

A young woman with blonde hair, wearing a white caregiver uniform, is smiling warmly at an elderly woman with white curly hair and glasses. They are outdoors in a green, park-like setting with trees in the background. The young woman is leaning slightly towards the elderly woman, who is looking up at her.

Altenpflege im Fokus 2021

Online-Befragung von Pflegefachpersonen
in der stationären Langzeitpflege

Untersuchungsdesign

Zusammenfassung der Ergebnisse

Hauptergebnisse

- Stichprobe
- Auswirkungen des Fachkräftemangels
- Qualitätsprüfung und -darstellung
- Digitalisierung
- Zukunftsthemen
- Leistungen der Politik
- Demografische Merkmale und Statistik

Untersuchungsdesign

Hintergrund der Befragung	<ul style="list-style-type: none">▪ Mit der Umfrage „Altenpflege im Fokus“ geben die Redaktion Altenpflege des Vincenz Network und der Deutsche Berufsverband der Pflegeberufe (DBfK) den Pflegefachpersonen aus der stationären Langzeitpflege eine Stimme.▪ Für die Stichprobe wurden Fachkräfte der stationären Pflege der Berufsgruppen Pflegefachpersonen, Praxisanleitung, Wohnbereichsleitung, Pflegedienstleitung, Qualitätsmanagement und Pflegeassistenten befragt.
Themen der diesjährigen Befragung:	<ul style="list-style-type: none">▪ Auswirkungen des Fachkräftemangels▪ Qualitätsprüfung und -darstellung▪ Digitalisierung▪ Zukunftsthemen▪ Leistungen der Politik für die Pflege
Grundgesamtheit:	<ul style="list-style-type: none">▪ Datenbank des Vincenz Network mit Fach- und Führungspersonen aus der stationären Langzeitpflege.▪ Mitglieder des Deutscher Berufsverband der Pflegeberufe, die sich der Stationären Langzeitpflege zuordnen.
Datenerhebung:	<ul style="list-style-type: none">▪ Online-Befragung (Zufallsstichprobe)
Zielgruppe & Stichprobe:	<ul style="list-style-type: none">▪ Online-Befragung von Fachkräften stationärer Einrichtungen in Deutschland▪ Feldzeit: 16.08. bis 24.09.2021▪ Stichprobe: Insgesamt 1.075 Befragte, davon 686 Mitarbeitende in der stationären Pflege (nicht dargestellt werden 149 Geschäftsführer und 240 Befragte, die nicht in der stationären Pflege arbeiten)
Konzeption:	<ul style="list-style-type: none">▪ Vincenz Network, Deutscher Berufsverband der Pflegeberufe und Cogitaris GmbH
Analyse & Aufbereitung:	<ul style="list-style-type: none">▪ Cogitaris GmbH
Darstellung:	<ul style="list-style-type: none">▪ Die Ergebnisse werden immer im Total (Alle Befragten) gezeigt▪ In sinnvollen Fällen werden die aktuellen Ergebnisse mit denen des Jahres 2018 verglichen.
Bilddatei Startseite:	<ul style="list-style-type: none">▪ Copyright Werner Krüper

Untersuchungsdesign

Zusammenfassung der Ergebnisse

Hauptergebnisse

- Stichprobe
- Auswirkungen des Fachkräftemangels
- Qualitätsprüfung und -darstellung
- Digitalisierung
- Zukunftsthemen
- Leistungen der Politik
- Demografische Merkmale und Statistik



Miriam von Bardeleben
Chefredakteurin
Altenpflege + Aktivieren,
Vincentz Network

Der stationären Altenpflege fehlt die Luft zum Atmen, wie das aktuelle Stimmungsbild aus den Ergebnissen unserer Umfrage „Altenpflege im Fokus“ verdeutlicht. Das **steife Korsett aus Vorgaben, Anforderungen und Kontrollmechanismen** ist ohnehin eng geschnürt durch den **chronischen Personalmangel**. 2021 bestätigen 73% der Befragten, dass sich der Fachkräftemangel in den vergangenen drei Jahren **noch weiter verschärft hat**. Somit wird es für 68% der Pflegenden immer schwieriger, eine gute und qualitätsvolle Pflege zu gewährleisten. Das hängt auch damit zusammen, dass einfach zu wenig Zeit für die Bewohnerinnen und Bewohner bleibt (meint jeder zweite Befragte) und dass die Verantwortungsspanne des Einzelnen gestiegen ist (meinen 70%).

Es entsteht das Gefühl, dass die Mitarbeitenden ihrem **eigenen pflegfachlichen Anspruch** nicht mehr gerecht werden. Die Mitarbeitenden tragen diese Situation mit nach Hause, denn mehr als jeder Zweite verspürt negative Auswirkungen auf Familien- und Privatleben. Zusätzlich erschwerend wirken seit zwei Jahren die Herausforderungen und Auswirkungen **der Covid-19-Pandemie**.

Kann man in dieser Situation überhaupt ein realistisches Stimmungsbild erheben? Und **was ist eigentlich die so genannte „Realität“ für die stationäre Langzeitpflege**, wenn nicht eine Aneinanderreihung von sich abwechselnden Hindernissen und Notständen?

Dabei wollte die Bundesregierung mit dem Sofortprogramm für die Alten- und Krankenpflege und mit der Konzentrierten Aktion Pflege die **dringend notwendige Verbesserung der Situation in der Pflege** in die Wege leiten. Aber sind diese Maßnahmen überhaupt in der Wahrnehmung der Pflegefach- und -führungskräfte angekommen?

Nein, oder etwas wohlwollender formuliert: „Kaum!“ Zumindest sind derartige **Verbesserungen für fast niemanden unter unseren Befragten spürbar!** Und fast noch schwerwiegender ist, dass die **Mitarbeitenden** mit erschreckender Mehrheit noch **nicht einmal darauf vertrauen, dass die Politik verstanden hat, welche Anforderungen in der Pflege zu bewältigen sind**.

Unsere Befragung zeigt: Es wird immer noch schwieriger für Pflegenden und Pflegemanagement, eine **qualitätsvolle Versorgung** zu gewährleisten! Dabei erschien deren Einschätzung bereits bei der letzten Befragung 2018 sehr skeptisch.



Miriam von Bardeleben
Chefredakteurin
Altenpflege + Aktivieren,
Vincentz Network

Der **Mangel an Pflegepersonal** spielt hierbei die gravierendste Rolle. Der **Teufelskreis der schlechten Personalausstattung** bleibt nicht ohne Folgen. Eine **tiefe Skepsis**, ob es nicht eher mehr Pflegefachpersonen als Pflegeassistenzen braucht, ist **klar erkennbar**. Und der vielfach lautstark diskutierte, aber nicht immer erhörte **Wunsch nach mehr Geld** führt bei Pflegefachpersonen mitunter zu **noch mehr Frust**. Neben der Gehaltshöhe kommt es des weiteren sehr stark auf eine Verbesserung der Rahmenbedingungen an. Aus dieser Gemengelage entsteht Motivation für Entwicklung, aber auch für Veränderung: **67%** der Befragten planen sich beruflich zu **verändern**. Entweder durch **Höherqualifizierung in der Pflege** (41%), Studium (14%) oder durch Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber (22%). Die wichtigste Frage lautet also heute, wie mehr Fachkräfte in der Altenpflege gehalten oder neu gewonnen werden können. Die Antwort von **90%** der Pflegenden ernüchert: Es wird nur gelingen, mehr Mitarbeitende zu gewinnen, wenn die Personalausstattung besser wird. Im Umkehrschluss heißt dies, wenn sich die Personalausstattung nicht verbessert, wird es **nicht gelingen, das Bestandpersonal zu halten**.

Bedenkt man, wie groß die Hoffnungen sind, dass die **Chancen der Digitalisierung Entlastung** für das Pflegepersonal bringen kann, so ist es überraschend, wie wenig vorangeschritten die **Einführung digitaler Tools und Prozesse** in der Altenpflege erscheint. Zwar arbeiten fast alle mit einer elektronischen Pflegeplanung und -dokumentation, aber nur **23%** nehmen wahr, dass weitere Prozesse in den Einrichtungen digitalisiert werden. Lediglich **16%** erkennen, dass ihr Arbeitgeber wirklich umfassend in Digitalisierung investiert hat. Die **Pflege fühlt sich nicht mitgenommen** bei dieser Entwicklung. In Summe gibt es **zahlreiche Handlungsfelder**, die dringend angegangen werden müssen um zu verhindern, dass noch mehr Pflegekräfte ihrem Drang nach beruflicher Veränderung nachgeben.

Handlungsfelder und Forderungen an die neue Bundesregierung, an Einrichtungen und Verbände

- **86%** der Pflegenden fordern **bessere Rahmenbedingungen** (zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Führung) (S.38)
- Für **76%** der Mitarbeitenden ist eine **gute Ausbildung**, die möglichst viele Pflegeschüler erfolgreich abschließen, der Schlüssel zu mehr Personal (S.38)

Vorwort Chefredaktion Altenpflege im Vincentz Network 3/3



Miriam von Bardeleben
Chefredakteurin
Altenpflege + Aktivieren,
Vincentz Network

- 65% erkennen, dass im System grundsätzlich mehr Geld nötig ist. Hier wäre eine **Reform der Pflegeversicherung** notwendig (S.35)
- 63% der Mitarbeitenden sind der Meinung, dass eine **Erweiterung der Kompetenzen** des Einzelnen zu mehr Attraktivität des Berufsbildes führt (S.38)
- 61% fordern eine konsequente Umsetzung des neuen **Personalbemessungsverfahrens** (S.35)
- 59% (insbesondere Pflegefachpersonen) plädieren schließlich für eine **bessere Bezahlung** (S.38)
- 34% meinen Investitionen in **Digitalisierung** müssen von den Einrichtungen getätigt und von der neuen Bundesregierung unterstützt werden (S.35)
- Nur 6% der Befragten glauben, dass eine gezielte Anwerbung von Mitarbeitern im Ausland die Probleme löst (S.38)

Wann kommt also die Trendwende?

Für perspektivische Verbesserungen ist es vor allem als positiv zu bewerten, dass die Koalitionspartner der neuen Bundesregierung ihre jeweiligen parteiinternen Überzeugungen und Agendapunkte auf den Prüfstand stellen, um ein **gemeinsames Zielbild für ihr politisches Handeln** zu definieren. Das sollte der **Pflege** zwingend **zugutekommen!**

Wo in der Altenpflege aktuell die größten Schmerzen, Wünsche und Hoffnungen liegen, gehört ganz oben auf die **Agenda der neuen Bundesregierung** und ist als **eindringlicher Appell der Pflegefachpersonen** nach Berlin zu verstehen.

Nie war es wichtiger als jetzt und nie war die Chance größer als jetzt, mit mutigen und wirksamen Maßnahmen Pflegefachpersonen und Pflegemanagement in der Altenpflege zu binden und nachhaltig zu stärken!

Miriam von Bardeleben, Chefredakteurin Altenpflege + Aktivieren, Vincentz Network



Dr. Bernadette Klapper
Bundesgeschäftsführerin
DBfK

Die Ergebnisse der Befragung von Pflegefachpersonen in Pflegeheimen stellen der Gesundheits- und Pflegepolitik der letzten dreieinhalb Jahre kein gutes Zeugnis aus. Die überwältigende Mehrheit der Antwortenden (96%) glaubt nicht einmal, dass ‚die Politik‘ die Lage verstanden hat und zuverlässig bemüht ist, sie zu verbessern. Auch von den Ergebnissen der Konzertierte Aktion und dem Sofortprogramm erwarten 92% keine Verbesserungen für die Pflegenden. Das mag teilweise ein Pandemie-Effekt sein, aber in dieser Deutlichkeit spiegelt es eine erschreckende Ernüchterung und Enttäuschung wider.

Die chronisch unzureichende Personalausstattung ist Hauptursache für einen Großteil der Belastungen und Frustrationen der Pflegefachpersonen in Pflegeheimen. Denn dieser Mangel macht es immer schwieriger, eine gute und qualitätvolle Pflege zu gewährleisten (68% stimmen zu plus 26% stimmen eher zu), es fehlt Zeit für Bewohnerinnen und fast alle Antwortenden haben regelmäßig das Gefühl, dem eigenen fachlichen Anspruch nicht gerecht zu werden. Mehr als Dreiviertel der Befragten beklagen negative Auswirkungen auf das Privatleben und insbesondere durch die Pandemie gestiegene psychische Belastungen beim Umgang mit Sterben und Tod. All dies zusammen macht den eigentlich wunderbaren Beruf grundsätzlich für alle unattraktiv. 40% der Befragten überlegen, in den nächsten fünf Jahren den Beruf aufzugeben und zusätzlich 21% werden in diesem Zeitraum Rente gehen.

Vor diesem Hintergrund muss sich die nächste Bundesregierung auch intensiv mit der Umsetzung und Anpassung des neuen Personalbemessungsverfahrens befassen. Viele erwarten zwar eine Entlastung durch zusätzliche Pflegeassistent:innen. Fast alle fordern aber auch, weitere Stellen für Pflegefachpersonen zu schaffen. Und nur eine Minderheit glaubt, dass es eine spürbare Verbesserung bei der Ausstattung der Pflegeteams geben wird.



Dr. hc Franz Wagner
Bundesgeschäftsführer
DBfK



Dr. Bernadette Klapper
Bundesgeschäftsführerin
DBfK

Bezogen auf die politisch erhoffte Transparenz bei der Pflegequalität gibt es große Skepsis am neuen Qualitätsprüfverfahren. Nur ein Drittel sieht darin eine Sicherung der Pflegequalität oder mehr Transparenz für Pflegebedürftige. Nur knapp die Hälfte sieht die Indikatorenerhebung als sinnvoll an. Aber mehr als Dreiviertel beklagen mehr Bürokratie und eine Gefährdung des entbürokratisierten Pflegeprozesses.

