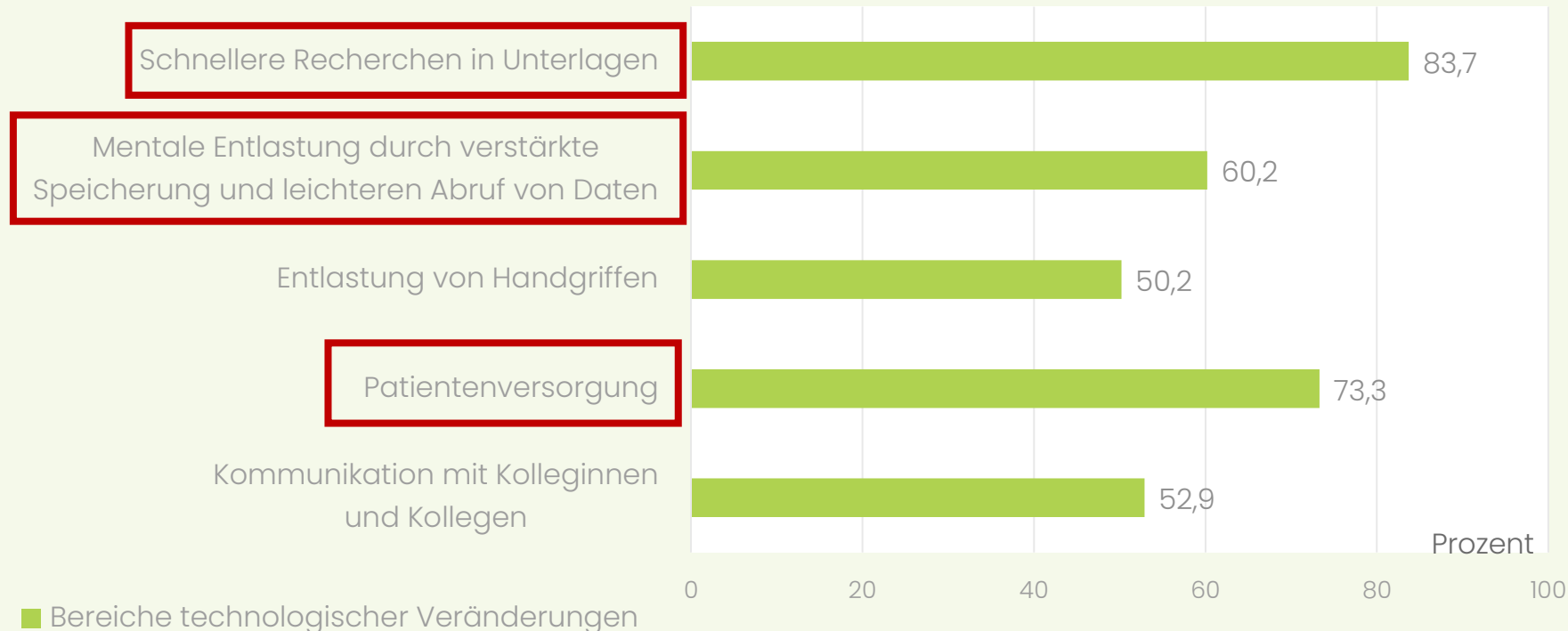
Der direkte Vorteil für die Patienten liegt vor allem in einer schnelleren Reaktion auf Patientenprobleme (siehe nächste Seite)

n = 192 ≤ 207

# Technologische Veränderungen, die eine beeinflussende Wirkung haben

## Teil 2

Wenden wir uns nun einigen Bereichen zu in denen sich die angesprochenen technologischen Veränderungen prinzipiell auswirken könnten. Bitte sagen Sie mir jedes Mal, ob Sie mit einer Veränderung, die Ihre Arbeit maßgeblich beeinflusst, rechnen oder nicht.



### Kommentar:

Die Veränderungen im technologischen Bereich werden vor allem in Erleichterungen der Informationsbeschaffung und Informationsnutzung gesehen.

Der direkte Vorteil für die Patienten liegt vor allem in einer schnelleren Reaktion auf Patientenprobleme (siehe nächste Seite)

n = 192 ≤ 207

# Korrelationen der beeinflussenden Technologien

## Teil 1

		Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen	Patientenversorgung	Entlastung von Handgriffen	Mentale Entlastung durch verstärkte Speicherung und leichteren Abruf von Daten	Schnellere Recherchen in Unterlagen	Schnellere Bereitstellung und Verbreitung von Informationen	Besserer Gesamtüberblick über die Pflegesituation auf der Station	Bessere Vorhersage von Krisensituationen	Schnellere Reaktion auf Patientenprobleme	Schnellere Problemlösungen durch künstliche Intelligenz
Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen	Pearson-Korrelation	1	,171*	,193**	0,047	0,029	0,067	0,049	0,079	,190**	,176*
	Sig. (2-seitig)		0,015	0,006	0,507	0,688	0,346	0,502	0,274	0,008	0,016
	N	204	202	198	198	199	202	188	194	193	188
Patientenversorgung	Pearson-Korrelation	,171*	1	0,130	-0,068	-0,009	0,061	0,095	0,061	0,106	0,111
	Sig. (2-seitig)	0,015		0,068	0,342	0,903	0,389	0,192	0,393	0,139	0,130
	N	202	207	199	199	201	204	190	196	195	188
Entlastung von Handgriffen	Pearson-Korrelation	,193**	0,130	1	,324**	,179*	,196**	,237**	,290**	,386**	,481**
	Sig. (2-seitig)	0,006	0,068		0,000	0,012	0,005	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	198	199	201	194	197	200	186	193	192	184

# Korrelationen der beeinflussenden Technologien

## Teil 2

		Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen	Patientenversorgung	Entlastung von Handgriffen	Mentale Entlastung durch verstärkte Speicherung und leichteren Abruf von Daten	Schnellere Recherchen in Unterlagen	Schnellere Bereitstellung und Verbreitung von Informationen	Besserer Gesamtüberblick über die Pflegesituation auf der Station	Bessere Vorhersage von Krisensituationen	Schnellere Reaktion auf Patientenprobleme	Schnellere Problemlösungen durch künstliche Intelligenz
Mentale Entlastung durch verstärkte Speicherung und leichteren Abruf von Daten	Pearson-Korrelation	0,047	-0,068	,324**	1	,382**	,331**	,325**	,331**	,433**	,284**
	Sig. (2-seitig)	0,507	0,342	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	198	199	194	201	197	199	189	192	192	186
Schnellere Recherchen in Unterlagen	Pearson-Korrelation	0,029	-0,009	,179*	,382**	1	,555**	,216**	,179*	,323**	,173*
	Sig. (2-seitig)	0,688	0,903	0,012	0,000		0,000	0,003	0,012	0,000	0,017
	N	199	201	197	197	203	203	191	197	195	188
Schnellere Bereitstellung und Verbreitung von Informationen	Pearson-Korrelation	0,067	0,061	,196	,331	,555**	1	,420**	0,132	,259	,228
	Sig. (2-seitig)	0,346	0,389	0,005	0,000	0,000		0,000	0,064	0,000	0,002
	N	202	204	200	199	203	206	192	198	196	189
Besserer Gesamtüberblick über die Pflegesituation auf der Station	Pearson-Korrelation	0,049	0,095	,237**	,325**	,216**	,420**	1	,355**	,444**	,385**
	Sig. (2-seitig)	0,502	0,192	0,001	0,000	0,003	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	188	190	186	189	191	192	192	187	185	179

# Korrelationen der beeinflussenden Technologien

## Teil 3

		Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen	Patientenversorgung	Entlastung von Handgriffen	Mentale Entlastung durch verstärkte Speicherung und leichteren Abruf von Daten	Schnellere Recherchen in Unterlagen	Schnellere Bereitstellung und Verbreitung von Informationen	Besserer Gesamtüberblick über die Pflegesituation auf der Station	Bessere Vorhersage von Krisensituationen	Schnellere Reaktion auf Patientenprobleme	Schnellere Problemlösungen durch künstliche Intelligenz
Bessere Vorhersage von Krisensituationen	Pearson-Korrelation	0,079	0,061	,290	,331	,179	0,132	,355	1	,394	,358
	Sig. (2-seitig)	0,274	0,393	0,000	0,000	0,012	0,064	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	194	196	193	192	197	198	187	198	191	184
Schnellere Reaktion auf Patientenprobleme	Pearson-Korrelation	,190**	0,106	,386**	,433**	,323**	,259**	,444**	,394**	1	,412**
	Sig. (2-seitig)	0,008	0,139	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	193	195	192	192	195	196	185	191	197	185
Schnellere Problemlösungen durch künstliche Intelligenz	Pearson-Korrelation	,176*	0,111	,481**	,284**	,173*	,228**	,385**	,358**	,412**	1
	Sig. (2-seitig)	0,016	0,130	0,000	0,000	0,017	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	188	188	184	186	188	189	179	184	185	190

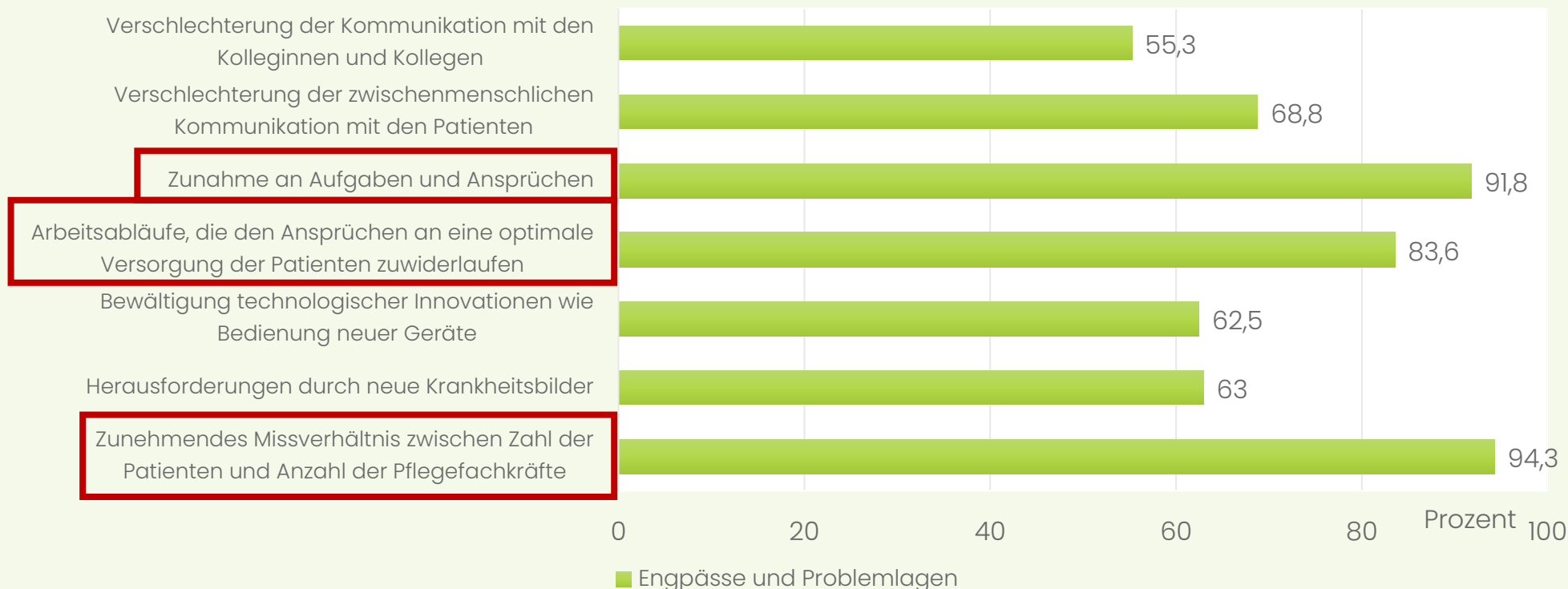
\*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

# Probleme und Engpässe

## Im stationären Alltag

Welche Entwicklungen können sie schon jetzt in Ihrem Team oder Ihrer Station voraussehen, die Engpässe oder Problemlagen erzeugen könnten. Und wie könnte man diese verhindern und positiv gestalten? Antworten Sie bitte wieder möglichst umfassend.



**Kommentar:**

Alle in der Frage angebotenen Alternativen werden von den Befragten überwiegend vorhergesehen

n = 197 ≤ 209

# Stärken und Schwächen im Team

## Teil 1

Ich nenne Ihnen jetzt einige Stärken, die für die Erledigung Ihrer Arbeit wichtig sein können. Bitte sagen Sie mir jedes Mal auf einer Skala von 1: überhaupt nicht wichtig bis 5: sehr wichtig, für wie wichtig Sie diese Eigenschaften für die Erledigung Ihrer Arbeit halten:



### Kommentar:

Alle genannten Bereiche werden überwiegend als wichtig oder sehr wichtig angesehen. Die höchsten Anteile (über 90%) der Befragten beziehen sich auf die folgenden Stärken:

- Aufmerksamkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Spontane Reaktionsfähigkeit
- Teamgeist
- Empathie und Zuwendung

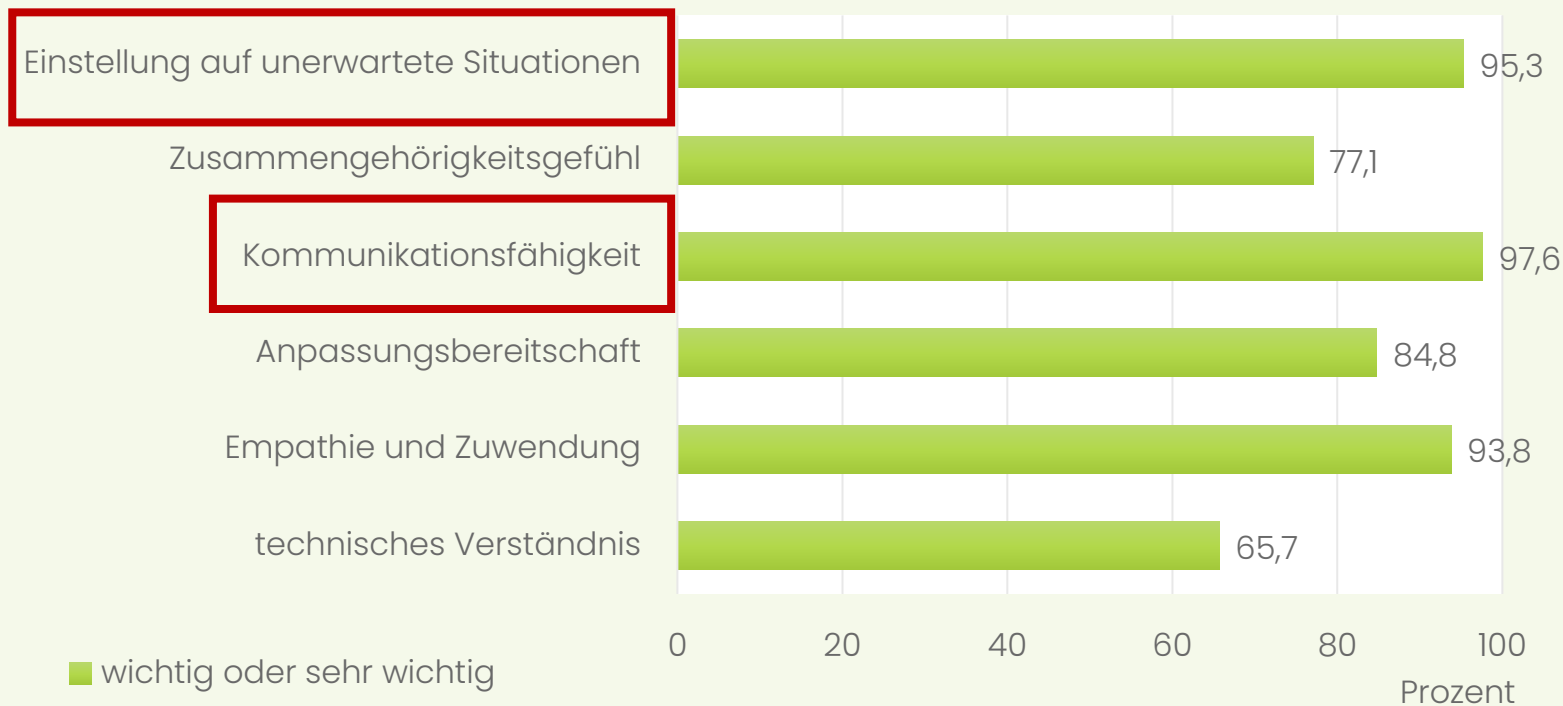
Alle Bereiche sind untereinander signifikant korreliert (siehe nächste Seite).

n = 210

# Stärken und Schwächen im Team

## Teil 2

Ich nenne Ihnen jetzt einige Stärken, die für die Erledigung Ihrer Arbeit wichtig sein können. Bitte sagen Sie mir jedes Mal auf einer Skala von 1: überhaupt nicht wichtig bis 5: sehr wichtig, für wie wichtig Sie diese Eigenschaften für die Erledigung Ihrer Arbeit halten:



### Kommentar:

Alle genannten Bereiche werden überwiegend als wichtig oder sehr wichtig angesehen. Die höchsten Anteile (über 90%) der Befragten beziehen sich auf die folgenden Stärken:

- Aufmerksamkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Spontane Reaktionsfähigkeit
- Teamgeist
- Empathie und Zuwendung

Alle Bereiche sind untereinander signifikant korreliert (siehe nächste Seite).

n = 210



# Korrelationen der unterschiedlichen Stärken und Schwächen

## Teil 1

		spontane Reaktionsfähigkeit	Teamfähigkeit	Organisationstalent	Aufmerksamkeit	technisches Verständnis	Empathie und Zuwendung	Anpassungsbereitschaft	Kommunikationsfähigkeit	Zusammengehörigkeitsgefühl	Einstellung auf unerwartete Situationen
spontane Reaktionsfähigkeit	Pearson-Korrelation	1	,342**	,200**	,477**	,216**	,380**	,341**	,214**	,165*	,406**
	Sig. (2-seitig)		0,000	0,004	0,000	0,002	0,000	0,000	0,002	0,017	0,000
	N	210	210	210	210	210	210	210	210	210	209
Teamfähigkeit	Pearson-Korrelation	,342**	1	,258**	,337**	0,091	,448**	,328**	,471**	,486**	,304**
	Sig. (2-seitig)	0,000		0,000	0,000	0,190	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	210	210	210	210	210	210	210	210	210	209
Organisationstalent	Pearson-Korrelation	,200**	,258**	1	,376**	,439**	,212**	,454**	,392**	,385**	,282**
	Sig. (2-seitig)	0,004	0,000		0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	210	210	210	210	210	210	210	210	210	209

# Korrelationen der unterschiedlichen Stärken und Schwächen

## Teil 2

		spontane Reaktionsfähigkeit	Teamfähigkeit	Organisationstalent	Aufmerksamkeit	technisches Verständnis	Empathie und Zuwendung	Anpassungsbereitschaft	Kommunikationsfähigkeit	Zusammengehörigkeitsgefühl	Einstellung auf unerwartete Situationen
Aufmerksamkeit	Pearson-Korrelation	,477	,337	,376	1	,279	,427	,370	,256	,300	,465
	Sig. (2-seitig)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	210	210	210	210	210	210	210	210	210	209
technisches Verständnis	Pearson-Korrelation	,216**	0,091	,439**	,279**	1	,171*	,367**	,353**	,303**	,308**
	Sig. (2-seitig)	0,002	0,190	0,000	0,000		0,013	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	210	210	210	210	210	210	210	210	210	209
Empathie und Zuwendung	Pearson-Korrelation	,380**	,448**	,212**	,427**	,171*	1	,288**	,343**	,317**	,344**
	Sig. (2-seitig)	0,000	0,000	0,002	0,000	0,013		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	210	210	210	210	210	210	210	210	210	209
Anpassungsbereitschaft	Pearson-Korrelation	,341**	,328**	,454**	,370**	,367**	,288**	1	,388**	,375**	,394**
	Sig. (2-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	210	210	210	210	210	210	210	210	210	209

# Korrelationen der unterschiedlichen Stärken und Schwächen

## Teil 3

		spontane Reaktionsfähigkeit	Teamfähigkeit	Organisationstalent	Aufmerksamkeit	technisches Verständnis	Empathie und Zuwendung	Anpassungsbereitschaft	Kommunikationsfähigkeit	Zusammengehörigkeitsgefühl	Einstellung auf unerwartete Situationen
Kommunikationsfähigkeit	Pearson-Korrelation	,214**	,471**	,392**	,256**	,353**	,343**	,388**	1	,484**	,243**
	Sig. (2-seitig)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	210	210	210	210	210	210	210	210	210	209
Zusammengehörigkeitsgefühl	Pearson-Korrelation	,165*	,486**	,385**	,300**	,303**	,317**	,375**	,484**	1	,276**
	Sig. (2-seitig)	0,017	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	210	210	210	210	210	210	210	210	210	209
Einstellung auf unerwartete Situationen	Pearson-Korrelation	,406**	,304**	,282**	,465**	,308**	,344**	,394**	,243**	,276**	1
	Sig. (2-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209

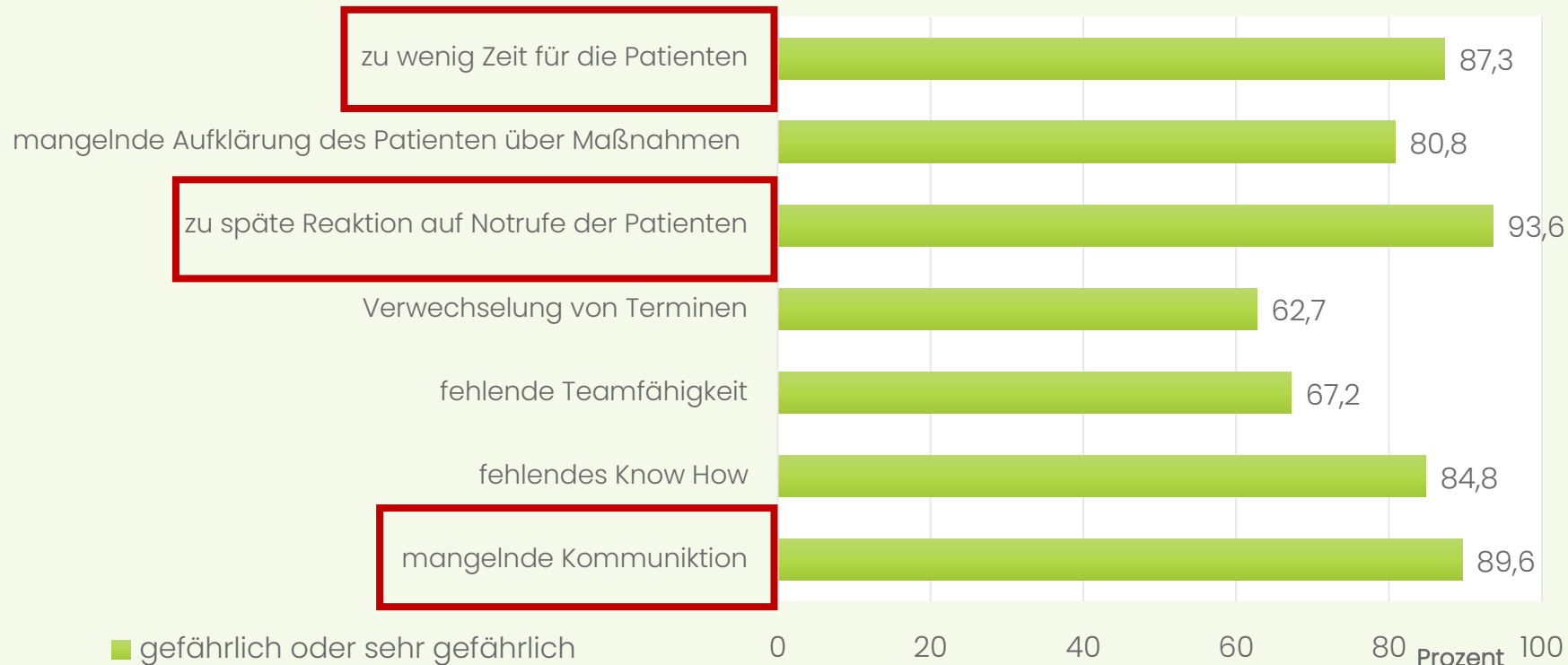
\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

# Bedrohlichkeit von Schwächen

## Wesentliche Faktoren

Ich nenne Ihnen einige Schwächen. Bitte sagen Sie mir auf einer Skala von 1: „überhaupt nicht gefährlich“ bis 5: sehr gefährlich, für wie gefährlich Sie diese Schwächen halten:



### Kommentar:

Alle genannten Schwächen werden überwiegend als gefährlich oder sehr gefährlich eingestuft. Besonders häufig werden

- der Zeitmangel in der Patientenbetreuung,
- die zu späte Reaktion auf Notrufe,
- das fehlende Know-how,
- die mangelnde Kommunikation

als gefährlich oder sehr gefährlich eingestuft.

Alle Merkmale sind signifikant untereinander korreliert (siehe nächste Seite).

n = 204 ≤ 210

# Korrelationen der potenziellen Gefahren

## Teil 1

		mangelnde Kommunikation	fehlendes Know-How	fehlende Teamfähigkeit	Verwechslung von Terminen	zu späte Reaktion auf Notrufe der Patienten	mangelnde Aufklärung des Patienten über Maßnahmen	zu wenig Zeit für die Patienten
mangelnde Kommunikation	Pearson-Korrelation	1	,405**	,402**	,417**	,553**	,361**	,486**
	Sig. (2-seitig)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	210	210	210	209	203	203	204
fehlendes Know-How	Pearson-Korrelation	,405**	1	,213**	,378**	,496**	,360**	,354**
	Sig. (2-seitig)	0,000		0,002	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	210	210	210	209	203	203	204
fehlende Teamfähigkeit	Pearson-Korrelation	,402**	,213**	1	,387**	,305**	,381**	,450**
	Sig. (2-seitig)	0,000	0,002		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	210	210	210	209	203	203	204

# Korrelationen der potenziellen Gefahren

## Teil 2

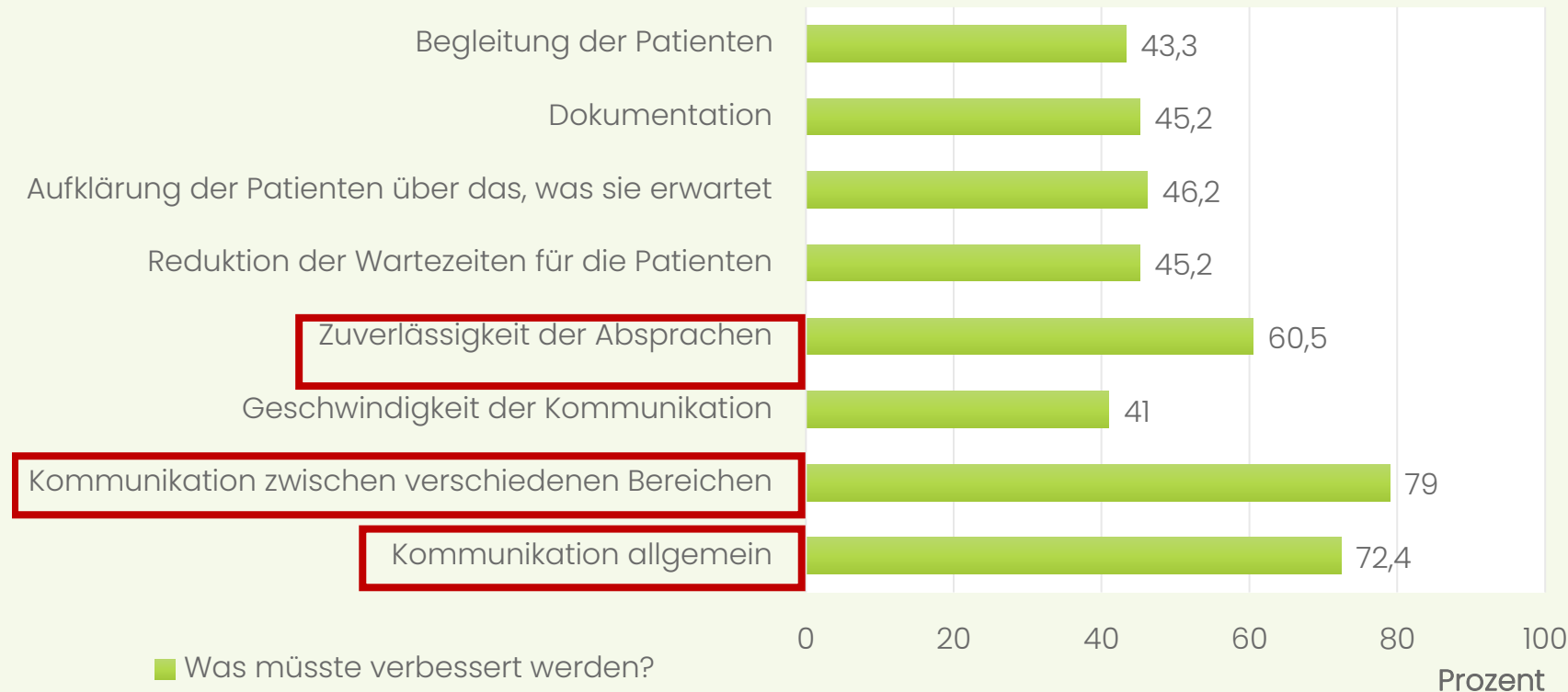
		mangelnde Kommunikation	fehlendes Know-How	fehlende Teamfähigkeit	Verwechslung von Terminen	zu späte Reaktion auf Notrufe der Patienten	mangelnde Aufklärung des Patienten über Maßnahmen	zu wenig Zeit für die Patienten
Verwechslung von Terminen	Pearson-Korrelation	,417**	,378**	,387**	1	,421**	,373**	,349**
	Sig. (2-seitig)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	209	209	209	209	202	202	203
zu späte Reaktion auf Notrufe der Patienten	Pearson-Korrelation	,553**	,496**	,305**	,421**	1	,539**	,484**
	Sig. (2-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	203	203	203	202	203	202	203
mangelnde Aufklärung des Patienten über Maßnahmen	Pearson-Korrelation	,361**	,360**	,381**	,373**	,539**	1	,520**
	Sig. (2-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	203	203	203	202	202	203	203
zu wenig Zeit für die Patienten	Pearson-Korrelation	,486**	,354**	,450**	,349**	,484**	,520**	1
	Sig. (2-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	204	204	204	203	203	203	204

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

# Kommunikation und Hierarchien

## Zusammenarbeit untereinander

Wenn Sie einmal konkret an die Zusammenarbeit mit anderen Arbeits-, Funktions- und Klinikbereichen am Patienten denken, was müsste verbessert werden?



