

Ausgabe 1: 27. Februar 2022

Fachartikel Alter:n neu denken - Schwerpunkt Pflege

Open Access

## „Wenn ich groß bin, geh‘ ich in die Pflege“

Anna Jerusalem, Kerstin Löffler, Patrick Roth

Veröffentlicht am 27. Februar 2022

Erstveröffentlichung: Jerusalem, A., Löffler, K. & Roth, P. (2022). „Wenn ich groß bin, geh‘ ich in die Pflege“. *ProCare*, 27(1): 48-51.

### Kurzfassung

Der Pflegepersonalmangel ist seit der Covid-19-Pandemie noch spür- und sichtbarer geworden und es ist offensichtlich, dass dringender Handlungsbedarf besteht. Die Gründe, ob und warum Menschen sich für einen Pflegeberuf entscheiden bzw. aus welchen Gründen Pflegekräfte in ihrem Job verbleiben oder diesem den Rücken zu kehren, beschreibt eine Expertin aus dem Bereich der Arbeits-/Organisationspsychologie. Diese reichen von Gehalt über Arbeitsbedingungen bis zu Karrierechancen. Dies spiegelt sich auch in den Schilderungen von Gesundheits- und Krankenpflegepersonen über ihre Erfahrungen, Wünsche und Bedürfnisse wider.

Schlüsselwörter: Pflege, Personalmangel, Berufswahlmotive, Attraktivierung des Pflegeberufs, Attraktionsfaktoren, Aversionsfaktoren

### Abstract

The shortage of nursing staff has become even more noticeable and visible since the COVID 19 pandemic, and the experts know that urgent action is needed. An expert from the field of work/ organizational psychology describes the reasons why people decide to work in nursing and then stay in their job or turn their backs on it. These range from salary and working conditions to career opportunities. This is also reflected in the descriptions of health and nursing staff about their experiences, wishes and needs.

Keywords: nursing, shortage of nursing professionals, career choice motives, attraction of the nursing profession, attraction factors, aversion factors





## Ein Blick in die Literatur mit Public Health-Brille ...

„Wenn ich groß bin, geh ich in die Pflege!“ - laut dem deutschen Arbeitswelt-Bericht aus dem Jahr 2021 könnte sich rund jede/r fünfte Jugendliche dies prinzipiell als seinen/ihren Karriereweg vorstellen. Als Hemmnisse für diese Berufswahl werden jedoch Einschränkungen unter anderem bei Gehalt, Arbeitsbedingungen sowie Karrierechancen genannt. Die Entscheidung für die Wahl oder Nichtwahl eines Pflegeberufs wird durch sogenannte Attraktions- und Aversionsfaktoren beeinflusst. [1] [2]

Als sogenannte Attraktionsfaktoren – also Gründe und Motive, sich für den Pflegeberuf zu entscheiden – werden das grundsätzliche Interesse an der Berufsdomäne, die Realisierbarkeit des Ausbildungswunsches, die vermutete Passung zwischen beruflichen Interessen und Tätigkeiten, der Kontakt mit Menschen, der Wunsch nach sozialer, abwechslungsreicher, fachlich anspruchsvoller und sinnstiftender Tätigkeit sowie der Wunsch nach Teamarbeit und Arbeitsplatzsicherheit genannt. [1] [3]

Als Aversionsfaktoren – also Gründe, nicht in die Pflege zu gehen – werden konkret belastende Rahmenbedingungen der Arbeit im Berufsfeld (Nacht- bzw. Schichtdienste, schlechte Entlohnung, etc.), körperliche und psychische Beanspruchungen, die Sorge vor dem Umgang mit Krankheit, Alter, Leid und Tod sowie Diskrepanzen zwischen Ansprüchen, Bezahlung und der Ausübung einer abwechslungsreichen und interessanten Tätigkeit genannt. [1] All dies sind Faktoren, welche sich mit der Covid-19-Pandemie nochmals verschärft haben. So legen die Umfragewerte einer Studie zur Arbeitssituation in der Gesundheits- und Krankenpflege während der Covid-19 Pandemie

