



AGP
Sozialforschung
Social Research



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION



dip
Deutsches Institut
für angewandte
Pflegeforschung e.V.

Monitoring Pflegepersonal in Baden-Württemberg

Bericht: Kernergebnisse 2022

Regionalkonferenz Freiburg





Michael Isfort
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender des DIP e.V.
Geschäftsführer DIP GmbH (Dienstleistung, Innovation, Pflegeforschung)
Prof. an der Katholischen Hochschule (KatHO) NRW, Abteilung Köln



Thomas Klie
Institutsleiter AGP Sozialforschung Freiburg
Prof. an der Ev. Hochschule Freiburg

DIP e.V., Köln, Prof. Dr. Michael Isfort / AGP Sozialforschung, Prof. Dr. Thomas Klie, Freiburg

© 2023



AGP
Sozialforschung
Social Research



dip
Deutsches Institut
für angewandte
Pflegeforschung e.V.

Monitoring: Ziel und Methoden

Pflegeinfrastruktur
Einrichtungen/Kapazitäten
Entwicklungen/ Langzeitpflege regional

Demografische Entwicklung
Spezifische Altersstrukturen
Stand/ Prognostik

Arbeitsmarkt/ Beschäftigung
Arbeitslosigkeit/ Potenziale
Pendler, Ausl. Pflegende
Berufsdemografie/ Nettodauer Beschäftigung

Expertise vor Ort
Einschätzungen von
Leitungen in Einrichtungen
(quantitativ)

Qualifizierung
Ausbildung Pflege/ Helfer
Schulabgänger*innen allg. Schulen

Expertise regional
Regionale Stakeholderbefragung
(qualitativ)

**Pflege & Versorgung
REGIONAL**

DIP e.V., Köln, Prof. Dr. Michael Isfort / AGP Sozialforschung, Prof. Dr. Thomas Klie, Freiburg

© 2023



AGP
Sozialforschung
Social Research



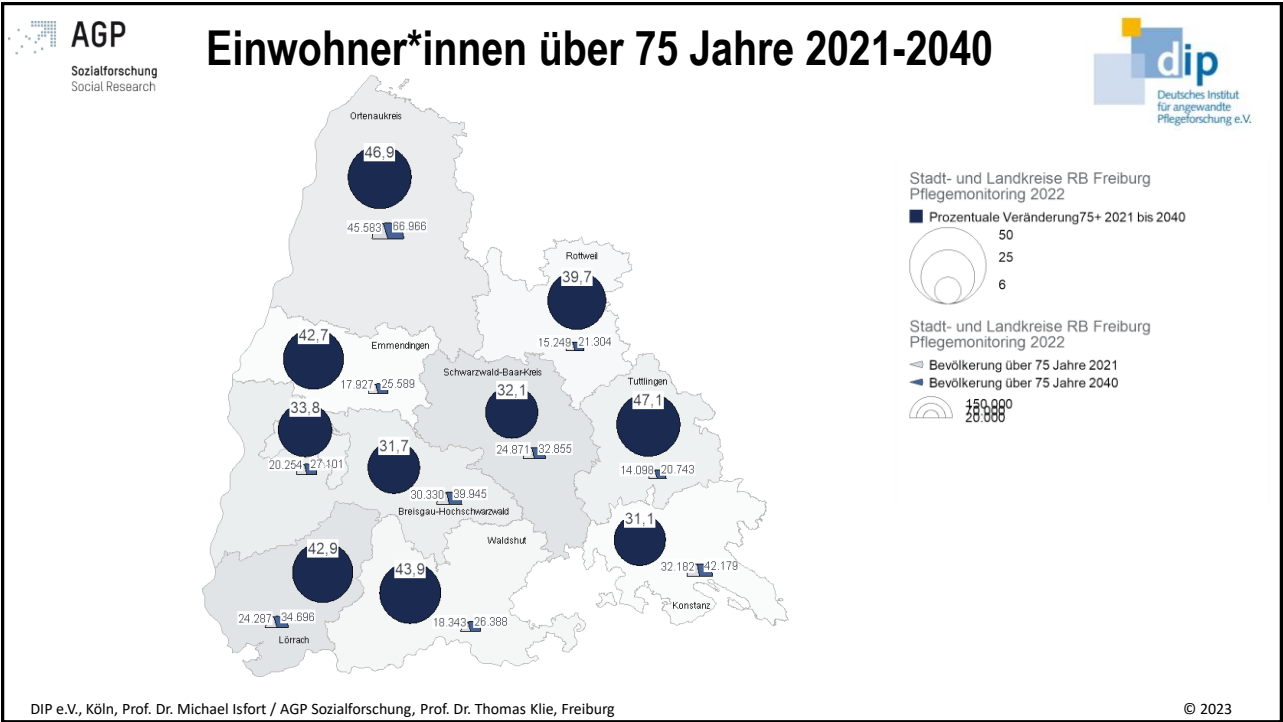
dip
Deutsches Institut
für angewandte
Pflegeforschung e.V.