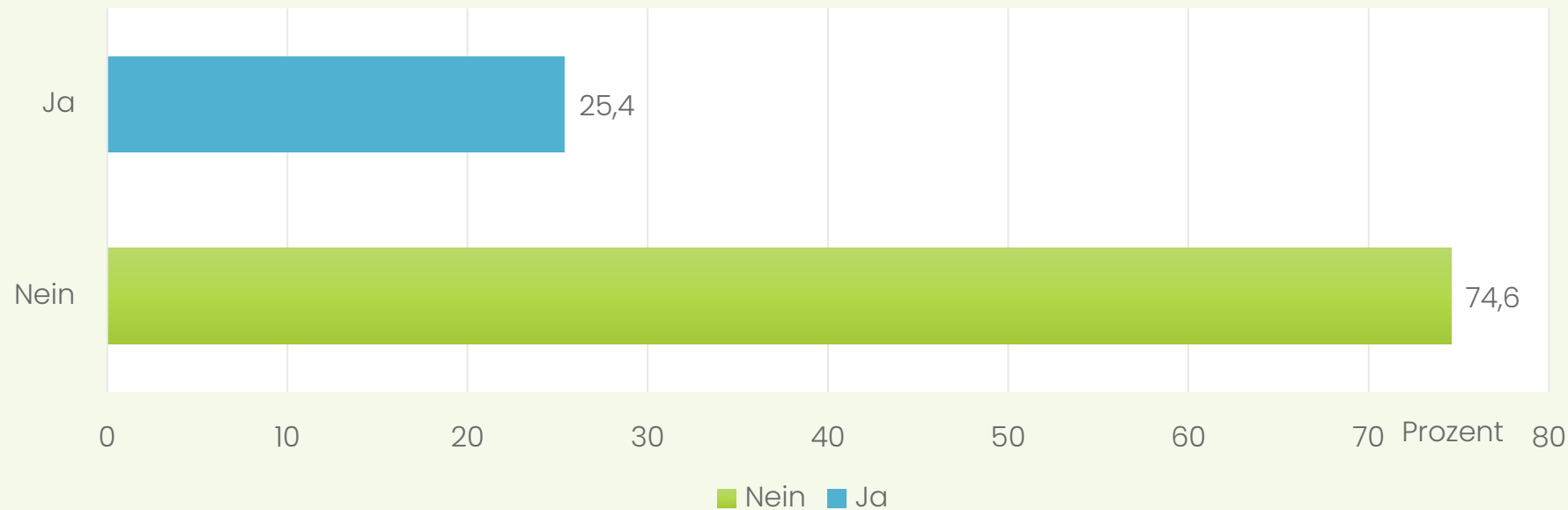
**Kommentar:**  
Verbessert werden sollen nach überwiegender Meinung die Kommunikation insgesamt, insbesondere zwischen den verschiedenen Bereichen. Auch die Zuverlässigkeit von Absprachen bedarf nach Meinung von 2/3 der Befragten der Verbesserung.

n = 210

# Kommunikation und Hierarchien

## Personaleinbindung in Entscheidungen

Wie steht es mit der Einbindung des Personals in Entscheidungsprozesse: Wird das Pflegepersonal in einem angemessenen Rahmen in die innerbetrieblichen Entscheidungsprozesse eingebunden?



**Kommentar:**  
¾ der befragten  
Pflegekräfte fühlt  
sich nicht  
ausreichend in  
Entscheidungsprozesse  
eingebunden.

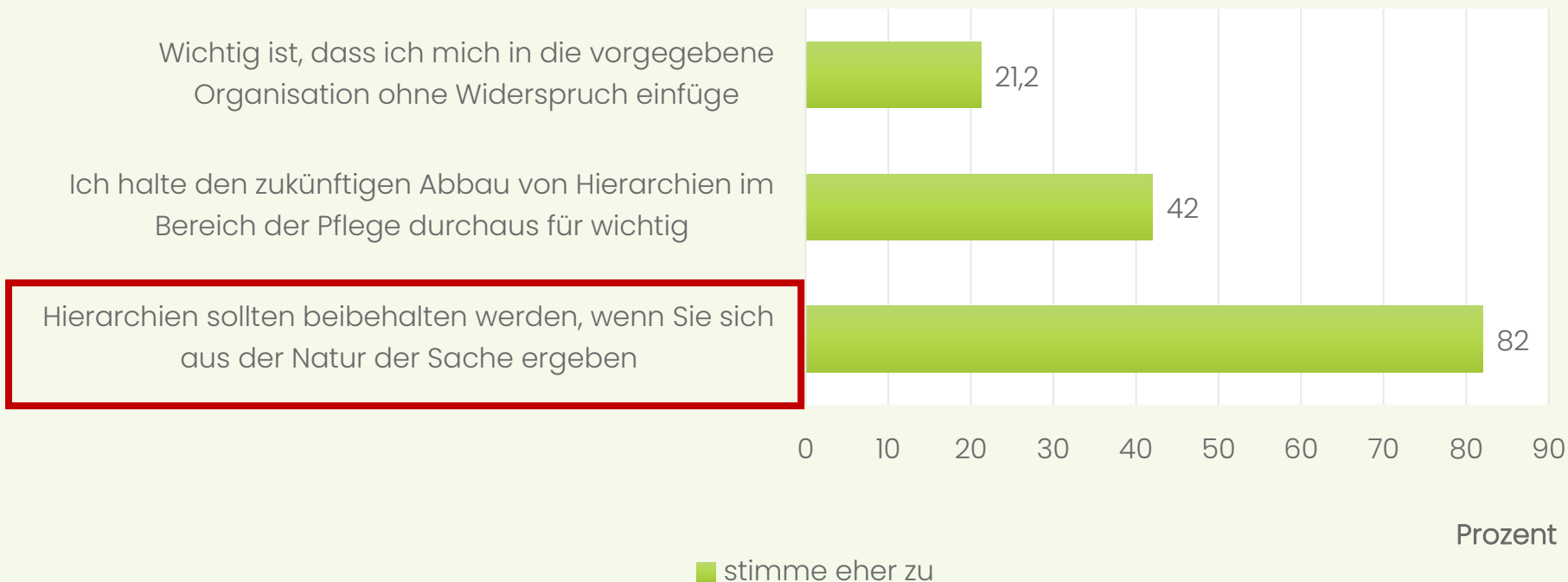
n = 197



# Kommunikation und Hierarchien

## Abbau von Hierarchien

Wie stehen Sie zu einem zukünftigen Abbau von Hierarchien im Pflegebereich? Bitte sagen Sie mir zu jedem der folgenden Aussagen, ob Sie ihr eher zustimmen oder nicht zustimmen.



**Kommentar:**

Die große Mehrheit der Befragten befürworten eine sachlich begründete Hierarchie.

n = 193 ≤200

# Eigenschaften von Vorgesetzten

## Veränderungspotenzial

Ich nenne Ihnen nun einige Eigenschaften von Vorgesetzten, die in Zukunft gestärkt werden sollten. Auf einer Skala von 1: überhaupt nicht wichtig bis 5: sehr wichtig, für wie wichtig Sie die Stärkung dieser Führungseigenschaften halten:



### Kommentar:

In allen genannten Eigenschaften von Vorgesetzten wird eine Stärkung gewünscht, besonders aber bei folgenden Eigenschaften:

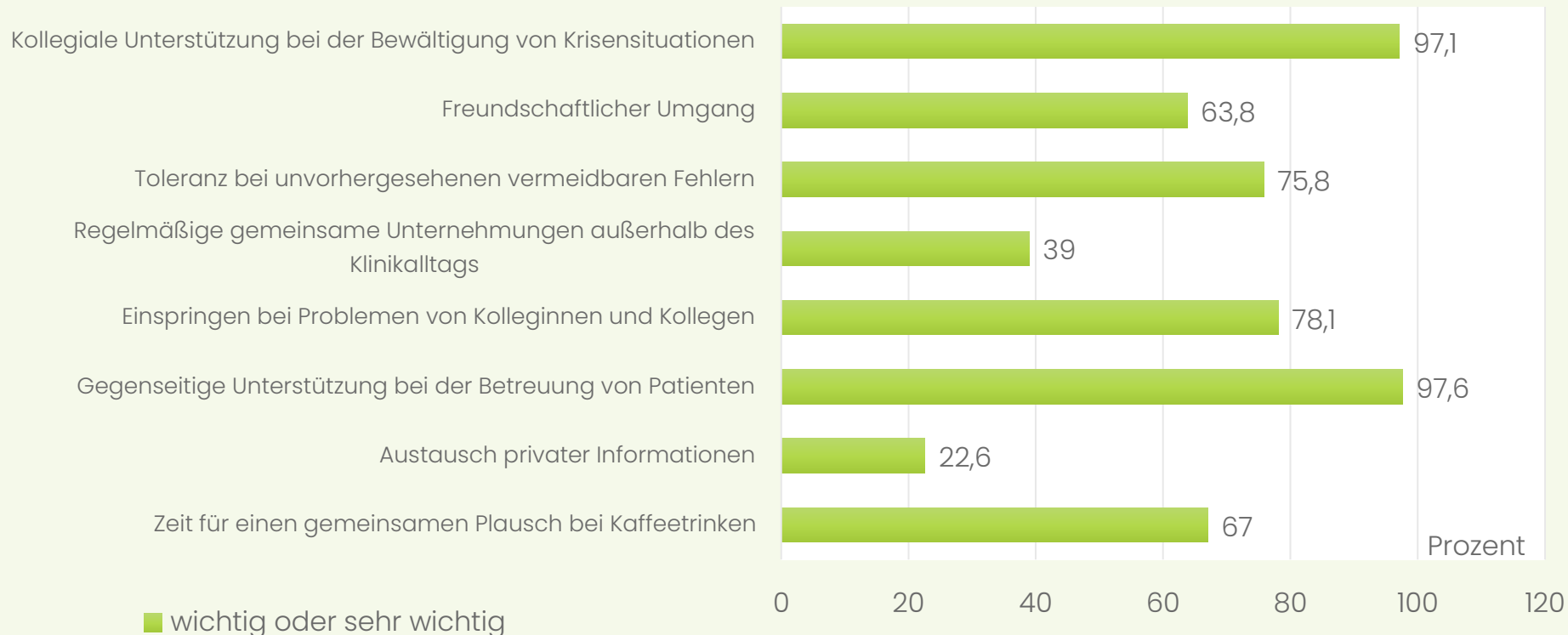
- Als gutes Vorbild vorangehen
- Einfühlung in die Belastungen der Pflegekräfte

n = 204 ≤ 210

# Zusammenarbeit im Team

## Wichtigkeit der Beeinflussungsfaktoren

Für wie wichtig halten Sie die folgenden Merkmale für die Zusammenarbeit im Team:



**Kommentar:**  
Am häufigsten werden Merkmale genannt, die sich auf die kollegiale Zusammenarbeit in kritischen Situationen beziehen. Danach folgen eher die privaten Aspekte.

n = 209 ≤ 210

# Zusammenfassung

## Was zeigen die Ergebnisse auf?

### 1. Die zukünftige Entwicklung im Pflegebereich wird ganz überwiegend negativ beurteilt.

Fast 90% der Befragten (87,4%) sind der Meinung, dass die Belastungen zunehmen werden. Zukünftige Verschärfungen von Problemlagen und Engpässen werden vor allem gesehen in einem zunehmenden Missverhältnis zwischen der Anzahl der Patienten und der Zahl der Pflegekräfte, der Zunahme an Aufgaben und Ansprüchen sowie in Arbeitsabläufen, die einer optimalen Versorgung der Patienten zuwiderlaufen.

### 2. Es werden Belastungsgrenzen, vor allem im Bereich des seelischen Stresses, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Einschränkung der Erholungsphase durch fortwährende Überstunden aufgezeigt, die in Zukunft respektiert werden müssen.

Es sind vor allem ledige Mitarbeiter\*innen, für welche das Hineintragen von Problemen des Klinikalltags in die Privatsphäre, die mangelnde Vereinbarung von Familie und Beruf, anhaltende depressive Verstimmungen und Gefühle von Isolation und Einsamkeit Belastungsgrenzen darstellen. Die erwarteten Entlastungen durch technologische Änderungen könnten hier vielleicht eine Hilfe sein. Diese werden vor allem in Erleichterungen der Informationsbeschaffung und Informationsnutzung gesehen. Alle in der Befragung zur Bewertung vorgegebenen Stärken wie Aufmerksamkeit, Kommunikationsfähigkeit, spontane Reaktionsfähigkeit, Teamgeist, Empathie und Zuwendung sowie die Vermeidung von Schwächen wie Zeitmangel in der Patientenbetreuung, die zu späte Reaktion auf Notrufe, das fehlende Know-how, die mangelnde Kommunikation, eine Verbesserung im Kommunikationsbereich und die Sicherung einer guten Zusammenarbeit im Team wurden überwiegend als unverzichtbar für die zukünftige Arbeit angesehen. Alle Stärken betreffen die optimale Versorgung der Patient\*innen.

### 3. Ein zentrales Anliegen der Pflegekräfte ist eine stärkere Einbindung in Entscheidungsprozesse. Damit zusammenhängend wird nur eine sachlich begründete Hierarchie akzeptiert.

Eine stärkere Einbindung in Entscheidungsprozesse hat eine Bedeutung nicht zuletzt für die Identifikation der Pflegekräfte mit der Einrichtung. Ähnliches gilt für die Erwartungen an die Führungskräfte, bei denen vor allem die Vorbildfunktion und die Fähigkeit zur Einfühlung in die Belastungen der Pflegekräfte angemahnt werden. Beide Eigenschaften sind insbesondere für das Verständnis der pflegerischen Arbeit durch die Vorgesetzten und damit für die gefühlte Akzeptanz der eigenen Arbeit und den gefühlten Rückhalt der Pflegekräfte in der Führung von Bedeutung.

# Teil 2

## Metadatenanalyse

Codes und codierte Textsegmente mit  
MAXQDA 2020

**Durchführung:**  
Dr. rer. pol. Armin Keivandarian,  
Wissenschaftlicher Direktor,  
opta data Institut e.V.  
Website: [www.optadata-institut.org](http://www.optadata-institut.org)

# Metadatenanalyse

Mit MAXQDA 2020

## Erläuterung:

- Während die quantitative Auswertung der geschlossenen Fragen aufzeigt, wie sich die Häufigkeitsverteilungen der erhobenen Antworten in dem quantitativen Teil des Datensatzes darstellt, fokussiert die Analyse der Metadaten eher die Gewichtung einzelner Themen und deren Beziehungen untereinander im Textdatensatz, der aus den leitfadengestützten Teilen der Telefoninterviews entstanden ist.
- Diese Betrachtungsweise will in Ansätzen darüber Aufschluss geben, wie die jeweiligen Sachverhalte (die im Rahmen der Codierung geclustert wurden) in der Wahrnehmung der BefragungsteilnehmerInnen prononciert sind.
- Die Beziehungsanalyse zwischen den Themen (also: Codes) wird über eine Berechnung der Überschneidungen der codierten Textsegmente bestimmt. Auf diese Weise lassen sich Hinweise darauf herausarbeiten, wie die unterschiedlichen Codes von den BefragungsteilnehmerInnen kognitiv miteinander assoziiert werden.
- Dazu wurde die Funktion „Codelandkarte“ der MAXQDA 2020 Software genutzt.

# MAXQDA 2020

## Verwendete Codes

### Liste der Codes

Codesystem

Will mehr Teambuilding

Kritischer Finanzierungsframe

Blickt pessimistisch in die Zukunft

Wunsch nach Fort- und Weiterbildung

Training/Motivation

Risikoframe mangelhafter eingearbeiteter/informierter Ärzte

Risikoframe Ausfall der Technik

Mangelnde Zeit für Patienten

Karriere

Periphere Abteilung

Intensiv- und Notfallabteilung

Mann

Frau

Hemmungen Studienteilnahme

### Belastungsperspektiven

Blickt optimistisch in die Zukunft

Wertschätzung

Abstimmungs- und Planungsdefizite: Management

Positives Berufsverständnis

positive Digitalisierungseffekte

Belastung der Pflege wird steigen

Kompetenzframe

Beteiligung angemessen

Beteiligung zu gering

Zukunftsvision Pflege

Frage nicht verstanden nicht funktioniert

Mission Statement

Zukunftsprojektionen

Kooperation in der Pflege

Führungskräfte aus Sicht der Pflegerinnen

Kommunikation & Hierarchien

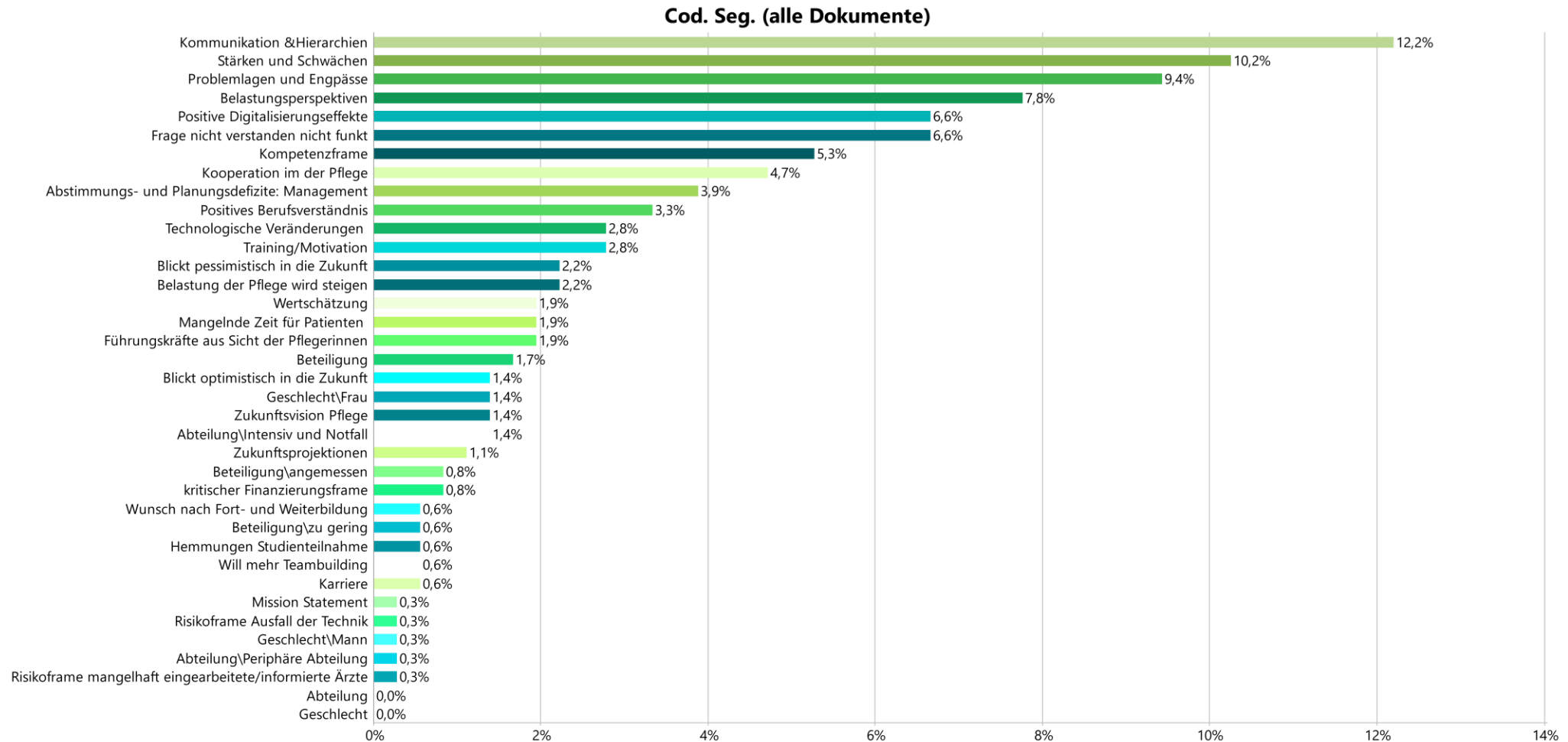
Stärken und Schwächen

Problemlagen und Engpässe

Technologische Veränderungen

# MAXQDA 2020

## Aggregierte Ebene der Codesegmente





# MAXQDA 2020

## Aggregierte Ebene der Codesegmente

Rationale  
Problemwahrnehmung der  
eigenen Arbeitsbedingungen  
(Item Rang 1-3)

Hohe Relevanz der  
Belastungsperspektive (Item  
Rang 4)

Hohe Erwartungen an  
positive  
Digitalisierungseffekte auf die  
Pflegepraxis (Item Rang 5)

Hoher Anspruch an die  
Qualität der Pflege und die  
Kompetenz der  
Pflegefachkräfte (Item Rang  
7)

Großes Bewusstsein für die  
Bedeutung der „Kooperation“  
in der Pflege (Item Rang 8)

Hohe Sensibilität für  
Verbesserungspotenziale  
durch Optimierung von  
Planung und Abstimmung im  
Krankenhausbetrieb (Item  
Rang 9)

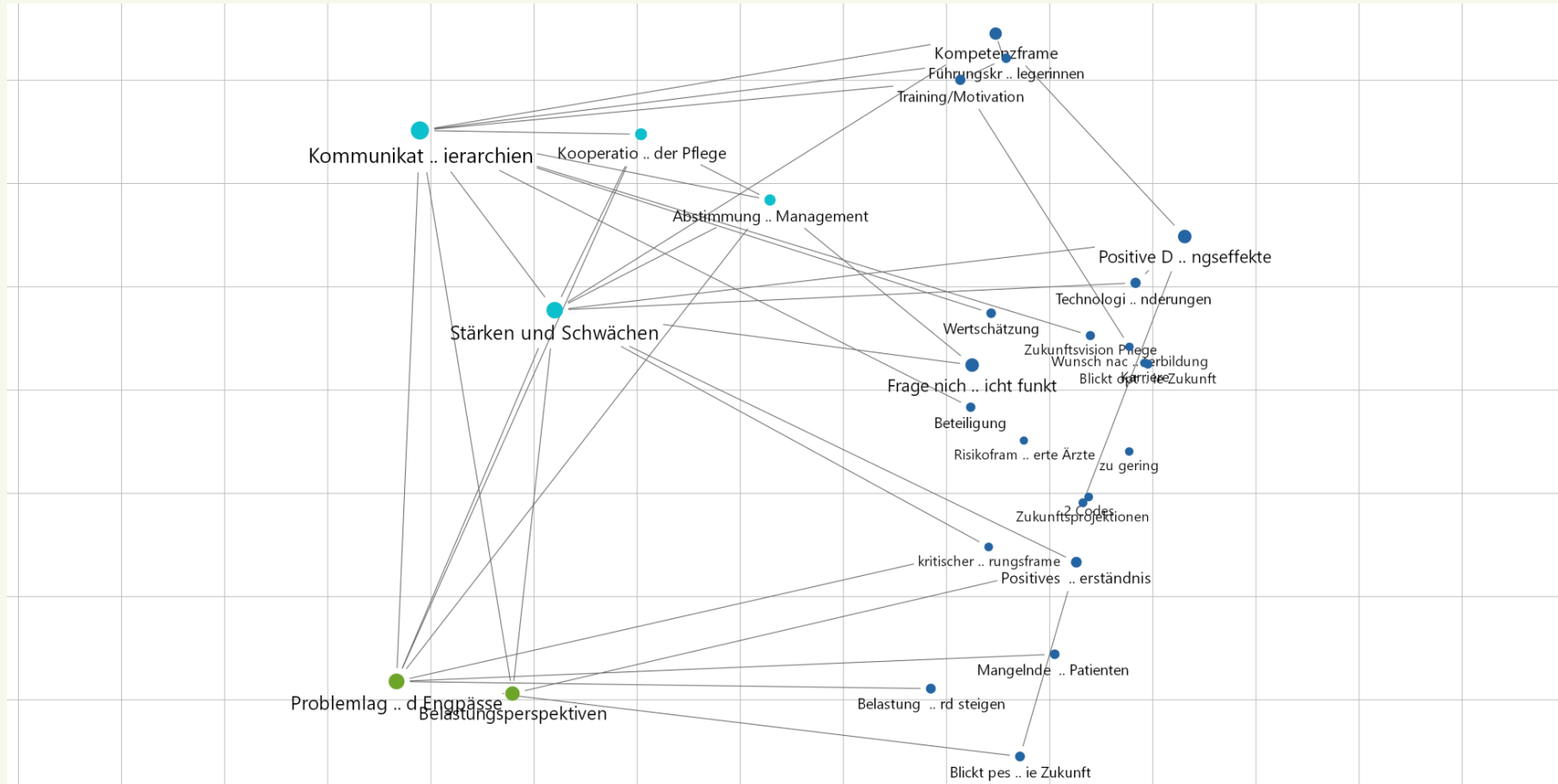
# MAXQDA 2020

## Überschneidungen der codierten Textsegmente

The screenshot displays the MAXQDA 2020 software interface. The main window shows a document titled 'Abteilung/Intensiv und Notfall' with a list of text segments. A specific segment is highlighted with a blue box, containing text from speaker 1 and speaker 2. The text discusses team-building measures and decision-making processes in a hospital setting. The interface also shows a 'Liste der codierten Segmente' (List of coded segments) at the bottom, indicating 359 coded segments across 5 documents. The software's menu bar includes options like 'Start', 'Import', 'Codes', 'Memos', 'Variablen', 'Analyse', 'Mixed Methods', 'Visual Tools', 'Reports', 'Stats', and 'MAXDictio'. The toolbar contains various icons for document management and analysis.