in Österreich (GuK-C19-Studie) offen, dass sich für 86 Prozent der Befragten (n=2470) die Arbeitssituation im Krankenhaus verschlechtert bis stark verschlechtert hat. Ebenfalls so viele gaben an, sowohl psychischen als auch körperlichen mittelmäßigen bis starken Belastungen ausgesetzt zu sein. Dass 64 Prozent der Befragten zumindest einmal über einen möglichen Ausstieg aus dem Pflegeberuf nachgedacht haben ist – gegeben dieser Entwicklungen – somit wenig verwunderlich und zeigt mit aller Deutlichkeit, dass die Pandemie den Abwanderungsprozess aus der Pflege weiter forciert. Resümierend schreiben die Studienautorinnen: „Die Studienergebnisse machen deutlich, dass seitens der Politik ein dringender Handlungs- und Nachholbedarf besteht, um anhand gesetzlicher und struktureller Maßnahmen die Arbeitssituation von Gesundheits- und Krankenpflegepersonen im Krankenhaus zu entlasten und wieder attraktiver zu gestalten.“ [4]

Es ist also die dringende Aufforderung da, die Arbeitssituation von Gesundheits- und Krankenpflegepersonen zu attraktiveren, d.h. die zuvor beschriebenen Attraktionsfaktoren müssen wieder sichtbar und erfahrbar gemacht werden, um mehr Menschen für dieses Berufsfeld gewinnen zu können.

Gleichzeitig braucht es aber nicht nur Maßnahmen zur Anwerbung von zukünftigen Pflegekräften, sondern vor allem auch Maßnahmen, um das bereits bestehende Personal weiterhin und vor allem langfristig im Pflegeberuf zu halten. [4] Bei bereits im Berufsleben stehenden Personen spricht man hier von sogenannten Push- und Pull-Faktoren. Während es sich bei Push-Faktoren um jene Faktoren handelt, die Personal dazu bewegen, die Organisation / den Beruf zu verlassen, sind Pull-Faktoren jene, die Personal dazu bewegen, in den Organisationen/dem Beruf zu verweilen.



[5] Um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, gilt es auch hier die Pull-Faktoren zu maximieren und gleichzeitig zu versuchen, die Push-Faktoren niedrig zu halten. Wie dies gelingen kann, wollten wir von einer Expertin aus dem Bereich Arbeits-/Organisationspsychologie und von Gesundheits- und Krankenpflegepersonen erfahren.



### Im Gespräch mit ...

Assoz. Prof. Mag. Dr. Sabine Bergner

arbeitet an der Universität Graz zu den Arbeitsschwerpunkten Personalführung, Personalauswahl und Unternehmertum.

Der Frage, ob und warum Pflegekräfte in ihrem Job verbleiben, müsse man sich unter Berücksichtigung dreier Ebenen annähern, so Bergner. Sie verwendet hier den Vergleich mit den Schichten einer Zwiebel. Auf der innersten Ebene bestimmten demnach individuumsbezogene Aspekte mit über den Verbleib im Beruf: Wie gut kann sich eine Pflegeperson mit ihrem Job identifizieren? Stimmen die persönlichen mit den im beruflichen Kontext geforderten Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten überein? Und: Wie gut passen die (individuellen) inneren Antriebe zur Tätigkeit?

Auf der mittleren Ebene, der Ebene organisationaler Rahmenbedingungen, spielten Faktoren wie beispielsweise das Gehalt, die Arbeitszeiten oder der Zusammenhalt in einer Abteilung eine Rolle. *„Wenn die entsprechenden Rahmenbedingungen für das Individuum passen, dann steigt die Wahrscheinlichkeit, dass man im Job bleibt“*, so Bergner.

Die äußere Ebene beziehe sich auf soziale und politische Aspekte und sei daher insbesondere seit Beginn der COVID-19-Pandemie in den Fokus gerückt: *„Der Blick einer Gesellschaft auf ein bestimmtes Berufsfeld oder auf eine Tätigkeit“* habe aus arbeitspsychologischer Sicht demnach Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit.

*„Entstehen auf einer der drei Ebenen Defizite, sinkt die Wahrscheinlichkeit, im Beruf zu verbleiben“*, so die Arbeitspsychologin.