Den verbreiteten Eindruck, die Digitalisierung sei in der Langzeitpflege noch nicht angekommen, widersprechen aber die Antwortenden. Elektronische Pflegeplanung und -dokumentation sind weit verbreitet im Einsatz, wobei der Anteil an mobilen Geräten dafür aber noch überschaubar ist. Auch sonst gibt es noch viel zu tun, um die digitale Transformation in die Pflegeheime zu bringen. Wobei etwa die Hälfte der Befragten sich ausreichend für den sicheren Umgang mit digitalen Neuerungen geschult fühlt, Akzeptanz der digitalen Hilfsmittel erlebt und Digitalisierung als Erleichterung sieht. Aber immerhin 41% machen sich Sorgen, dass durch mehr Digitalisierung Beziehung und Kommunikation mit den Pflegebedürftigen leiden könnten.



Dr. hc Franz Wagner
Bundesgeschäftsführer
DBfK

Mut macht die Zustimmung zur hochschulischen Ausbildung, wobei interessant ist, dass die in der direkten Versorgung arbeitenden Pflegefachpersonen eine größere Zustimmung geben als z.B. Pflegedienstleitungen. Besorgniserregend ist aber die schlechte Bewertung der Qualität der Praxisanleitung und die stark verbreitete Skepsis gegenüber dem Pflegeberufegesetz. An beidem muss dringend gearbeitet werden.



Dr. Bernadette Klapper
Bundesgeschäftsführerin
DBfK

Befragt nach Ansätzen, Pflegefachpersonen im Beruf zu halten oder neu zu gewinnen, steht für alle eine bessere Personalausstattung an erster Stelle. Es folgt dichtauf eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine gute Ausbildung, die Erweiterung der Kompetenzen und eine bessere Bezahlung. 58% der Befragten überlegen, sich in den nächsten fünf Jahren durch Weiterbildung zusätzlich zu qualifizieren. Eher skeptisch werden die Chancen der Anwerbung aus dem Ausland beurteilt. Gerade die Mitarbeitenden an der Basis erleben diese als wenig wirksam. Die Befragten erwarten von einer deutlich besseren Bezahlung eine Verbesserung der Personalsituation, aber nur ein Drittel hat selbst in den letzten Jahren eine deutliche Gehaltsverbesserung erfahren, wobei das bei Führungspersonen etwas mehr der Fall war.



Dr. hc Franz Wagner
Bundesgeschäftsführer
DBfK

Aus all dem Gesagten ergibt sich ein klarer Auftrag an die neue Bundesregierung. Die Befragten sehen in der genannten Reihenfolge eine hohe Priorität, den Pflegefachpersonen mehr Kompetenzen zu geben, die Pflegeversicherung finanziell besser auszustatten, das neue Personalbemessungsverfahren konsequent umzusetzen und eine bessere Bezahlung. All das bestätigt die langjährigen Forderungen des DBfK. Mehrere Bundesregierungen haben es versäumt, ausreichend gegenzusteuern. Keiner kann sagen, man hätte es nicht gewusst. Der Verweis auf den leergefegten Arbeitsmarkt, der Personalzuwächse extrem erschwert, ist als Eingeständnis des politischen Versagens zu bewerten und den Betroffenen gegenüber fast schon zynisch.

Dr. Bernadette Klapper, Bundesgeschäftsführerin und Dr. hc Franz Wagner, scheidender Bundesgeschäftsführer des DBfK



Jörg Paninka
Geschäftsführer
Cogitaris GmbH

Altenpflege im Fokus bildet die Pflegenden-Datenbank von Vincentz Network sowie die Mitgliederstruktur des Deutschen Berufsverband der Pflegeberufe ab. 1.075 Personen wurden befragt, von diesen kommen 686 hier zu Wort, die in der stationären Langzeitpflege arbeiten.

Im Vergleich zur Pflegestatistik gibt es erwartungsgemäß gewisse strukturelle Unterschiede (z.B. sind freigemeinnützige Träger etwas weniger vertreten und der Altersdurchschnitt der Befragten ist recht hoch). Dies schränkt die Bedeutung der Ergebnisse sicher nicht ein. Im Gegenteil - in der Studie kommen überdurchschnittlich erfahrene Beschäftigte zu Wort, die die aktuelle Situation in der Pflege besonders kompetent beurteilen können.

Die Fragen der Studie **Altenpflege im Fokus** wurden von Vincentz Network und dem DBfK inhaltlich entwickelt und von Cogitaris befragungsfachlich aufbereitet. Die Befragung wurde im August und September 2021 online durch Cogitaris durchgeführt.

In den spannenden Auswertungen werden häufig so genannte „Top-Boxes“ aus einer Skala von 1 bis 4 gezeigt. Top-Boxes drücken uneingeschränkte Zustimmung aus. Bitte beachten Sie: Bei allen Auswertungen sind Rundungsdifferenzen möglich; d.h. die Einzelwerte summieren nicht notwendig auf 100%.

Bitte beachten Sie ebenfalls bei den Auswertungen zu den Berufsrollen: Die Befragten konnten z.B. „QM“ und „PDL“ ankreuzen. Außerdem werden „sonstige“ Rollen nicht gezeigt. Aus diesem Grund kann es vorkommen, dass der Mittelwert der einzelnen Berufsrollenergebnisse nicht dem Total entspricht.

Nach den Jahren 2016 und 2018 erscheint die aktuelle Befragung Altenpflege im Fokus in einem besonderen zeitlichen Kontext: Die Pandemie hielt die Republik anderthalb Jahre in Atem - vieles was die Politik sich vorgenommen hatte, musste warten. Nun tritt eine neue Regierung an. Der richtige Augenblick, um den Mitarbeitenden in der stationären Langzeitpflege eine Stimme zu geben.

Jörg Paninka, Geschäftsführer Cogitaris GmbH

Untersuchungsdesign

Zusammenfassung der Ergebnisse

Hauptergebnisse

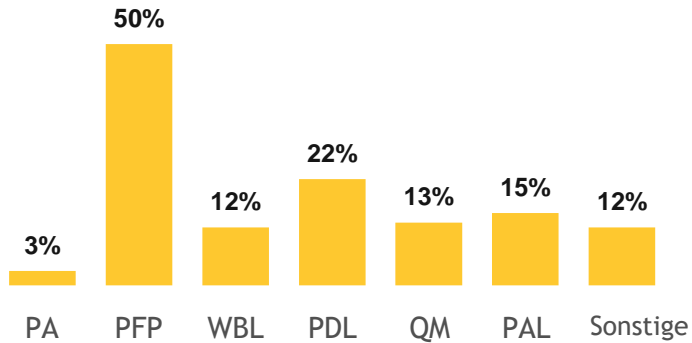
- **Stichprobe**
- Auswirkungen des Fachkräftemangels
- Qualitätsprüfung und -darstellung
- Digitalisierung
- Zukunftsthemen
- Leistungen der Politik
- Demografische Merkmale und Statistik

Altenpflege im Fokus und Pflegestatistik



STATIS
Statistisches Bundesamt

BERUFSROLLEN



- PA (Pflegeassistent)
- PFP (Pflegefachperson)
- WBL (Wohnbereichsleitung)
- PDL (Pflegedienstleitung)
- QM (Qualitätsmanagement)
- PAL (Praxisanleitung)

Pflegeassistenten werden wegen der geringen Teilstichprobe nicht weiter dargestellt
„Sonstige Berufsgruppen“ werden gar nicht dargestellt

Bitte sagen Sie uns, in welcher Funktion Sie in Ihrer Einrichtung tätig sind. Mehrfachnennungen möglich
Basis: Alle Befragte 2021 (n=686)

Altenpflege im Fokus basiert auf einer Zufallsstichprobe aus der Pflegenden-Datenbank von vincentz.net und den Mitgliedern des Deutschen Berufsverband der Pflegeberufe. Diese beiden Datenquellen bildet Altenpflege im Fokus ab.

Die aktuell vorliegende offizielle Pflegestatistik 2019 des Statistischen Bundesamt basiert primär auf Pflegebedürftigen und Einrichtungen bzw. bei legt bei Pflegenden andere Kriterien zugrunde legt, als Altenpflege im Fokus. Daher gibt es folgende Unterschiede:

TRÄGER	Altenpflege im Fokus	Pflegestatistik	
Freigemeinnützige	45%	53%	Altenpflege im Fokus bildet tendenziell stärker kommunale und weniger stark freigemeinnützige Einrichtungen ab.
Private	40%	43%	
Kommunale	15%	5%	
ALTER DER BEFRAGTEN	Altenpflege im Fokus	Pflegestatistik	
bis 25 Jahre	3%	10%	Die Befragten von Altenpflege im Fokus sind im Durchschnitt älter als die Pflegenden in der Pflegestatistik. Die Ursache dafür liegt in der Altersstruktur der beiden Grundgesamtheiten. (Die Skalen der Pflegestatistik wurden für diesen Vergleich transformiert).
26 - 25 Jahre	15%	17%	
36 - 45 Jahre	24%	20%	
46 - 55 Jahre	33%	25%	
56 - 65 Jahre	24%	25%	
Älter als 65 Jahre	1%	3%	
EINRICHTUNGSGRÖSSE	Altenpflege im Fokus	Pflegestatistik	
Bis 50 Plätze	12%	47%	Scheinbar bildet Altenpflege im Fokus deutlich stärker große Einrichtungen ab, als die Pflegestatistik. Die Ursache dafür liegt darin, dass in größeren Einrichtungen mehr Mitarbeitende tätig sind und auch mehrere Befragte pro Einrichtung teilnehmen können.
51 - 100 Plätze	43%	37%	
101 - 150 Plätze	26%	13%	
151 - 200 Plätze	7%	2%	
Über 200 Plätze	9%	1%	
Keine Angabe	3%	-	



Berufsgruppensteckbriefe

Träger	Total	PA	PFP	WBL	PDL	QM	PAL
Basis (Mehrfachnennungen möglich)	686	21	342	84	153	88	102
Freie Wohlfahrtspflege	40%	29%	35%	41%	47%	50%	37%
Privater Träger	35%	48%	36%	41%	33%	32%	37%
Kommunaler Träger	13%	19%	14%	15%	10%	13%	13%
Keine Angabe	12%	5%	16%	4%	10%	6%	13%
Alter	Total	PA	PFP	WBL	PDL	QM	PAL
Bis 25 Jahre	3%	5%	4%	0%	0%	2%	2%
26 bis 35 Jahre	15%	10%	16%	16%	12%	19%	14%
36 bis 45 Jahre	24%	14%	24%	29%	24%	28%	32%
46 bis 55 Jahre	33%	29%	35%	43%	34%	23%	36%
56 bis 65 Jahre	24%	38%	21%	11%	29%	26%	16%
Älter als 65 Jahre	1%	5%	1%	0%	1%	1%	0%

Legende:

- PA (Pflegeassistent) | PFP (Pflegefachperson) | WBL (Wohnbereichsleitung)
- PDL (Pflegedienstleitung) | QM (Qualitätsmanagement) | PAL (Praxisanleitung)
- Pflegeassistenten werden wegen der geringen Teilstichprobe nicht weiter dargestellt
- „Sonstige Berufsgruppen“ werden gar nicht dargestellt

Dauer der Tätigkeit Altenpflege	Total	PA	PFP	WBL	PDL	QM	PAL
Basis (Mehrfachnennungen möglich)	686	21	342	84	153	88	102
Bis zu 5 Jahre	11%	38%	14%	1%	3%	9%	7%
6 bis 10 Jahre	17%	14%	22%	16%	10%	10%	16%
11 bis 20 Jahre	32%	29%	30%	43%	31%	38%	46%
21 bis 30 Jahre	24%	10%	19%	29%	35%	26%	23%
31 bis 40 Jahre	12%	10%	11%	9%	18%	14%	7%
Länger als 40 Jahre	3%	0%	3%	1%	2%	2%	2%
Keine Angabe	0%	0%	0%	0%	1%	1%	0%
Einrichtungsgröße (Platzzahl)	Total	PA	PFP	WBL	PDL	QM	PAL
Bis 50	12%	24%	12%	10%	17%	6%	12%
51 bis 100	43%	38%	45%	43%	49%	35%	43%
101 bis 150	26%	19%	26%	38%	22%	24%	26%
151 bis 200	7%	10%	7%	4%	7%	8%	4%
Über 200	9%	5%	8%	4%	3%	24%	13%
Keine Angabe	3%	5%	2%	1%	2%	3%	2%