# MAXQDA 2020

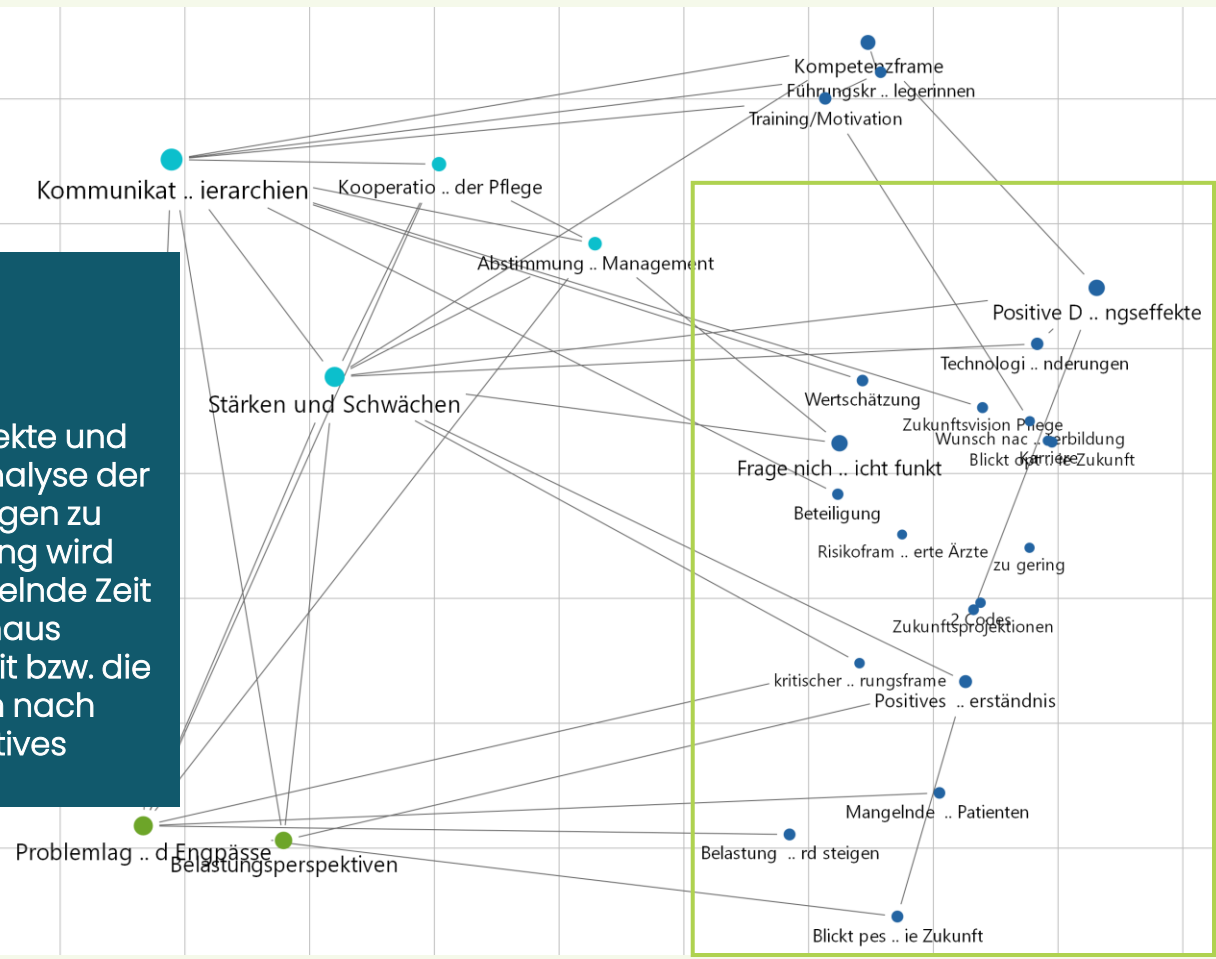
## Codelandkarte



4 Cluster

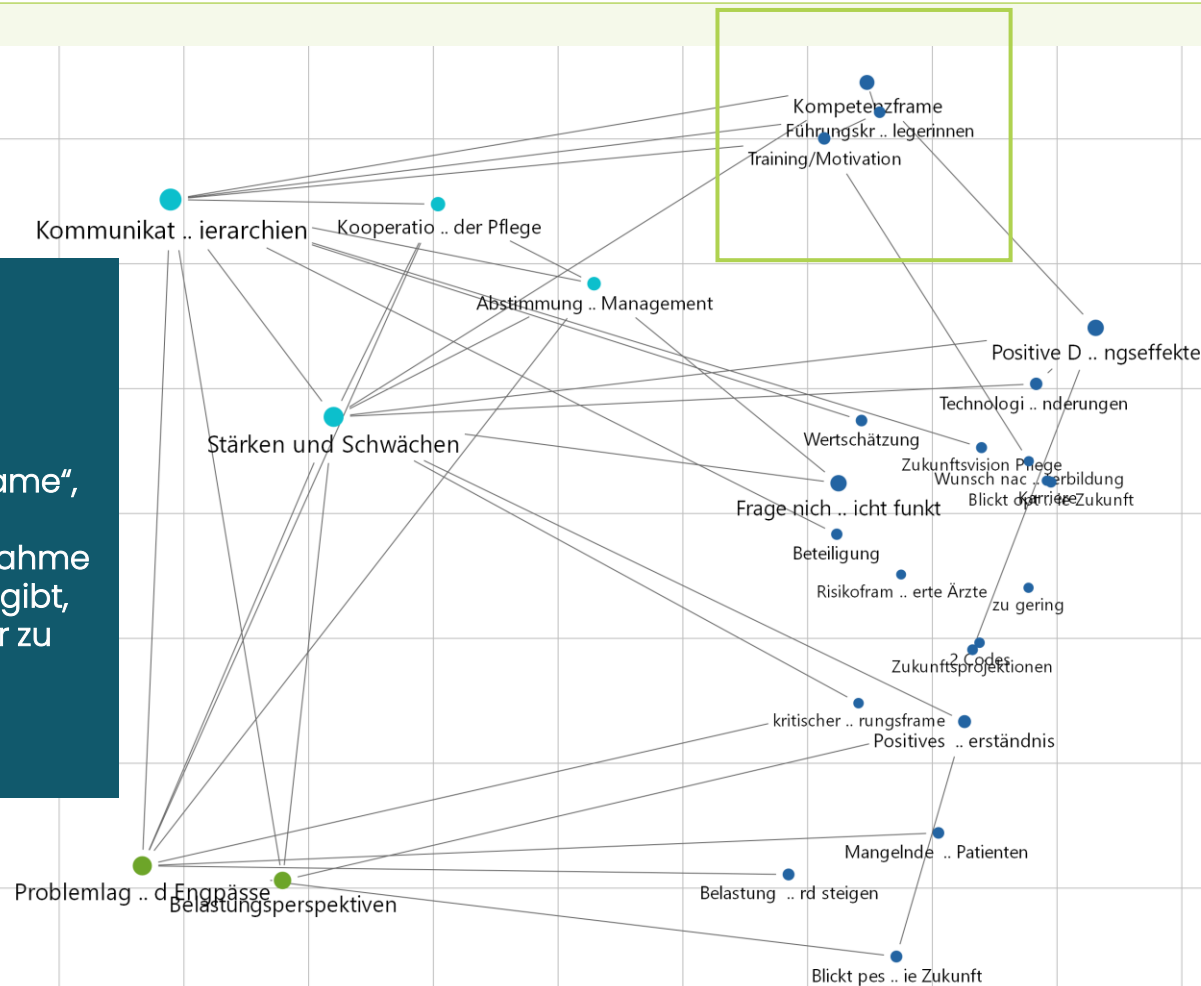
### Code Cluster 1

Die Thematisierung positiver Digitalisierungseffekte und technologischer Veränderungen weist in der Analyse der codierten Textsegmente häufig Überschneidungen zu latenten Problemwahrnehmungen wie „Belastung wird steigen“, „kritischer Finanzierungsframe“, „mangelnde Zeit für Patienten“ einerseits und dem hohen (durchaus selbstbewussten) Anspruch an die eigene Arbeit bzw. die professionelle Pflege andererseits auf („Wunsch nach Fort- und Weiterbildung“, „Wertschätzung“, „positives Berufsverständnis“)



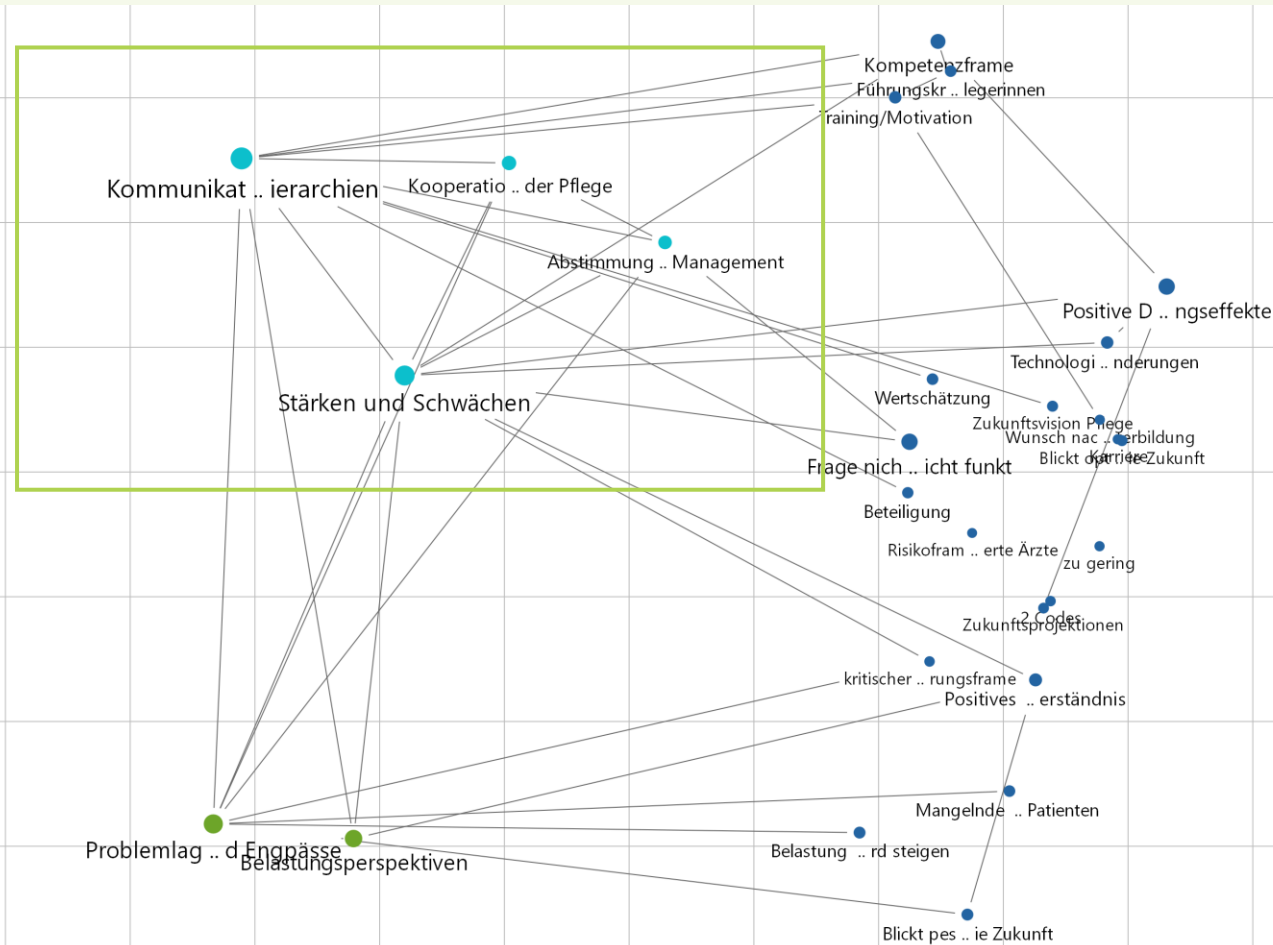
### Code Cluster 2

Das zweite Code-Cluster zeigt ein hohes Überschneidungsmaß der Codes „Kompetenzframe“, „Führungskräfte aus Sicht der PflegerInnen“ und „Training/Motivation“. Dieser Befund legt die Annahme nahe, dass es ein großes Bedürfnis in der Pflege gibt, sich innerhalb des Krankenhausbetriebes stärker zu emanzipieren und den Status Quo der eigene Profession in der Berufsgruppenhierarchie des Krankenhauses zu verbessern.



# MAXQDA 2020

## Codelandkarte



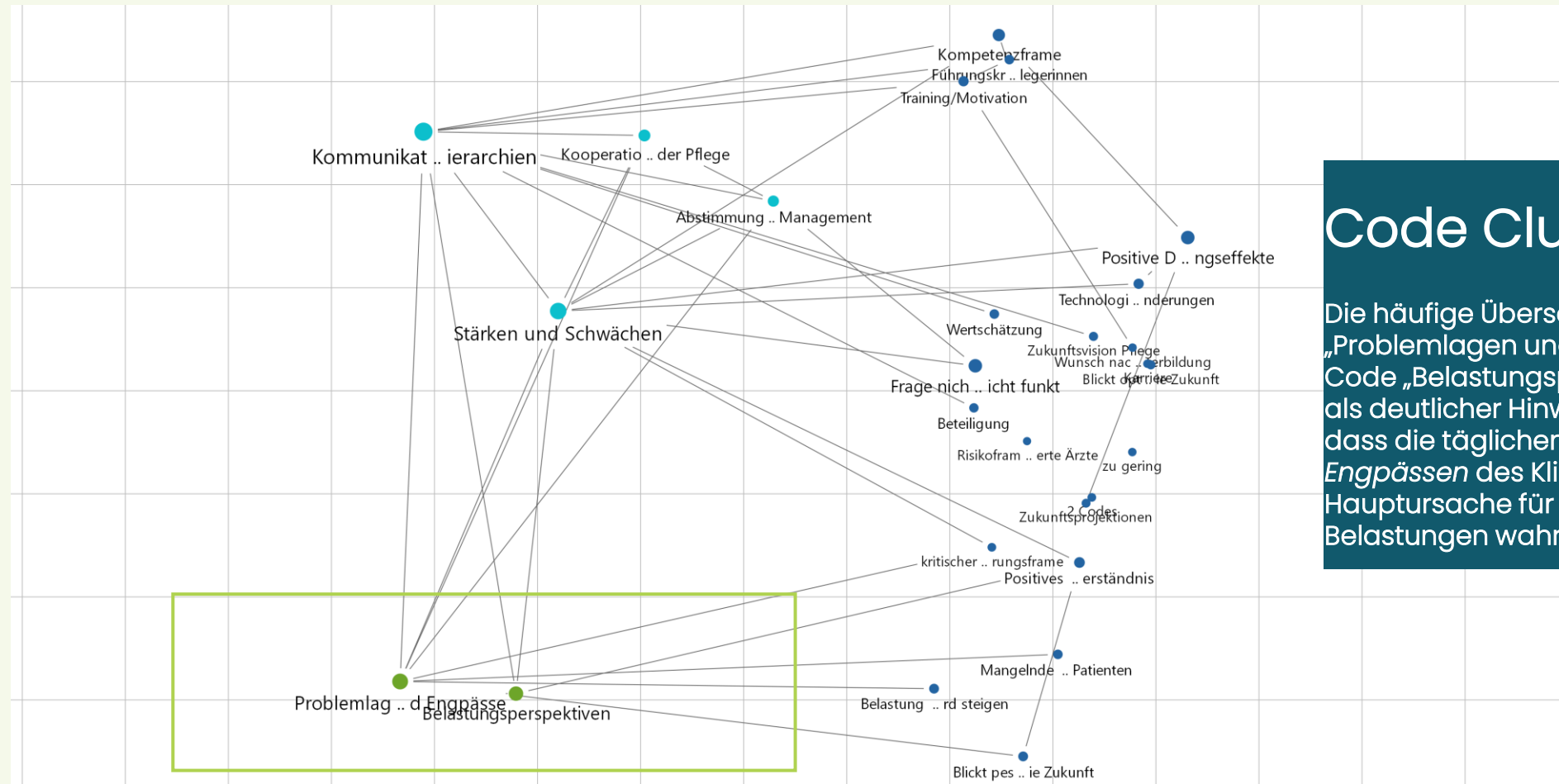
### Code Cluster 3

Das dritte Code-Cluster zeigt ein hohes Überschneidungsmaß der Codes „Kommunikation und Hierarchie“, „Kooperation in der Pflege“ und „Abstimmungs- und Planungsdefizite“ mit dem Code „Stärken und Schwächen“.

Diese Überschneidungshäufigkeit lässt Raum für Interpretation. Eine Sichtweise könnte sein, dass die Berufsgruppenhierarchien des Krankenhauses von den BefragungsteilnehmerInnen als ein Ansatzpunkt zur Optimierung des Klinikbetriebes gesehen wird.

# MAXQDA 2020

## Codelandkarte



### Code Cluster 4

Die häufige Überschneidung von „Problemlagen und Engpässen“ und dem Code „Belastungsperspektiven“ lässt sich als deutlicher Hinweis darauf verstehen, dass die täglichen *Problemlagen und Engpässen* des Klinikalltags als Hauptursache für die eigenen Belastungen wahrgenommen wird.

# Überblick

## Cluster Top 4 Codes

Code Cluster 1	Code Cluster 2	Code Cluster 3	Code Cluster 4
Positiver Digitalisierungseffekt	Kompetenzframe	Kommunikation & Hierarchien	Problemlagen und Engpässe
Technologische Veränderungen	Führungskräfte aus Sicht der PflegerInnen	Kooperation in der Pflege	Belastungsperspektiven
Wertschätzung	Training/Motivation	Abstimmungs- und Planungsdefizite: Management	
Zukunftsvision Pflege		Stärken und Schwächen	
Wunsch nach Fort- und Weiterbildung			
Blickt optimistisch in die Zukunft			



# Teil 3

## Die Zukunft der stationären Pflege in Deutschland

Trendanalyse &  
Zukunftspsychologische Auswertung

**Durchführung:**  
Prof. Dr. Thomas Druyen,  
Wissenschaftliche Leitung,  
opta data Zukunfts-Stiftung gGmbH

Website: <https://www.optadata-zukunfts-stiftung.de>

Valeska Mangel,  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin,  
Institut für Zukunftspsychologie und  
Zukunftsmanagement, Sigmund  
Freud PrivatUniversität Wien,  
Website: <https://izz.sfu.ac.at>

# Die Studie

## Überblick der qualitativen Befragung

### Zielsetzung der Befragung

Wir gewinnen einen Blick in mögliche Zukünfte der Pflege in Deutschland, mit Einblicken in Wünsche, Hoffnungen und Ängste aus erster Hand. Was sind die Probleme in Hinblick auf die Zukunft? Wie können die unterschiedlichen Einrichtungen des Gesundheitswesens und die allgemeine Gesellschaft dazu beitragen, die Zukunft der Pflegesituation positiv zu verändern. Wie wird die Pflegesituation nachhaltig positiv gestaltet werden können?

### Studieninhalte

- 200 Interviews mit Pflegepersonal verschiedener Stationen
- 10 qualitative Zukunftskompass-Fragen
- 10 persönliche Tiefeninterviews (Prof. Dr. T. Druyen)
- 9 quantitative Fragen im Fragebogen (nicht inkludiert in dieser Auswertung, siehe dazu Teil 1 und 2)
- 135 Auswertungen durch das Institut für Zukunftspsychologie und Zukunftsmanagement

# Studienablauf – WeCare4Us

## Das Befragungsinstrument Zukunftskompass®

- 210 Interviews mit Pflegepersonal in NRW
- 10 qualitative Fragen aus dem Zukunftskompass®
- 135 Zukunftspsychologische-Auswertungen

Die Methode des Zukunftskompass®, entwickelt von Prof. Dr. Thomas Druyen und dem IZZ, dient der **individuellen Navigation professioneller und persönlicher Zukünfte**. So können in verschiedenen Lebensbereichen unbewusste **Bedürfnisse** analysiert und insgesamt alternative Biographien imaginiert werden.



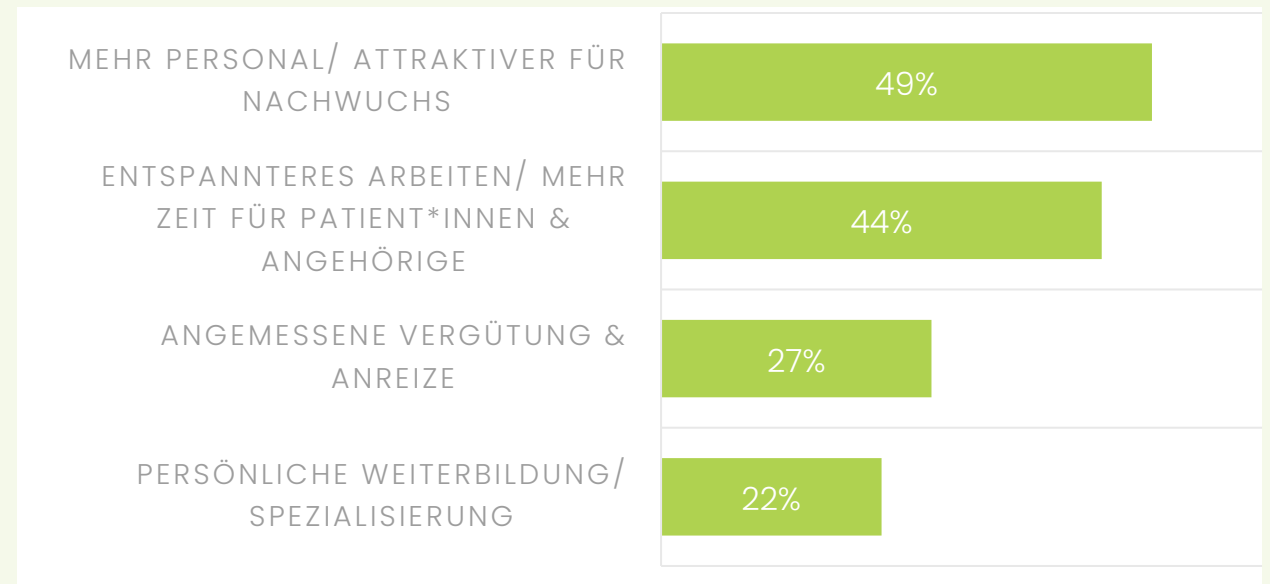
# Trendauswertung

## Die Fragenkategorie Mission

### Die Top-Trends nach der Auswertung

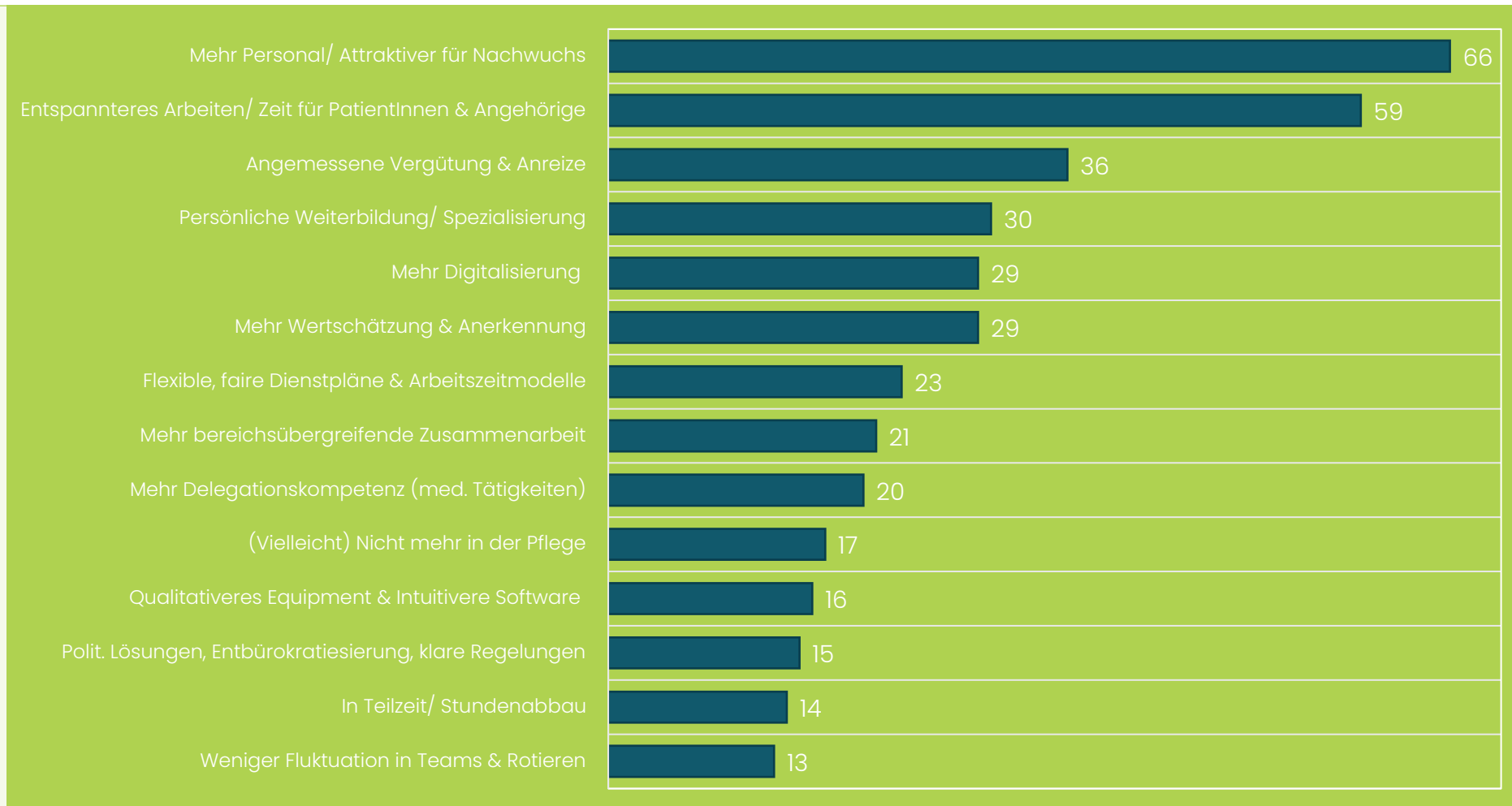
Wo sehen Sie sich in ihrem Beruf im Jahre 2026? Bitte beschreiben Sie wie Sie ihrer Vorstellung nach arbeiten wollen.