Im Sinne von Rappold und Juraszovich (2019), die „lebensphasengerechtes Arbeiten [...] durch Kompetenz- und Karriereentwicklung“ als zentrales Ziel zur Attraktivierung der Pflegeberufe nennen [5], kommen die von Bergner angesprochenen drei Ebenen zum Tragen: Innerhalb des Lebenszyklus eines Individuums veränderten sich stets die persönlichen Bedürfnisse, so die Expertin, weshalb individuelle, organisationale und soziale/politische Ebenen an die Lebensphasen anpassbar sein sollten.

*„Wer frisch von der Ausbildung kommt hat naturgemäß noch nicht so hohe fachliche Fähigkeiten wie jemand der bereits 20 Jahre Berufserfahrung mitbringt“*, so Bergner. In der frühen Phase der Berufslaufbahn sollte es daher möglich sein, im Sinne einer Karriereentwicklung, die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten vertiefen zu können.

Wenn in der mittleren Berufsphase dann eigene Kinder und größere finanzielle Investitionen zu zentralen Themen werden, *„dann ist es wichtig, hier den Mitarbeitenden zu ermöglichen, Rahmenbedingungen flexibel anzupassen.“* Hier bringe die Pflege im Vergleich zu anderen Berufssparten beste Voraussetzungen mit. Wenn Rupp (2015) von familienfreundlichen



Arbeitsbedingungen in der Pflege spricht [6], einem Berufsfeld mit hohem Frauenanteil, so sei laut Bergner hiermit in erster Linie eine „größtmögliche Flexibilisierung der Rahmenbedingungen einer beruflichen Tätigkeit“ gemeint: (Werdenden) Eltern sollte eine Anpassung der Arbeitsbedingungen innerhalb der Organisation oder innerhalb der Tätigkeit angeboten werden können. Auch was das Beschäftigungsausmaß betrifft, habe der Pflegebereich viele attraktive Modelle anzubieten, die es nur in wenigen anderen Berufsfeldern gibt.

In der letzten Phase einer beruflichen Laufbahn rückt dann oftmals der „Aspekt der Sinnstiftung und der gesellschaftlichen Relevanz“ des Berufes in den Vordergrund. Die erhaltene Wertschätzung für die Ausübung des Berufes und die „Evaluierung des eigenen Berufslebens“ seien wichtige Themen für Pfleger:innen in diesem Lebenszyklus. Auf organisationaler und sozialer/politischer Ebene können diese Punkte aufgegriffen werden. Zusammenfassend sei es also von zentraler Bedeutung „zur richtigen Zeit auf die Veränderungen im Leben des Individuums einzugehen“, so die Expertin.

Ein viel diskutierter Aversionsfaktor ist, wie eingangs erwähnt, das Einkommen in der Pflege. [3] Befragungen in Deutschland ergaben, dass finanzielle Motive bei der Berufswahl eher auf die Sicherheit des Einkommens abzielen, als auf die Höhe. [7] Das Einkommen sei für viele ein negativer (Push-) Faktor, aber oft nicht der Hauptgrund aus dem Job auszusteigen. [5] Bergner verweist hier auf ein bewährtes Modell der Psychologie, nämlich die Zwei-Faktoren Theorie nach Herzberg. Unterschieden werden im Modell zwei Faktoren mit ihren unterschiedlichen Einflüssen auf die

Arbeitszufriedenheit: Hygienefaktoren und Motivatoren. Bergner erläutert den relevanten Unterschied anhand eines Beispiels: „Hygienefaktoren sind Faktoren, die Rahmenbedingungen beschreiben. Wenn diese fehlen, ist Arbeitsunzufriedenheit und Jobwechsel meist eine direkte Konsequenz. Sind diese Faktoren aber vorhanden, so heißt das nicht automatisch, dass Arbeitszufriedenheit und Verbleiben im Job im Vordergrund stehen.“

Damit die Menschen im Unternehmen bleiben, müsse mehr getan werden, als die Rahmenbedingungen mit einem akzeptablen Gehalt zu schaffen, meint die Arbeitspsychologin und spielt auf die Motivatoren der Theorie Herzbergs an: Arbeitsklima, Identifizierung mit dem Job, Möglichkeiten des Aufstiegs, etc.