Untersuchungsdesign

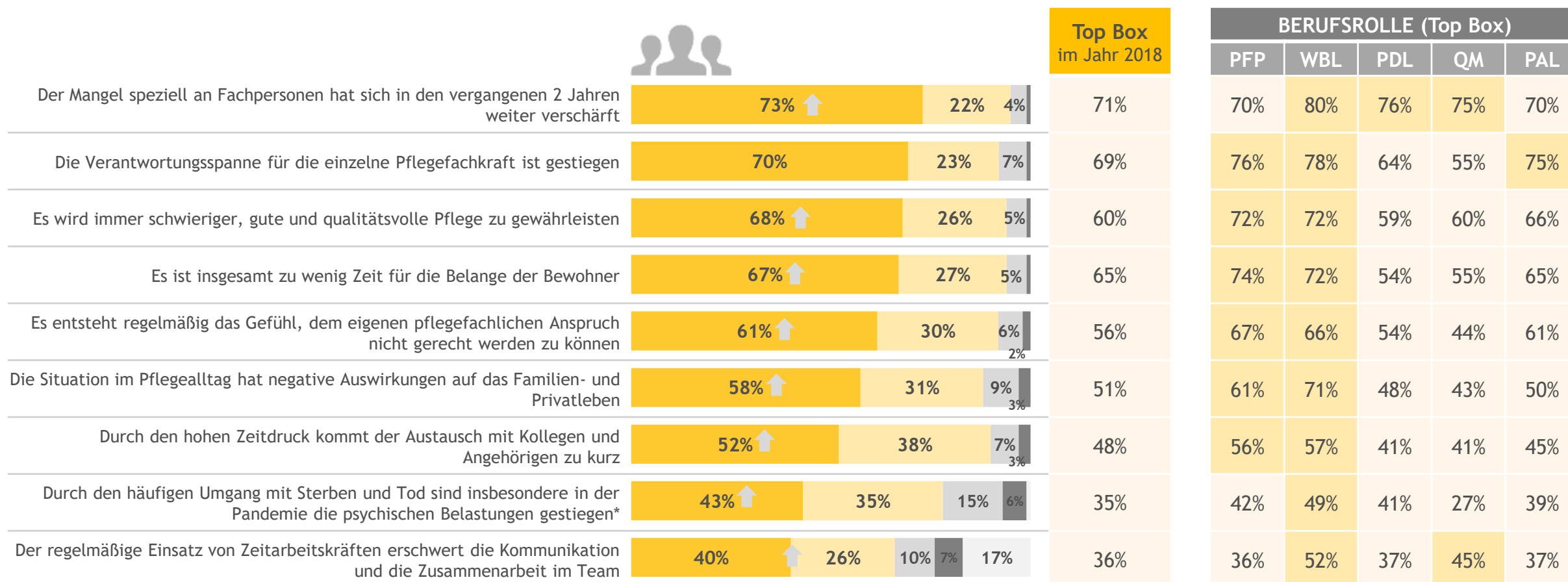
Zusammenfassung der Ergebnisse

Hauptergebnisse

- Stichprobe
- **Auswirkungen des Fachkräftemangels**
- Qualitätsprüfung und -darstellung
- Digitalisierung
- Zukunftsthemen
- Leistungen der Politik
- Demografische Merkmale und Statistik

Fachkräftemangel (1/3)

Der Fachkräftemangel hat sich seit 2018 weiter verschärft, so dass es die Mitarbeitenden in der Pflege zunehmend als Problem empfinden, eine qualitätsvolle Pflege zu erbringen.



Frage 3: Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Entwicklung der Personalausstattung in den letzten 2 Jahren und die Auswirkungen auf die Pflegefachpersonen.

Welche Auswirkungen spüren Sie in Ihrem Pflegealltag heute?

*) leicht abgewandelte Fragestellung

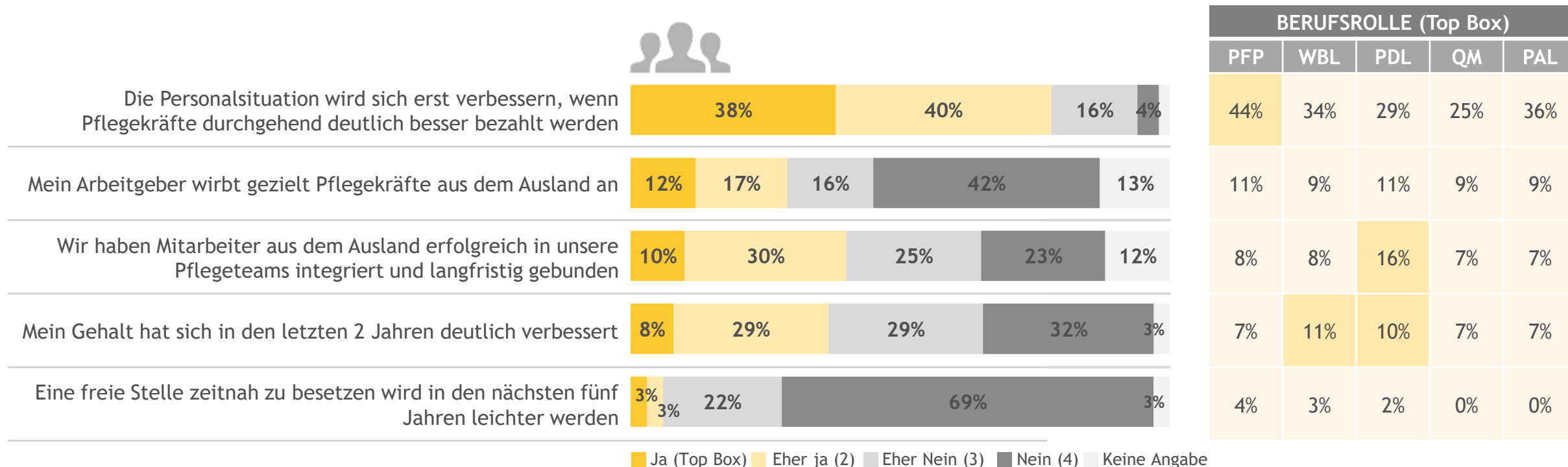
■ Ja (Top Box) ■ Eher ja (2)
■ Eher Nein (3) ■ Nein (4) ■ Keine Angabe

Basis: Alle Befragte 2021 (n=686)
 PFP (n=307); WBL (n=79); PDL (n=153); QM (n=88); PAL (n=102)
 Skala von 1 = Stimme voll und ganz zu bis 4 = Stimme überhaupt nicht zu
Ja (Top-Box 1); Eher ja (2); Eher nein (3); Nein (4)



Fachkräftemangel 2/3

Weil gerade Pflegefachpersonen bisher kaum in den Genuss einer deutlichen Gehaltserhöhung gekommen sind, bleibt die Forderung nach besserer Bezahlung bestehen.



Frage 3: Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Entwicklung der Personalausstattung in den letzten 2 Jahren und die Auswirkungen auf die Pflegefachpersonen. Welche Auswirkungen spüren Sie in Ihrem Pflegealltag heute?

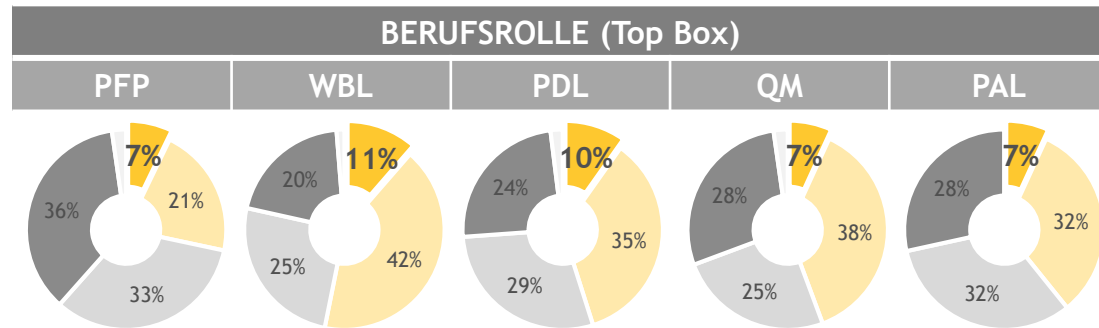
Basis: Alle Befragte 2021 (n=686)
 PFP (n=307); WBL (n=79); PDL (n=153); QM (n=88); PAL (n=102)
 Skala von 1 = Stimme voll und ganz zu bis 4 = Stimme überhaupt nicht zu
Ja (Top-Box 1); Eher ja (2); Eher nein (3); Nein (4)



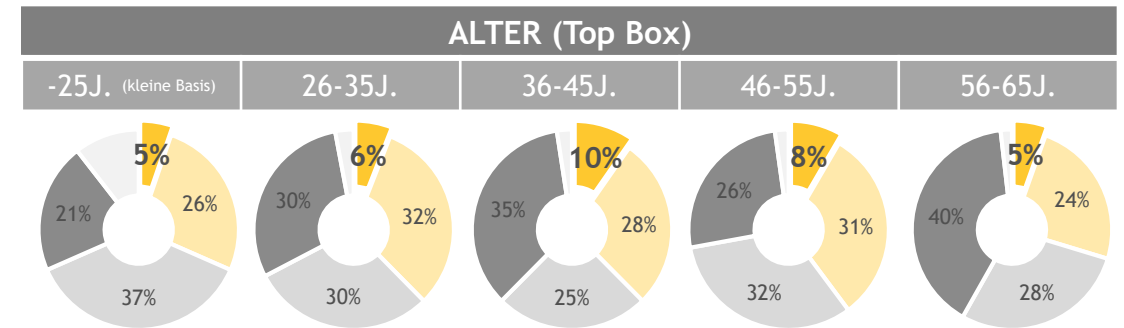
Fachkräftemangel 3/3

Gehaltsverbesserungen gab es in den letzten beiden Jahren vor allem bei WBL + PDL. Pflegefachpersonen haben deutlich seltener eine Anpassung erhalten.

Mein Gehalt hat sich in den letzten 2 Jahren deutlich verbessert



Befragte im mittleren Alter zwischen 26 und 55 bekamen häufiger eine Gehaltsverbesserung. Jüngere und Ältere konnten nicht so oft profitieren.



Frage 3: Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Entwicklung der Personalausstattung in den letzten 2 Jahren und die Auswirkungen auf die Pflegefachpersonen. Welche Auswirkungen spüren Sie in Ihrem Pflegealltag heute?

Basis: PFP (n=307); WBL (n=79); PDL (n=153); QM (n=88); PAL (n=102)
 Basis: -25J. (n=19); 26-35J. (n=101); 36-45J. (n=165); 46-55J. (n=226); 56-65J. (n=165)
 Skala von 1 = Stimme voll und ganz zu bis 4 = Stimme überhaupt nicht zu
Ja (Top-Box 1); Eher ja (2); Eher nein (3); Nein (4)

Untersuchungsdesign

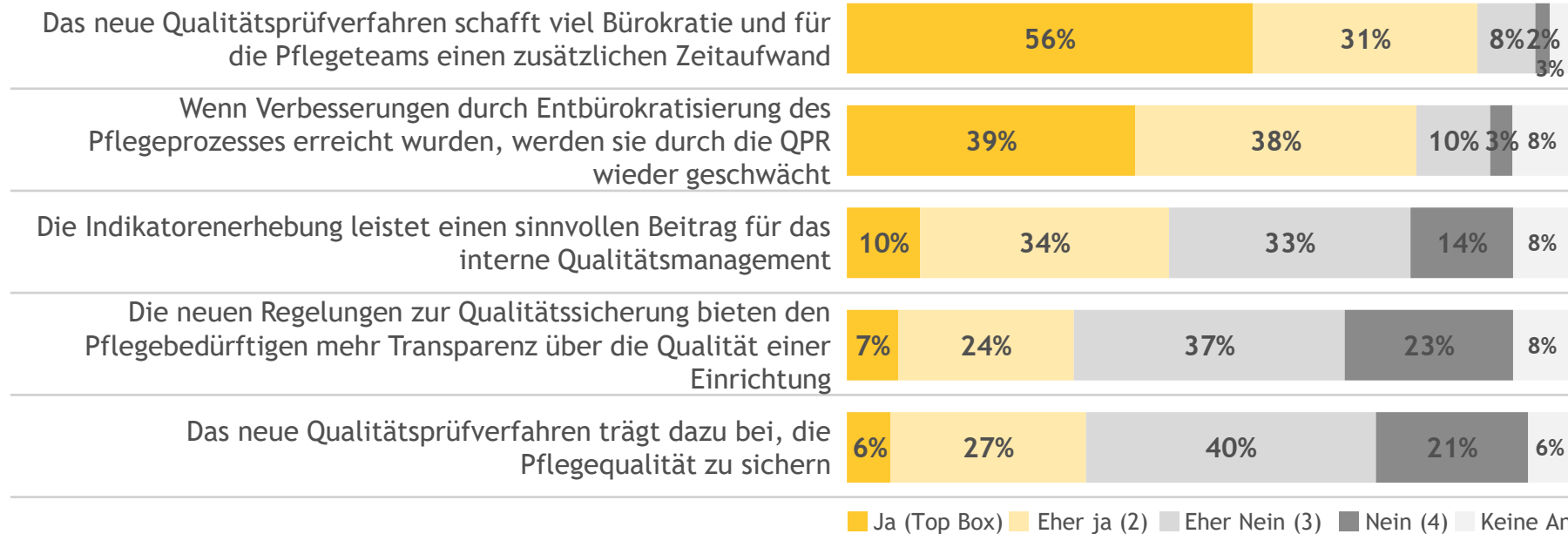
Zusammenfassung der Ergebnisse

Hauptergebnisse

- Stichprobe
- Auswirkungen des Fachkräftemangels
- **Qualitätsprüfung und -darstellung**
- Digitalisierung
- Zukunftsthemen
- Leistungen der Politik
- Demografische Merkmale und Statistik

Qualitätsprüfung und -darstellung

Leitungskräfte sehen die neuen Regelungen zur Qualitätsprüfung kritischer als Pflegefachpersonen.



BERUFSROLLE (Top Box)				
PFP	WBL	PDL	QM	PAL
55%	66%	65%	45%	49%
35%	49%	48%	40%	37%
9%	14%	7%	17%	9%
7%	8%	5%	9%	5%
7%	5%	5%	7%	4%

Frage 4: Die neuen Regelungen zur Qualitätsprüfung und -darstellung haben Veränderungen für die Pflegefachpersonen mit sich gebracht. Welche Einschätzung haben Sie hinsichtlich der neuen Qualitätsvorschriften?

