

Kurzbericht des BMG-geförderten Forschungsvorhabens

Vorhabentitel	„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
Schlüsselbegriffe	Pflege, Arbeitsplatz, beruflich Pflegende, Arbeitsbedingungen
Vorhabendurchführung	IEGUS – Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft GmbH WifOR GmbH contec – Gesellschaft für Organisationsentwicklung mbH Ruhr-Universität Bochum
Vorhabenleitung	Benjamin Herten (contec, IEGUS) Dr. Jan Schröder (contec)
Haupt-Autor(en)	Verena Peters (IEGUS) Benjamin Herten (IEGUS) Katharina Kirstein (IEGUS) Nora Schulte-Coerne (IEGUS) Jonas Seidel (IEGUS) Dr. Sandra Zimmermann (WifOR) Dr. Sabrina Spieß (WifOR) Dr. Daniel Stohr (WifOR) Kai-David Klärner (RUB) Prof. Dr. Notburga Ott (RUB)
Vorhabenbeginn	März 2020
Vorhabenende	September 2022

1. Vorhabenbeschreibung, Vorhabenziele

Gegenwärtige gesellschaftliche Prozesse und allen voran die demografische Entwicklung beeinflussen Angebot und Nachfrage in der Pflegebranche: So ist auf der Nachfrageseite in den letzten Jahren ein stetiger Zuwachs an Pflegebedürftigen zu beobachten (Bundesministerium für Gesundheit, 2018b), während sich gleichzeitig auf der Angebotsseite der Fachkräftemangel in den Pflegeberufen zunehmend verschärft (Bundesagentur für Arbeit, 2018, S. 23–25; Bundesministerium

für Gesundheit, 2018a). Das Personalangebot in der Pflege ist von unterschiedlichen Faktoren abhängig. Um hier steuernd eingreifen zu können, braucht es empirisch gesichertes Wissen über Maßnahmen und die Anreize, die erwerbsbiografischen Prozesse beeinflussen.

In Los 1 **Analyse, Befragungen und Maßnahmenempfehlungen zum Pflegearbeitsplatz der Zukunft** der Studie zur **Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Langzeitpflege und Ermittlung sowie modellhafte Implementierung von Indikatoren für gute Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege** wurden sowohl die bislang vorliegende Literatur analysiert als auch eigene Daten erhoben. Zudem wurden Maßnahmenempfehlungen zum Pflegearbeitsplatz der Zukunft im Zeitraum März 2020 bis September 2022 erarbeitet.

Vor diesem Hintergrund verfolgte die Teilstudie folgende Zielstellungen:

1. Identifizierung von Maßnahmen, mit denen die Attraktivität des Arbeitsplatzes Pflege erhöht werden kann, um beruflich Pflegende zu gewinnen, im Beruf zu halten und solche, die aus der Pflege ausgeschieden sind, zurückzugewinnen.
2. Erarbeitung einer differenzierten Datengrundlage (auch als Baseline für zukünftige Erhebungen zu den Wirkungen der KAP). Dies gilt v. a. für
 - a) Ursachen und Gründe für einen Ausstieg oder Verbleib im Pflegeberuf
 - b) Ursachen und Gründe für die Rückkehr in den Beruf
 - c) Beweggründe für eine Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung
3. Empirische Beantwortung der Frage, wie sich beruflich Pflegende ihren Arbeitsplatz der Zukunft vorstellen und mit welchen Maßnahmen die Attraktivität des Arbeitsplatzes Pflege gesteigert, der Verbleib im Pflegeberuf erhöht und beruflich Pflegende für die Pflege zurückgewonnen werden können.

Dabei berücksichtigte die Studie gleichermaßen die ambulante/stationäre Langzeitpflege und die Akutpflege im Krankenhaus.