Offene Fragen mit mehrfachen Antworten



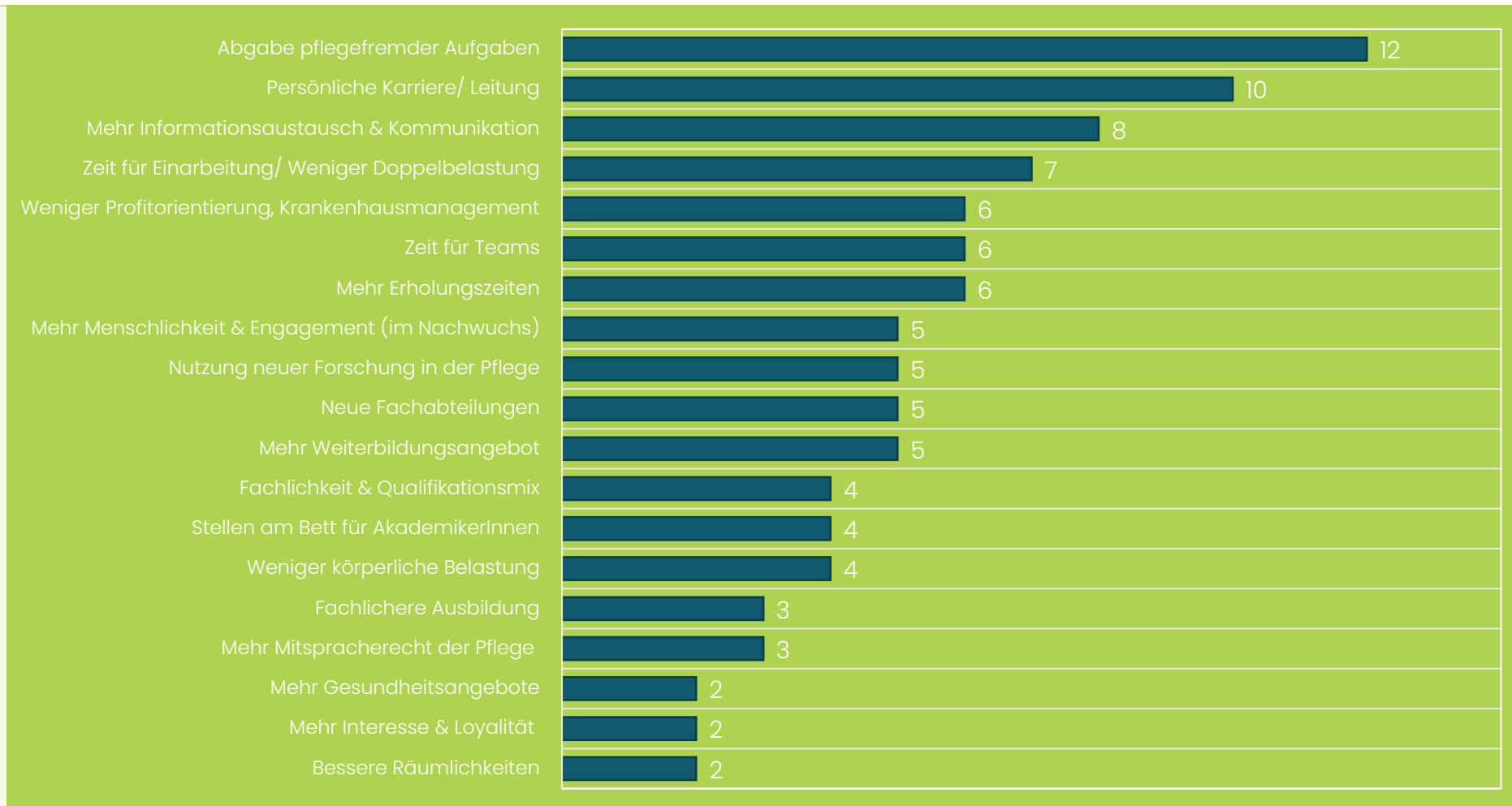
# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Mission Teil 1



# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Mission Teil 2



„Gott sei Dank wird die Pflege langsam schon aufgewertet. Dazu gehört natürlich die gesellschaftliche Anerkennung, dann aber auch die Bezahlung, und auch einfach so ein Umdenken. Wir Pflegekräfte handeln nicht mehr nur aus altruistischen Gründen, so wie früher die Ordensschwestern. Wir machen einen Beruf, im besten Fall eine Berufung. Unsere Arbeit sollte daher wertgeschätzt werden.“

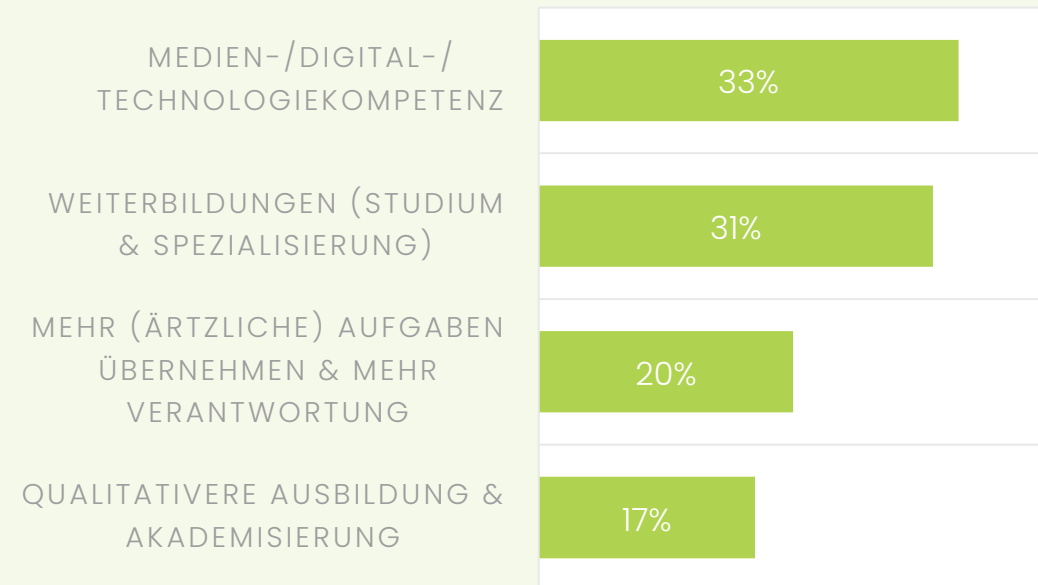
Pflege ist kein Nebenjob, sondern eine komplexe Profession und dafür möchten PflegerInnen geschätzt und anerkannt werden.

# Trendauswertung

## Die Fragenkategorie Job-Design

Wie werden sich die Arbeitsplätze, die Sie ausfüllen, in den nächsten 5 Jahren verändert haben? Wird man neue Fähigkeiten für den Beruf brauchen? Gibt es ein neues Arbeitsverhalten?

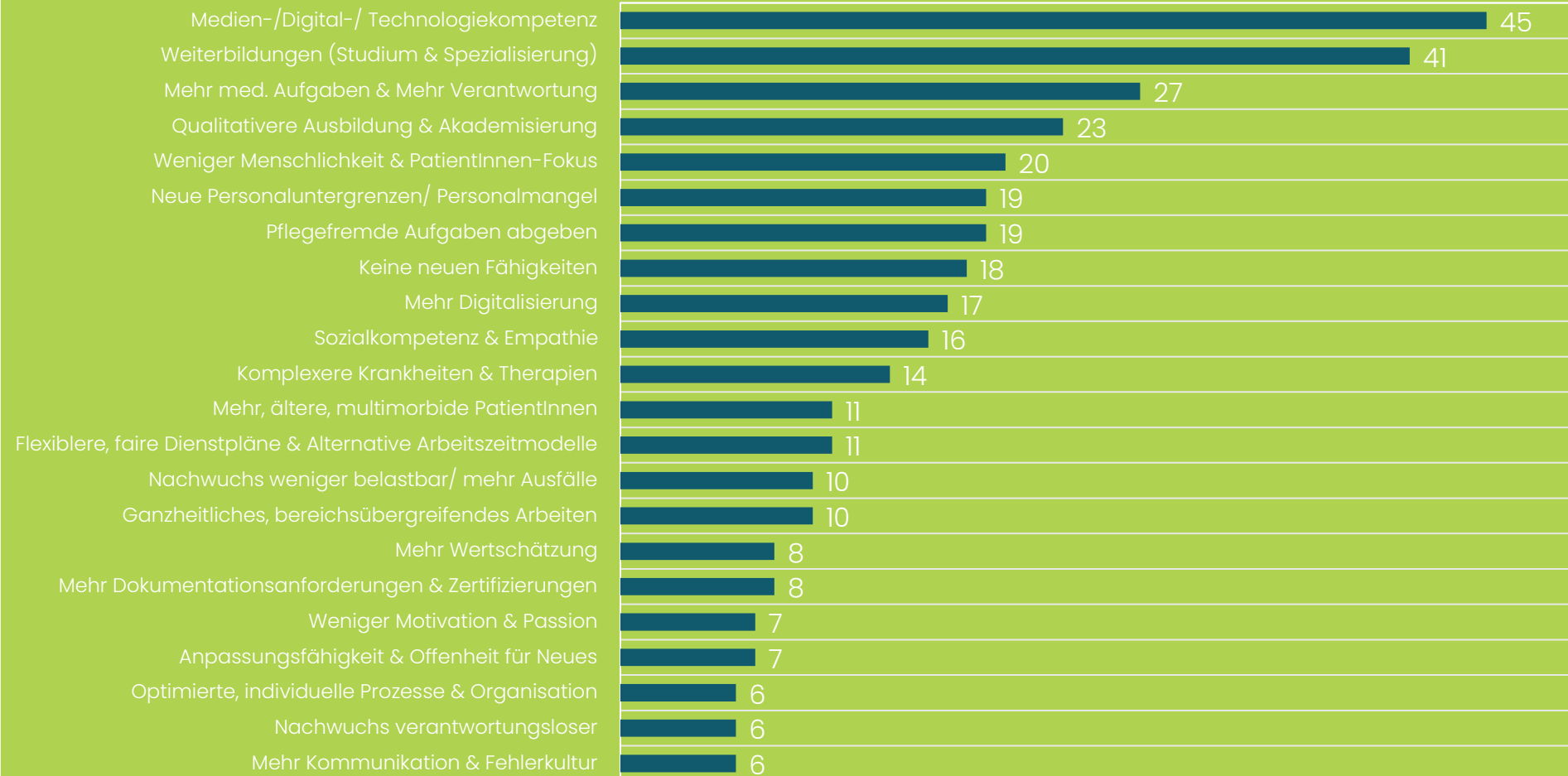
### Die Top-Trends nach der Auswertung





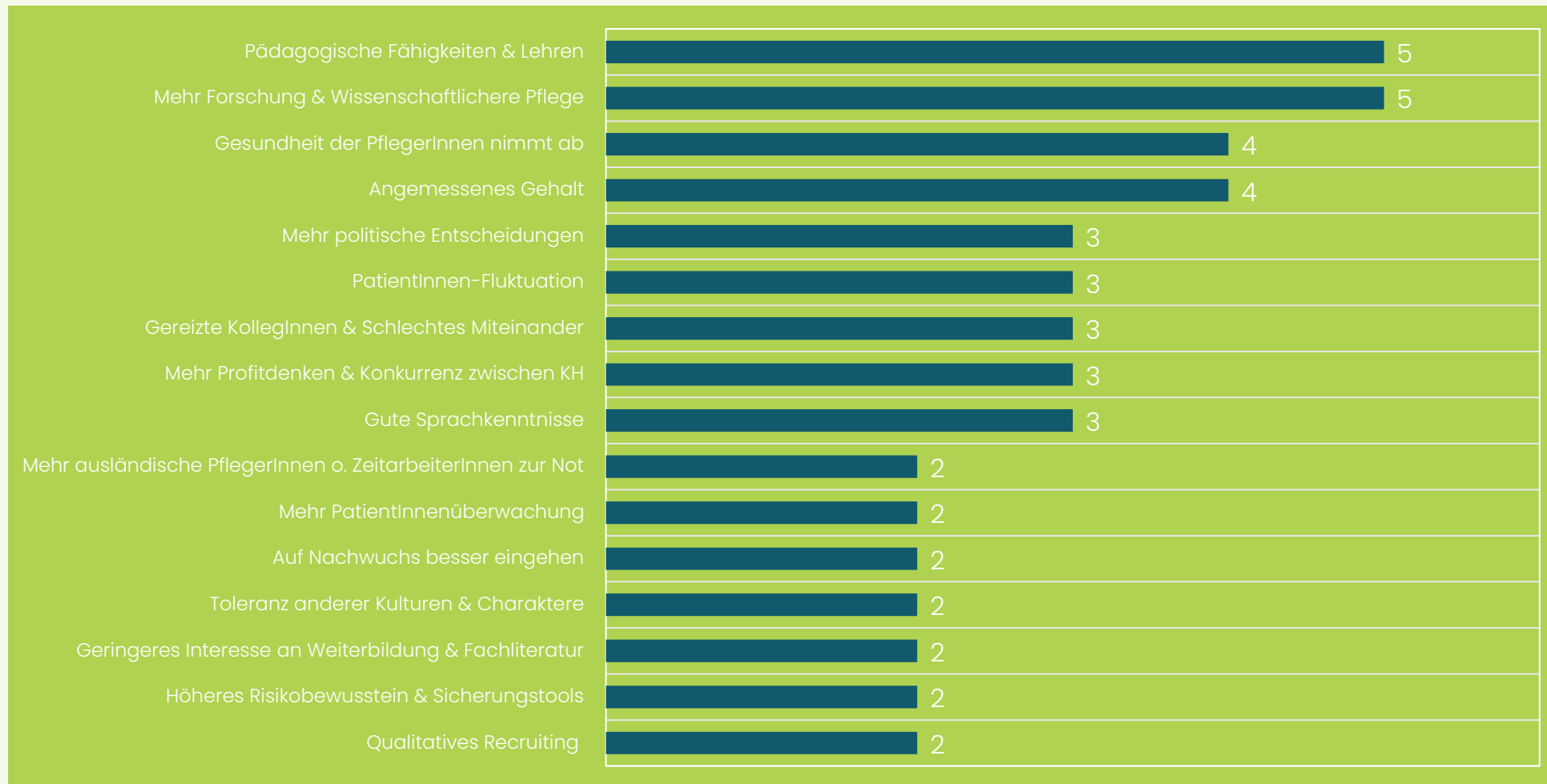
# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Job-Design Teil 1



# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Job-Design Teil 2



„Ich glaube einfach, dass insgesamt an dem Beruf oder an den Bedingungen ganz viel gedreht werden müsste, um ihn wieder attraktiver zu machen. Vor Jahren hieß es Pflege soll an die Uni, jetzt ist Pflege wieder so ein Einheits-Mischmasch von der Ausbildung her. Ich bin jetzt zwar nichts Besonderes, bzw. wir, die diesen Beruf machen, aber Pflege ist noch wert gelernt zu werden und das muss attraktiver gestaltet werden.“

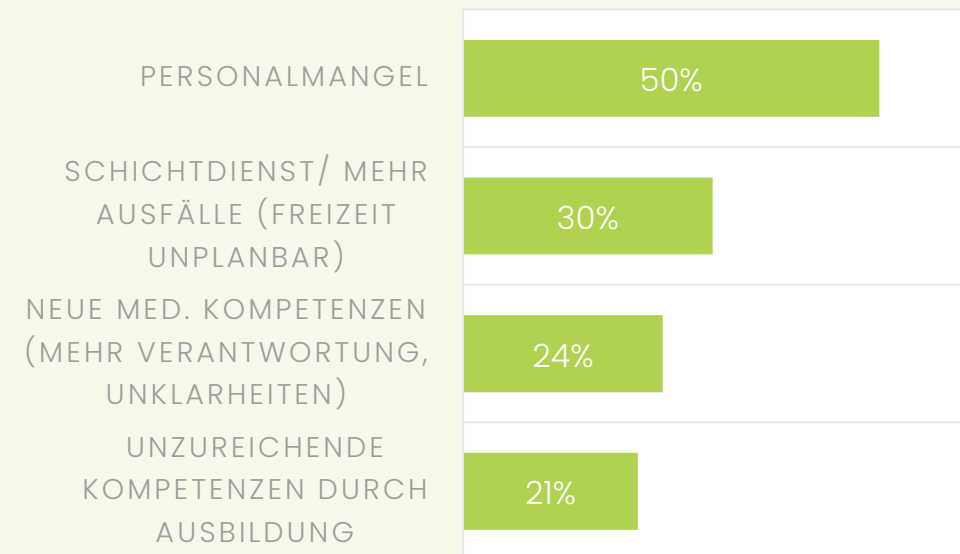
Jeder muss Grundkenntnisse haben, um am Pflegebett zu arbeiten – am besten auch im Studium. Aber die Generalistik kann nicht ohne Spezialisierung.

# Trendauswertung

## Die Fragenkategorie Schmerzpunkt

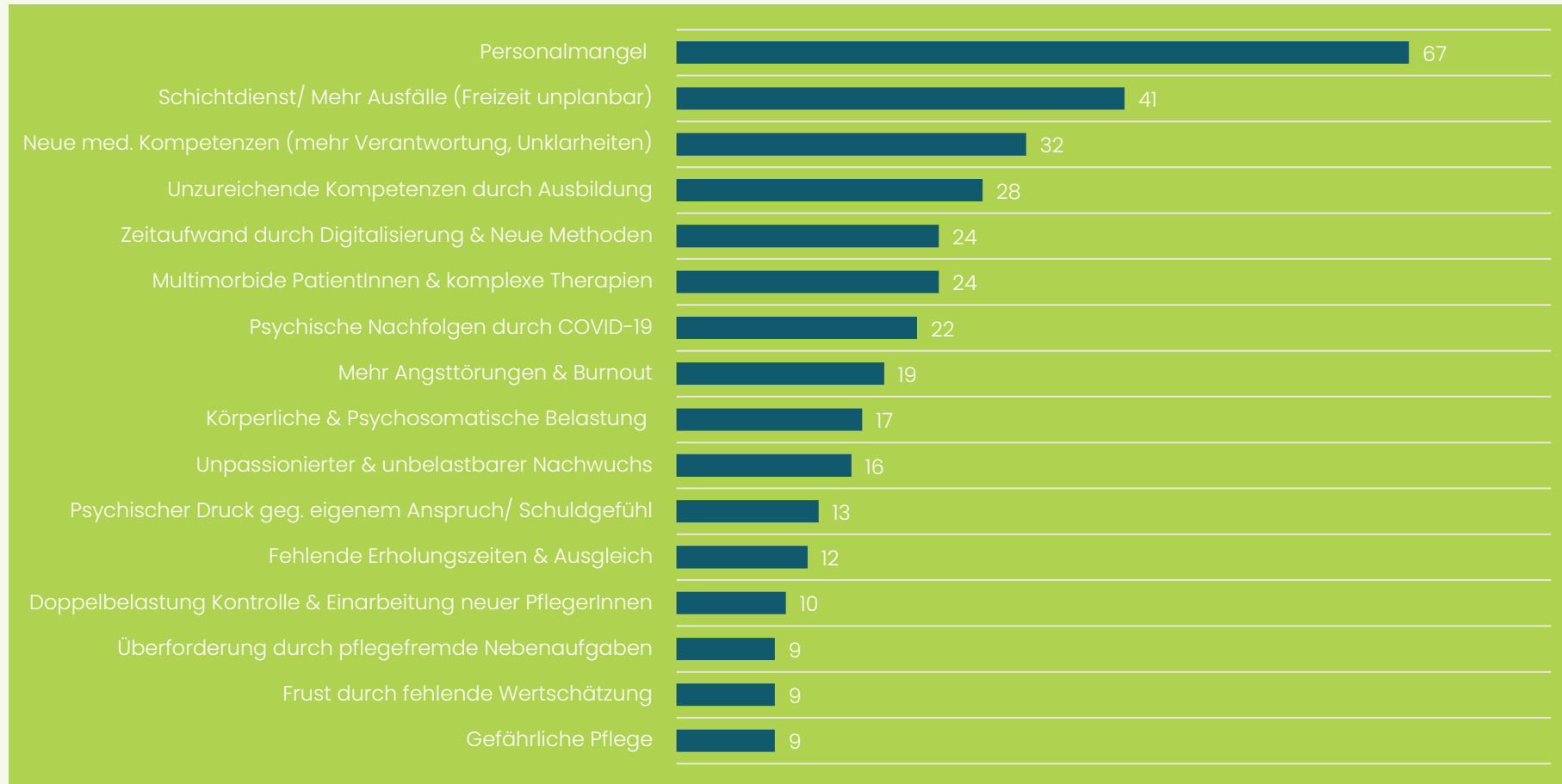
Wo sehen Sie zukünftig die Belastungsgrenzen? Beziehen Sie dies auf die Felder: Kompetenz, Psyche, Stress und Veränderung.

### Die Top-Trends nach der Auswertung



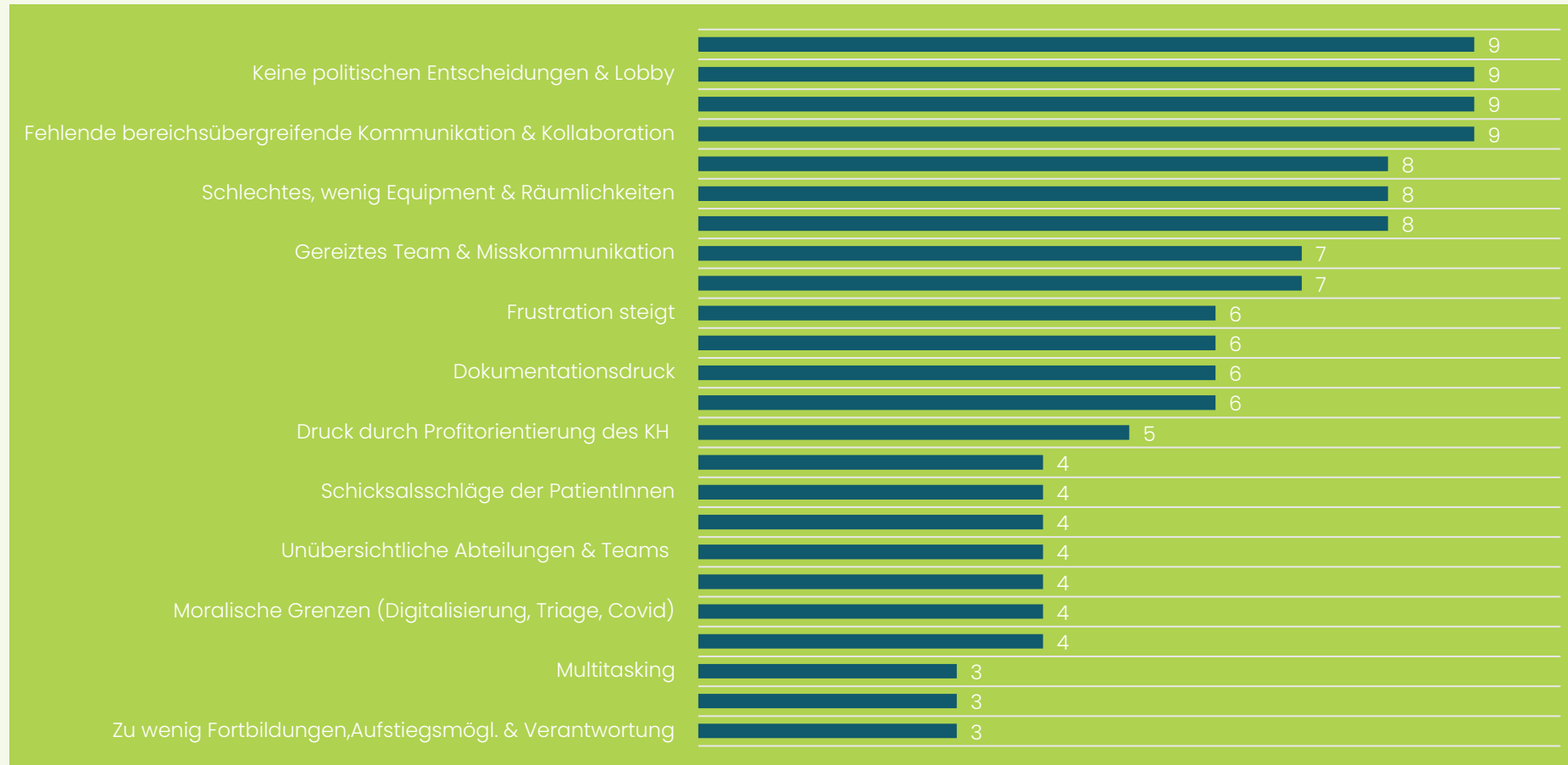
# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Schmerzpunkt Teil 1



# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Schmerzpunkt Teil 2

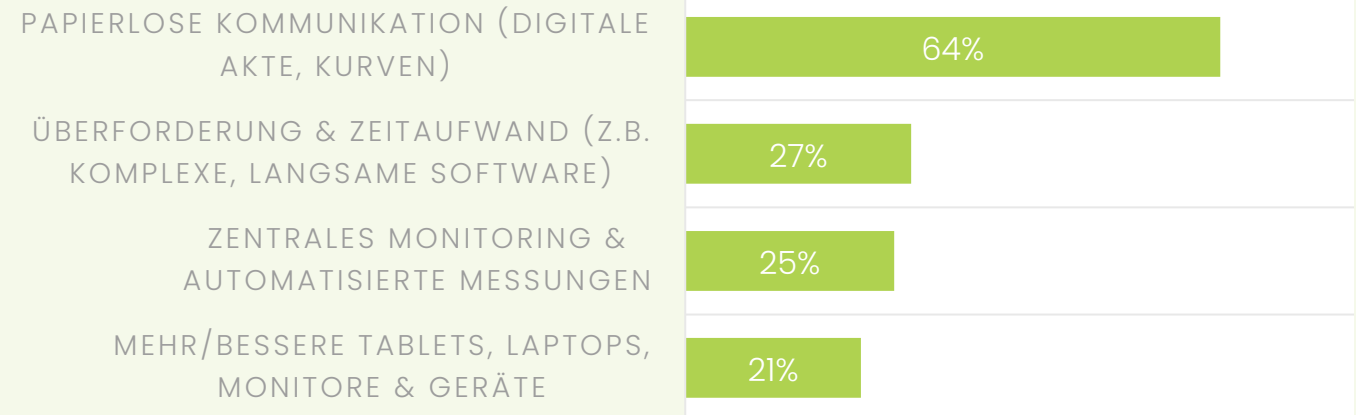


# Trendauswertung

## Die Fragenkategorie Digitalisierung

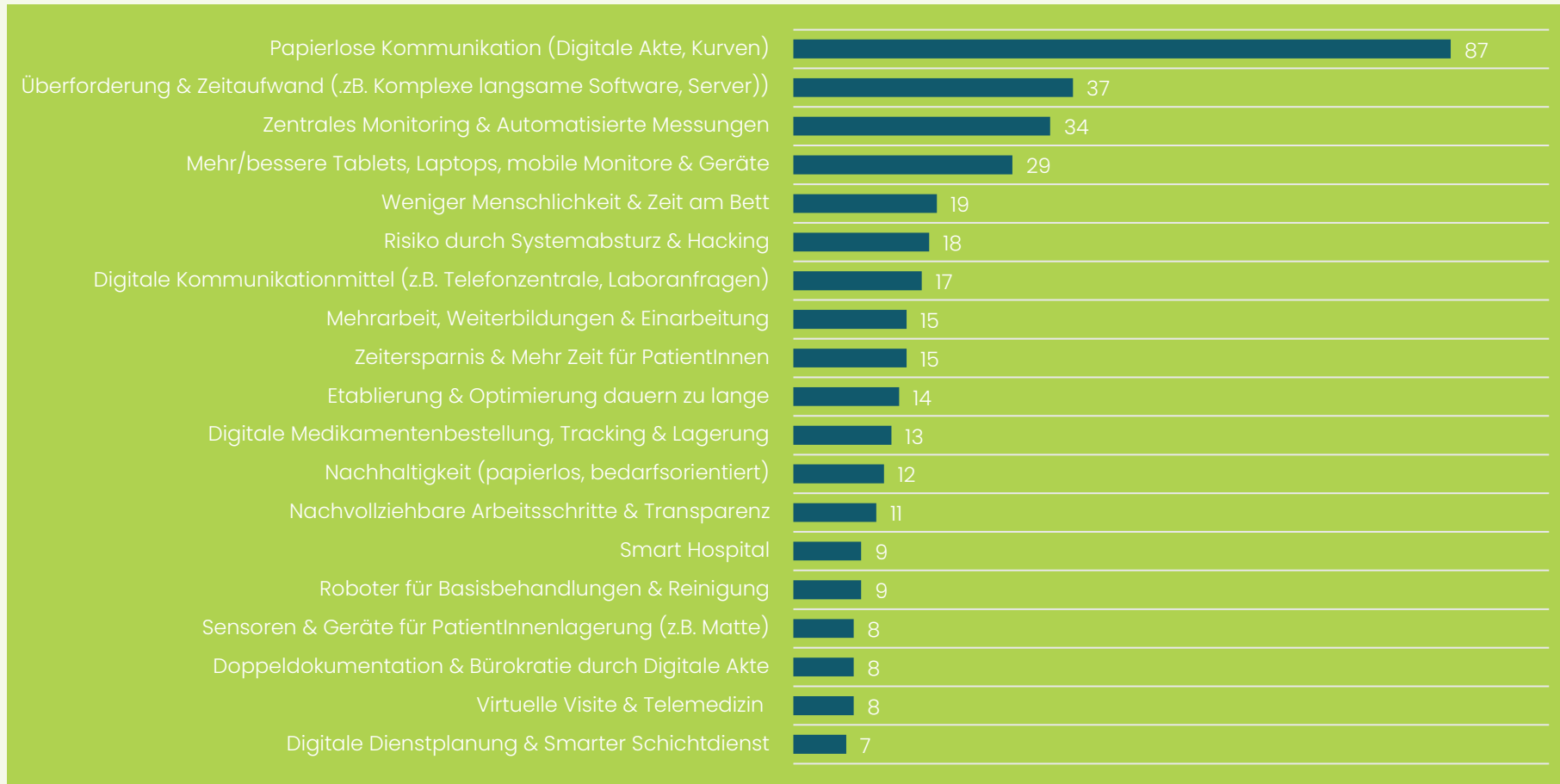
### Die Top-Trends nach der Auswertung

Welche Umgestaltungen werden durch die digitale Technologie Ihr Team oder Ihre Station nachhaltig verändern?