Basis: Alle Befragte 2021 (n=686)
 PFP (n=307); WBL (n=79); PDL (n=153); QM (n=88); PAL (n=102)
 Skala von 1 = Stimme voll und ganz zu bis 4 = Stimme überhaupt nicht zu
Ja (Top-Box 1); Eher ja (2); Eher nein (3); Nein (4)



Untersuchungsdesign

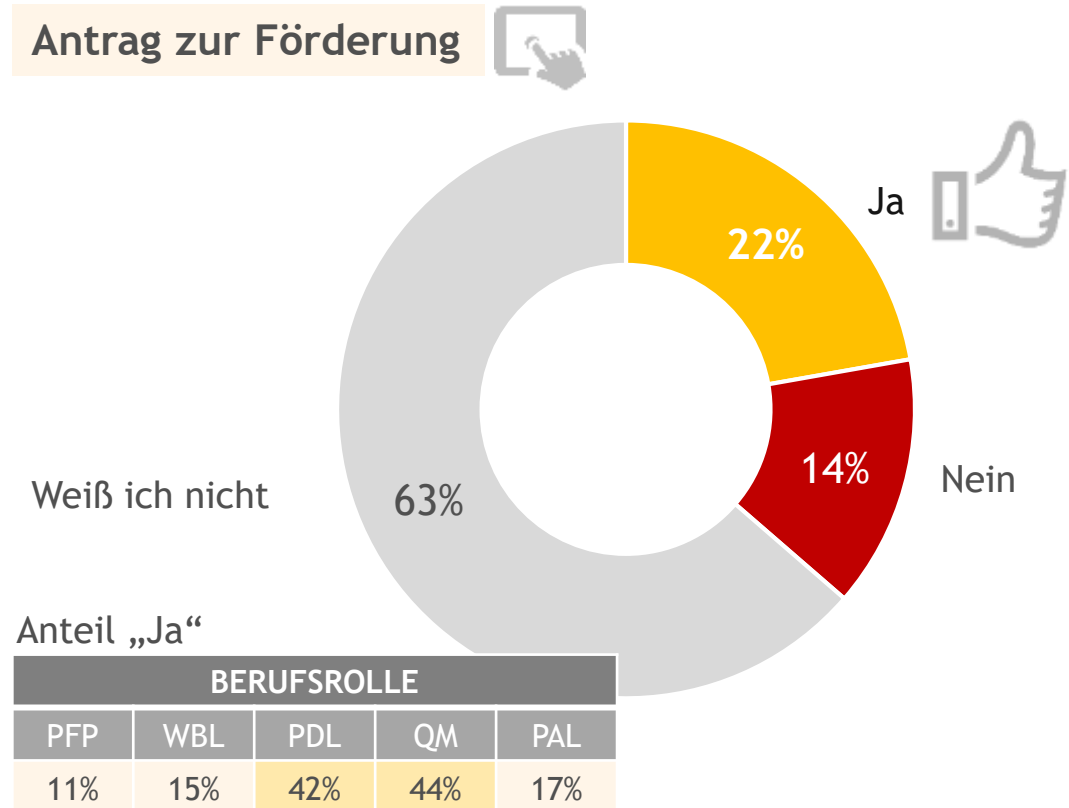
Zusammenfassung der Ergebnisse

Hauptergebnisse

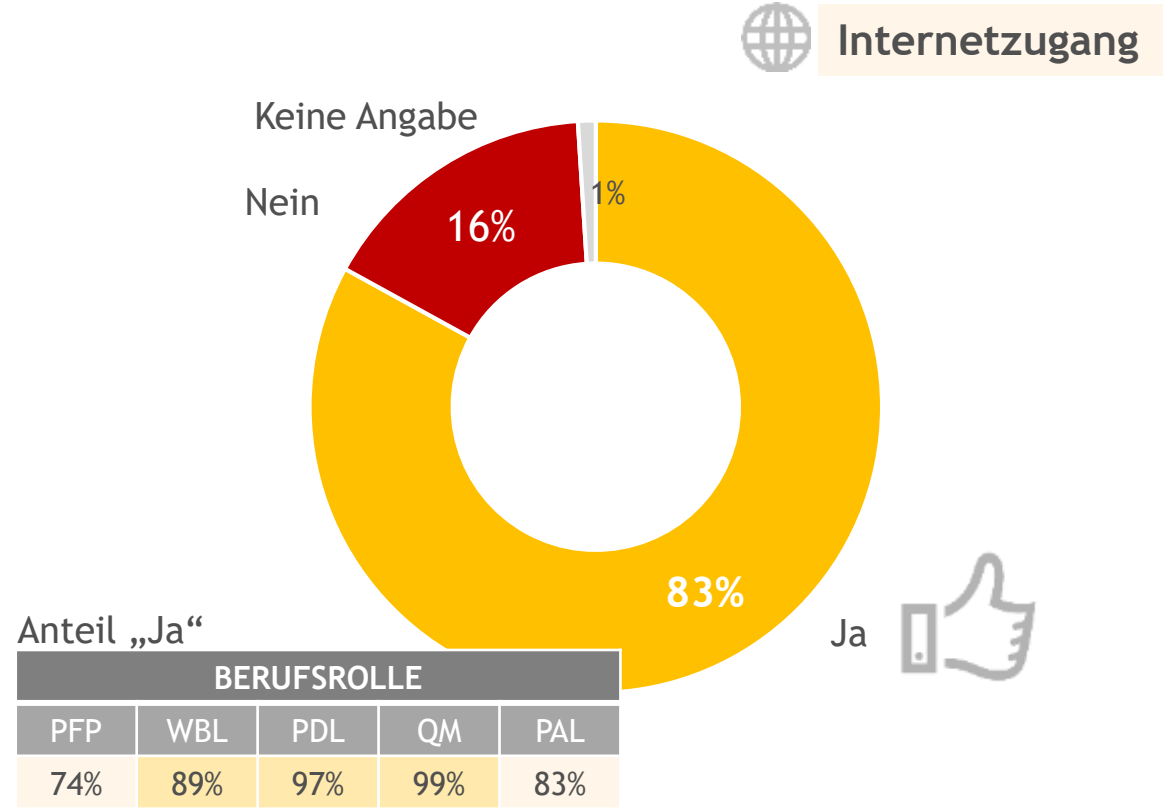
- Stichprobe
- Auswirkungen des Fachkräftemangels
- Qualitätsprüfung und -darstellung
- **Digitalisierung**
- Zukunftsthemen
- Leistungen der Politik
- Demografische Merkmale und Statistik

Digitalisierung

Gut 40% der Führungskräfte wissen, dass Anträge zur Förderung nach dem Digitalisierungsgesetz gestellt wurden - Pflegefachpersonen haben darüber selten Kenntnis.



Frage 5: Hat nach Ihrer Kenntnis Ihr Arbeitgeber einen Antrag zur Förderung nach dem Digitalisierungsgesetz gestellt?
 Basis: Alle Befragte 2021 (n=686)
 PFP (n=307); WBL (n=79); PDL (n=153); QM (n=88); PAL (n=102)

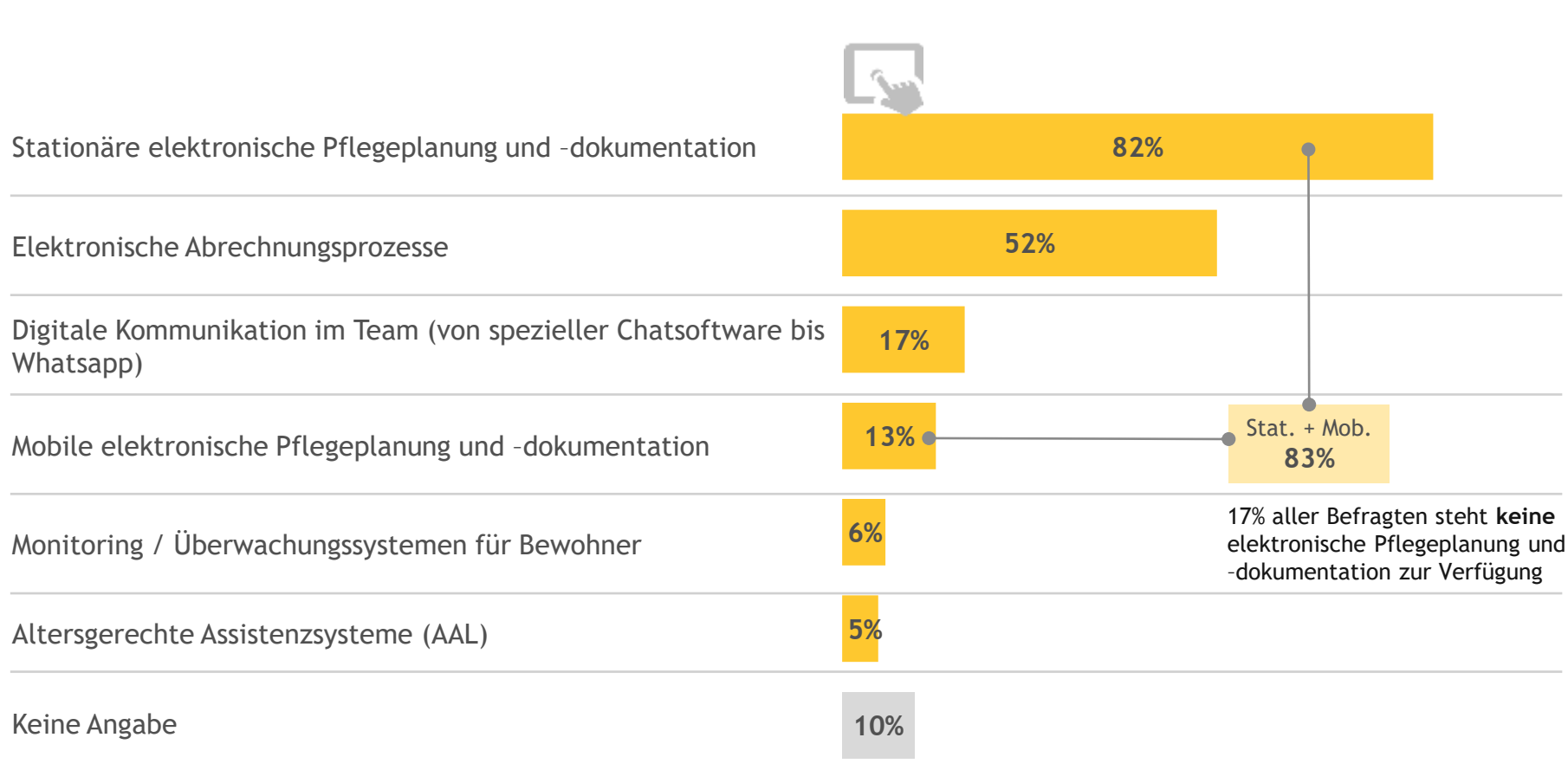


Frage 7: Steht Ihnen für berufliche Zwecke ein Internetzugang zur Verfügung?
 Basis: Alle Befragte 2021 (n=686)
 PFP (n=307); WBL (n=79); PDL (n=153); QM (n=88); PAL (n=102)



Digitale Ausstattung und Berufsrollen

Je höher die berufliche Stellung desto ausgeprägter ist die Nutzung digitaler Kommunikationsmittel.



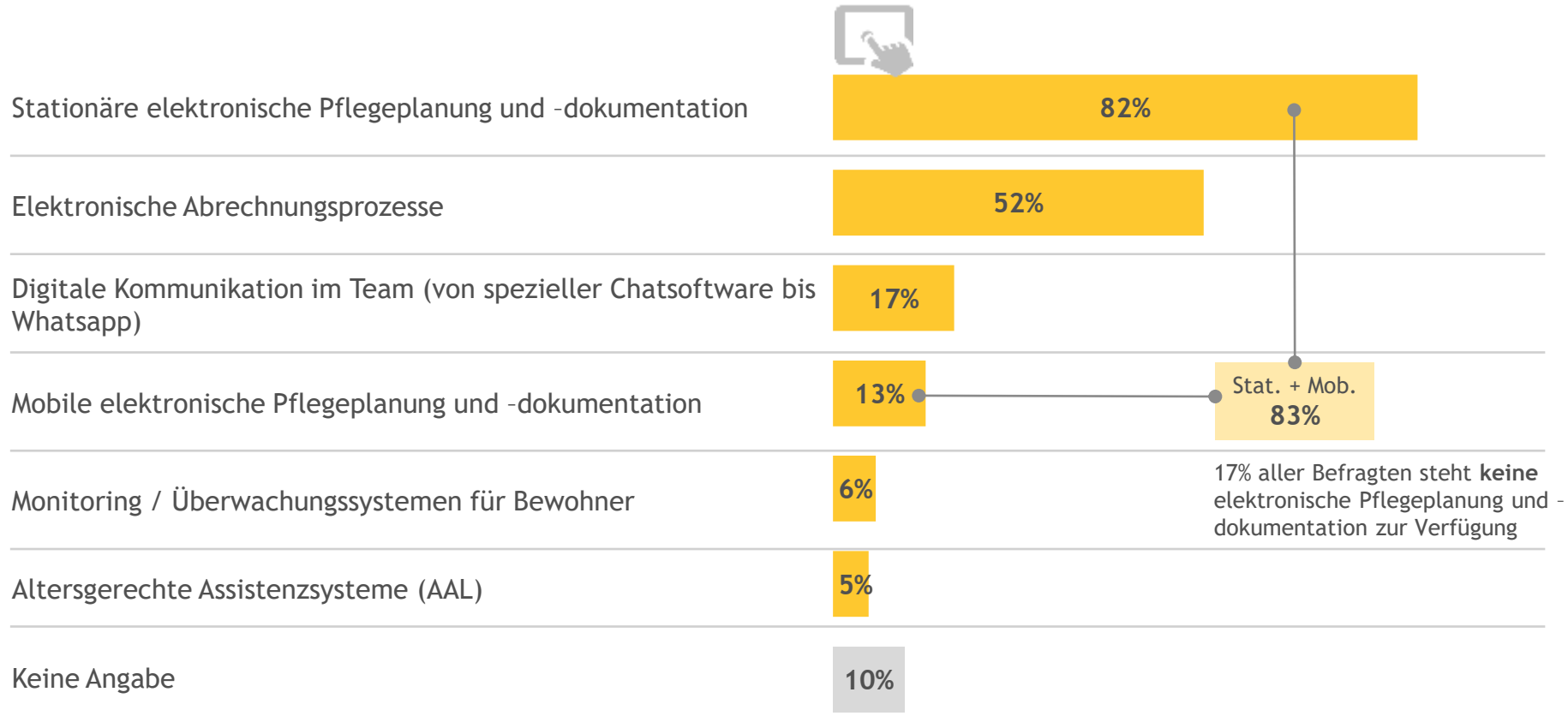
BERUFSROLLE (Top Box)				
PFP	WBL	PDL	QM	PAL
77%	89%	86%	92%	81%
37%	49%	72%	77%	50%
15%	11%	21%	27%	19%
11%	11%	16%	27%	15%
3%	0%	11%	15%	3%
4%	1%	8%	9%	8%
14%	8%	7%	1%	14%

Frage 6: Die Digitalisierung in der stationären Altenpflege reicht von Monitoring der Bewohner, über digitale Kommunikationsmittel bis hin zu elektronischer Pflegeplanung und -dokumentation. Womit arbeiten Sie in Ihrer Einrichtung?