2. Durchführung, Methodik

Um zu den Forschungsfragen sowohl belastbare Daten als auch in die Tiefe gehende Erkenntnisse zu erlangen, wurde ein **Mixed-Methods-Ansatz** aus qualitativer und quantitativer Datenerhebung gewählt. Für die Darstellung der aktuellen Datenlage der interessierenden lebens- und erwerbsbiografischen Evidenz der beruflich Pflegenden wurde eine **systematische Literaturrecherche** durchgeführt und alle verfügbaren Primär- und Sekundärstudien sowie Meta-Analysen systematisch recherchiert, ausgewählt und kritisch bewertet. Im Anschluss wurden die Ergebnisse extrahiert und beschrieben sowie mit statistischen Methoden quantitativ aggregiert. Die so ermittelten empirischen Ergebnisse und Forschungslücken bildeten die Grundlage anschließender eigener Primärdatenerhebungen.

Mit dem Ziel, diese Forschungslücken zu schließen, wurden **qualitative Befragungen** von beruflich Pflegenden durchgeführt. Die Experteninterviews und Gruppendiskussionen wurden anschließend anhand der inhaltlich-strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet (u. a. Mayring, 2015). Das Ziel der anschließenden **quantitativen Datenerhebung** bestand darin, die explorativen Erkenntnisse der vorgelagerten qualitativen Untersuchung zu validieren, um schließlich statistisch belastbare Aussagen zur Beantwortung der Forschungsfragen treffen zu können. Hierzu wurde ein standardisierter Fragebogen entwickelt und alle beruflich Pflegenden in Deutschland über verschiedenste Informationskanäle zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. Die bereinigte, nicht repräsentative Stichprobe umfasst dabei Angaben von 5.514 Befragten, und sie ist damit eine der

umfangreichsten Befragungen der letzten 10 Jahre bezogen auf Inhalte und Stichprobengröße. Sie bietet in besonderer thematischer Breite und Tiefe Einblicke in die Erfahrungen und Einschätzungen beruflich Pflegenden in Deutschland. Die Ergebnisse dieser knapp dreijährigen Forschung sind in diesem Bericht zusammengefasst.

Flankierend wurden Sekundäranalysen mit Datensätzen durchgeführt, die entsprechende Längsschnittinformationen, insbesondere Informationen zu Berufsein- und -ausstiegen, zu Veränderungen der Arbeitszeitarrangements sowie zu Wechseln des Arbeitsplatzes oder des Arbeitgebers im Rahmen eines laufenden Panels erhoben haben. Auf der Grundlage prozessgenerierter Daten der amtlichen Statistik in der **Stichprobe Integrierter Arbeitsmarkbiografien (SIAB)** wurden die Erwerbsverläufe von Personen analysiert, die in Pflegeberufen beschäftigt sind. Darüber hinaus wurden die demografischen Merkmale von beruflich Pflegenden im Zeitverlauf beschrieben. Weiterhin wurden die **Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)** aus den Jahren 1984 bis 2017 (SOEP-Core v34)¹ genutzt. Für diese wurden aus den verfügbaren Informationen zu Beruf und Erwerbstätigkeit Erwerbsbiografien auf Jahresbasis erstellt. Ergänzend wurden eine **Analyse auf Basis von Unternehmens- und Kundenbewertungsportalen** durchgeführt. Hierzu wurden Informationen von Webseiten automatisiert ausgelesen – sogenanntes **Web Scraping** – und analysiert. Ziel dieser breiten Analyse war es, durch einen Vergleich mit anderen Branchen (in aggregierter Form der Gesamtwirtschaft) Stärken und Verbesserungspotenziale der Pflege zu identifizieren.

Durch die systematische Auswertung und Verknüpfung aller Ergebnisse der Primär- und Sekundärdatenerhebung im Rahmen dieser Studie konnte ein umfassendes Bild der Wahrnehmung und Beurteilung des Pflegearbeitsplatzes von heute und morgen herausgearbeitet werden. Dies bot die Grundlage dafür, die zentrale Frage zu beantworten, welche Faktoren die Arbeitsplatzattraktivität in der Pflege positiv bzw. negativ beeinflussen, um so einen optimalen Pflegearbeitsplatz der Zukunft entwickeln zu können. Die Ergebnisse mündeten in umfangreichen Empfehlungen **zum Pflegearbeitsplatz der Zukunft**.