# Trendauswertung

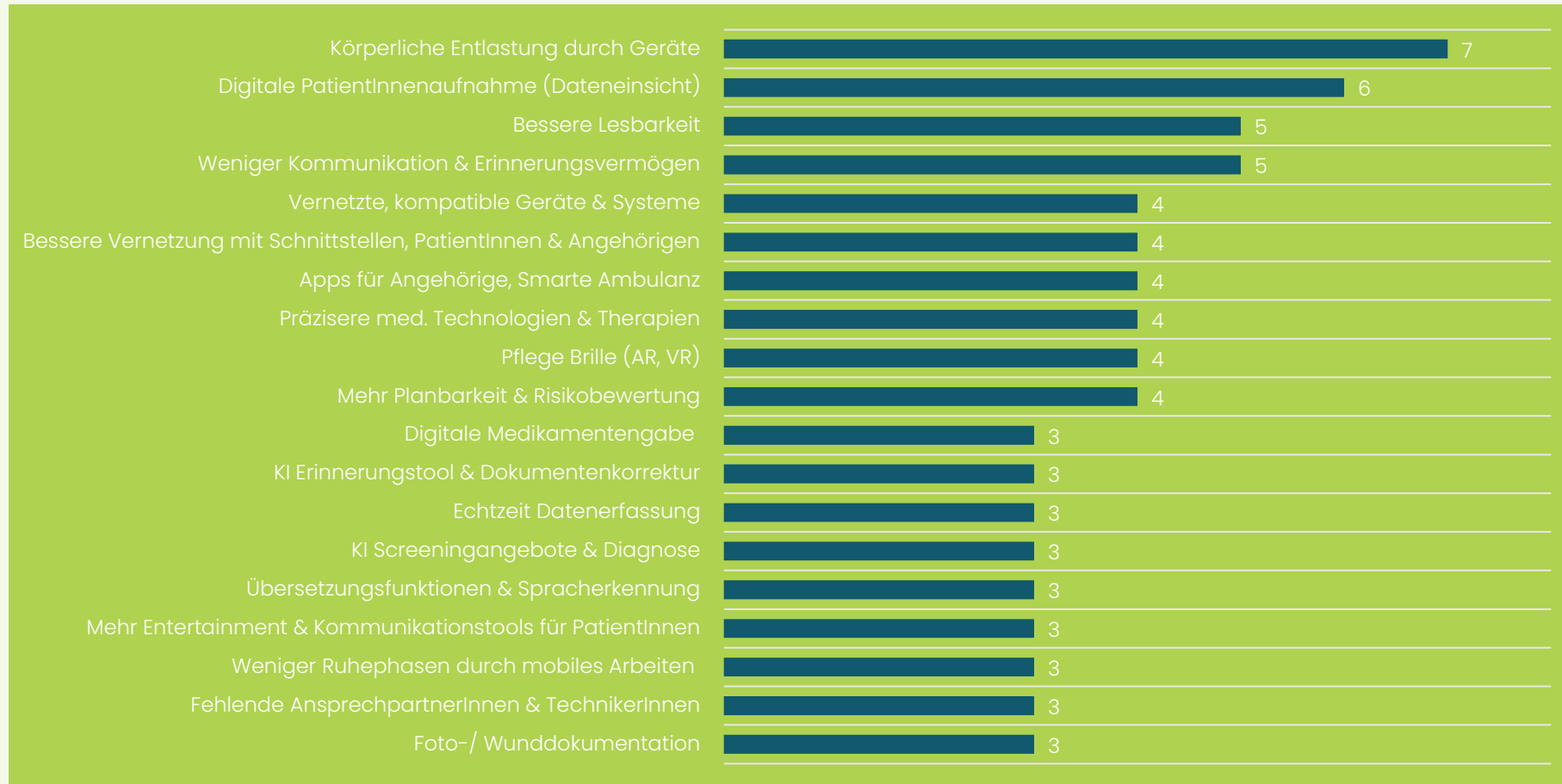
## Alle Themenfelder der Kategorie Digitalisierung Teil 1





# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Digitalisierung Teil 2



„Ich finde die Digitalisierung grundsätzlich schon schön, wenn man ein gutes System hat, das anwenderfreundlich ist. Ich würde mir wünschen, man hätte z.B. einen ITler zur Verfügung, der dann sagt: „Wir setzen uns jetzt zwei Wochen zusammen und gucken, welches dieser ganzen Systeme für Sie das Richtige ist. Das Schlimmste ist immer, wenn man hört, dass man jetzt ein System bekommt, das normalerweise für ambulante Praxen ist. Und wenn ich dann sage. Aber das passt bei uns ja nicht, es kommt ein, dann müssen Sie sich umstellen, oder was weiß ich.“

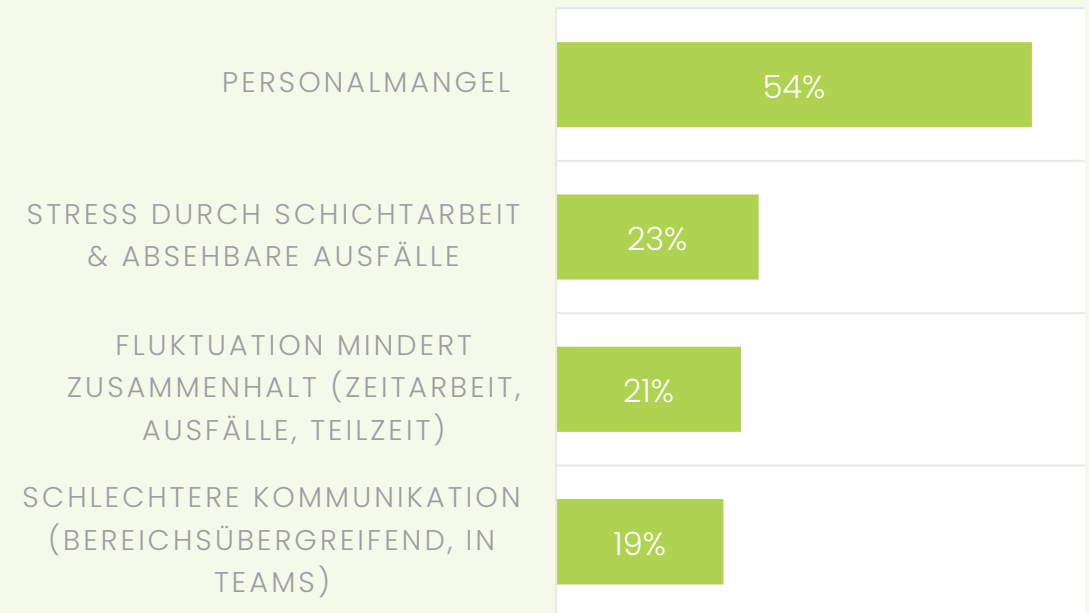
Innovation um jeden Preis ist in der Pflege keine Zeitersparnis. Für langfristige Erleichterung braucht es sinnvolle Hard- & Software, sowie sensible Prozessbegleitung & Schulungen.

# Trendauswertung

## Die Fragenkategorie Prävention

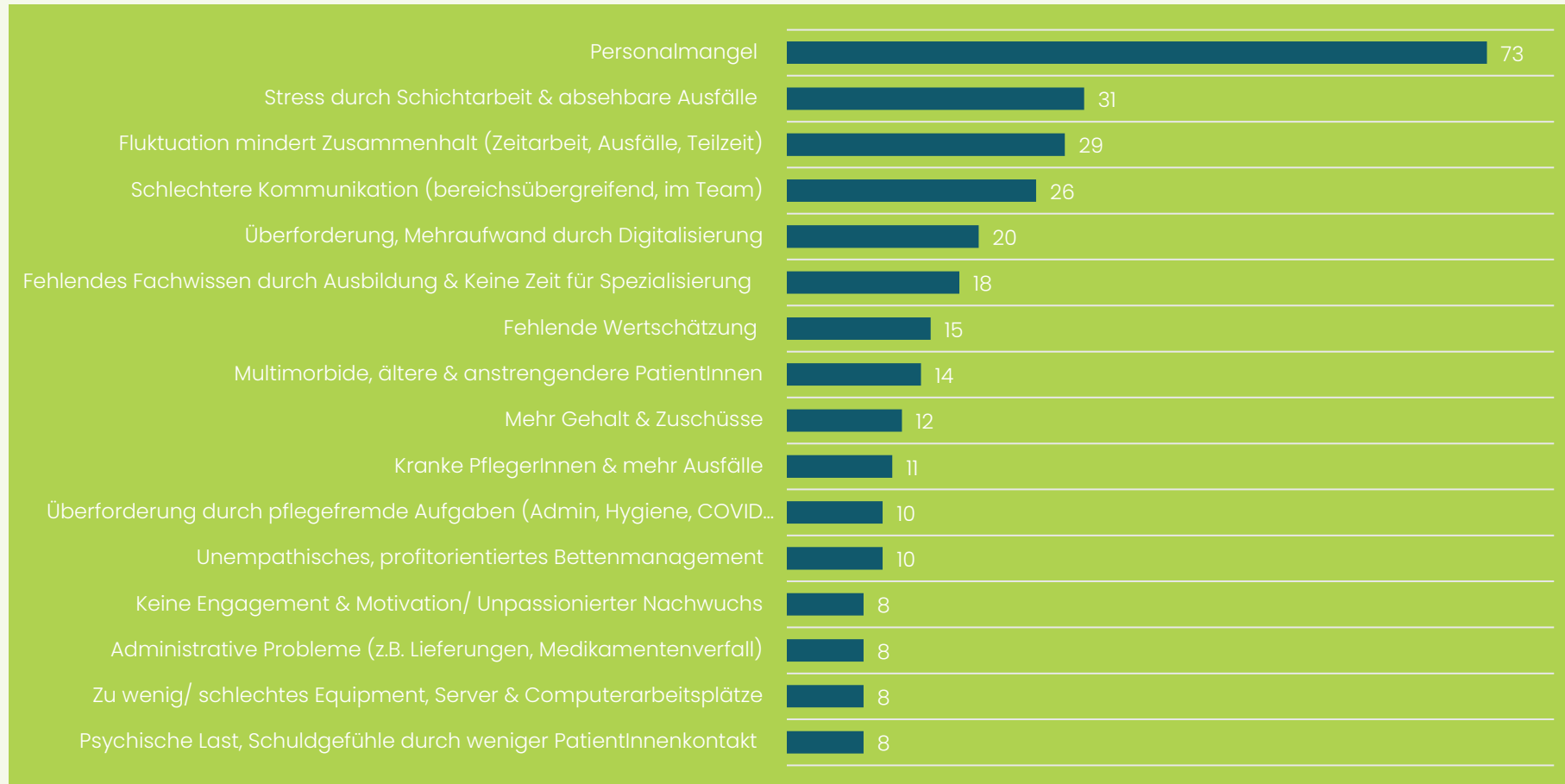
### Die Top-Trends nach der Auswertung

Welche Entwicklungen können Sie schon jetzt in Ihrem Team oder Ihrer Station voraussehen, die Engpässe oder Problemlagen erzeugen könnten. Und wie könnte man diese verhindern und positiv gestalten?



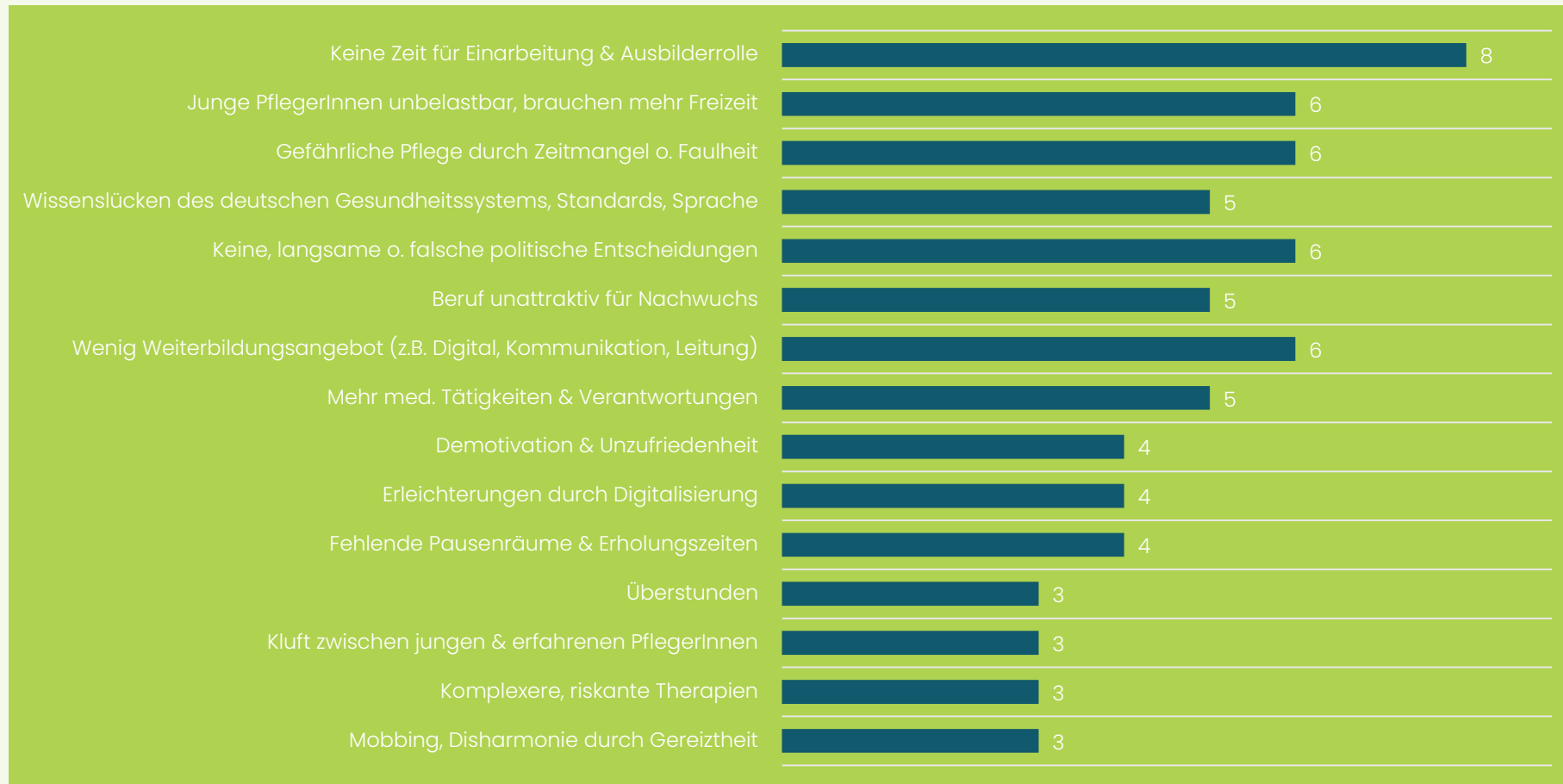
# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Prävention Teil 1



# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Prävention Teil 2



# Trendauswertung

## Die Fragenkategorie Skills

### Die Top-Trends nach der Auswertung

Dann kommen wir nun zu Stärken. Welche Stärken sind für die Erledigung ihrer Arbeit und der Ihres Teams und Ihrer Stationen in der Zukunft optimal und unverzichtbar?

EMPATHIE & MENSCHLICHKEIT

36%

KOMMUNIKATIONSFÄHIGKEIT  
& (FEHLER-)TRANSPARENZ

36%

TEAMGEIST

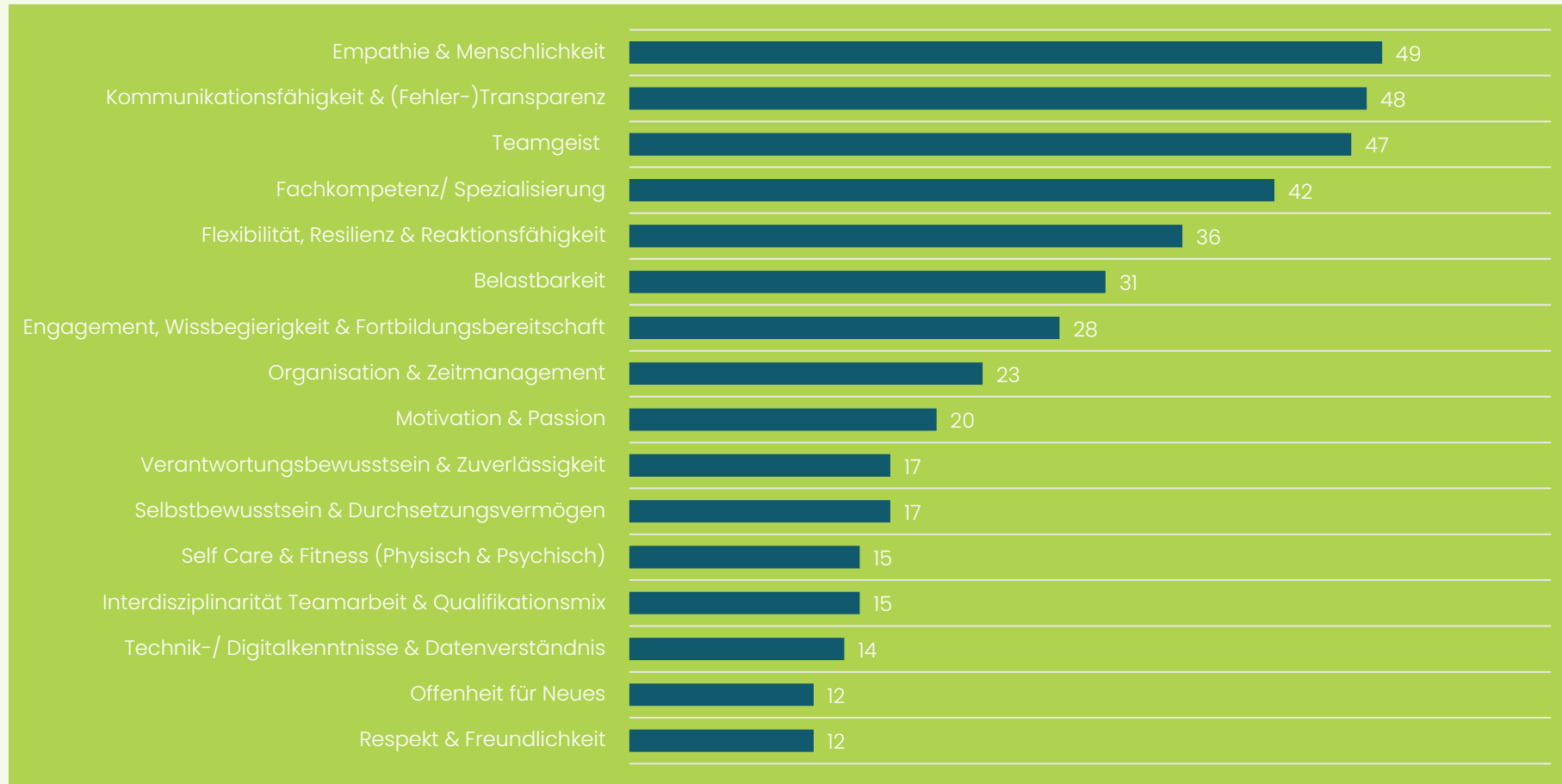
35%

FACHKOMPETENZ/  
SPEZIALISIERUNG

31%

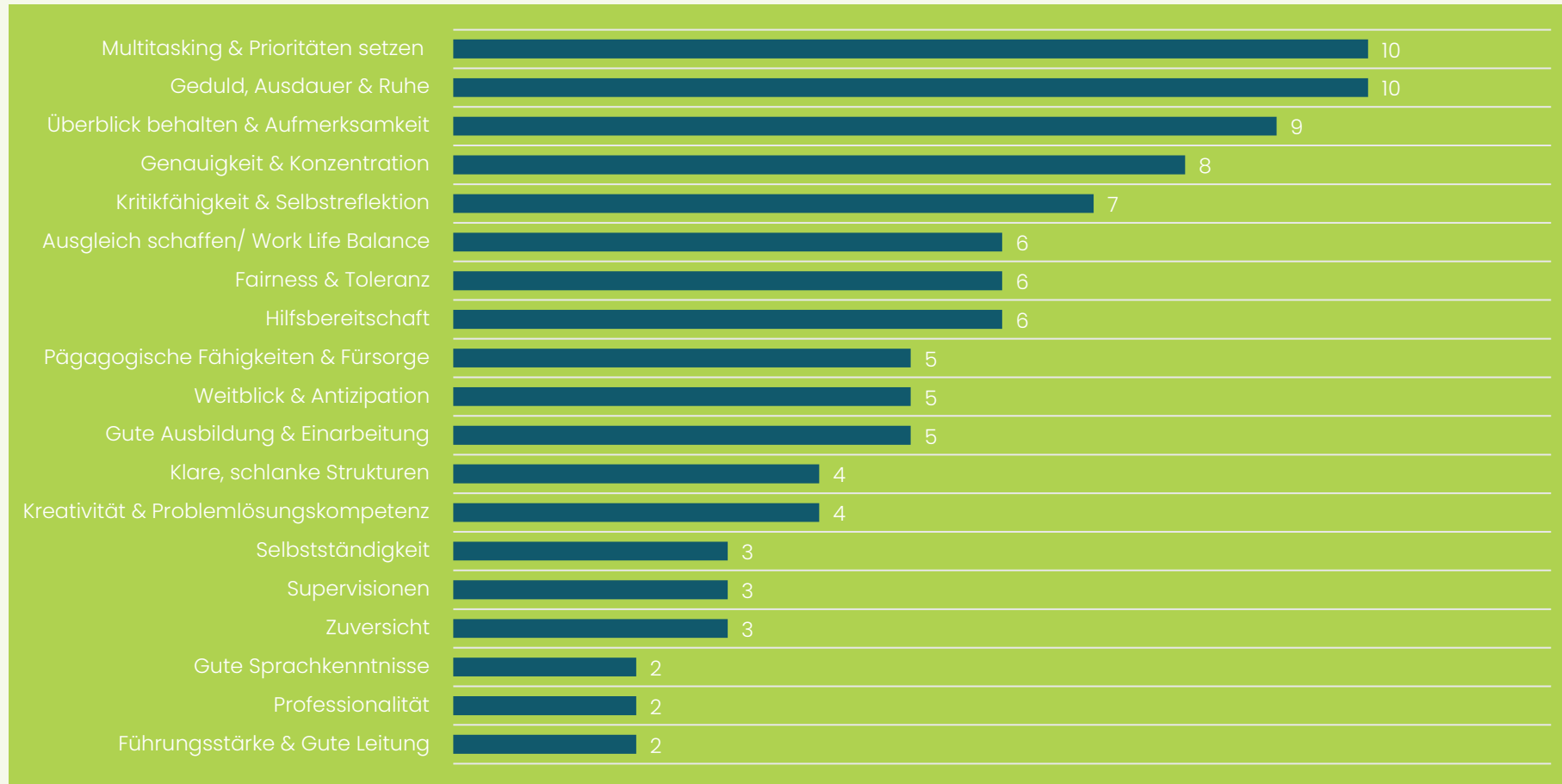
# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Skills Teil 1



# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Skills Teil 2





„Man sollte Tätigkeiten der Pflege konkretisieren und ein Konzept finden, dass definiert, welche täglichen Aufgaben der Pflege zufallen und, was nicht Aufgabe der Pflege ist. Das ist mein größter Wunsch. Wenn die Tätigkeiten der Pflege auf das reduziert werden, was die Pflege ausmacht, dann kann ich meine Arbeit leisten und muss nicht unzufrieden nach Hause gehen, weil ich es nicht geschafft habe bei meinen PatientInnen meinen Job zu machen.“

Innovation um jeden Preis ist in der Pflege keine Zeitersparnis. Für langfristige Erleichterung braucht es sinnvolle Hard- & Software, sowie sensible Prozessbegleitung & Schulungen.

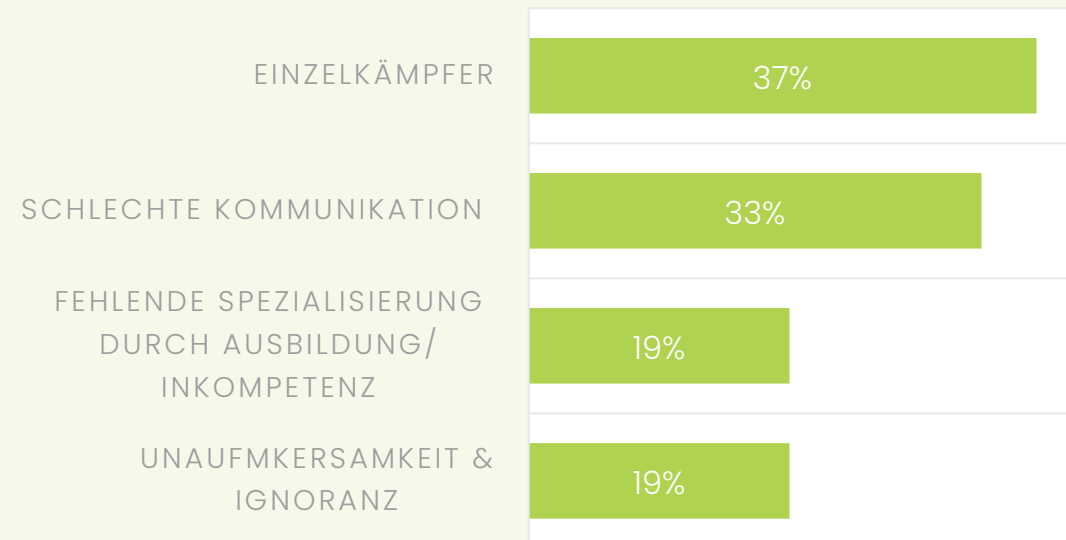
# Trendauswertung

## Die Fragenkategorie Fallen

### Die Top-Trends nach der Auswertung

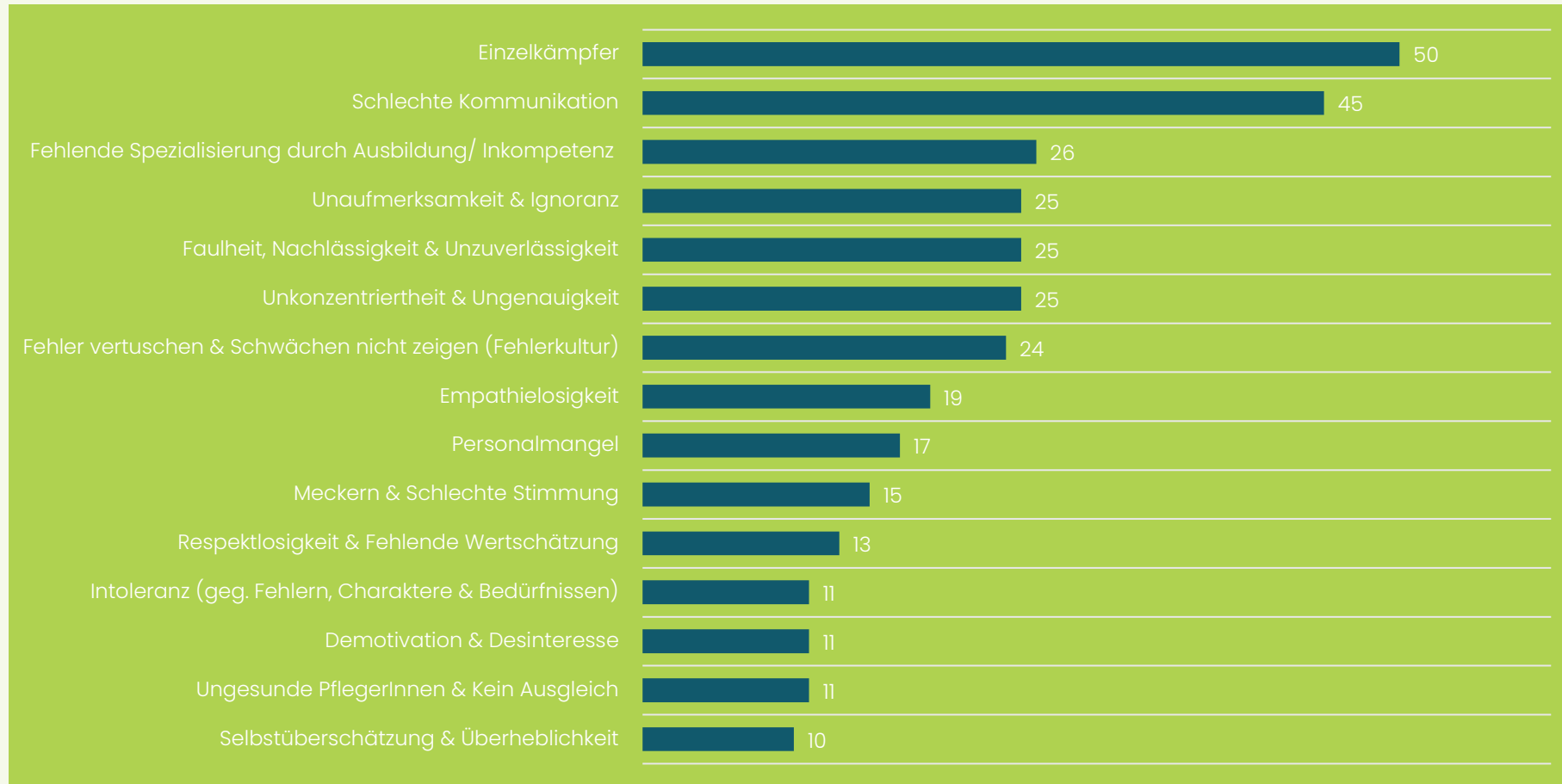
Welche Schwächen sind für Sie und Ihr Team belastend, gefährlich oder untragbar?

