

Kurzbericht des BMG-geförderten Forschungsvorhabens

Vorhabentitel	„Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf (GAP)“
Schlüsselbegriffe	Pflege, Arbeitsbedingungen, Langzeitpflege, Vereinbarkeit Pflege, Familie und Beruf
Vorhabendurchführung	BQS Institut für Qualität und Patientensicherheit GmbH Projektpartner: <ul style="list-style-type: none">• H&N Projektmanagement• anaQuesta GmbH• Prof. Peter Stratmeyer
Vorhabenleitung	Dr. Jan-Frederik Marx (Projektleitung) M. Sc. Carolin Gurisch (stellvertr. Projektleitung)
Haupt-Autor(en)	M. Sc. Carolin Gurisch M. A. Dörte Magens B. Sc. Zoe Konjer M. Sc. Sarah Beckmann Dr. Jan-Frederik Marx
Vorhabenbeginn	01.01.2021
Vorhabenende	31.12.2024

1. Vorhabenbeschreibung, Vorhabenziele

Die Langzeitpflege in Deutschland steht vor zahlreichen Herausforderungen. Bereits jetzt besteht ein erheblicher Fachkräftemangel in der Pflege, der durch die steigende Anzahl an Pflegebedürftigen weiter verschärft wird (DESTATIS, 2024, Deutscher Pflegerat e.V., 2021). Verschiedene Studien haben untersucht, welche Gründe für den Ausstieg aus dem Pflegeberuf ausschlaggebend waren und welche Maßnahmen die Attraktivität des Pflegeberufes erhöhen können. Dabei wurde festgestellt, dass gute Arbeitsbedingungen eine zentrale Rolle spielen (Auffenberg et al., 2021; IGES, 2022).

Um den Pflegeberuf zukünftig attraktiver zu gestalten, benötigen Langzeitpflegeeinrichtungen gute Arbeitsbedingungen. Um stationäre Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste (Einrichtungen) bei der Umsetzung guter Arbeitsbedingungen zu unterstützen, wurde im Rahmen der Konzertierte Aktion Pflege (KAP) das Projekt „Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf (GAP)“ durch den Bevollmächtigten der Bundesregierung für Pflege initiiert. Mit der Amtsübernahme durch Claudia Moll, Mitglied des Deutschen Bundestages, als neue Bevollmächtigte der

Bundesregierung für Pflege (Pflegebevollmächtigte) im Jahr 2022, wurde das Projekt GAP durch sie fortgeführt.

GAP basierte auf dem Konzept und den Erfahrungen des im Jahr 2019 und 2020 durchgeführten Pilotprojekts „Projekt zur Umsetzung guter Arbeitsbedingungen in der Pflege“, welches im Auftrag des Bevollmächtigten der Bundesregierung für Pflege durchgeführt wurde (CURACON GmbH; Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, 2019; Behrens, Marx, & Stratmeyer, 2020).

Folgende Ziele verfolgte GAP:

- Bundesweite Unterstützung von mindestens 750 Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege durch ein bedarfsorientiertes Coaching, um die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten zu verbessern.
- Datenerhebung und -auswertung, mit folgenden zu untersuchenden Evaluationszielen:
 - Beurteilung der Schulungs- und Beraterqualität der Coaches
 - Analyse der Arbeitsbedingungen der teilnehmenden Einrichtungen (Vorher-Nachher-Vergleich)
 - Bewertung der Ergebnisse bei den anwendenden Einrichtungen nach Projektteilnahme
 - Einschätzung zur Nutzung der Ergebnisse in der öffentlichen gesundheitspolitischen Diskussion und weiteren Kontexten

2. Durchführung, Methodik

Geschäftsstelle GAP

Für die vierjährige Projektlaufzeit wurde die Geschäftsstelle GAP für die Koordinierung und Umsetzung des Projekts eingerichtet.

Schulung Coaches

In insgesamt fünf Schulungen wurden 72 Coach/-innen durch den Projektpartner H&N auf die Inhalte des Projektes GAP geschult. Die Coach/-innen waren bundesweit verteilt, um das Coaching in den teilnehmenden Einrichtungen in ganz Deutschland durchführen zu können.

Leitfäden

Alle Coaching-Maßnahmen wurden in einem Leitfaden aufbereitet und regelhaft aktualisiert. Um die Förderfähigkeit nach § 8 Abs. 7 SGB XI sichtbar zu machen, wurde in jedem Leitfaden dargestellt, wie durch dessen Umsetzung die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf gestärkt wird. Der Großteil der Leitfäden stammte aus dem Pilotprojekt. Zudem wurden Leitfäden neu konzipiert. Die Leitfäden stellten die Basis des Coachings dar, wurden aber jeweils auf die spezifische Einrichtungssituation hin weiterentwickelt. Insgesamt standen im Projekt GAP 25 Leitfäden aufgeteilt auf fünf Schwerpunktbereiche – (I.) Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung, (II.) Verbesserung der internen Information und Kommunikation, (III.) Personalentwicklung, Qualifizierung, Führung, (IV.) Kommunikation mit Kunden, (V.) Familienfreundliche Unternehmenskultur – zur Verfügung.