Die Studie wurde vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie in Auftrag gegeben und damit während einer Phase extremer Belastung für beruflich Pflegenden durchgeführt. Vor diesem Hintergrund sind auch die Ergebnisse aus den Analysen und Befragungen zu interpretieren. Gleichzeitig hat der Fachkräftemangel in der Pflege sein bisher höchstes Niveau erreicht. Aufgrund dieser Dynamik wurden in einzelnen Bereichen erarbeitete Ergebnisse, die Eingang in die Maßnahmenempfehlungen gefunden haben, bereits durch die Akteure der KAP oder auch andere Akteure initiiert oder umgesetzt. Auf diesen Sachverhalt wurde an entsprechenden Stellen in der Studie hingewiesen. Dabei bestätigen die Erkenntnisse aus der Studie, insbesondere auch der durchgeführten umfangreichen Befragung, die in der KAP vereinbarten Themenschwerpunkte und Vereinbarungen und beleuchten darüber hinaus Aspekte, die hierzu in der Zukunft vertiefend betrachtet und umgesetzt werden können.

3. Ergebnisse, Schlussfolgerung, Fortführung

Menschen finden häufig über **Berührungspunkte mit der Pflege** ihren Weg in den Pflegeberuf, und immer mehr Menschen beginnen eine Ausbildung in der Pflege. Praktika, Zivildienst oder ein freiwilliges soziales Jahr, Berufsorientierungsprogramme, Maßnahmen der Agentur für Arbeit sowie eigene Erfahrungen im privaten Umfeld stehen häufig am Beginn einer Karriere in der Pflege. Die **Arbeit am und mit den Menschen ist der Hauptattraktivitätsfaktor**, Arbeitsplatzsicherheit, gute

¹ Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), Version 34, Daten der Jahre 1984-2017 (SOEP-Core v34). 2019. DOI: 10.5684/soep.v34

Verdienstchancen und ein niedrigschwelliger Einstieg über eine Ausbildung zur Pflegehilfskraft sind für einige Personengruppen entscheidend. Teilweise wird auch ein Interesse an medizinischen Themen als leitend für die Berufsentscheidung benannt.

Um mehr Menschen für die Pflege zu gewinnen, sollten die Berührungspunkte daher ausgeweitet und die genannten Faktoren für eine aktive und zielgruppenorientierte Rekrutierung genutzt werden. Die Bemühungen der Unternehmen sollten weiter durch wirksame Programme der Agentur für Arbeit sowie politischer und gesellschaftlicher Unterstützung auf lokaler wie nationaler Ebene, bspw. durch ansprechende Kampagnen, begleitet werden. Auch die Diskussion um ein verpflichtendes Soziales Jahr sollte die Wichtigkeit des Erlebens von Pflege für die Berufswahl aufgreifen. Bereits erfolgreich umgesetzt und mit dem Ziel, mehr (junge) Menschen für den Pflegeberuf zu gewinnen, wird bspw. die Einführungsphase der neuen Pflegeausbildung durch die "Ausbildungsoffensive Pflege" (2019 - 2023) unterstützt. Der Start der neuen Ausbildungen wurde ebenfalls durch die Pflegekampagne „Mach Karriere als Mensch!“ begleitet. Auch hat der Bund die Länder bei der Einführungsphase der neuen Pflegeausbildung mit einem Förderprogramm unterstützt.

Im Ergebnis der letzten Jahre zeigt sich, dass immer mehr Menschen eine Pflegeausbildung beginnen. Weiterhin zeigen die jüngsten Ergebnisse dieser Studie, dass die hohe Abbruchneigung nach der Ausbildung, die in der Vergangenheit immer aufgezeigt wurde, sich in jüngster Zeit deutlich abzuschwächen scheint.