Worauf ist es unbedingt erforderlich, in der Zukunft zu achten?



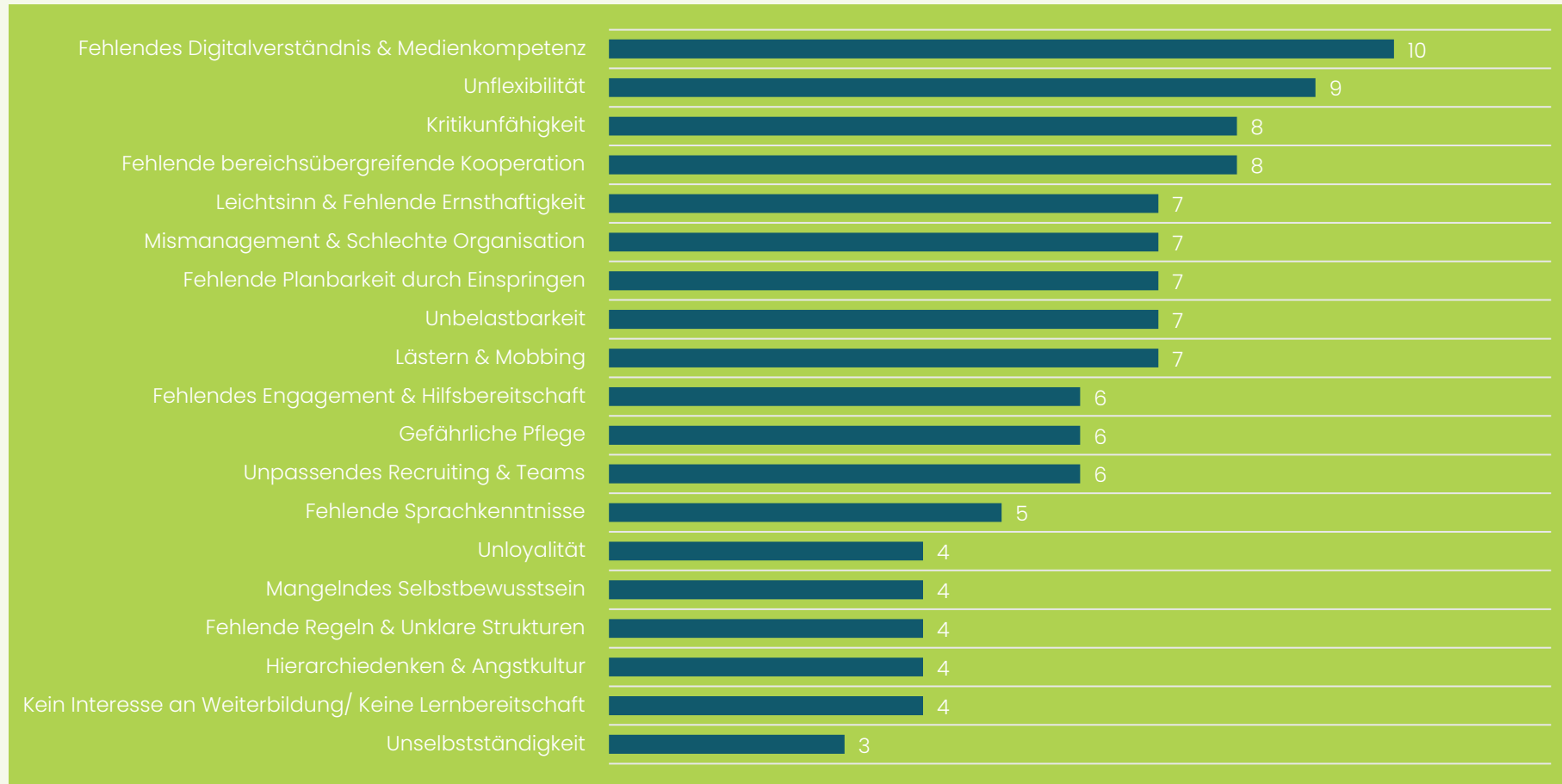
# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Fallen Teil 1



# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Fallen Teil 2



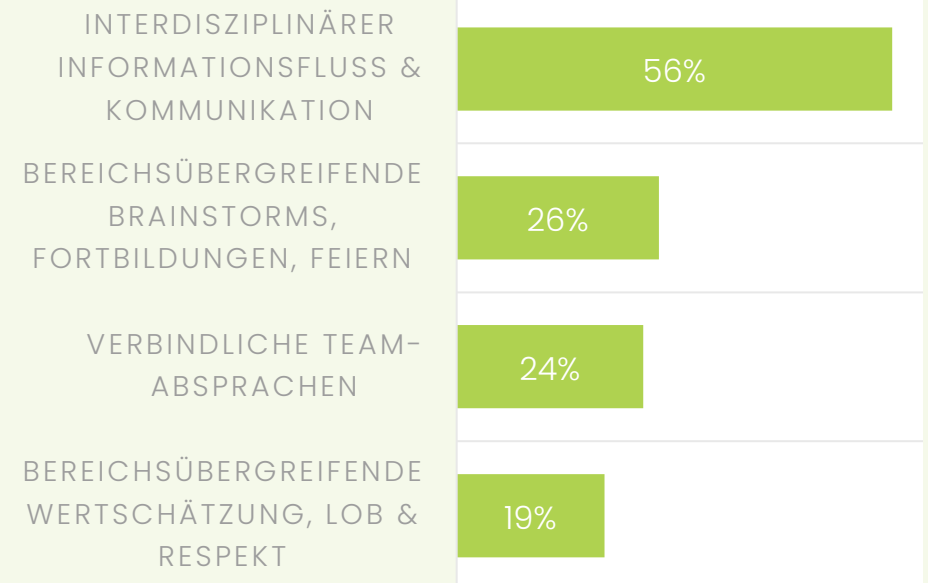
# Trendauswertung

## Die Fragenkategorie Resonanz

### Die Top-Trends nach der Auswertung

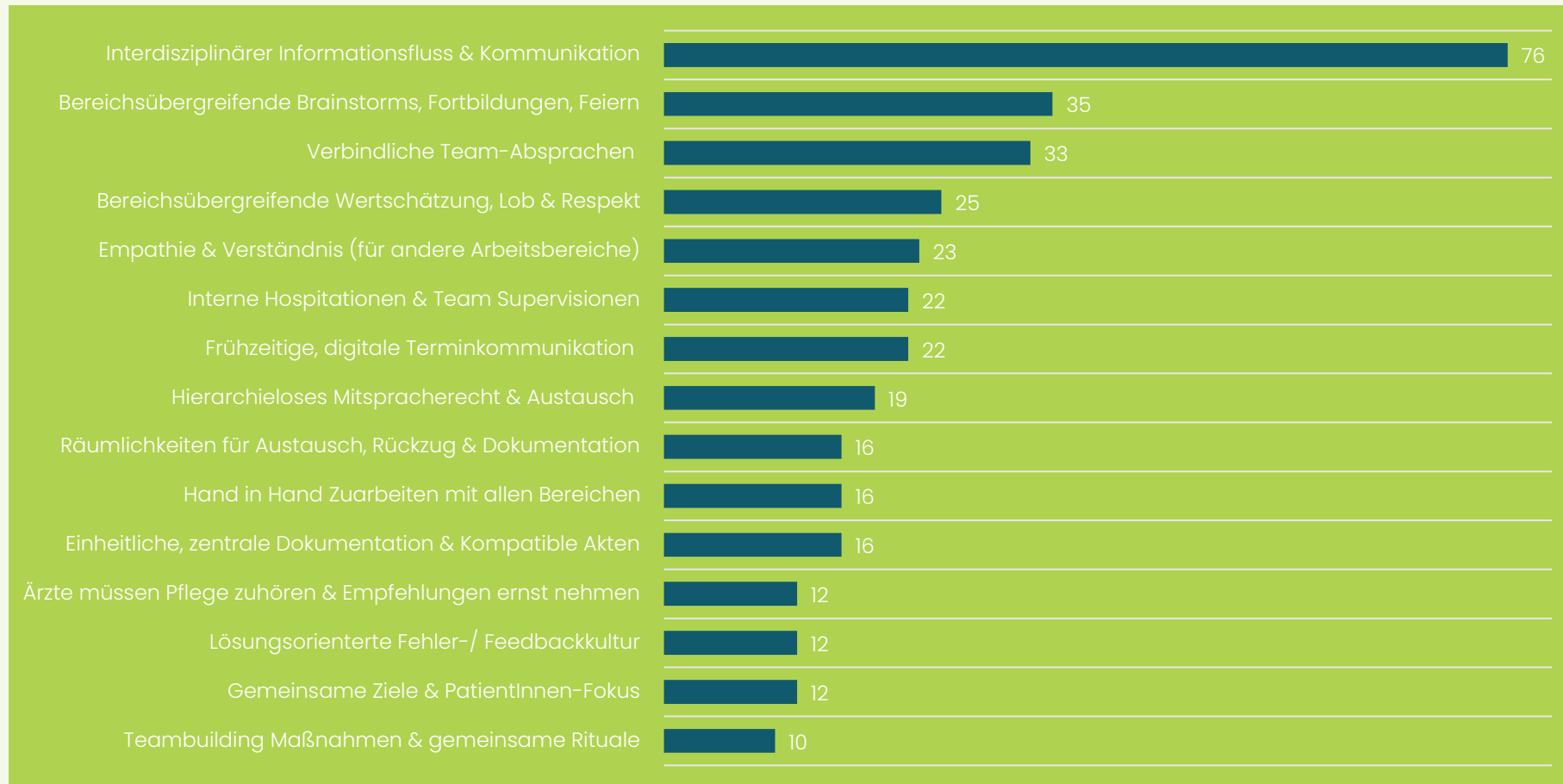
Denken Sie an die Atmosphäre und Kultur am Arbeitsplatz: Wie könnten Kommunikation und Kooperation verbessert werden?

Wie können alle beteiligten MitarbeiterInnen in Zukunft besser an einem Strang ziehen?



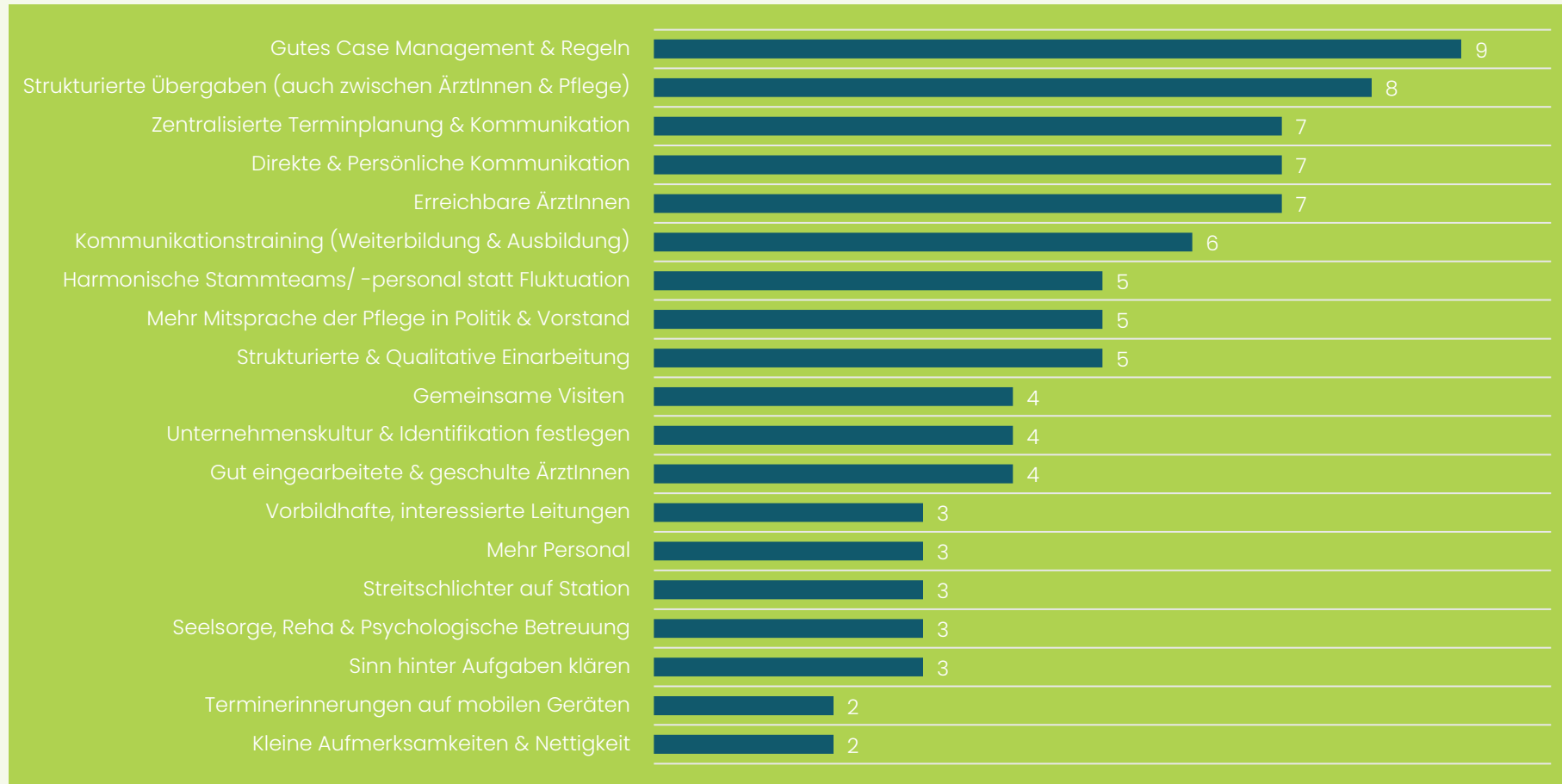
# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Resonanz Teil 1



# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Resonanz Teil 2



„Manchmal wirkt es leider etwas so, als wäre es ein „Arzt gegen Pflege“.  
Wir verbringen die meiste Zeit mit den PatientInnen, aber unsere Meinung wird oft nicht gehört oder erfragt. Vor allem dann, wenn die ÄrztInnen rotieren dauert es lange ein Verhältnis zu neuen KollegInnen aufzubauen. Oft wirkt es erstmal so, als würden neue ÄrztInnen denken, die Pflege wäre vielleicht dumm oder so.“

Am Ende geht es um den Patienten. Alle Bereiche müssen sich daher respektieren & ergänzen. Der Pflege fehlt es oft an Anerkennung & Vertrauen in ihre Kompetenzen von anderen Krankenhausbereichen.



# Trendauswertung

## Die Fragenkategorie Verantwortung

### Die Top-Trends nach der Auswertung

Kommen wir nun zum zukünftigen Verhalten von Vorgesetzten. Welche Maßnahmen sind Ihrer Meinung nach für Vorgesetzte in den nächsten Jahren hilfreich und wie würden Sie Führungskompetenz definieren?

KOMMUNIKATION AUF  
AUGENHÖHE, ERREICHBARKEIT  
& INFORMATIONSTRANSPARENZ

48%

OFFENES OHR & PERSÖNLICHER  
AUSTAUSCH

31%

DELEGIEREN & REGELN  
EINFORDERN

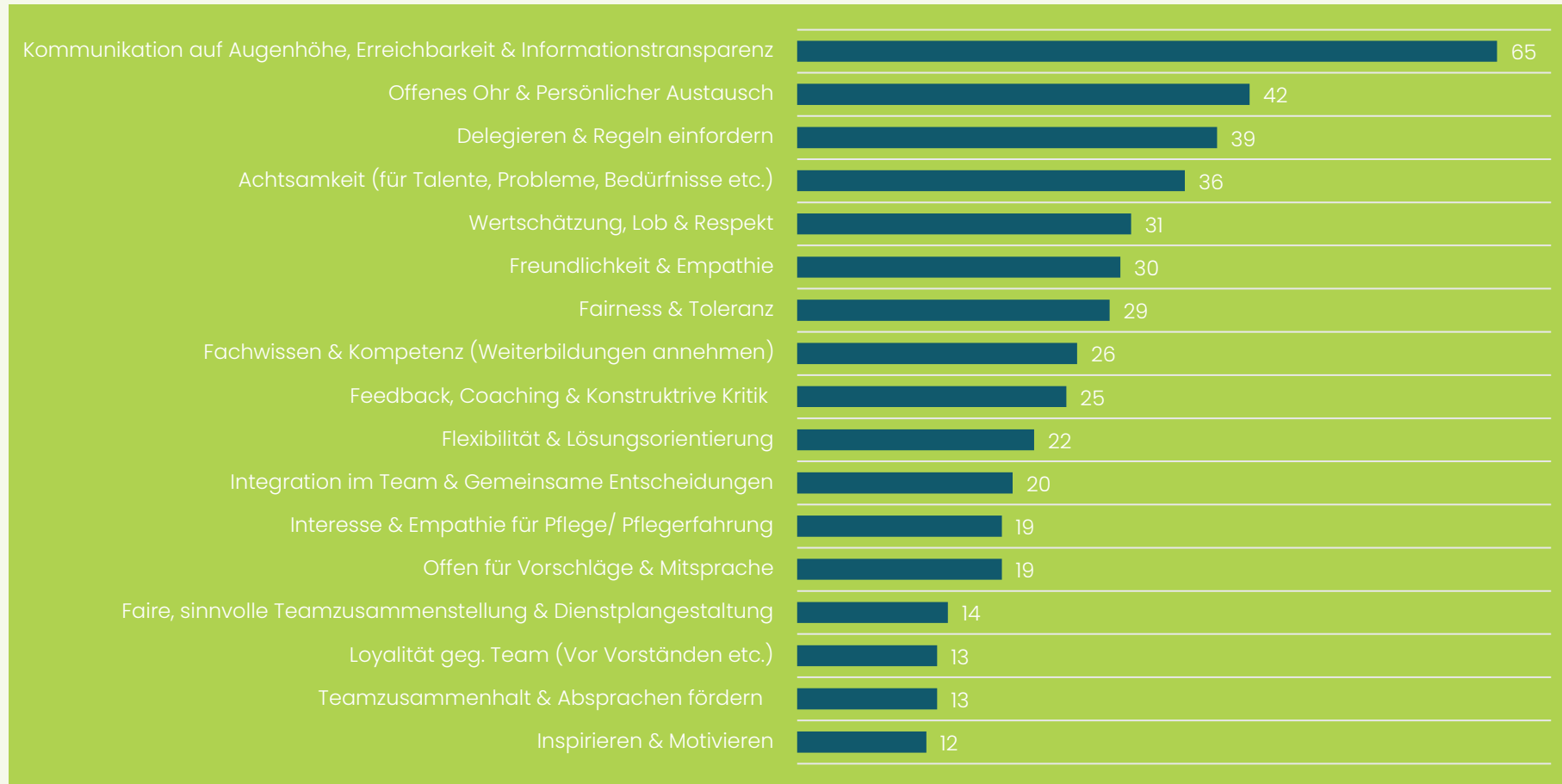
29%

ACHTSAMKEIT (FÜR TALENTE,  
PROBLEME, BEDÜRFNISSE ETC.)

27%

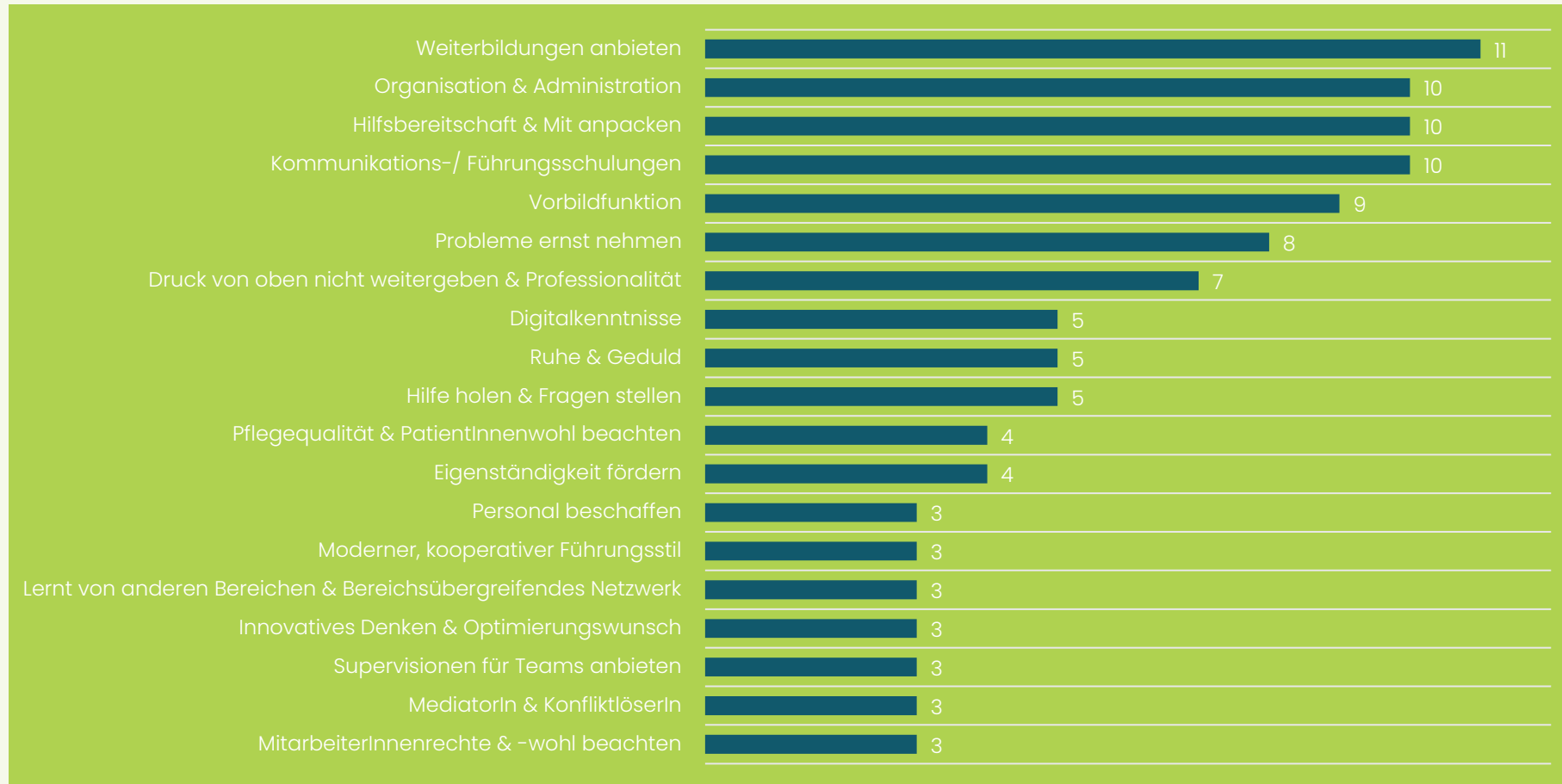
# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Verantwortung Teil 1



# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Verantwortung Teil 2



„Ich glaube für Führungspositionen ist es wichtig, sich zu fragen, was man noch tun kann, um das Team zufriedener zu stimmen. Es gibt bereits Zielgespräche, aber die verlaufen glaube ich im Sande, weil es zu wenig Angebote für Weiterentwicklung und Spezialisierung gibt. Es fehlt vielleicht ein Maßnahmenplan, wie man anständig mit MitarbeiterInnen spricht. Aber wie findet man mit Einzelpersonen und im Team gemeinsam Lösungen, um etwas zu erreichen? Ich glaube das findet bei Google und Apple statt, aber nicht in der Pflege.“

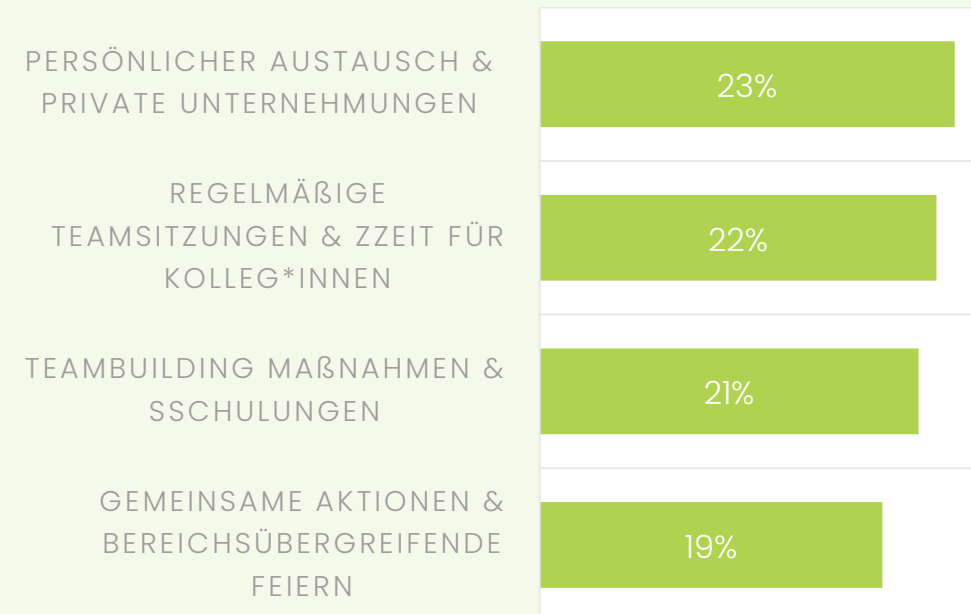
Führung braucht eine gute Balance und ein Verständnis für die Pflege, aber auch Maßnahmen für MitarbeiterInnen-Schulungen & konsequente Unterstützung.

# Trendauswertung

## Die Fragenkategorie Teams

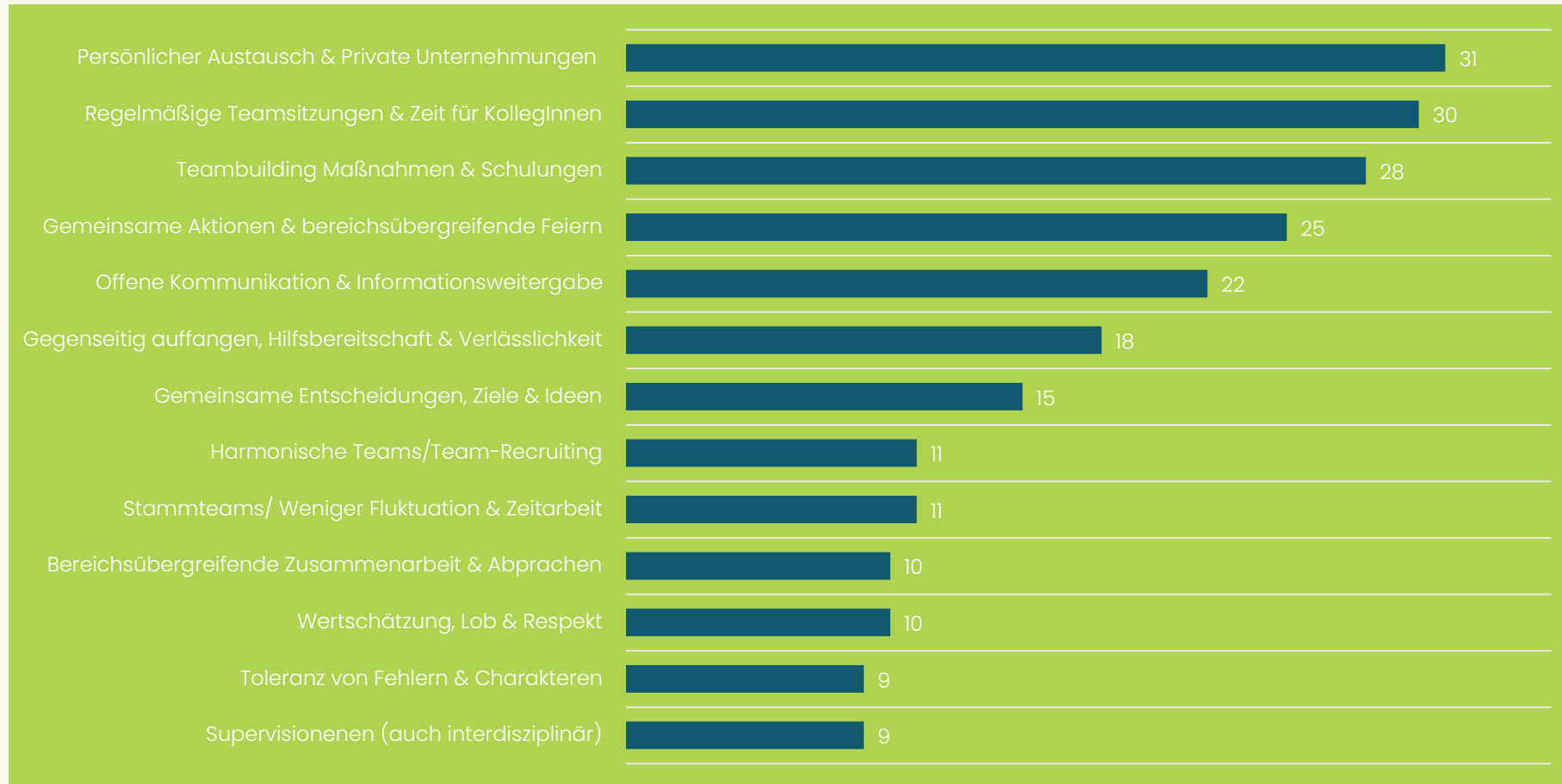
### Die Top-Trends nach der Auswertung

Welche Bedeutung hat konkret der Teamgeist für Ihre Arbeit und wie kann er in der Zukunft verbessert werden?