Bergner bringt noch einen weiteren Punkt in die Diskussion ein: „Je ausgebildeter die Personen sind und je höher die Berufe sind – im Sinne von Anerkennung, aber auch Komplexität –, desto weniger wichtig wird das Gehalt in Bezug auf den Verbleib im Job.“ Das liege daran, dass „Personen in komplexeren Berufen auch sehr oft ihre Arbeitsmotivation daraus speisen, dass sie an der Komplexität der Tätigkeit Freude haben.“



#### Esther\* erzählt ...

Vier Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen sprechen über Push- und Pull-Faktoren des Berufs und geben direkte Einblicke in die Praxis. Zitate stammen auch aus Praxisberichten von (ehemaligen) Pflegepersonen aus Podcasts und Zeitschriften aus dem vergangenen Jahr.

Als Faktoren, die Personen dazu bringen, den Pflegeberuf gar nicht erst zu wählen, werden



fehlende oder wenig finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten während der Ausbildungszeit genannt. Die derzeit angebotenen Leistungen des AMS (Arbeitsmarktservice) scheinen in der Praxis oft nicht anzukommen. Dass die Ausbildungsstunden in der Praxis im Vergleich zu anderen Ausbildungen (Lehre, Berufspraktika in Bachelor-/Masterstudiengängen) nicht abgegolten werden, sorgt für Unverständnis. *„Warum kriegen die Lehrlinge beim Hofer 1000 Euro im Monat und die Pflegeschülerinnen und -schüler, die im Praktikum hackeln wie verrückt, keinen Cent?“* [8, 9]

Hat man sich für einen Beruf entschieden, trägt die Vereinbarkeit mit dem Privatleben wesentlich zu dessen Attraktivität bei, was durch Schichtdienste in der Pflege besonderer Aufmerksamkeit bedarf [5]. Alle Befragten sehen hier einen wesentlichen Aversions- bzw. Push-Faktor, der in den vergangenen Jahren aufgrund des Personalmangels extrem spürbar wurde. *„Freie Dienstposten werden nicht mehr nachbesetzt [...], um Personal zu sparen, und Ausfallzeiten (Urlaub, Fortbildungen, Krankenstände) zu gering berechnet.“* [10] Häufig wird das als fehlende Wertschätzung der Leitungspersonen wahrgenommen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich ersetzbar. [9, 10, Interview 1] Urlaube können nicht konsumiert werden, es kommt zu Überstunden und fehlenden Ruhezeiten. *„Am belastendsten finde ich die Dienstplanunsicherheit. Wir werden ständig in der Freizeit angerufen.“* [8] Der Personalmangel beeinflusst die Qualität der Arbeit nachhaltig. Manchmal bleibt keine Zeit zum Mobilisieren. Einerseits wurden die Krankheitsbilder der Patientinnen und Patienten in den vergangenen Jahren immer komplexer und die Betroffenen

pflegebedürftiger, andererseits stehen immer weniger Pflegekräfte zur Verfügung: Es bleibt weniger Zeit für gute Versorgung und man nimmt die negativen Gedanken mit nach Hause [10, Interview 4]. *„Einmal möchte ich meine Arbeit in Ruhe machen und nicht mit einem Dauerpuls von 200 durch die Gegend rennen, seit fünf Stunden aufs Klo müssen und ständig Angst haben, etwas zu vergessen.“* [8] Einige ergreifen dann selbst die Initiative: *„Ich habe meine Arbeitszeit im letzten Jahr um 50 Prozent reduziert, weil ich nicht mehr freundlich zu den Bewohnerinnen und Bewohnern war.“* [8]

Potenzial, um Push-Faktoren zu reduzieren, sehen die Befragten in der Unternehmenskultur und Kommunikation zwischen Management und den Pflegebereichen. Allgemein herrscht das Gefühl einer fehlenden Wertschätzung und des „Allein-gelassen-seins“. *„Die Leitungspersonen sind nicht greifbar, kommen einmal im Jahr vorbei und wissen gar nicht, wie es uns geht und geben dann Tipps, wie wir unsere Arbeit besser machen können.“* [Interview 1]