Nachwachskräfte finden Unternehmen eher vor Ort und durch aktive Ansprache von Menschen und die Nutzung von lokalen Netzwerken. Unterschiedliche Personengruppen benötigen unterschiedliche Ansprachen und Einstiegswege in die Pflege, beispielsweise zunächst über eine Hilfstätigkeit. Die Ausbildung eigener beruflich Pflegenden stellt neben der aktiven Rekrutierung und Personalentwicklung den wichtigsten Faktor für die eigene Nachwuchsgewinnung dar.

Neben dem lokal geprägten Arbeitsmarkt stellt die **Anwerbung internationaler beruflich Pflegenden** viele Unternehmen weiterhin vor hohe bürokratische Herausforderungen. Hier braucht es weiterhin Unterstützung.

Eine **bessere Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf sowie die eigene Entlastung** sind der Hauptgrund für beruflich Pflegende, in die Zeitarbeit zu gehen, eine Teilzeit- statt einer Vollzeitbeschäftigung auszuüben, das Pflegesetting oder den Arbeitgeber zu wechseln oder den Pflegeberuf ganz zu verlassen. Darauf weisen sowohl die geführten Interviews als auch die biografischen Analysen hin. Gleichzeitig sind die hohe körperliche und psychische Belastung sowie eine erschwerte Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf die Hauptfaktoren, die vielen Menschen den Pflegeberuf unattraktiv erscheinen lassen. Flexibilisierung der Arbeit im Sinne der beruflich Pflegenden bedeutet, in der **Dienstplanung auf Wünsche einzugehen, Ausfallkonzepte vorzuhalten** und bei Bedarf die zu erbringenden **Leistungen den Ressourcen der Pflegenden anzupassen**. Hier sind die Unternehmen gefordert, ihren Beschäftigten gute Angebote zu machen. Das beinhaltet auch aktuell häufig vermisste Kompetenzen der Führungskräfte aufzubauen, mit komplexen Planungssituationen umzugehen und diese im Team gut kommunikativ zu gestalten. Die Partner der KAP machen durch Gute-Praxis-Beispiele bereits deutlich, wie bessere Arbeitsbedingungen in der verbandlichen, vertraglichen und betrieblichen Praxis umgesetzt werden können.

Die Unternehmen benötigen für die Umsetzung geeignete Rahmenbedingungen der Landespolitik und der Pflege- und Krankenkassen. So ist sicherzustellen, dass die für den der Auf- und Ausbau von Ausfallkonzepten notwendigen Elemente wie Poollösungen, Bereitschaftsdienste und Überplanung der Dienste sowie eine an die jeweilige Personalsituation angepasste Leistungssteuerung gefördert und refinanziert wird.

Das komplexe Pflegeumfeld stellt neue Anforderungen an Leitungspersonen. Die Pflegenden wünschen sich einen **partnerschaftlichen, unterstützenden Führungsstil**, der eigene Handlungsspielräume ermöglicht. Betriebe sollten die geforderten Kompetenzen bei der Besetzung von Führungspositionen beachten und neue Führungs- und Rollenmodelle in der Pflege gestalten. Das benötigt gesetzliche Rahmenbedingungen: Einerseits verhindern die aktuell geforderten strikten Stellenschlüssel kreative Lösungen. Außerdem sind die Landesgesetzgeber gefordert, die Inhalte der gesetzlich geforderten Schulungen für Leitungspersonen zu überprüfen.