Basis: Alle Befragte 2021 (n=686)
PFP (n=307); WBL (n=79); PDL (n=153); QM (n=88); PAL (n=102)

Digitale Ausstattung und Einrichtungsgröße

Erwartungsgemäß ist bei größeren Einrichtungen der Einsatz digitaler Kommunikationsmittel stärker verbreitet. Es gibt aber auch Ausnahmen, z.B. bei Teamkommunikation oder stationärer Pflegeplanung, wo auch kleinere Einrichtungen sehr aktiv sind.



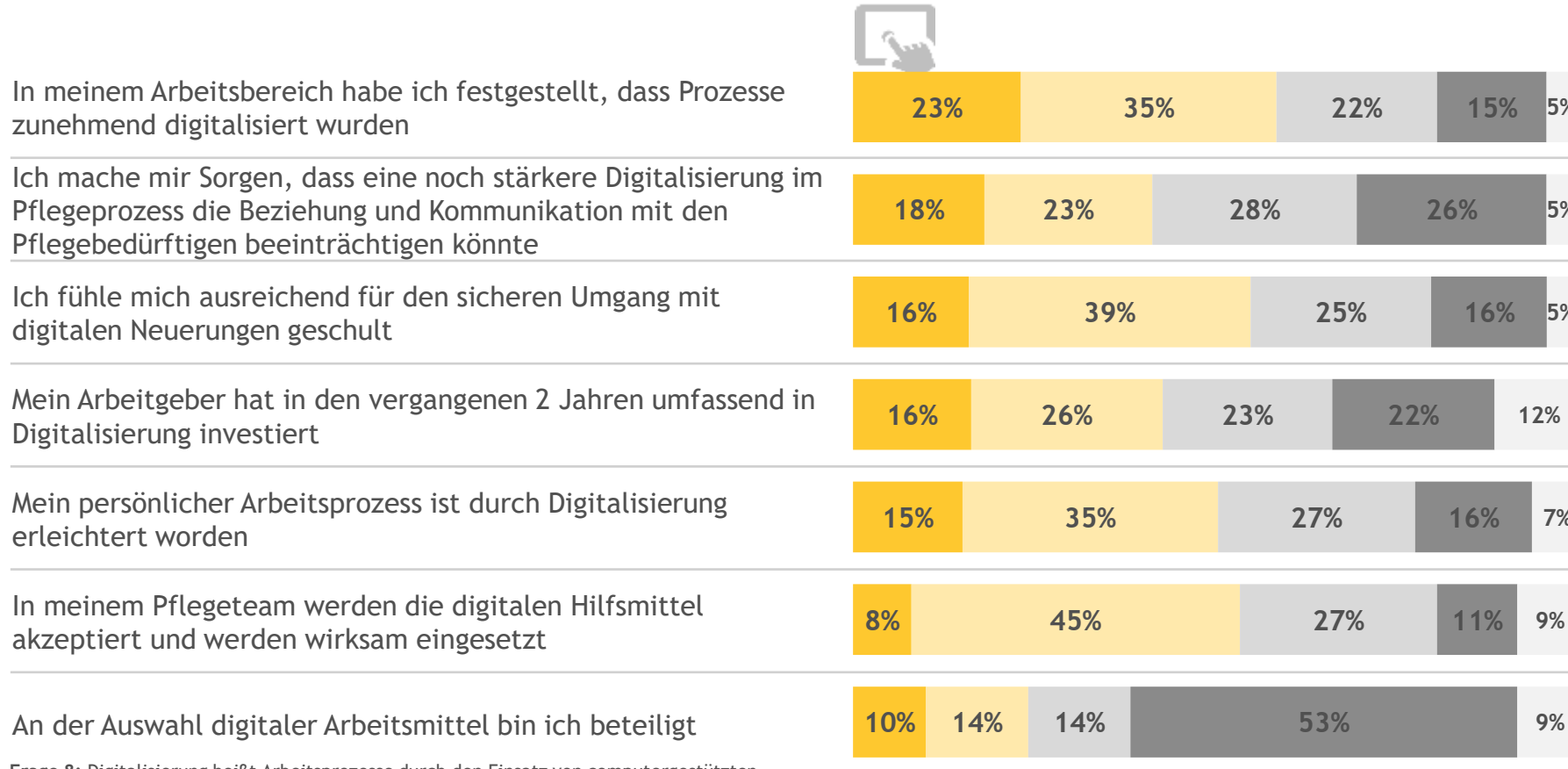
	GRÖSSE (Top Box)				
	-50	51-100	101-150	151-200	201+
Stationäre elektronische Pflegeplanung und -dokumentation	74%	86%	82%	87%	78%
Elektronische Abrechnungsprozesse	37%	49%	57%	60%	62%
Digitale Kommunikation im Team (von spezieller Chatsoftware bis Whatsapp)	24%	12%	16%	16%	34%
Mobile elektronische Pflegeplanung und -dokumentation	11%	12%	14%	7%	25%
Monitoring / Überwachungssystemen für Bewohner	6%	4%	7%	11%	12%
Altersgerechte Assistenzsysteme (AAL)	4%	5%	2%	2%	14%
Keine Angabe	11%	8%	10%	11%	14%

Frage 6: Die Digitalisierung in der stationären Altenpflege reicht von Monitoring der Bewohner, über digitale Kommunikationsmittel bis hin zu elektronischer Pflegeplanung und -dokumentation. Womit arbeiten Sie in Ihrer Einrichtung?

Basis: Alle Befragte 2021 (n=686)
 -50 (n=82); 51-100 (n=293); 101-150 (n=181); 151-200 (n=45); 201+(n=65)

Digitale Transformation und Berufsrollen

Es gibt ein deutliches Gefälle hinsichtlich der Berufsrollen: Je höher die Stellung der Befragten, desto stärker ist die Beschäftigung mit der Digitalisierung. An Pflegefachpersonen geht die Digitalisierung noch vorbei.



Frage 8: Digitalisierung heißt Arbeitsprozesse durch den Einsatz von computergestützten Systemen zu vereinfachen und effizienter zu gestalten, damit mehr Zeit für die eigentlichen Pflegeaufgaben bleibt. Wie gut sind solche Vereinfachungen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits umgesetzt worden?

■ Ja (Top Box)
 ■ Eher ja (2)
 ■ Eher Nein (3)
 ■ Nein (4)
 ■ Keine Angabe

BERUFSROLLE (Top Box)				
PPF	WBL	PDL	QM	PAL
19%	27%	26%	32%	16%
22%	15%	15%	6%	19%
10%	22%	22%	25%	10%
10%	25%	22%	18%	8%
8%	19%	20%	26%	14%
7%	8%	13%	3%	6%
3%	5%	24%	22%	5%

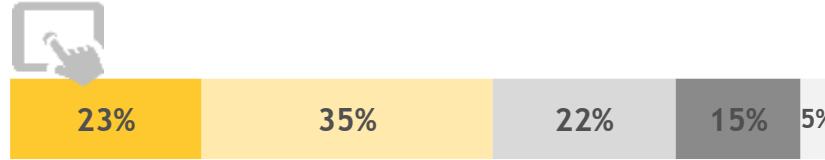
Basis: Alle Befragte 2021 (n=686); PFP (n=307); WBL (n=79); PDL (n=153); QM (n=88); PAL (n=102)
 Skala von 1 = Stimme voll und ganz zu bis 4 = Stimme überhaupt nicht zu



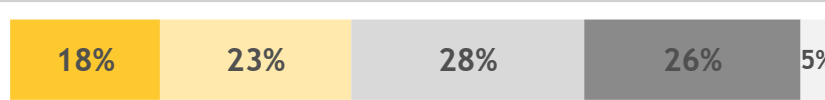
Digitale Transformation und Einrichtungsgröße

Nur wenige Mitarbeitende haben Sorgen, dass eine stärkere Digitalisierung die persönlichen Beziehungen zu den Pflegebedürftigen belastet (18%) - dennoch ist die digitale Transformation in der Altenpflege noch nicht weit voran gekommen.

In meinem Arbeitsbereich habe ich festgestellt, dass Prozesse zunehmend digitalisiert wurden



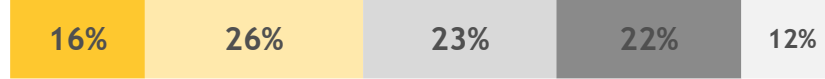
Ich mache mir Sorgen, dass eine noch stärkere Digitalisierung im Pflegeprozess die Beziehung und Kommunikation mit den Pflegebedürftigen beeinträchtigen könnte



Ich fühle mich ausreichend für den sicheren Umgang mit digitalen Neuerungen geschult



Mein Arbeitgeber hat in den vergangenen 2 Jahren umfassend in Digitalisierung investiert



Mein persönlicher Arbeitsprozess ist durch Digitalisierung erleichtert worden



In meinem Pflorgeteam werden die digitalen Hilfsmittel akzeptiert und werden wirksam eingesetzt



An der Auswahl digitaler Arbeitsmittel bin ich beteiligt



Frage 8: Digitalisierung heißt Arbeitsprozesse durch den Einsatz von computergestützten Systemen zu vereinfachen und effizienter zu gestalten, damit mehr Zeit für die eigentlichen Pflegeaufgaben bleibt. Wie gut sind solche Vereinfachungen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits umgesetzt worden?

■ Ja (Top Box)
 ■ Eher ja (2)
 ■ Eher Nein (3)
 ■ Nein (4)
 ■ Keine Angabe

	GRÖSSE (Top Box)				
	-50	51-100	101-150	151-200	201+
In meinem Arbeitsbereich habe ich festgestellt, dass Prozesse zunehmend digitalisiert wurden	18%	24%	24%	22%	23%
Ich mache mir Sorgen, dass eine noch stärkere Digitalisierung im Pflegeprozess die Beziehung und Kommunikation mit den Pflegebedürftigen beeinträchtigen könnte	11%	17%	22%	31%	15%
Ich fühle mich ausreichend für den sicheren Umgang mit digitalen Neuerungen geschult	15%	15%	12%	27%	22%
Mein Arbeitgeber hat in den vergangenen 2 Jahren umfassend in Digitalisierung investiert	13%	18%	16%	4%	20%
Mein persönlicher Arbeitsprozess ist durch Digitalisierung erleichtert worden	12%	17%	13%	9%	15%
In meinem Pflorgeteam werden die digitalen Hilfsmittel akzeptiert und werden wirksam eingesetzt	12%	10%	6%	11%	8%
An der Auswahl digitaler Arbeitsmittel bin ich beteiligt	12%	12%	4%	11%	17%

Basis: Alle Befragte 2021 (n=686)
 -50 (n=82); 51-100 (n=293); 101-150 (n=181); 151-200 (n=45); 201+(n=65)
 Skala von 1 = Stimme voll und ganz zu bis 4 = Stimme überhaupt nicht zu