Fördermittel

Über Fördermittel nach § 8 Abs. 7 SGB XI wurden die Coaching-Kosten bis zu 50 % ko-finanziert, maximal bis zu 7.500 € pro Einrichtung pro Jahr. Kleine Einrichtungen mit bis zu 25 Mitarbeitenden in der Pflege und Betreuung erhielten eine bis zu 70 %ige Ko-finanzierung ihrer Coaching-Kosten, maximal 10.000 € pro Einrichtung pro Jahr. Die ersten Antragsstellungen erwiesen sich als herausfordernd, da die generelle Förderfähigkeit des Projekts durch die Pflegekassen kritisch gesehen und eine Einzelfallprüfung präferiert wurde. Durch intensive Abstimmungen konnte das Projekt GAP jedoch als insgesamt förderfähiges Projekt in die Richtlinie aufgenommen werden. Die Fördermittelrichtlinie sowie die dazugehörigen Fördermittelhöhen wurden im Projektverlauf zweimal geändert. Die Geschäftsstelle GAP unterstützte die Einrichtungen bei der Beantragung der Fördermittel.

Projekttablauf

Der Ablauf eines GAP-Projektes war standardisiert, bot jedoch gleichzeitig viel individuellen Gestaltungsspielraum für die Einrichtungen. Der Beratungsablauf in einer Einrichtung war wie folgt gegliedert:

- **Vorbereitung** (Verbindliche Teilnahme und Planung des Projektstartes)
- **Bedarfsanalyse** (Durchführung erste Mitarbeitendenbefragung (t_0), Selbstauskunft der Einrichtung, Vor-Ort-Begehung durch den Coach, Interviews mit Führungskräften, Fördermittelbeantragung)
- **Implementierung** (Umsetzung der Coaching-Themen (Leitfäden) vor Ort)
- **Abschluss** (Durchführung zweite Mitarbeitendenbefragung (t_1), Vorstellung der Abschlussergebnisse und Ausblick auf zukünftige Verbesserungspotentiale der Arbeitsbedingungen, Feedbackbogen für die interne Projektleitung)

Akquise von Einrichtungen der Langzeitpflege

Um bundesweit mindestens 750 Einrichtungen der Langzeitpflege auf die Möglichkeit der Projektteilnahme hinzuweisen, wurden vielfältige Akquisemaßnahmen durchgeführt – Veröffentlichung von Textbeiträgen, Durchführung von Projektpräsentationen, postalische und digitale Ansprache von Langzeitpflegeeinrichtungen, Zusammenarbeit mit Multiplikator/-innen zur Weitergabe von Projektinformationen, Nutzung von Social-Media-Kanälen und Teilnahme an Messen und Kongressen.

Datenerhebung und -auswertung

Zur Bewertung des Projekterfolges in den Einrichtungen, wurde zu Projektbeginn (t_0) und zum Projektende (t_1) eine digitale Mitarbeitendenbefragung in den Einrichtungen durchgeführt. Die Befragungen wurden basierend auf der Mitarbeitendenbefragung im Pilotprojekt sowie bestehenden, standardisierten Befragungsbögen entwickelt. Die übrigen Erhebungsinstrumente zur Befragung der internen Projektleitungen der teilnehmenden Einrichtungen, welche die Umsetzung des Projekts intern koordiniert haben, und der Coaches wurden praxisorientiert im Projekt entwickelt.

3. Ergebnisse, Schlussfolgerung, Fortführung

Bis zum 1. Oktober 2024 nahmen bundesweit 541 ambulante Pflegedienste und stationäre Pflegeeinrichtungen an GAP teil.

Die Schulungs- und Beratungsqualität der Coaches wurde als sehr gut bewertet. Über eine Befragung der internen Projektleitungen der teilnehmenden Einrichtungen sowie eine Mitarbeitendenbefragung zu Beginn und zum Ende des Projekts wurde der Projekterfolg in den Einrichtungen evaluiert.

Die internen Projektleitungen der teilgenommenen Einrichtungen bewerteten die Teilnahme und das erzielte Ergebnis im Mittel mit der zweithöchsten Antwortkategorie. Dies weist auf eine hohe Zufriedenheit mit der Projektteilnahme und den Projektergebnissen hin.

Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung zeigen – bis auf wenige Ausnahmen – eine durchgehend positive Entwicklung der Zufriedenheitswerte von t_0 zu t_1 , mit statistisch signifikanten Verbesserungen in fast allen Themenbereichen. Die Zufriedenheitswerte im ambulanten Bereich sind höher als im stationären Bereich, und die Veränderungen der Zufriedenheit größer bei Mitarbeitenden in stationären Einrichtungen im Vergleich zu Mitarbeitenden ambulanter Einrichtungen. Mitarbeitende mit betreuungspflichtigen Kindern profitieren im stationären Bereich insbesondere von einer Projektteilnahme. Bei Mitarbeitenden mit zu pflegenden Angehörigen kann die Zufriedenheit im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne zu pflegende Angehörige sowohl im stationären wie auch im ambulanten Bereich gesteigert werden. Die Unterschiede zwischen den Mitarbeitenden mit und ohne zu betreuenden Angehörigen sind jedoch kleiner und in weniger Bereichen statistisch signifikant im Vergleich zu Mitarbeitenden mit und ohne betreuungspflichtige Kinder.

Auch Mitarbeitende mit einer Beschäftigungsdauer von mehr als zehn Jahren sowie Mitarbeitende mit einem Stellenumfang von mehr als 80 % wiesen ebenfalls größere Verbesserungen in ihrer Arbeitszufriedenheit auf im Vergleich zu Mitarbeitenden mit einer geringeren Beschäftigungsdauer als zehn Jahre sowie einem Stellenumfang von weniger als 80 %.

Damit zeigt GAP, dass Pflegeeinrichtungen und -dienste eigenständig positiven Einfluss auf ihre Situation nehmen können. Die Umsetzung des GAP-Projektes führte nachweislich zu einer höheren Zufriedenheit der Mitarbeitenden und steigerte die Attraktivität als Arbeitgeber. Damit wurde sowohl die Mitarbeitendenbindung wie auch -gewinnung gestärkt.

4. Gender Mainstreaming

Mehr als 80% der beruflichen Pflegekräfte sind weiblich (Statista, 2024). Die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten betrifft aber weibliche und männliche Mitarbeitende gleichermaßen, sodass Genderaspekte für die Durchführung des Projekts nicht gesondert betrachtet werden. Im Rahmen der Projektdurchführung (Fragebogenentwicklung, Leitfadententwicklung, Veröffentlichungen von Fachbeiträgen, Präsentationen) als auch bei der Verschriftlichung sämtlicher Projektergebnisse wurde auf eine gendergerechte Schreibweise geachtet.

5. Umsetzung der Ergebnisse durch das BMG

Ab Januar 2025 wird das Projekt unter Beibehaltung der bisherigen Strukturen als GAP 3 fortgeführt und knüpft damit nahtlos an das bisherige Projekt an. Es verfolgt das Ziel, 300 teilnehmende Einrichtungen in der Projektlaufzeit von 1,5 Jahren zu erreichen. Die Projektlaufzeit von GAP 3 hat die Option auf Verlängerung.

6. Verwendete Literatur

- Auffenberg, J., Becka, D., Evans, M., Kokott, N., Schleicher, S., & Braun, E. (2021). Ich pflege wieder, wenn ...“ – Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften. https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf.
- Behrens, L., Marx, J.-F., & Stratmeyer, P. (2020). Begleitende Evaluation: Projekt zur Umsetzung guter Arbeitsbedingungen in der Pflege. Hamburg.
- CURACON GmbH; Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik. (2019). Projekt zur Umsetzung guter Arbeitsbedingungen in der Pflege. Von https://www.pflegebevollmaechtigte.de/files/upload/pdfs_allgemein/Abschlussbericht%20des%20Projektes%20Gute%20Arbeitsbedingungen%20in%20der%20Pflege.pdf abgerufen.
- DESTATIS. (2024). *Bevölkerung: Mehr Pflegebedürftige.* <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Hintergruende-Auswirkungen/demografie-pflege.html>.
- DESTATIS. (2024). *Bis 2049 werden voraussichtlich mindestens 280 000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt.* https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_033_23_12.html.
- Deutscher Pflegerat e.V. (2021). *500.000 professionell Pflegende werden in den nächsten 12 Jahren in Rente gehen.* <https://deutscher-pflegerat.de/profession-staerken/pressemitteilungen/500-000-professionell-pflegende-werden-in-den-naechsten-12-jahren-in-rente-gehen>.
- IGES. (2022). Studie zur Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Langzeitpflege und Ermittlung sowie modellhafte Implementierung von Indikatoren für gute Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege. Berlin.
- Statista (2024). Geschlechterverteilung unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege und insgesamt in Deutschland im Jahr 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1029877/umfrage/verteilung-vonpflegekraefte-in-deutschland-nach-pflegeart-undgeschlecht/#:~:text=Im%20Juni%202023%20waren%20rund,Jahr%20auf%20rund%2046%20Prozent>.