Neue Verfahren der **Personalbemessung** und der Vergütung von Pflegeleistungen können von beruflich Pflegenden gewünschte Entlastungen schaffen und sollten zügig weiter umgesetzt werden. Ab 1. Juli 2023 hält das neue Personalbemessungsverfahren Einzug in die vollstationären Langzeitpflege. Der auch in den Interviews vielfach geforderte pflegebedarfsabhängige Personalschlüssel kann Entlastung bringen und durch den Einsatz von mehr Hilfskräften mehr „tragende Schultern“ in die Einrichtungen bringen. Mehr Pflegehilfskräfte können einen niedrigschwelligen Einstieg in den höher qualifizierten Pflegeberuf finden, was zu einer weiteren Entlastung führen kann. Der geplante **Qualifikationsmix** ermöglicht differenziertere Rollenaufteilungen und Weiterbildungsmöglichkeiten für patientennahe Tätigkeiten und somit auch differenziertere Vergütungsstrukturen. Nicht zuletzt entstehen dadurch auch **Einsatzfelder für studierte Pflegefachpersonen** in der „Pflege am Bett“. All diese Aspekte wurden vielfach in den Interviews gefordert. Eine mögliche **Zeitvergütung, wie sie in der ambulanten Pflege gesetzlich bereits möglich ist**, kann Tätigkeiten von als stressig empfundener vorgegebener Taktung entkoppeln und einen größeren gewünschten Handlungsspielraum ermöglichen. Die Ausweitung der Personaluntergrenzen in der Akutpflege sorgt nach Aussage der befragten beruflich Pflegenden kurzfristig für Entlastung auf den Stationen. Ein weiterer Schritt in Richtung Entlastung soll auch die pflegebedarfsgerechte Personalbemessung in der Akutpflege bringen, die derzeit durch das KHPfleG umgesetzt und im Januar 2023 in die Erprobungsphase startet. Mittelfristig sollte auch in der Akutpflege eine pflegebedarfsgerechte Personalbemessung eingeführt werden. Bund und Länder sind gefordert, die aus Sicht der beruflich Pflegenden dringend geforderten Verbesserungen in der Personalbemessung für Betriebe handhabbar umzusetzen und gesetzlich zu Rahmen.

Digitalisierung wird in der untersuchten Literatur sowie von den befragten beruflich Pflegenden größtenteils als Chance verstanden. Allerdings werden bei der Umsetzung der Digitalisierung große Optimierungspotentiale innerhalb der Einrichtungen wahrgenommen, sowohl bei Hardware und Software als auch beim der Schulungs- und Sensibilisierungsbedarf der Mitarbeitenden. Beruflich Pflegenden wünschen sich Systeme, die auf ihre Bedarfe abgestimmt sind, und wollen bei der Entwicklung, Auswahl und Implementierung einbezogen werden. Außerdem besteht der Wunsch, Digitalisierung insgesamt und neuen Pflgetechnologien im speziellen einen höheren Stellenwert in der Aus-, Fort- und Weiterbildung zu geben. Nicht zuletzt gilt es, den Einsatz und Umgang mit den Technologien gemeinsam mit den Beschäftigten zu besprechen und auszuhandeln: Denn digitale Unterstützungen können einerseits Sicherheit geben, andererseits auch als überwachend wahrgenommen werden.

Unternehmen sind gefragt, sich flächendeckend an die Informationstechnik (IT) sowie die Telematikinfrastruktur (TI) anzuschließen, Innovationen bedarfs- und strategiegeleitet einzuführen und ihre Beschäftigten bei der Testung, Auswahl und Implementierung zu beteiligen. Besonderer Fokus sollte auf die Technologien gelegt werden, die den Pflegekräften die Arbeit erleichtern und mitarbeiterorientierte Flexibilisierung ermöglichen. Betriebe sollten ihren Beschäftigten die ergebnisoffene Erprobung von Technologien ermöglichen und den technologischen Wandel in ihren Fortbildungen fest verankern sowie für unterschiedliche Nutzungsgruppen bedarfsgerecht gestalten – aber auch anhalten, die Technologien zu nutzen.

Kostenträger und Gesetzgeber sollten Investitionen in digitale Technologien weiter und breiter fördern. Neben dem weiteren Ausbau der nötigen Infrastruktur als Basis für die Nutzung von Technologien wird es zukünftig vermehrt um die Implementierung solcher Technologien gehen. Digitale Elemente sind in der Lehre verankern, um Lernenden frühzeitig zeit- und ortsunabhängige Lerneinheiten zu ermöglichen. Neben der reinen Lehre sind auch hier Möglichkeiten der Erprobung zu schaffen und auszubauen. Ziel sollte es sein, die Lernenden mit einschlägigen, reflektiven fachlichen Kompetenzen im Bereich neuer Technologien, sozial-kommunikation Kompetenzen sowie auch ethischen Aspekten in den Bereichen Künstlicher Intelligenz, Robotik, Datenschutz- und Sicherheit auszustatten.