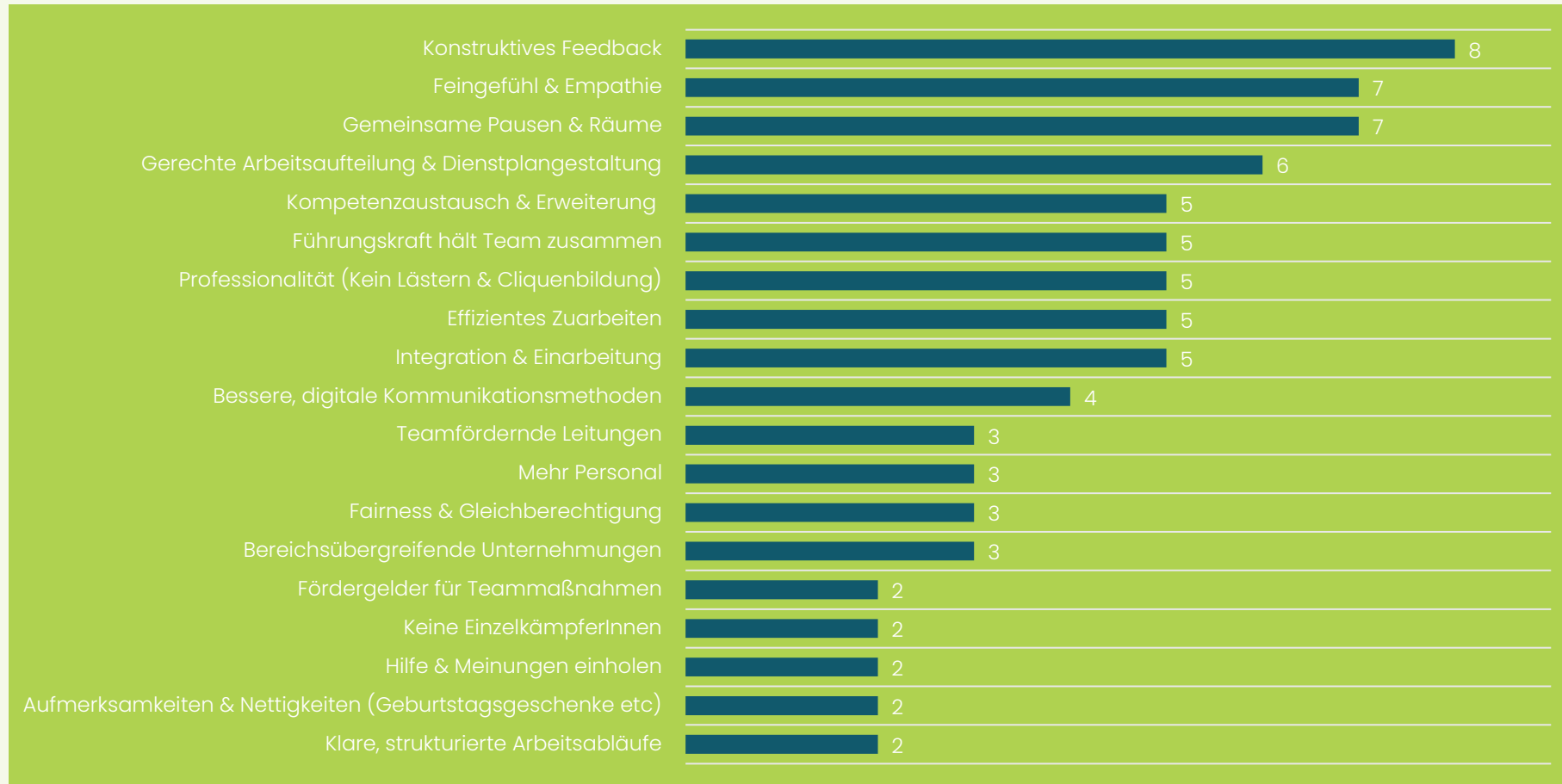
# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Teams Teil 1



# Trendauswertung

## Alle Themenfelder der Kategorie Teams Teil 2



„Mein Team habe ich wirklich sehr gern. Wir waren durch COVID getrennt und mussten auf anderen Abteilungen aushelfen. Das war eine psychische und physische Belastung für uns alle. Wir haben gestern endlich die wunderschöne Nachricht bekommen, dass wir alle zusammen wieder in unsere Abteilung kommen und das macht mir so eine Freude, dass ich das nächste Mal auch wieder gerne zur Arbeit gehe.“

PflegerInnen in harmonischen Teams sind belastbarer, motivierter & lebensfroher. Das merken am Ende auch die PatientInnen.



# Was die Klinikpflege beschäftigt

Auswertungsbereiche der Studie

Digitalisierung



Kommunikation



Teamharmonie



Wertschätzung



Psyche



Nachwuchs



# Digitalisierung

## Trends aus der Befragung

- **Mehr Arbeit weniger Menschlichkeit:** Digitalie Softwares/Geräte sind durch Inkompatibilität, fachbereich-ungerechtes Design und fehlenden empathischen Support eine weitere Belastung. Viele haben Angst durch Automatisierungen die Menschlichkeit im Beruf zu verlieren.
- **Körperliche Entlastung:** Die größte Entlastung sind zentrale Geräte und digitale Kommunikation, die Laufwege verkürzen und die Arbeit effizienter gestalten.
- **Neue Risiken:** Systemabstürze und Hackerangriffe werden mit Sorge antizipiert. Oft entsteht durch analoge Absicherung doppelte Arbeit.



Ich finde die Digitalisierung grundsätzlich schon schön, wenn man ein gutes System hat, das anwenderfreundlich ist. Das Schlimmste ist immer, wenn man hört, dass man jetzt ein System bekommt, das normalerweise für ambulante Praxen ist. Und wenn ich dann sage "Aber das passt bei uns ja nicht.", kommt ein "Dann müssen Sie sich umstellen".

**22%**

sagen, dass sie sich in Zukunft mehr Digitalisierung wünschen.

Lebensbereich: Digitalisierung

**27%**

sehen Empathie & Menschlichkeit als wichtigste Skills für den Nachwuchs..

Lebensbereich: Skills

**36%**

erwarten in Zukunft Überforderung und mehr Zeitaufwand durch zu komplexe Software und langsame Gerät.

Lebensbereich: Digitalisierung

# Teamharmonie

## Trends aus der Befragung

- **Das Immunsystem:** Sich gut ergänzende Teams stärken die individuelle Stressimmunität. Man steht füreinander ein. PflegerInnen sind gesünder, motivierter und lernbereiter.
- **Der sichere Hafen:** Die Belastungen der KlinikpflegerInnen sind für ihre Familien und Freunde schwer zu verstehen. Das Team bietet hier stets Rückhalt.
- **Die Panik vor dem Springerdienst:** Einspringen auf fremden Stationen und hohe Teamfluktuation durch ZeitarbeiterInnen/SpringerInnen, sind eine der schlimmsten Belastungen.



Mein Team habe ich wirklich sehr gern. Wir waren durch COVID getrennt und mussten auf anderen Abteilungen aushelfen. Das war eine psychische und physische Belastung für uns alle. Wir haben gestern endlich die wunderschöne Nachricht bekommen, dass wir alle zusammen wieder in unsere Abteilung kommen und das macht mir so eine Freude, dass ich das nächste Mal auch wieder gerne zur Arbeit gehe.

**37%**

sagen Einzelkämpfer sind ein No-Go in Pflegeberufen.  
Lebensbereich: Skills

**21%**

empfinden die hohe Fluktuation in den Teams und die Zeitarbeit als belastend. Dem müsse unbedingt vorgebeugt werden.  
Lebensbereich: Prävention

# Psyche

## Trends aus der Befragung

- **Der Frust des Stillstands:** Ausbleibende Entscheidungen aus Politik und Krankenhausmanagement verstärken die Angst vor der Zukunft durch Aussichtslosigkeit und Frust.
- **Krisenlast:** Die Last durch die Pandemie und jede weitere Krise sorgt für nachhaltige psychische Schäden. Psychologische Unterstützung ist ein Muss.
- **Schuldgefühle:** Pflege ist ein menschlicher Beruf. KlinikpflegerInnen wollen dem Team und den Patienten gerecht werden. Zeitdruck und Überforderung sorgen für Schuldgefühle.

Wenn man weiterhin die Ressourcen der MitarbeiterInnen so verpulvert und die Leute aufs Zahnfleisch gehen lässt, wird der Beruf abstumpfen und weiter an Qualität verlieren. Die Cleveren werden sagen: „Bis hierhin und nicht weiter.“ Und die anderen, die aus Leidenschaft den Beruf ergriffen haben, die fühlen sich ihrer Berufung erlegen und finden keine Notbremse. Die enden dann mit Burnout und Depressionen.

**30%**

sehen die durch die Schichtdienste unplanbarer Freizeit und absehbare Ausfälle als mental untragbar an.

Lebensbereich: Schmerzpunkt

**16%**

haben durch die psychischen Nachfolgen durch COVID-19 ihre Schmerzgrenze erreicht.

Lebensbereich: Schmerzpunkt

**23%**

sehen „Belastbarkeit“ als eine essenzielle Fähigkeit für den Nachwuchs.

Lebensbereich: Skills

# Wertschätzung

## Trends aus der Befragung

- **Wertschätzung ist Facettenreich:** Nicht nur angemessenes Gehalt zeigt Wertschätzung. Respekt bedeutet eine Anerkennung der Professionalität der Pflegeberufe.
- **Interdisziplinäre Aufklärung:** Andere Klinikbereiche müssen der Pflege Vertrauen und ihre PatientInnenkenntnisse nutzen.
- **Definition der Pflege:** Die Politik kann der Pflege durch klare Entscheidungen Respekt erweisen. Beispielsweise durch eine Abgrenzung der Kompetenzen nach oben und unten.



Gott sei Dank wird die Pflege langsam schon aufgewertet. Dazu gehört natürlich die gesellschaftliche Anerkennung, dann aber auch die Bezahlung, und auch einfach so ein Umdenken. Wir Pflegekräfte handeln nicht mehr nur aus altruistischen Gründen, so wie früher die Ordensschwestern. Wir machen einen Beruf, im besten Fall eine Berufung. Unsere Arbeit sollte daher wertgeschätzt werden.

**21%**

geben an, in Zukunft auf mehr Wertschätzung & Anerkennung für ihren Beruf zu hoffen.

Lebensbereich: Mission

**19%**

geben für die Verbesserung der Kultur am Arbeitsplatz einen Wunsch nach bereichsübergreifendem Respekt und Wertschätzung an..

Lebensbereich: Resonanz

**23%**

wünschen sich von Vorgesetzten mehr Lob, Respekt und Wertschätzung.

Lebensbereich: Verantwortung

# Kommunikation

## Trends aus der Befragung

- **Persönliche Absprachen:** Trotz Digitalisierung bleiben persönliche Gespräche für die Klinikultur hochrelevant. Aber viele kennen heute kaum die Gesichter der Krankenhausleitungen.
- **Abteilungsübergreifendes Zeitmanagement:** Die Telematikinfrastuktur und digitale Terminmanagement Dienste können helfen, die Harmonie zwischen den Stationen und Fachbereichen zu wahren.
- **Auf Augenhöhe:** Kommunikation, vor allem mit Vorgesetzten, soll offen sein. Es darf und muss auch persönliche Gespräche geben. Faire, ehrliche Gespräche auf Augenhöhe sind das Ziel.

Es braucht Kampagnen, die der Unternehmenskultur eine Richtung geben und genau angeben, wie wir miteinander umgehen wollen. Also nicht im Sinne Anweisung zum professionellen Umgang, das ist dann wieder das ist nur ein Papiertiger. Sondern es braucht langfristig geplante Aktionen, die auch immer wieder in Erinnerung gerufen werden. Und sollte es Probleme geben, müsste es auch einen Schiedsrichter geben.

**56%**

denken es braucht in Zukunft einen besseren interdisziplinären Austausch, Informationsfluss & Kommunikation.

Lebensbereich: Resonanz

**23%**

finden, dass die Führungskräfte der Zukunft auf Augenhöhe kommunizieren sollen, mit guter Erreichbarkeit und Informationstransparenz.

Lebensbereich: Verantwortung

# Kommunikation

## Trends aus der Befragung

- **Individualismus:** Junge Generationen suchen Talentförderung, wollen sich spezialisieren, und von Vorgesetzten für individuelle Bedürfnisse beachtet werden. Alternative Schichtmodelle und Schnittstellen sind im Trend.
- **Kluft zwischen Jung und Alt:** Anstatt sich gewünschte Freiheiten durch Kompetenzen erarbeiten zu können, gewinnt der Nachwuchs zu wenig Fachkenntnisse in der Ausbildung und wird zu einer zusätzlichen Last.
- **Sinnvoll und Spannend:** Die einzigartige Kombination aus Menschlichkeit und Medizin ist sinnstiftend und abwechslungsreich. Eine attraktive Mischung.



Es braucht Kampagnen, die der Unternehmenskultur eine Richtung geben und genau angeben, wie wir miteinander umgehen wollen. Also nicht im Sinne Anweisung zum professionellen Umgang, das ist dann wieder das ist nur ein Papiertiger. Sondern es braucht langfristig geplante Aktionen, die auch immer wieder in Erinnerung gerufen werden. Und sollte es Probleme geben, müsste es auch einen Schiedsrichter geben.

**31%**

wünschen sich, dass ihr zukünftiger Beruf aus mehr Weiterbildungen, Studienmöglichkeiten und Spezialisierungen bestehen wird.

Lebensbereich: Job-Design

**15%**

erwarten vom Nachwuchs mehr Passion & Motivation

Lebensbereich: Skills

**21%**

geben die unzureichenden Fachkenntnisse des Nachwuchses durch die aktuelle Ausbildung als Schmerzgrenze an.

Lebensbereich: Schmerzgrenze

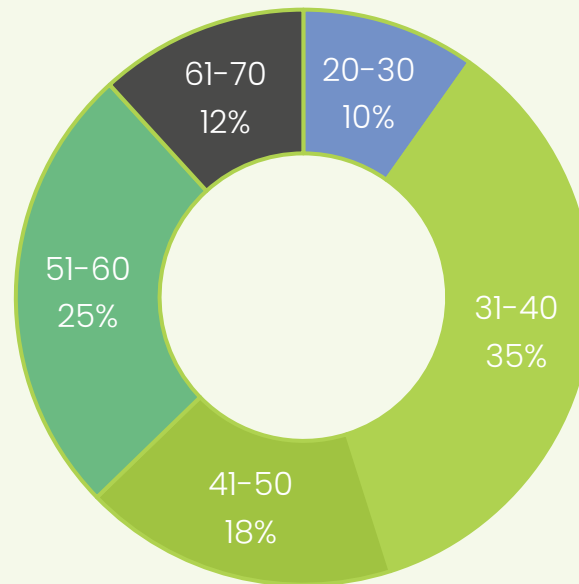
# Das Zukunftsdenken der Pflege

## Innovationsdichte in den Befragungen

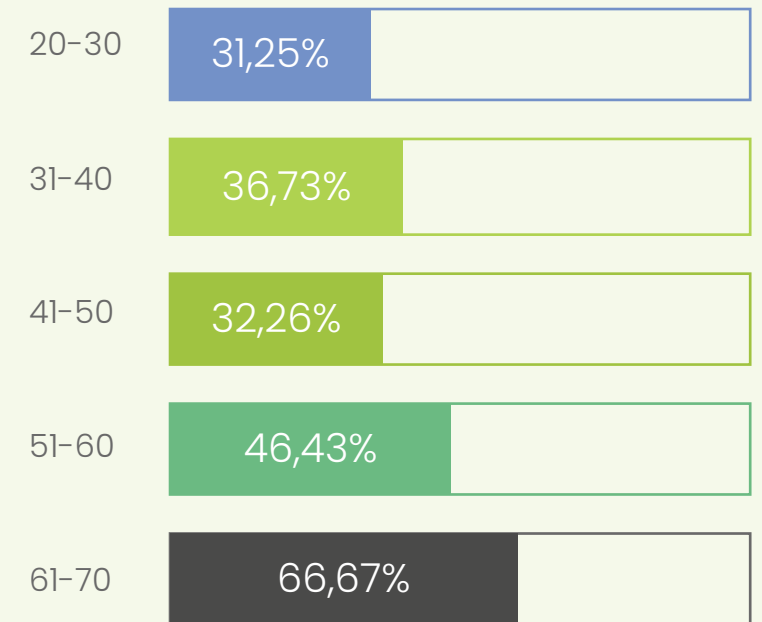


**39%**

der 135 Interviews beinhalten mindestens eine(n) originelle Innovation oder Beitrag.



Absolut stammen die meisten innovativen Beiträge aus der Altersgruppe zwischen 31 und 40 Jahren.



Im relativen Verhältnis zu allen ausgewerteten Altersgruppen zeigt sich, dass die Ideen bei den erfahrenen PflegerInnen ab 51 zunehmen.



# Innovationsbereich: Digitalisierung

## Ideensammlung aus der Studie

- **Smarte Ambulanz** & Apps für Kommunikation mit PatientInnen und Angehörige. **Home Monitoring** entlassener und kommender PatientInnen
- Mehr **Tablets am Bett** für mobileres arbeiten und PatientInnenkommunikation, aber auch Ruheräume und designierte Computerarbeitsplätze auf Station
- **Optimierung der Softwares** für Bedürfnisse individueller Fachbereiche: Intuitivere und weniger Klicks, überschaubarer, kompatibler
- **KI als Filterfunktion** von Datenfluten und **Diskussionsgrundlage** bei ethischen Fragen
- **Lernprogramme & Apps** als Weiterbildungen und Digitalisierung aber auch spielerische Compliance Schulung von PatientInnen
- **Digitales Tracking von PatientInnen** zur Terminplanung & Zeitmanagement. Elektronische Anfragen auf anderen Stationen.
- **Digitale Personalakte** für Leitungen und digitales Feedback
- **Notizfunktion in ärztlichen Akten** für regelmäßige Empfehlungen aus Pflege.
- Menschliche, **empathische Schulungen** für Digitalkenntnisse & Technikverständnis und digitale ExpertInnen, IT-Support oder **Prozessbegleiter** als AnsprechpartnerInnen auf der Station.
- **Klinik-Messenger** oder digitale ID für die interne und bereichsübergreifende Kommunikation
- **Risikodatenzugriff**, Sicherung & Plan B Server im Falle von Hackerangriffen, Serverabstürzen und Stromausfall
- Kompatible und **vernetzte Geräte** für leichteren, standortübergreifenden Datenaustausch und Übergaben
- **Digitale Dienstplanung** & Apps für vorzeitig planbare Freizeitgestaltung und absehbare Ausfälle
- **Digitale Gehaltsabrechnung** & Überstundenerfassung
- **Übersetzungstools** für ausländische PflegerInnen & PatientInnen. **Spracherkennung** der Dokumentation über Headsets o. Tablets.
- Digitale, **automatisierte Medikamentennachbestellungen** mit Barcode Scanning und Tracking-Funktion für mehr Planbarkeit
- **Remote ExpertInnen** Visite über **Hologramm** Anrufe

# Innovationsbereich: Soziales

## Ideensammlung aus der Studie

- Diversere Teams & regelmäßige, verbindliche Absprachen. (Besonders zwischen Jung und Alt)
- Interdisziplinäres & teaminternes Ideenforum
- Mini-Supervisor als Streitschlichter auf Stationen verfügbar
- Gemeinsame Teamanschaffungen für Pausenräume & Station
- Kennlerntreffen & Integrationsveranstaltungen für neue PflegerInnen
- Festgelegter Raum für Teamabsprachen
- Achtsamkeitstraining
- Schnuppertag auf Stationen vor fester Anstellung zur Sicherung von Teamharmonie
- Schulungen der Pflegeverantwortungen mit ÄrztInnen für mehr Vertrauen und Empathie
- Gemeinsame Visiten mit ÄrztInnen ermöglichen und fest einplanen
- Sensible, alternative Arbeitsmodelle für Eltern, ausfallgefährdete & erfahrene PflegerInnen
- Mehr Kitas in Krankenhäusern für Eltern
- Schulungen & Förderung multikulturellen Arbeitens mit diversen Charakteren

# Innovationsbereich: Prozesse

## Ideensammlung aus der Studie

- Audio-Mitschnitte bei PatientInnengesprächen für Übergabe und Dokumentation
- Direkte Spezialisierung auf eine Station in der Ausbildung
- Guides, Selbstpflegeindex, Selbstcheck-Listen & Informationsmaterial für Angehörige
- ExpertInnen für Aufklärungsgespräche & ambulante Hilfe
- Spezialisierte PflegeexpertInnen für Trainee- oder MentorInnenprogramm für ausländische PflegerInnen
- Regelmäßige Ausfallkonzepte für planbare Szenarios
- Einfachere Mitsprache in Gremien & Vorständen
- Übersichtliches Stammbblatt mit wichtigsten Infos direkt abrufbar in Dokumentation
- Kostenlose Bahntickets, Ermäßigung im öffentlichen Raum & verfügbare Parkplätze für Pflege
- Flexiblere Schulungsoptionen & Vorlaufzeit bei Neuerungen
- Kostenloser Zugang zu Fitnessstudios, Wellnessangebote & Bike-Leasing Angebote
- Akzeptanz & Umsetzung der kontrollierten Sterbehilfe für Entlastung der Pflege
- Kreative, garantierte Auszahlung von Überstunden ohne Steuerklassenerhöhung
- Regelmäßiger Stundenabbau & flexiblere Dienstplanung mit steigendem Alter
- Strategische Stationsarchitektur mit hellen Erholungsräumen, kurzen Wegen, zentraler Stationsleitungsbüro auf Station und sinnvoll platzierten Dokumentationsstationen
- Belohnung von Weiterbildung & angepasste Verantwortungen mit steigenden Kompetenzniveaus
- Aufklärung über Pflege & Einbindung der Pflege in Informationsfluss durch Pflege Newsletter und Mailinglisten
- Krankenhauseelsorger, Rehaplätze, psychosomatische Einzelbetreuung & therapeutische Beratungsstellen für PflegerInnen

„Ich weiß, dass es ein Privileg ist zu wissen, warum man seinen Job macht und dass man da nicht nachdenken muss: Warum? Was mache ich? Warum steh ich auf und gehe ich zur Arbeit. – Nein, das habe ich nicht.“

Die Pflege ist für viele ein Traumberuf. Es geht darum ihn zu erhalten, authentisch & attraktiv nach Außen zu bewerben und das Soziale und Menschliche nicht zu verlieren

# O-Töne aus den Interviews

## Stimmungsbild

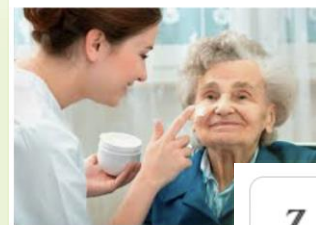
Antiquierte Rechtsgrundlage **Als wär ich der Hausmeister**  
Wegrationalisierung des Personals **Mischmasch Ausbildung**  
**Zukunftsangst** **Pflege ist Mädchen für alles** Wertschätzung Schweres Seufzen  
Zweites Zuhause **Scheindigitalisierung Traumjob** Hochspezialisiert Degradierung  
Abfertigung Papiertiger Starke Angst Pflege ist Überbrückungszweck **Fußabtreter**  
Profitorientierung **Teamgeist** Verantwortungen Abgrund Abartig  
Böses Blut **Fließbandarbeit** Gute Pflege wird Privileg Nase voll Fürsorge  
Machtlosigkeit In kalte Wasser geworfen Horror **Gesundheitsfabrik** Wahnsinn  
Trümmerfeld Gehalt ist ein Witz Dankbarkeit Schweinsgalopp Solidarisieren  
Festgefahren **Ressourcenverschwendung** **Gefährliche Pflege**  
Im Regen stehen gelassen **Leidenschaft** Katastrophale Rahmenbedingungen  
Burnout Wunderschöne Zusammenarbeit Hohe Ansprüche **Schuldgefühle**

# Außenwahrnehmung

## Wie die Pflege sich gesehen fühlt

"Letzte Woche war ein Artikel in der WAZ, da ging es um Pflegekräfte aus dem Ausland. Also letztendlich, wenn das das Bild der Pflege in Deutschland ist, dann ist das falsch.

[...] Das hat ja mit einer Pflegekraft, die ein Examen gemacht hat und beispielsweise auf hochspezialisierten Stationen eingesetzt ist, wenig zu tun."



AMBULANTE PFLEGE – Sozialdi  
sozialdienst-germering.de



CORONA-PANDEMIE

### Corona-Bonus: Pflegekräfte sollen bis zu 550 Euro bekommen

Aktualisiert: 22.02.2022, 16:55 | Lesedauer: 3 Minuten  
Julia Emmrich

Z Die Zeit

#### Pflege von Angehörigen: Wärsst du bereit, deine ...

Und dem soll ich den Arsch abwischen? Aber hatte ja drei Söhne ... Er hat sich erhängt!

25.11.2021



Altenhilfe und Pfl  
der-paritaetische.di

Z Die Zeit

#### Pflegebonus: Karl Lauterbach will Bonus nur für bestimmte Pflegekräfte

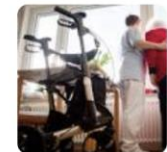
"Der Pflegebonus sollte vor allem Pfl  
Corona-Pandemie besonders belaste  
vor 1 Monat



Stuttgarter Nachrichten

#### Altenpflege in Deutschland - Mindestlöhne sollen deutlich steigen

„Pflege- und Betreuungskräfte sind fachlich hochkompetent - das muss sich ...  
Auch die Vorständin der Diakonie Deutschland, Maria Loheide,...  
vor 1 Stunde



# Das Jung-Alt-Gefälle

## Wahrnehmungsunterschiede

Junge Pfleger:innen & Nachwuchs	Erfahrene Pfleger:Innen
<ul style="list-style-type: none"><li>○ Pflege ist oft ein Zwischenschritt im Studium oder der sichere Nebenjob. Viele wollen weg vom Bett und ins Management oder die pädagogischen Richtungen.</li><li>○ Pflege in Vollzeit halten sie zukünftig für unerträglich.</li><li>○ Die generalistische Ausbildung war nicht vorbereitend genug. Fehlende Fachkompetenz muss durch bessere Einarbeitung kompensiert werden.</li><li>○ Teamarbeit und Pflege am Menschen sind schön, aber der Stress überwiegt.</li><li>○ Mehr Gehalt und Aufstiegschancen sind enorm wichtig.</li><li>○ Der Schichtdienst ist untragbar, wenn die Freizeit nicht planbar ist. Ausgleich ist Alles, und ohne Zeit für das Privatleben geht es nicht.</li><li>○ Weiterbildungen sind interessant, vor allem wenn sie Auswirkungen auf Position und Gehalt haben.</li><li>○ Digitalisierung ist gut aber noch lange nicht optimal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Pflege ist eine Berufung und eine wunderschöne, menschliche Tätigkeit, die momentan Missmanagement zum Opfer wird.</li><li>○ Es werden PflegerInnen am Bett gebraucht und nicht nur AkademikerInnen.</li><li>○ Die Ausbildung bereitet nicht auf die Fachbereiche vor und ist daher zu unspezifisch.</li><li>○ Der Nachwuchs ist zu sehr mit sich beschäftigt, nicht mehr belastbar, unsozial und desinteressiert.</li><li>○ PflegerInnen sollten trotz Personalmangel nach Qualität, Motivation und Harmonie mit Teams eingestellt werden.</li><li>○ Digitalisierung ist überfordernd und riskant.</li><li>○ Brauchen nicht mehr Vergütung, sondern mehr Zeit für PatientInnen.</li><li>○ Überstunden sind in Ordnung wenn jeder mal einspringt.</li><li>○ Einspringen auf anderen Stationen und ZeitarbeiterInnen zerreißen Stammteams und Wohlbefinden.</li></ul>

# Die Pflege-Personas

## Was bedeuten diese?

In den anonymisierten Gesprächen zeigen sich differenzierbare zukunftspsychologische Denkmuster und Verhaltensweisen. Diese lassen sich in vier Archetypen mit einzigartigen Sichtweisen auf den Pflegeberuf und dessen Zukunft unterteilen.