Die Faktoren, die Pflegepersonen an ihrem Beruf schätzen und dazu führen, dass sie ihren Beruf gerne ausüben, sind ebenso vielfältig. Die Arbeit mit und am Menschen wird häufig genannt: *„Was ich an meiner Arbeit liebe, sind die Geschichten mit den Menschen. Ohne die Leute mit ihren wunderbaren Geschichten wäre ich gar nicht mehr in der Pflege.“* [8] Das Miterleben von Erfolgserlebnissen, wie es z. B. mit einer Patientin oder einem Patienten „aufwärtsgeht“, ist mindestens genauso wichtig: *„Man merkt, da hab' ich jetzt dazu beigetragen und ohne mich wäre das vielleicht gar nicht gegangen.“* [8, 10, Interviewer 1] Die Vielseitigkeit des Berufs und der Möglichkeiten der Fachbereiche, in denen man tätig werden



kann, werden ebenso als Attraktions- sowie Pull-Faktor genannt.

Neben der Arbeit mit Patientinnen und Patienten wird besonders das Team als wesentlicher Faktor genannt, warum viele trotz Belastungen in ihrem Beruf bleiben. *„Wenn ich in die Arbeit gegangen bin und mich gefreut habe, dann war es absolut nur wegen des Teams“*. [10, Interview 1]

Die belastenden Rahmenbedingungen, aber auch die Tatsache, dass mit zunehmendem Alter der Pflegeberuf als körperlich anstrengender empfunden wird, führen immer wieder zum Ausstieg. *„Ich würde mir wünschen, dass man in den letzten Berufsjahren körperlich weniger fordernde, aber ebenso wichtige Aufgaben übernehmen kann (Animation, Hospizbegleitung, Gesprächsführung mit Angehörigen)“*. [8] So wird auch die Reduktion der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden als Beispiel genannt und *„nicht die Leute in Teilzeit bzw. in Krankenstand oder Berufsausstieg drängen, weil sie es nicht mehr schaffen.“* [9] Laut Rappold & Juraszovich (2019) werden flexible Arbeitszeiten und -bedingungen als wichtige Einflussgröße auf Zufriedenheit und Verweildauer gesehen. [5]

Wesentlich für gute Arbeitsbedingungen ist auch das Angebot an Supervision und Coaching: *„Supervision soll fix angeboten werden, verpflichtend und regelmäßig sein und nicht wie jetzt im Moment ‚auf Anfrage‘ passieren. Viele sind schon total ausgebrannt.“* [10, Interview 2] Für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine Unterstützung durch einen fix zugeteilten Mentor oder eine Mentorin, mit dem oder der man während der ersten Monate im Dienst ist, als Pull-Faktor genannt: *„Das gibt Sicherheit und Vertrauen.“* [Interview 2] Ebenso können Aufstiegschancen und berufliche

Weiterentwicklung im klinischen Bereich (z.B. Pflegeexpertin/Pflegeexperte) oder Kombi-Modelle Pull-Faktoren sein. *„Wenn es das Angebot gegeben hätte, dass ich zumindest eine gewisse Zeit weg komm ‚vom Bett‘, wenn es sowas wie ein Kombimodell geben würde – 20 Stunden am Bett und 20 Stunden Forschung oder was Anderes – dann wäre ich nicht so schnell aus der Pflege weg.“* [10]

\*Esther: eine historische und zugleich symbolische Person, die als eine Repräsentantin für Personen mit komplexen Bedürfnissen steht. Erfunden von den Gründer:innen des südschwedischen ESTHER-Netzwerks.