Der Pflegeberuf ist körperlich und psychisch belastend. Daher ist es notwendig, wo immer möglich den beruflich Pflegenden Entlastung anzubieten. Hilfsmittel für **körperliche Entlastungen** fehlen häufig in der ambulanten Pflege, wo Pflegebedürftige und Angehörige über die Beschaffung entscheiden. Restriktive Bewilligungsverfahren der Pflege- und Krankenkassen werden als weiteres Hindernis wahrgenommen. Krankenhäuser sind noch nicht flächendeckend auf die älter werdenden Patient*innen vorbereitet. Aufgrund großer räumlicher Distanzen auf Klinikgeländen stehen die wenigen Hilfsmittel nicht immer zeitnah zur Verfügung.

Der Umgang mit **psychischen Belastungen** muss bereits in der Ausbildung aufgebaut und durch Führungskräfte weiterentwickelt werden. Externe Begleitung bspw. durch Supervision wird von beruflich Pflegenden als wirksam empfunden und gewünscht.

Für Betriebe ist die Investition in ausreichend viele und schnell verfügbare **Hilfsmittel und Entlastungsangebote** eine Investition in die Personalbindung. Pflege- und Krankenkassen sind gefordert, die Wirksamkeit der Verwaltungspraxis für eine schnelle Bereitstellung von erforderlichen Hilfsmitteln in allen Pflegesettings zu überprüfen.

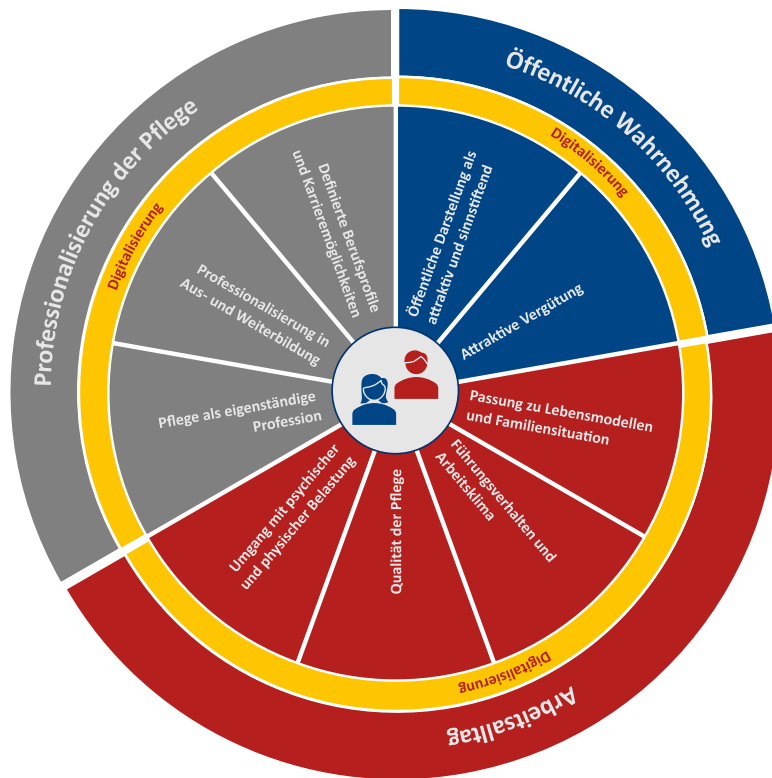
Die **Entlohnung** in der Pflege ist in den letzten Jahren überdurchschnittlich gestiegen und spielt für die Attraktivität des Berufs eine intermediäre Rolle. Die beruflich Pflegenden geben unterschiedliche Einschätzungen zur Wichtigkeit und empfundenen Angemessenheit der Vergütung, die in den letzten Jahren nachweislich gegenüber anderen Berufsgruppen gestiegen ist. Auf Basis des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) sind alle in der Langzeitpflege beschäftigten Pflege- und Betreuungskräfte zukünftig mindestens in Höhe von in der Region anwendbaren Pflege-Tarifverträgen zu entlohnen. Die Aufwertung des Pflegeberufs durch eine bessere Vergütung im Vergleich zu anderen Berufen ist den beruflich Pflegenden als Zeichen gesellschaftlicher Wertschätzung besonders wichtig. Ein anderer wichtiger Faktor für die befragten beruflich Pflegenden ist die Kompensation von Belastungen bzw. Mehraufwänden durch individuelle Zuschläge, bspw. fürs Einspringen. Hier sind die Betriebe gefordert, entsprechende Vergütungssysteme zu entwickeln und individuelle Mehrbelastungen auch monetär anzuerkennen. Auch sonstige materielle wie immaterielle Benefits sind in der Pflege im Vergleich zur Gesamtwirtschaft bisher weniger verbreitet.