Untersuchungsdesign

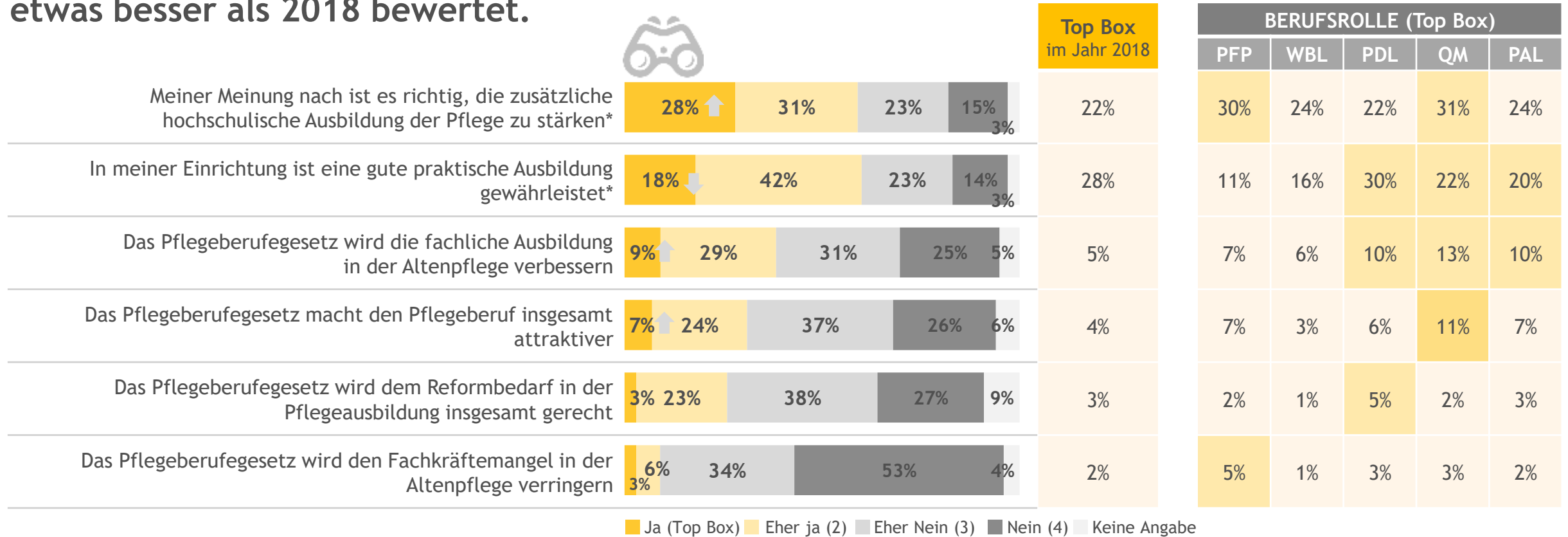
Zusammenfassung der Ergebnisse

Hauptergebnisse

- Stichprobe
- Auswirkungen des Fachkräftemangels
- Qualitätsprüfung und -darstellung
- Digitalisierung
- **Zukunftsthemen**
- Leistungen der Politik
- Demografische Merkmale und Statistik

Neue Pflegeausbildung seit 2020 (1/4)

Die Qualität der Ausbildung in den Einrichtungen hat nach Meinung der Mitarbeitenden von 2018 auf 2021 nachgelassen. Dennoch wird das Pflegeberufegesetz - auf sehr niedrigem Niveau - etwas besser als 2018 bewertet.



Frage 9: 2020 ist das Pflegeberufegesetz in Kraft getreten und eine neue Pflegeausbildung hat begonnen. Zusätzlich wird das neue Personalbemessungsinstrument schrittweise eingeführt.

Welche Erwartungen haben Sie bezüglich des Pflegeberufegesetzes?

*) leicht abgewandelte Fragestellung

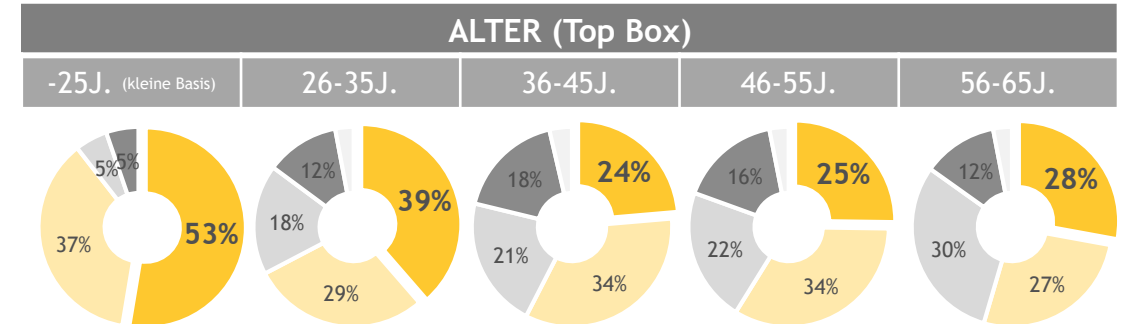
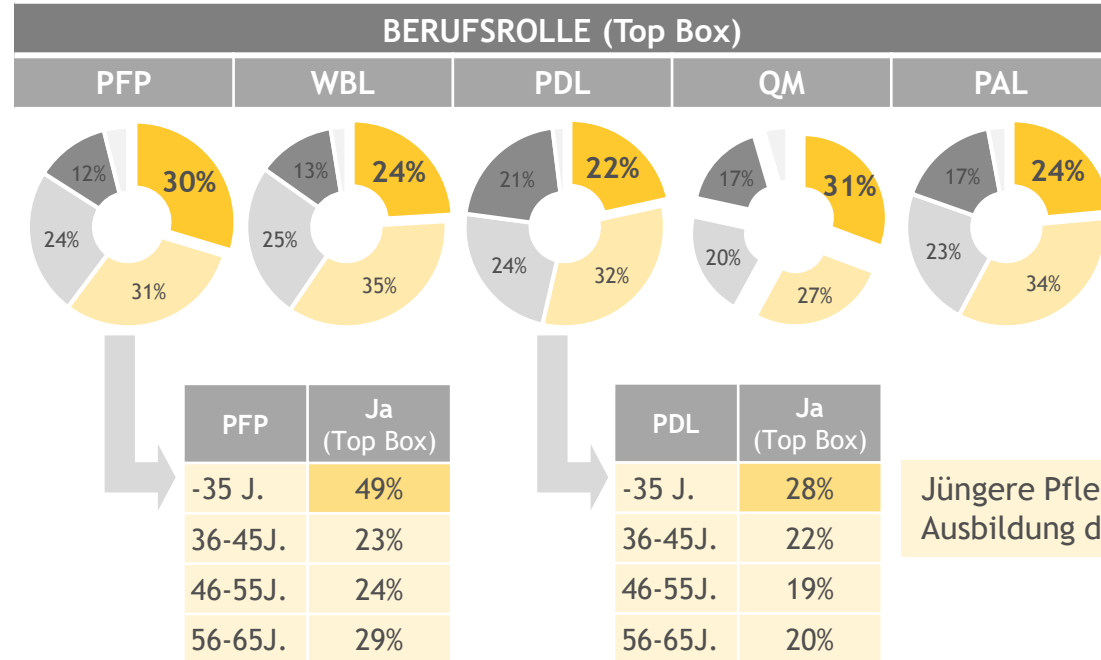
Basis: Alle Befragte 2021 (n=686); 2018 (n=720)
 PFP (n=307); WBL (n=79); PDL (n=153); QM (n=88); PAL (n=102)
 Skala von 1 = Stimme voll und ganz zu bis 4 = Stimme überhaupt nicht zu
Ja (Top-Box 1); Eher ja (2); Eher nein (3); Nein (4)



Neue Pflegeausbildung seit 2020 (3/4)

Je jünger die Befragten, desto höher bewerten sie die Richtigkeit einer zusätzlichen hochschulischen Ausbildung.

Meiner Meinung nach ist es richtig, die zusätzliche hochschulische Ausbildung der Pflege zu stärken



Jüngere Pflegefachpersonen schätzen den Wert hochschulischer Ausbildung deutlich höher als jüngere PDL bzw. als PDL insgesamt.

Ja (Top Box) Eher ja (2) Eher Nein (3) Nein (4) Keine Angabe

Frage 9: 2020 ist das Pflegeberufegesetz in Kraft getreten und eine neue Pflegeausbildung hat begonnen. Zusätzlich wird das neue Personalbemessungsinstrument schrittweise eingeführt. Welche Erwartungen haben Sie bezüglich des Pflegeberufegesetzes? Keine Angabe hier nicht deklariert, um das Diagramm nicht zu überfrachten.

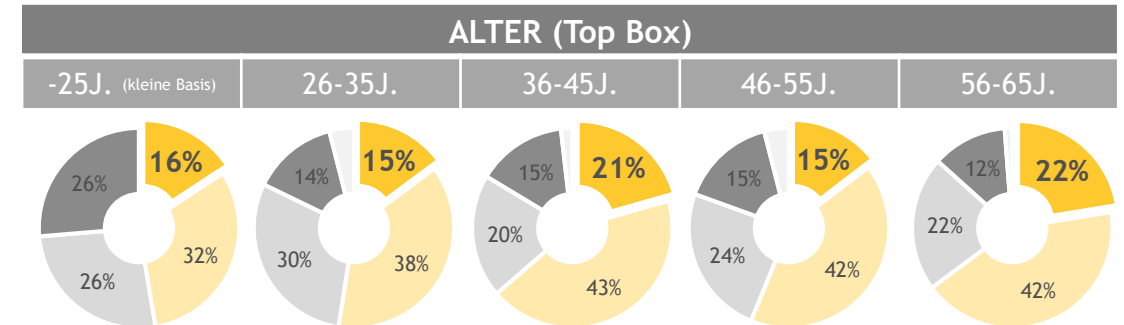
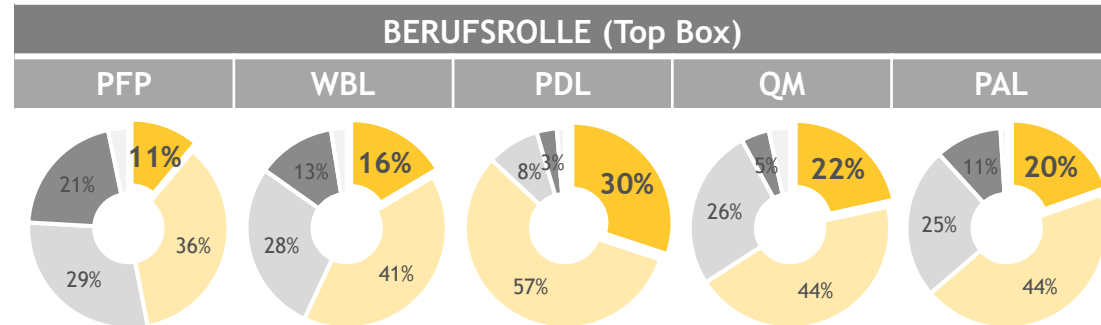
Basis: PFP (n=307); WBL (n=79); PDL (n=153); QM (n=88); PAL (n=102)
 Basis: -25J. (n=19); 26-35J. (n=101); 36-45J. (n=165); 46-55J. (n=226); 56-65J. (n=165)
 Skala von 1 = Stimme voll und ganz zu bis 4 = Stimme überhaupt nicht zu
Ja (Top-Box 1); Eher ja (2); Eher nein (3); Nein (4)



Neue Pflegeausbildung seit 2020 (2/4)

Je jünger die Befragten, desto kritischer sehen sie die Qualität der Ausbildung.

In meiner Einrichtung ist eine gute praktische Ausbildung gewährleistet



PDL	Ja (Top Box)
-35 J.	22%
36-45J.	32%
46-65J.	30%

Jüngere PDL bewerten die Qualität der praktischen Ausbildung in den Einrichtungen kritischer als ältere Befragte.

■ Ja (Top Box) ■ Eher ja (2) ■ Eher Nein (3) ■ Nein (4) ■ Keine Angabe

Frage 9: 2020 ist das Pflegeberufegesetz in Kraft getreten und eine neue Pflegeausbildung hat begonnen.

Zusätzlich wird das neue Personalbemessungsinstrument schrittweise eingeführt.

Welche Erwartungen haben Sie bezüglich des Pflegeberufegesetzes?

Keine Angabe hier nicht deklariert, um das Diagramm nicht zu überfrachten.

Basis: PFP (n=307); WBL (n=79); PDL (n=153); QM (n=88); PAL (n=102)

Basis: -25J. (n=19); 26-35J. (n=101); 36-45J. (n=165); 46-55J. (n=226); 56-65J. (n=165)

Skala von 1 = Stimme voll und ganz zu bis 4 = Stimme überhaupt nicht zu

Ja (Top-Box 1); Eher ja (2); Eher nein (3); Nein (4)

Neue Pflegeausbildung seit 2020 (4/4) : Vergleich zu 2018

Besonders QM und PAL empfinden die Qualität der Ausbildung 2021 schlechter als 2018.
QM sehen deutlich Vorteile in der hochschulischen Ausbildung (+12%P.)



	BERUFSROLLE (Top Box)									
	PFP	Delta 2018	WBL	Delta 2018	PDL	Delta 2018	QM	Delta 2018	PAL	Delta 2018
Meiner Meinung nach ist es richtig, die zusätzliche hochschulische Ausbildung der Pflege zu stärken*	30%	+2% P.	24%	+1% P.	22%	+3% P.	31%	+12% P.	24%	+6% P.
In meiner Einrichtung ist eine gute praktische Ausbildung gewährleistet*	11%	-2% P.	16%	-7% P.	30%	-7% P.	22%	-13% P.	20%	-10% P.
Das Pflegeberufegesetz wird die fachliche Ausbildung in der Altenpflege verbessern	7%	0% P.	6%	-3% P.	10%	+7% P.	13%	+9% P.	10%	-1% P.
Das Pflegeberufegesetz macht den Pflegeberuf insgesamt attraktiver	7%	+2% P.	3%	-1% P.	6%	+2% P.	11%	+9% P.	7%	+5% P.
Das Pflegeberufegesetz wird dem Reformbedarf in der Pflegeausbildung insgesamt gerecht	2%	-4% P.	1%	-1% P.	5%	+3% P.	2%	0% P.	3%	-2% P.
Das Pflegeberufegesetz wird den Fachkräftemangel in der Altenpflege verringern	5%	+3% P.	1%	-2% P.	3%	+2% P.	3%	+1% P.	2%	+2% P.