### Die Personas differenzieren sich in:

- Zukunftsperspektive
- Generation und Erfahrungsschatz
- Lebenssituation
- Hoffnungen und Wünsche
- Kompetenz
- Talenten



Junge  
Individualisten



Erfahrene  
Passionisten



Ehrgeizige  
Optimisten



Ausgebrannte  
Profis

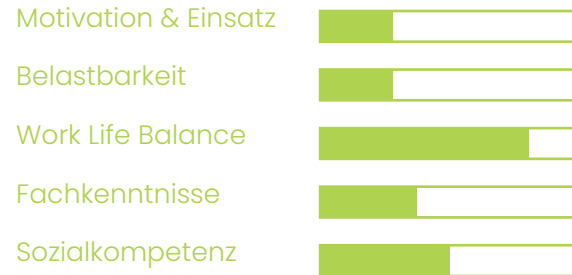
Die Pflege-Personas sind fiktive Charaktere. Sie basieren auf den Antworten und der Demografie der Studie. Alle Details sind auf dieser Basis erfunden worden, um ein greifbares Bild der verschiedenen Persönlichkeiten unter den Studienteilnehmer\*innen zu zeichnen. Die Archetypen helfen dabei, die Studienergebnisse empathisch zu nachzuvollziehen.



# Persona: Junge Individualisten

## Julia, 23, Pflegerin auf der Pädiatriestation

- Lebt alleine in einer kleinen aber feinen 1-Zimmer-Wohnung in zentraler Lage.
- Genießt Ausflüge mit ihrem Freund und der Familie, die sie in ihrer Berufswahl zwar nicht immer verstehen aber dennoch unterstützen.
- Ihre Freundinnen versuchen sich regelmäßig mit ihr zum Kochen zu treffen.
- Nach dem Abitur schien die Pflege eine sichere Wahl.
- Sie mag ihr Team aber fühlt sich von älteren KollegInnen und der Leitung in ihrem Bedürfnis nach Privatleben nicht verstanden.
- Sie arbeitet gerne mit Menschen aber fragt sich manchmal warum sie mehr lernen soll, wenn neue Fähigkeiten keinen Einsatz finden.



**Blick in die Zukunft:** „Ich möchte mehr in Richtung Forschung gehen und dann gerne Teilzeit am Schreibtisch arbeiten. Ich weiß nicht wie jemand den Stress in Vollzeit ertragen wird.“

# Persona: Ehrgeizige Optimisten

Karin, 32, Stellvertretende Leitung auf der Palliativstation

- Lebt mit ihrem Partner, Hund und hoffentlich bald Kind in einem Haus mit Garten am Stadtrand.
- Selbst wenn die Zeiten härter werden, sie liebt die Pflege und springt gerne für ihr Team ein.
- Sie freut sich über Fortbildungen und Teambuildingmaßnahmen.
- Die Aufmerksamkeit für ihren Beruf ist ein Hoffnungsschimmer, auch wenn es nicht reicht.
- Sie freut sich durch den Schichtdienst auch mal tagsüber frei zu haben.
- Als Stellvertretung kennt sie die Ansprüche des Managements. Dort fehlt ihr Sensibilität und sie würde denen da Oben gerne mal den Pflegealltag zeigen.
- Sie findet Pflege abwechslungsreich und würde gerne noch mehr Kompetenzen erhalten.



**Blick in die Zukunft:** „Ich glaube jetzt ist der Moment etwas zu ändern. Wenn wir die Wende schaffen kann die Pflege ein moderner Traumberuf sein.“

# Persona: Ausgebrannte Profis

## Malik, 45, Pfleger auf der Intensivstation

- Er lebt mit seiner Frau in einer großen Wohnung nahe am Arbeitsplatz.
- Er hätte gerne mehr Zeit, um seine Freunde zu sehen. Die verstehen seinen Schichtdienst leider kaum.
- Er hat die Leitungsposition verweigert, weil das Gehalt zu wenig für die Doppelbelastung war.
- Er muss sich oft krankschreiben lassen und fiel für längere Zeit aus. Das bereitet ihm Gewissensbisse und Probleme mit dem Team.
- Er weiß noch, was er an dem Beruf findet, aber die Belastungen werden langsam unerträglich.



**Blick in die Zukunft:** „In ein paar Jahren geht garnichts mehr und dann wird es keine qualitativen PflegerInnen mehr geben. Wer schlau ist wechselt jetzt schon den Beruf.“

# Persona: Erfahrene Passionisten

Hilde, 58, OP-Pflegerin

- Sie fühlt sich glücklich ein Haus für sich allein in der Nähe ihrer zwei Kinder zu haben.
- In der Freizeit geht sie schwimmen für ihre Rückenbeschwerden oder besucht Kinder und Enkel auf einen Kaffee.
- Der Beruf ist ihr Traumberuf, aber sie leidet darunter zu sehen, wie er sich entwickelt.
- Manchmal fühlt sie sich von dem Nachwuchs zwar genervt, aber sie liebt ihr Team. Trotzdem findet sie es ist jetzt Zeit, dass mal andere Einspringen und sie Überstunden abfeiern kann.
- Digitalisierung findet sie beeindruckend aber auch gefährlich für die Menschlichkeit und überfordernd, durch fehlende Optimierungen.
- Die Darstellung der Pflege in den Medien stört sie. Die Menschen und Politik sollten ihren Beruf ernster nehmen.



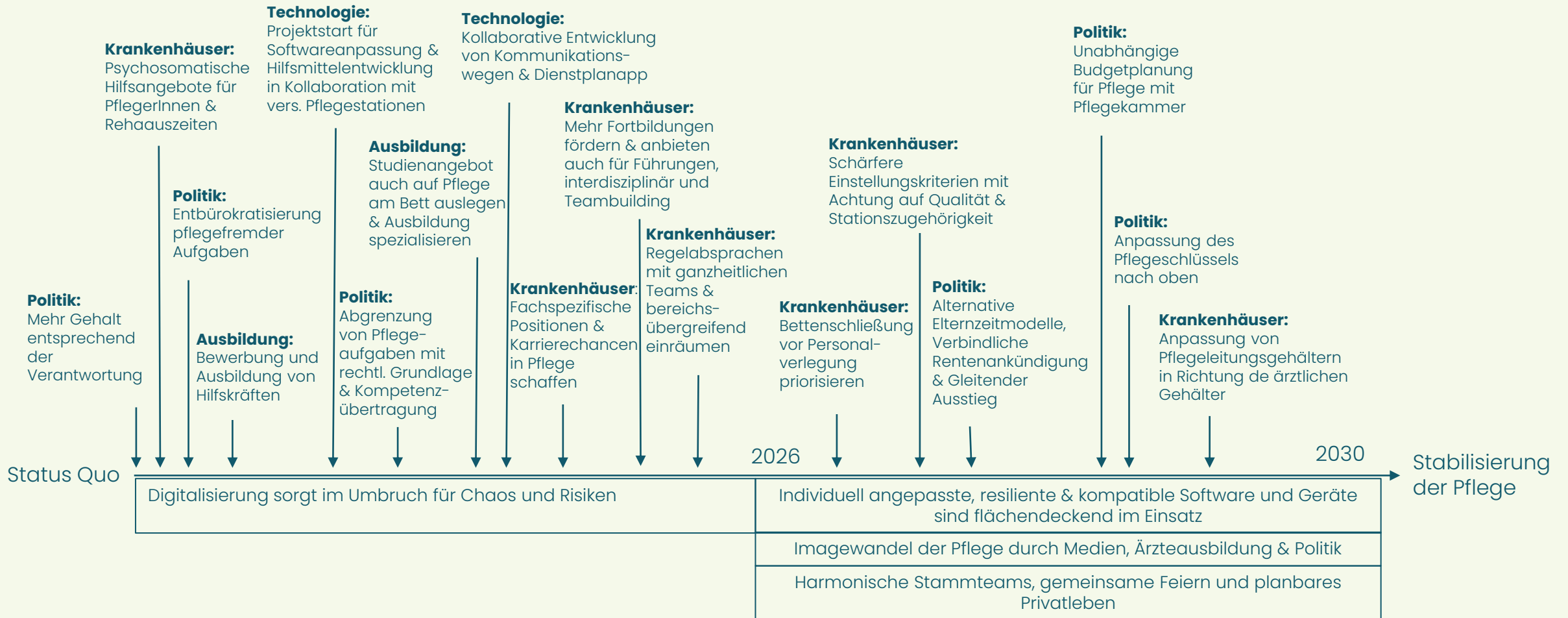
**Blick in die Zukunft:** „Ich sehe die Zukunft eher schwierig. Die Digitalisierung wird mit der Jugend sicherlich einiges reißen. Aber menschliche Pflege kann man dann leider nicht erwarten. Es ist schade um den Beruf.“

„Wenn man weiterhin die Ressourcen der MitarbeiterInnen so verpulvert und die Leute aufs Zahnfleisch gehen lässt, wird der Beruf abstumpfen und weiter an Qualität verlieren. Die Cleveren werden sagen: „Bis hierhin und nicht weiter.“ Die werden dann nur noch das Notwendige für die wirtschaftlichen Bedürfnisse der Leitungen tun. Der Fokus wird nicht mehr auf dem Wohl der PatientInnen liegen. Und die anderen, die aus Leidenschaft den Beruf ergriffen haben, die fühlen sich ihrer Berufung erlegen und finden keine Notbremse. Die enden dann mit Burnout und Depressionen.“

Wenn es so weiter geht wie bisher, wird Pflege in Zukunft nicht mehr dasselbe sein. Es muss sich etwas tun.

# Optimal-Prognose

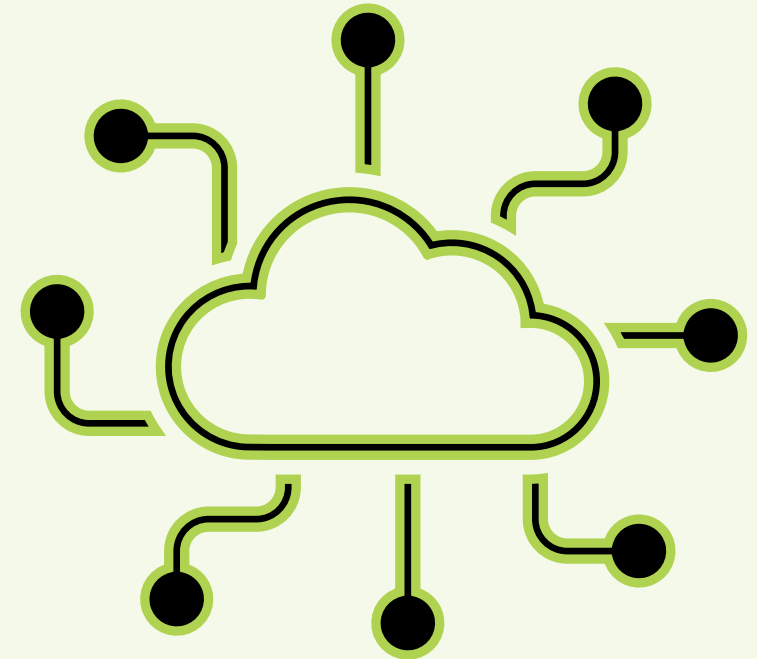
Wenn es nach der Krankenhaus-Pflege gehen würde...



# Empfehlungen

## Digitalisierung

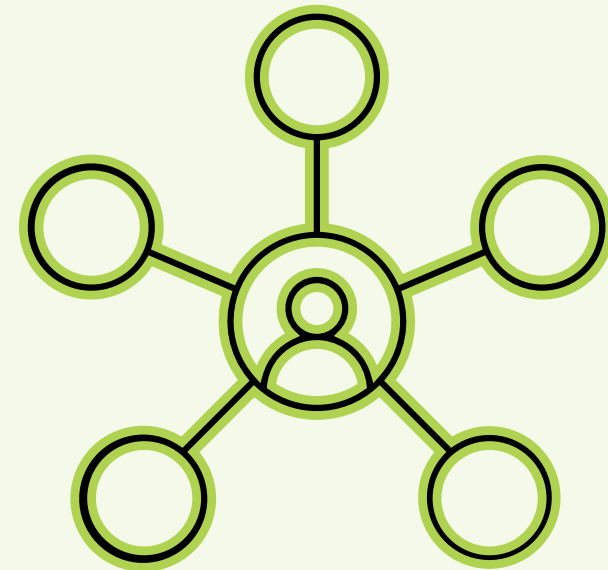
1. Ausweitung der kollaborativen Entwicklung von Softwares und Hilfsmitteln. Stetige Überprüfung der eingeführten Innovationen in Bezug auf das Ziel modularer, langfristig resilienter & kompatibler Tools für jede Fachabteilung.
2. Einführung digitaler, smarter Innovationen für das Schichtsystem & Terminmanagement , auch für die bereichsübergreifende Terminierung & Kommunikation. Entwicklung mit Rücksicht auf Work-Life-Bedürfnissen der jüngeren PflegerInnen & gleichzeitig sensibel in Handhabung für ältere PflegerInnen.
3. Ideenplattform für Anmerkungen, Korrekturen und Fehlermeldungen aus den Stationen zu innovativen Technologien & Systemen. Besprechung der gesammelten Anregungen durch Vorstände und Feedback an Stationen in regelmäßigen Events. Kreativworkshops zur Förderung des Innovationsdenkens und Ermöglichung der Mitsprache.
4. Sensible ExpertInnen auf die Station holen vor und während der Umstellung auf neue Systeme für die Prozessbegleitung und Beobachtung von Fehlern.



# Empfehlungen

## Attraktivität für den Nachwuchs

1. Individuelle Beratungsgespräche & Coaching-Programme mit Leitungen für die Talententwicklung.
2. Bewerbung der Passion erfahrener PflegerInnen, der neuen Fachspezialisierungen & der Motivation einen sinnvollen, menschlichen Beruf auszuüben.
3. Ausbildung um Spezialisierungen erweitern mit direkten Fachkenntnissen für Zielstationen & erweitertes Schnuppertag-Angebot in der Ausbildung.
4. Modernes, smartes Informationsmaterial, z.B. Podcasts und Newsletter die über spannende Pflegeaufgaben und sinnstiftende Arbeit aufklären.
5. Abgrenzung schaffen zwischen einer leichteren Ausbildung von Hilfskräften, komplexen Spezialisierungen in vers. Pflegebereiche und den Studiengängen mit entsprechenden Karrierechancen und Leistungen.





# Empfehlungen

## Außenwahrnehmung

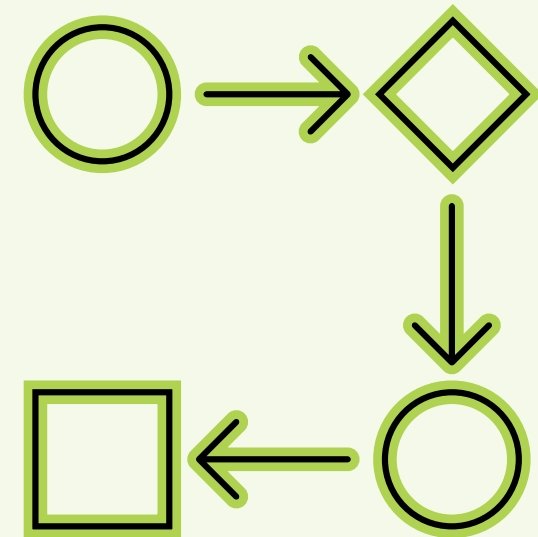
1. Differenzierte, authentische Darstellung der verschiedenen Pflegeprofessionen und ihren Kompetenzen in der Öffentlichkeit.
2. Anerkennung durch seriöse & ernsthafte Vertretung von Pflege in Politik und Medien. Förderung der Pflegekammern. Dabei kein alleiniger Fokus auf Altenpflege.
3. Den Pflegebegriff klar und rechtlich sicher definieren. Bei Kompetenzausweitung um ärztliche Kompetenzen müssen entbürokratisierte Nebenaufgaben nach unten abgegeben werden.
4. Bundesweite Befragung der Pflegeprofessionen nicht nur zur Selbstverwaltung, sondern zur Zufriedenheit. Ergebnisse der Studie dienen immer wieder zu der Kontrolle von Fortschritten & Zukunftswünschen.
5. Honorierung und Berücksichtigung der Pflegeleistungen in Öffentlichkeitsarbeit der Krankenhäuser von internen Reden bis zu Werbematerialien.
6. Kostenlose Gesundheits- & Wellnessangebote, sowie Vergünstigungen im Alltag als Boni.



# Empfehlungen

## Optimierte Prozesse & Strukturen

1. Weiterbildungen für Führungskräfte zu Prozessoptimierungsmöglichkeiten & von ÄrztInnen zu Pflegeverantwortungen. Empathische Schulungsangebote für Teamkommunikation, Achtsamkeit, Digitalisierung & multikulturellem Arbeiten.
2. Gemeinsame, interne Gestaltung einer Unternehmenskultur mit entsprechenden Maßnahmen, z.B. verbindliche interdisziplinäre Absprachen zu gemeinsamen PatientInnen & Informationsaustausch.
3. Architektonische Beratung für die Optimierung des Stationslayouts & Kreation designierter Teamräume und Computerarbeitsplätze.
4. Vermehrte Nutzung & Einbindung der Erkenntnisse aus pflegerischen Studiengänge & Bachelor- & Masterarbeiten in Gremien & Pflegekammern für tiefere Einblicke und attraktive Honorierung.
5. Alternative Schichtmodelle nicht nur für Eltern, sondern für Ausfallgefährdete & langjährige PflegerInnen nach Renteneintritt. Gemeinsame Konzeptentwicklung für die Überbrückung planbarer Ausfälle.

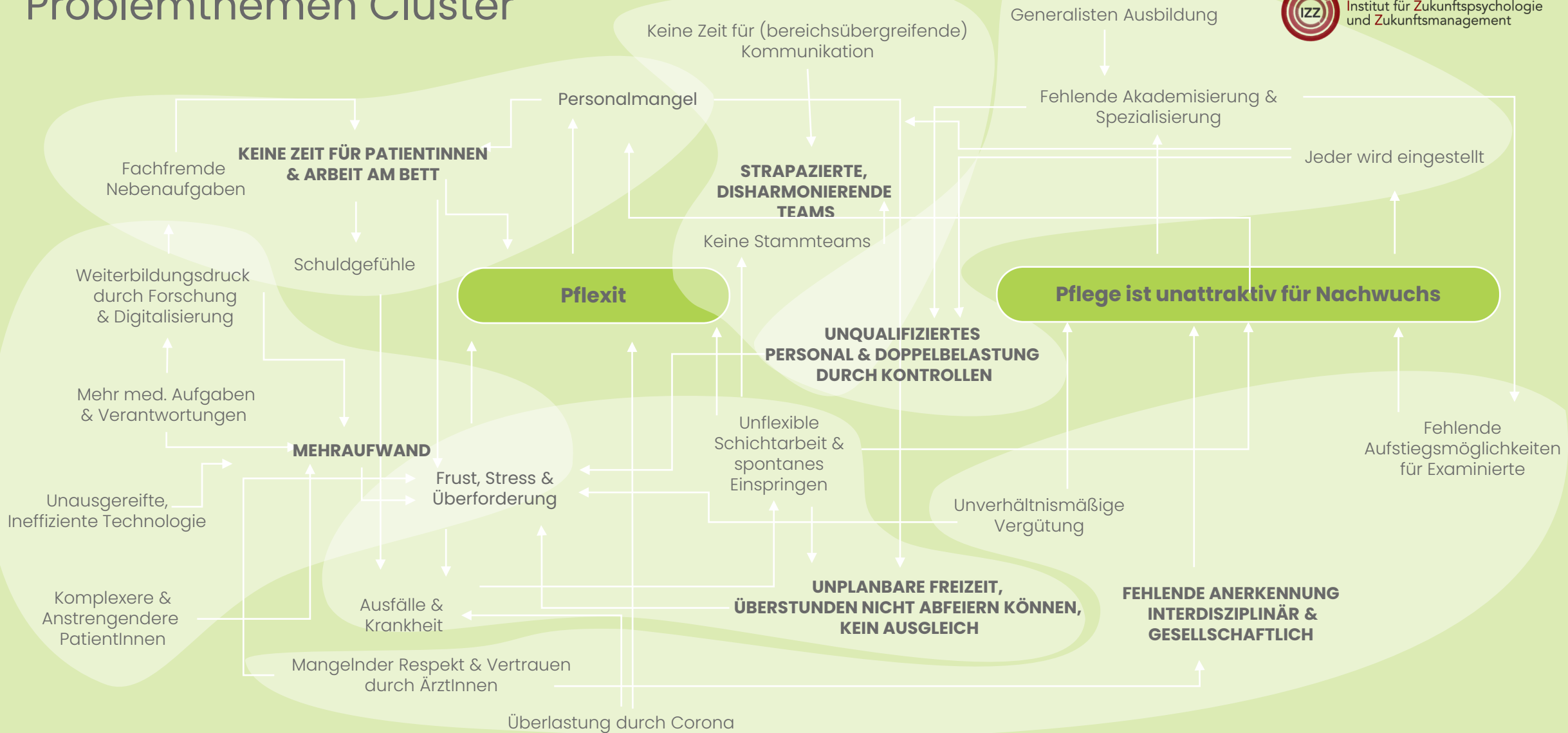


„Es wird in Deutschland ein Privileg werden, gute pflegerische Versorgung zu erhalten. Es wird nicht einmal mehr selbstverständlich sein, gewaschen zu werden, wenn man das nicht mehr kann. Oder die Angehörigen werden das übernehmen müssen. Spätestens in 10-15 Jahren wird man das zu spüren bekommen.“

Pflege wird immer Menschen benötigen und wenn die professionelle Pflege scheitert geht es zu lasten der PatientInnen und Angehörigen.

# Die aktuelle Lage im Kontext

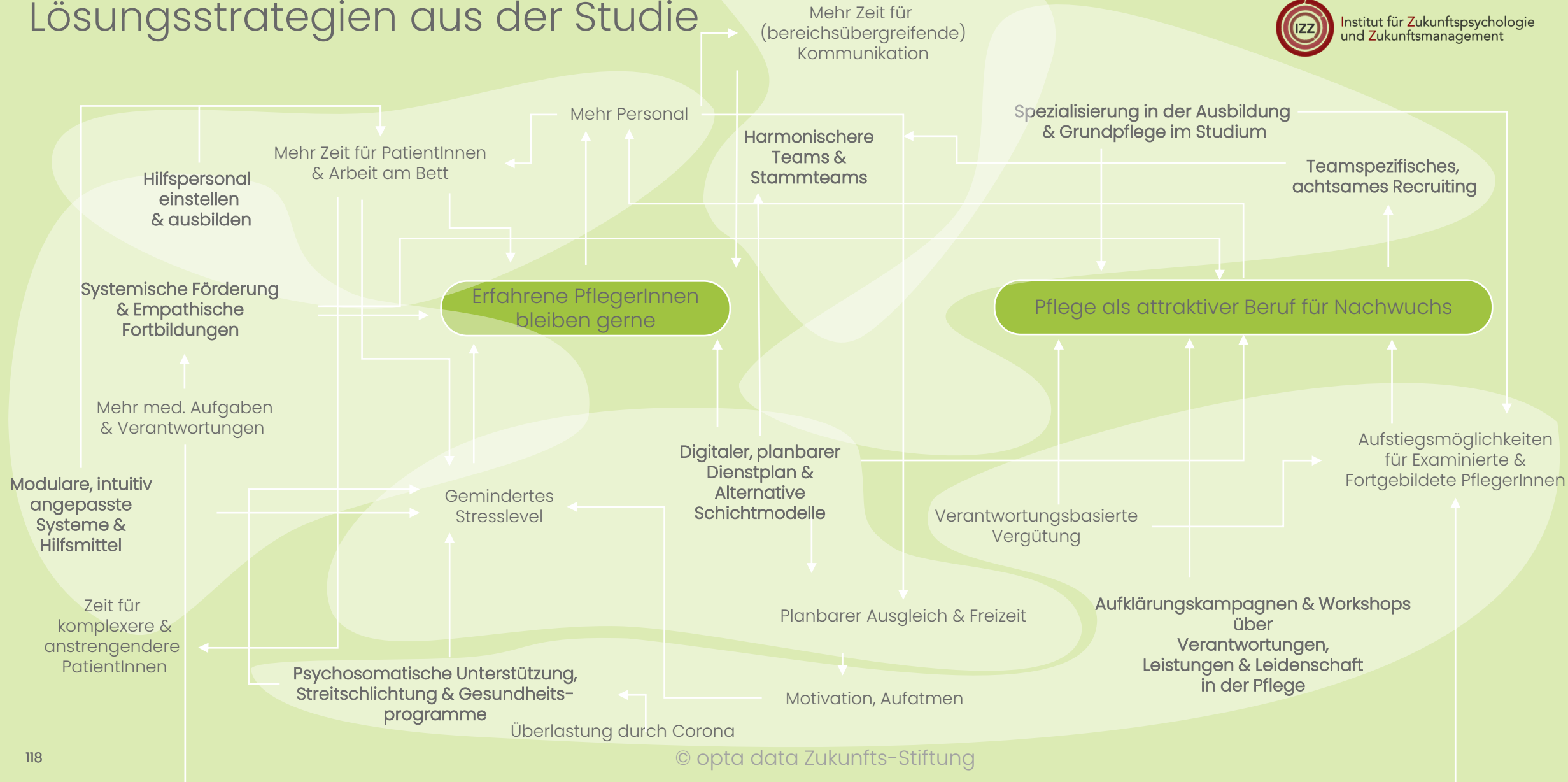
## Problemthemen Cluster



„Wir sind wie ein Regenwald. Solange da noch eine letzte Ressource ist, kann man die natürlich auch noch abholzen. Aber früher oder später wird man sehen, wie schwer es ist, diese wieder aufzubauen.“

# Das Pflege-Wunschkonzert

## Lösungsstrategien aus der Studie



„Ich glaube die Situation im Moment ist wirklich schwierig und es werden jetzt noch mal 1-2 harte Jahre. Aber, wenn wir die Chance in der Pflege jetzt nicht nutzen, dann wird sich auch nichts ändern.

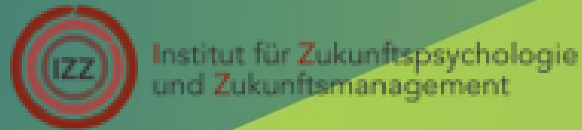
Ich glaube, die Chance im Moment ist wirklich riesig,  
dass sich endlich etwas tut.“

# Wir danken unserem Sponsor

● ● ● **StiftungUniversitätsmedizinEssen**



# Ansprechpartner der Studie



Institut für Zukunftspsychologie  
und Zukunftsmanagement,  
Sigmund Freud Privat  
Universität Wien

E-Mail:  
[daniel.preuss@sfu.ac.at](mailto:daniel.preuss@sfu.ac.at)

Homepage:  
[www.izz.sfu.ac.at](http://www.izz.sfu.ac.at)

opta data Zukunfts-Stiftung  
gGmbH

E-Mail:  
[l.kaiser@optadata-gruppe.de](mailto:l.kaiser@optadata-gruppe.de)

Homepage:  
[www.optadata-zukunfts-stiftung.de](http://www.optadata-zukunfts-stiftung.de)