Der Bundesgesetzgeber hat bereits gesetzlich festgelegt, die Auswirkungen der Reformen zur tariflichen Vergütung in der Pflege gemäß Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) in den nächsten Jahren zu beobachten und zu evaluieren (§ 72 Abs. 3f SGB XI). In diesem Rahmen wird auch die Finanzierung von pflegetypischen Zuschlägen ermöglicht. Laut Koalitionsvertrag soll zudem die Steuerfreiheit von Zuschlägen als gesellschaftliche Wertschätzung gegenüber Pflegenden geprüft werden.

Die zentralen Forderungen an den Arbeitsplatz Pflege der Zukunft sind demnach:

1. Der Arbeitsalltag in der Pflege sollte auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen.
2. Pflege sollte als Beruf in der öffentlichen Wahrnehmung attraktiver werden.

3. Pflege sollte sich weiter professionalisieren und als Profession etablieren.



Quelle: Eigene Darstellung, IEGUS, 2022

Die Forderungen und deren dahinterstehenden Maßnahmen sind an dieser Stelle als gleichwertig zu betrachten, und die beruflich Pflegenden sind stets in den Fokus der Überlegungen zu stellen.

4. Gender Mainstreaming

Sowohl bei der Durchführung der Primärdatenerhebung (Fragebogenentwicklung, Formulierung der Anschreiben und Datenauswertung) als auch bei der Verschriftlichung sämtlicher Projektergebnisse wurde auf eine gendergerechte Schreibweise geachtet, sowie die Empfehlungen aus der Handreichung des BMG berücksichtigt.

5. Umsetzung der Ergebnisse durch das BMG

Das Bundesministerium für Gesundheit wird prüfen, wie die Ergebnisse der Arbeitsplatzstudie Los 1 dazu verwendet werden können, um Maßnahmen, mit denen der Arbeitsplatz Pflege attraktiver gestaltet werden kann, um beruflich Pflegenden zu gewinnen, im Beruf zu halten und solche, die aus der Pflege ausgeschieden sind, zurückzugewinnen, weiter zu befördern.

6. Verwendete Literatur

- Bundesagentur für Arbeit. (2018). *Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse)*.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/analyse/analyse-d-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010/analyse-d-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010-d-0-201812-pdf.pdf>
- Bundesministerium für Gesundheit. (2018a). *Beschäftigte in der Pflege*.
<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegekraefte/beschaeftigte.html>
- Bundesministerium für Gesundheit. (2018b). *Pflegeversicherung. Zahlen und Fakten*.
<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegeversicherung-zahlen-und-fakten.html>
- Deutsches Netzwerk Evidenzbasierte Medizin. (2018). *Glossar Evidenzbasierte Medizin*.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Beltz Pädagogik. Beltz. <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:31-epflicht-1136370>
- Ziegler, A., Antes, G. & König, I. R. (2009). *Bevorzugte Report Items für systematische Übersichten und Meta-Analysen: Das PRISMA Statement*.