Frage 9: 2020 ist das Pflegeberufegesetz in Kraft getreten und eine neue Pflegeausbildung hat begonnen. Zusätzlich wird das neue Personalbemessungsinstrument schrittweise eingeführt.

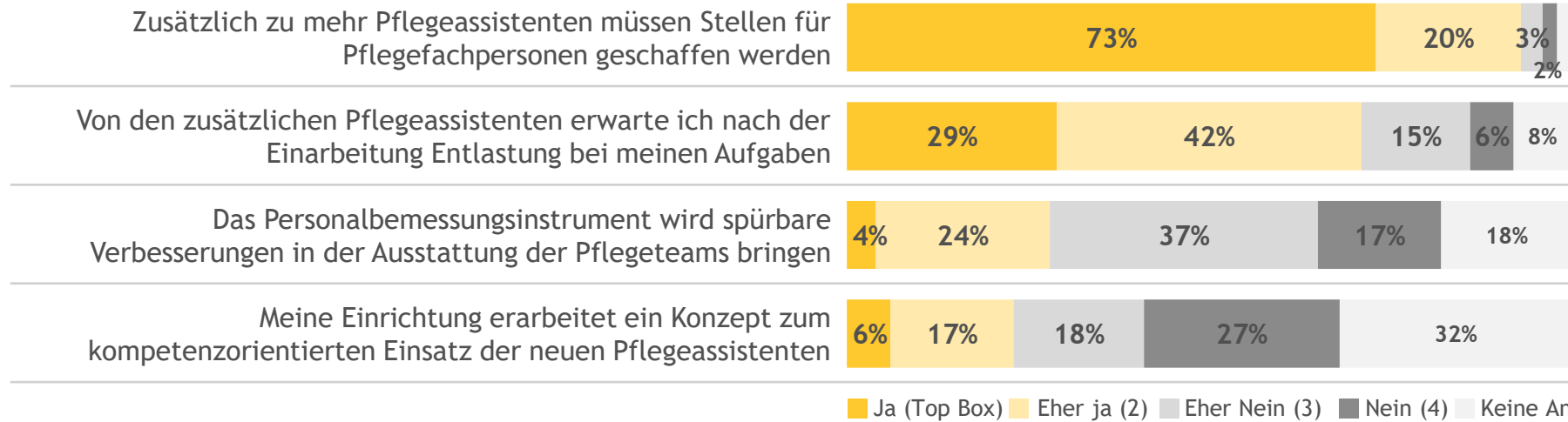
Welche Erwartungen haben Sie bezüglich des Pflegeberufegesetzes?

*) leicht abgewandelte Fragestellung

Basis: Alle Befragte 2021 (n=686); 2018 (n=720)
PFP (n=307); WBL (n=79); PDL (n=153); QM (n=88); PAL (n=102)
Skala von 1 = Stimme voll und ganz zu bis 4 = Stimme überhaupt nicht zu
Ja (Top-Box 1); Eher ja (2); Eher nein (3); Nein (4)

Pflegebemessungsinstrument

Ohne die Schaffung neuer Stellen für Pflegefachpersonen wird das Pflegebemessungsinstrument keinen Erfolg haben.



BERUFSROLLE (Top Box)				
PFP	WBL	PDL	QM	PAL
78%	77%	67%	57%	76%
31%	38%	22%	20%	26%
3%	10%	4%	5%	4%
4%	6%	7%	6%	3%

Frage 10: Welche weiteren Veränderungen erwarten Sie von der Umsetzung des Personalbemessungsinstrument?

Basis: Alle Befragte 2021 (n=686)
 PFP (n=307); WBL (n=79); PDL (n=153); QM (n=88); PAL (n=102)
 Skala von 1 = Stimme voll und ganz zu bis 4 = Stimme überhaupt nicht zu
Ja (Top-Box 1); Eher ja (2); Eher nein (3); Nein (4)



Untersuchungsdesign

Zusammenfassung der Ergebnisse

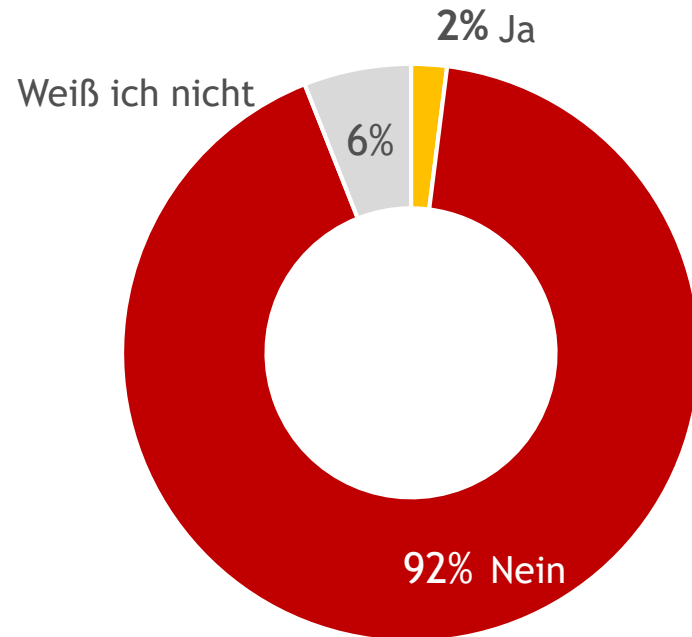
Hauptergebnisse

- Stichprobe
- Auswirkungen des Fachkräftemangels
- Qualitätsprüfung und -darstellung
- Digitalisierung
- Zukunftsthemen
- **Leistungen der Politik**
- Demografische Merkmale und Statistik

Leistungen der Politik

Die Mitarbeitenden sehen keine Verbesserungen durch das Sofortprogramm und vertrauen nicht darauf, dass die Politik verstanden hat, welche Anforderungen in der Pflege zu bewältigen sind.

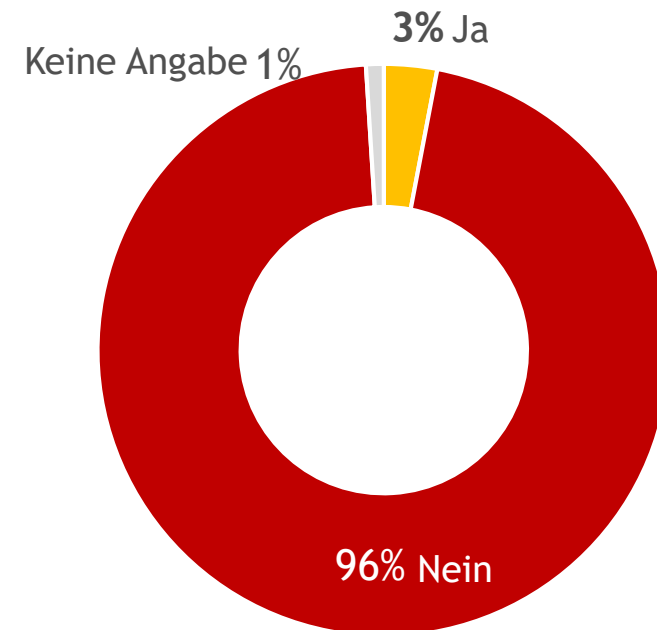
Verbesserungen durch Sofortprogramm



Frage 11: Mit dem Sofortprogramm für die Alten- und Krankenpflege und mit der konzertierten Aktion Pflege wollte die Bundesregierung die Situation in der Pflege verbessern. Haben die geplanten Maßnahmen Ihrer Meinung nach spürbare Verbesserungen für Pflegekräfte gebracht?

Basis: Alle Befragte 2021 (n=686)

Politik hat verstanden

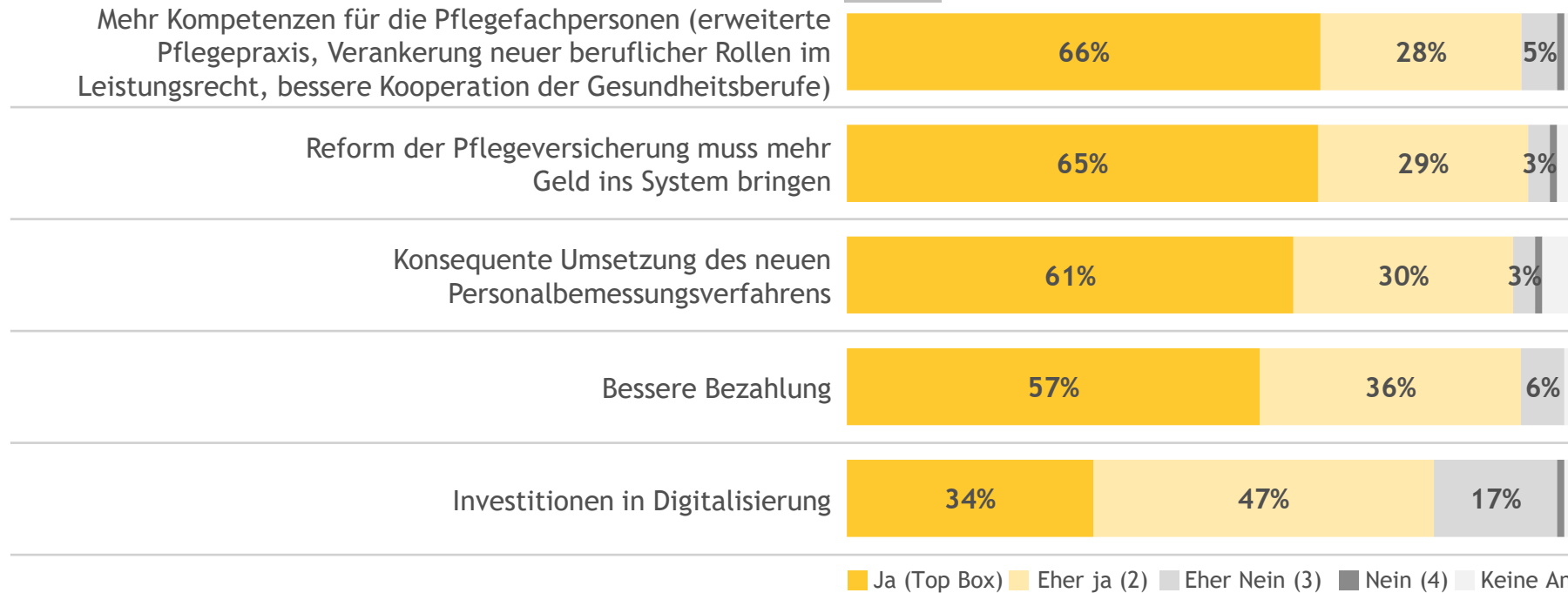


Frage 12: Vertrauen Sie darauf, dass die Politik wirklich „verstanden hat“ und zuverlässig bemüht ist, die Situation für die Pflege zu verbessern?

Basis: Alle Befragte 2021 (n=686)

Erwartungen an neue Bundesregierung

Die Pflege erwartet mehr Kompetenzen für Pflegefachpersonen und eine Reform, die grundsätzlich mehr Geld ins System bringt.



BERUFSROLLE (Top Box)				
PFP	WBL	PDL	QM	PAL
66%	63%	67%	66%	73%
64%	66%	69%	60%	67%
64%	71%	57%	60%	65%
62%	49%	55%	41%	56%
32%	37%	35%	31%	26%

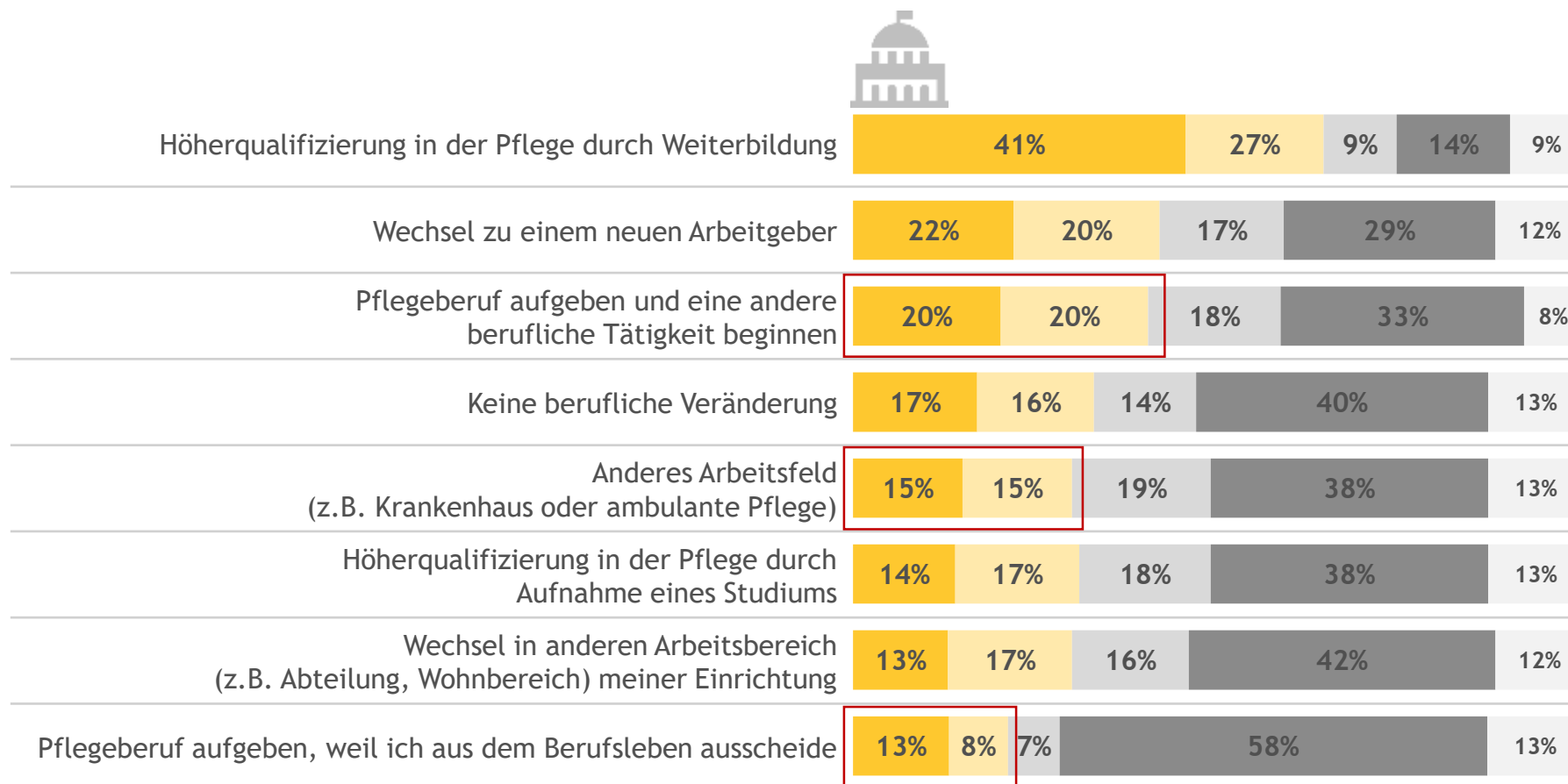
Frage 13: Welche Erwartungen und Forderungen haben Sie an die Pflegepolitik der neuen Bundesregierung? Welche Aspekte sind Ihnen besonders wichtig und sollten daher als erstes angegangen werden?