---

## Unser Auftrag ...



Dass wir uns - als Gesellschaft, als Politik und letztlich auch als Gesundheitseinrichtung, die unmittelbar vom Personalmangel in der Pflege betroffen ist - dieser Problematik annehmen müssen, steht außer Frage. Wie wir dem Appell des Artikels in PROCARE 10/2021 entnehmen können: Es ist bereits fünf nach zwölf! [11] Maßnahmen sind auf gesellschaftspolitischer Ebene notwendig, so Arbeitspsychologin Bergner: *„Es braucht eine Intervention von außen, die den Stand eines Berufes kräftigt und stärkt.“* Am Albert Schweitzer Institut widmen wir uns im Jahr 2022 und den Folgejahren schwerpunktmäßig dem Thema *„Pflege der Zukunft.“* Wenn Sie mit uns gemeinsam nach innovativen Lösungen für die Pflege suchen wollen, melden Sie sich gerne bei uns.

Albert Schweitzer Institut für Geriatrie und Gerontologie der Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz

Albert-Schweitzer-Gasse 36, 8020 Graz

Tel.: +43 316 7060 1061

[ggz.asigg@stadt.graz.at](mailto:ggz.asigg@stadt.graz.at)



## Quellen

---

1. Rat der Arbeitswelt (2021). *Vielfältige Ressourcen stärken – Zukunft gestalten. Impulse für eine nachhaltige Arbeitswelt zwischen Pandemie und Wandel*. Online abrufbar unter: [https://www.arbeitswelt-portal.de/fileadmin/user\\_upload/awb\\_2021/210517\\_Arbeitsweltbericht\\_bf.pdf](https://www.arbeitswelt-portal.de/fileadmin/user_upload/awb_2021/210517_Arbeitsweltbericht_bf.pdf)
2. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen (2021). *Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index*. Online abrufbar unter: [https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:23abbf3e-3de9-4d64-b266-bf5f388b1eaf/210201\\_SORA%20Endbericht%20Arbeitsbedingungen%20in%20der%20Pflege.pdf](https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:23abbf3e-3de9-4d64-b266-bf5f388b1eaf/210201_SORA%20Endbericht%20Arbeitsbedingungen%20in%20der%20Pflege.pdf)
3. Matthes, S. (2019). *Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
4. Gferer, A. & Gferer, N. (2021). *Gesundheits- und Krankenpfleger\*innen während der Covid-19 Pandemie in Österreich. Arbeitssituation und Gedanken an einen Ausstieg aus dem Pflegeberuf*. Österreichische Pflegezeitschrift 4
5. Rappold, E. & Juraszovich, B. (2019). *Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich*. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Wien.
6. Rupp, B. (2015). *Welche Möglichkeiten stehen zur Verfügung, die Verweildauer in Gesundheits- und Krankenpflegeberufen zu erhöhen und Belastungen zu senken?* Österreichische Pflegezeitschrift 1
7. Klie, T. & Frommelt, M. (2018). *Abschlussbericht. Herausforderung Pflege – Modelle und Strategien zur Stärkung des Berufsfeldes Altenpflege. Alter Gesellschaft. Partizipation*. Institut für angewandte Sozialforschung. Online abrufbar unter: [https://agp-freiburg.de/downloads/Abschlussbericht\\_Herausforderung\\_Pflege\\_2013.pdf](https://agp-freiburg.de/downloads/Abschlussbericht_Herausforderung_Pflege_2013.pdf)
8. Horaczek N. & Pölsler G. (2021). *Läufst du den Dementen hinterher oder hältst du dem Sterbenden die Hand?* Falter 46/2021 S.16-21
9. *Pflege in Bewegung*. Sprachrohr für Gesundheits- und Pflegeberufe. Ausgabe 4/2021.
10. *Pflege:Cast*. (2021). *Wenn ich groß bin werde ich Krankenschwester...und warum ich dann doch lieber Jura studiert habe*. Online abrufbar unter: <https://www.pflegenetz.at/pflegecast/wenn-ich-gross-bin-erde-ich-krankenschwester-wieso-ich-dann-doch-lieber-jura-studierte-was-wir-von-berufsaussteigern-lernen-koennen-lisa-zwirmayr/>
11. Goldgruber, J., Hasenbichler, L. & Haas-Wippel, W. (2021). *Die Zukunft braucht Pflege – die Pflege braucht Zukunft*. *ProCare*, 26(10): 40-43.