Basis: Alle Befragte 2021 (n=686)
 PFP (n=307); WBL (n=79); PDL (n=153); QM (n=88); PAL (n=102)
 Skala von 1 = Stimme voll und ganz zu bis 4 = Stimme überhaupt nicht zu
Ja (Top-Box 1); Eher ja (2); Eher nein (3); Nein (4)



Persönliche Entwicklung (1/2)

Die meisten Befragten möchten sich im Pflegeberuf weiterqualifizieren (41%) - sehr viele Mitarbeitende erwägen jedoch, aus der stationären Pflege ganz ausscheiden.



Frage 14: Bitte denken Sie jetzt an Ihre berufliche Entwicklung in den kommenden fünf Jahren. Welche der folgenden Möglichkeiten können Sie sich für Ihre eigene Entwicklung vorstellen?

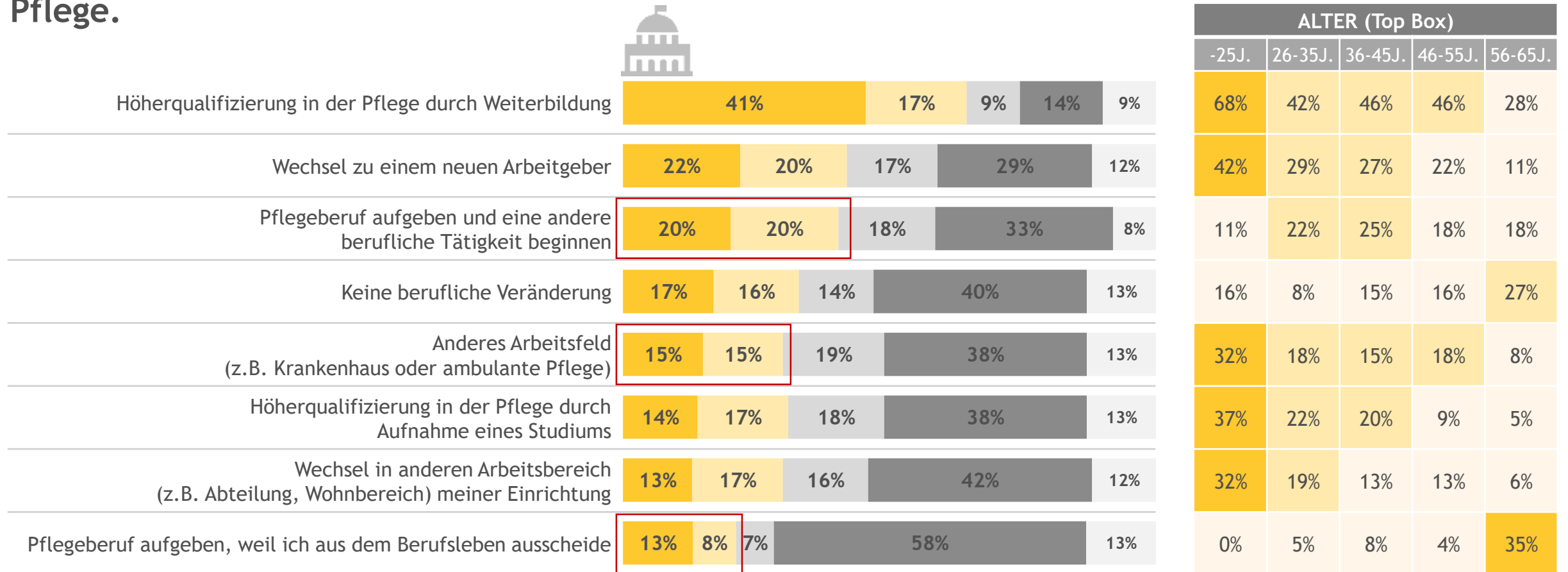
■ Ja (Top Box) ■ Eher ja (2)
■ Eher Nein (3) ■ Nein (4) ■ Keine Angabe

Basis: Alle Befragte 2021 (n=686)
 PFP (n=307); WBL (n=79); PDL (n=153); QM (n=88); PAL (n=102)
 Skala von 1 = Stimme voll und ganz zu bis 4 = Stimme überhaupt nicht zu
Ja (Top-Box 1); Eher ja (2); Eher nein (3); Nein (4)



Persönliche Entwicklung (2/2)

Je jünger die Mitarbeitenden desto agiler reagieren sie auf unbefriedigende Rahmenbedingungen, bleiben aber der Pflege treu. Im mittleren Alter erwägt fast ein Viertel einen Wechsel aus der Pflege.



Frage 14: Bitte denken Sie jetzt an Ihre berufliche Entwicklung in den kommenden fünf Jahren. Welche der folgenden Möglichkeiten können Sie sich für Ihre eigene Entwicklung vorstellen?

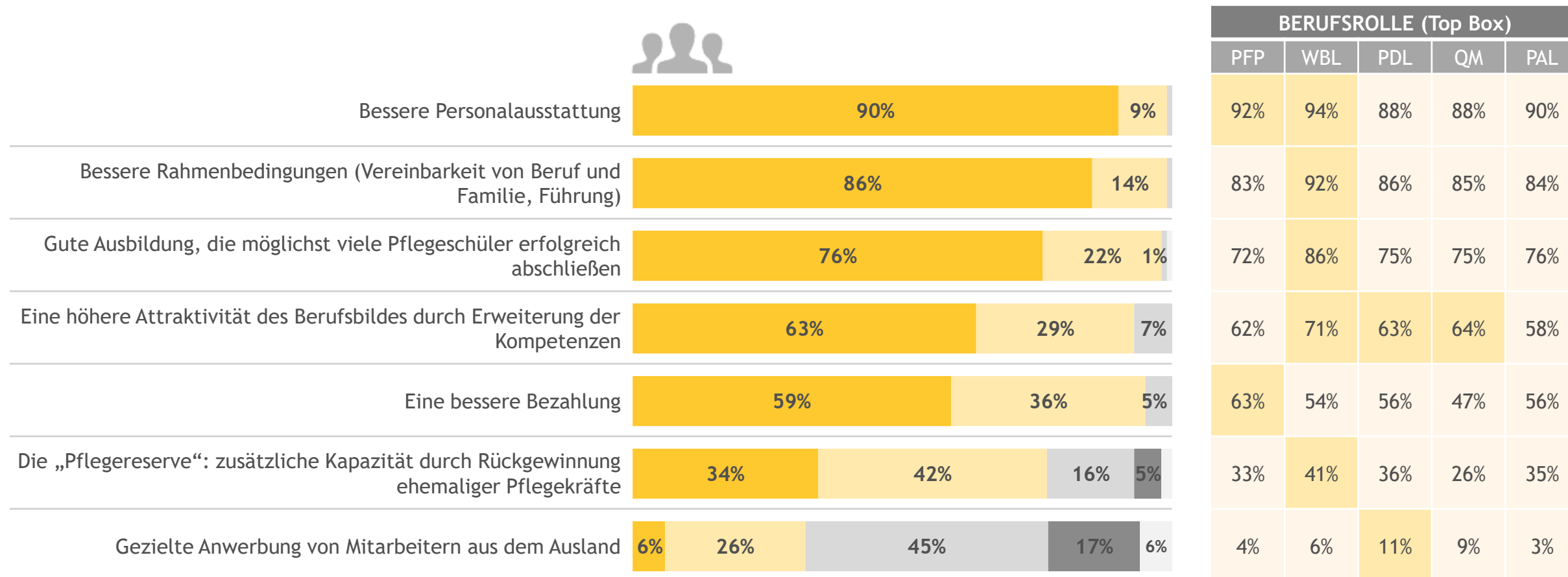
- Ja (Top Box)
- Eher ja (2)
- Eher Nein (3)
- Nein (4)
- Keine Angabe

Basis: Alle Befragte 2021 (n=686)
 -25J. (n=19); 26-35J. (n=101); 36-45J. (n=165); 46-55J. (n=226); 56-65J. (n=165)
 Skala von 1 = Stimme voll und ganz zu bis 4 = Stimme überhaupt nicht zu
Ja (Top-Box 1); Eher ja (2); Eher nein (3); Nein (4)



Möglichkeiten der Personalgewinnung

Wenn die Einrichtungen eine bessere Personalausstattung hätten, wäre es einfacher, weiteres Fachpersonal zu finden - eine zu dünne Personaldecke schreckt potenzielles Fachpersonal ab.



Frage 15: Bitte geben Sie an, wie wichtig die folgenden Möglichkeiten sind, um mehr Fachkräfte in der Altenpflege zu halten bzw. neu zu gewinnen?

■ Ja (Top Box) ■ Eher ja (2) ■ Eher Nein (3) ■ Nein (4) ■ Keine Angabe

Basis: Alle Befragte 2021 (n=686)
 PFP (n=307); WBL (n=79); PDL (n=153); QM (n=88); PAL (n=102)
 Skala von 1 = Stimme voll und ganz zu bis 4 = Stimme überhaupt nicht zu
Ja (Top-Box 1); Eher ja (2); Eher nein (3); Nein (4)



Untersuchungsdesign

Zusammenfassung der Ergebnisse

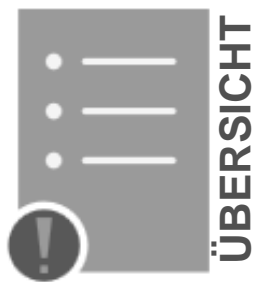
Hauptergebnisse

- Stichprobe
- Auswirkungen des Fachkräftemangels
- Qualitätsprüfung und -darstellung
- Digitalisierung
- Zukunftsthemen
- Leistungen der Politik
- **Demografische Merkmale und Statistik**

Altenpflege im Fokus: Statistik

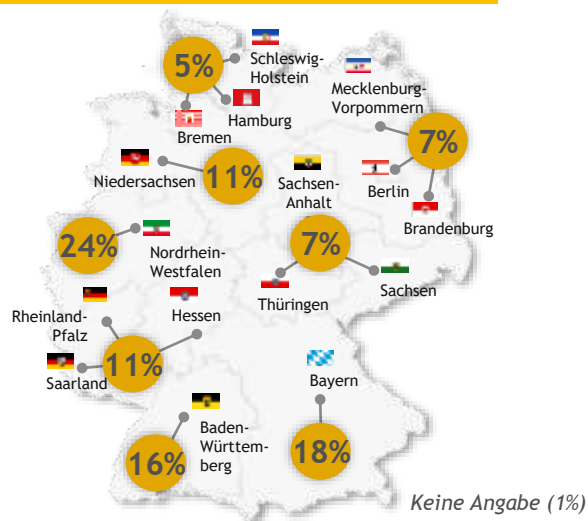
Träger	2021	2018
Freie Wohlfahrtspflege	40%	46%
Privater Träger	35%	31%
Kommunaler Träger	13%	14%
Keine Angabe	12%	9%

Alter	2021	2018
Bis 25 Jahre	3%	1%
26 bis 35 Jahre	15%	18%
36 bis 45 Jahre	24%	21%
46 bis 55 Jahre	33%	36%
56 bis 65 Jahre	24%	22%
Älter als 65 Jahre	1%	1%
Keine Angabe	0%	1%



Alle Befragte
(n=686)

Bundesland



Platzzahl	2021	2018
Bis 50	12%	10%
51 bis 100	43%	45%
101 bis 150	26%	26%
151 bis 200	7%	8%
Über 200	9%	9%
Keine Angabe	3%	2%

Berufszugehörigkeit	2021	2018
Bis zu 5 Jahre	11%	6%
6 bis 10 Jahre	17%	12%
11 bis 20 Jahre	32%	35%
21 bis 30 Jahre	24%	31%
31 bis 40 Jahre	12%	14%
Länger als 40 Jahre	3%	2%
Keine Angabe	0%	1%

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**