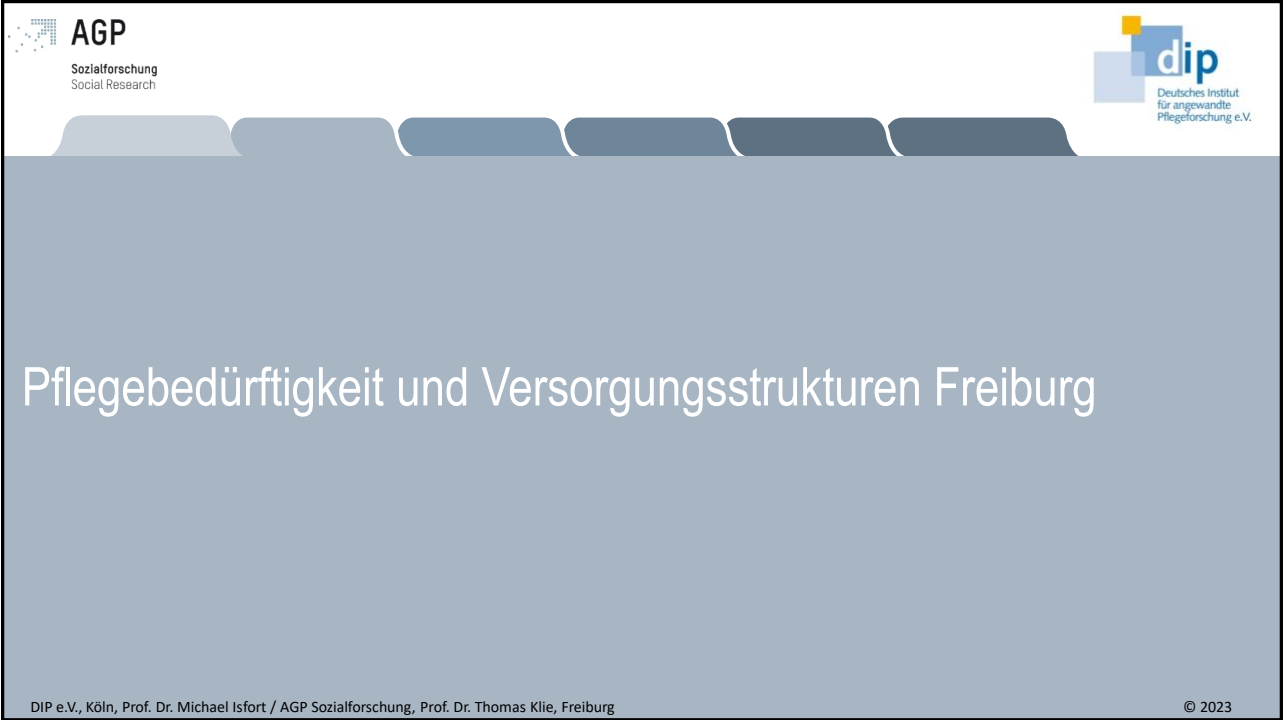
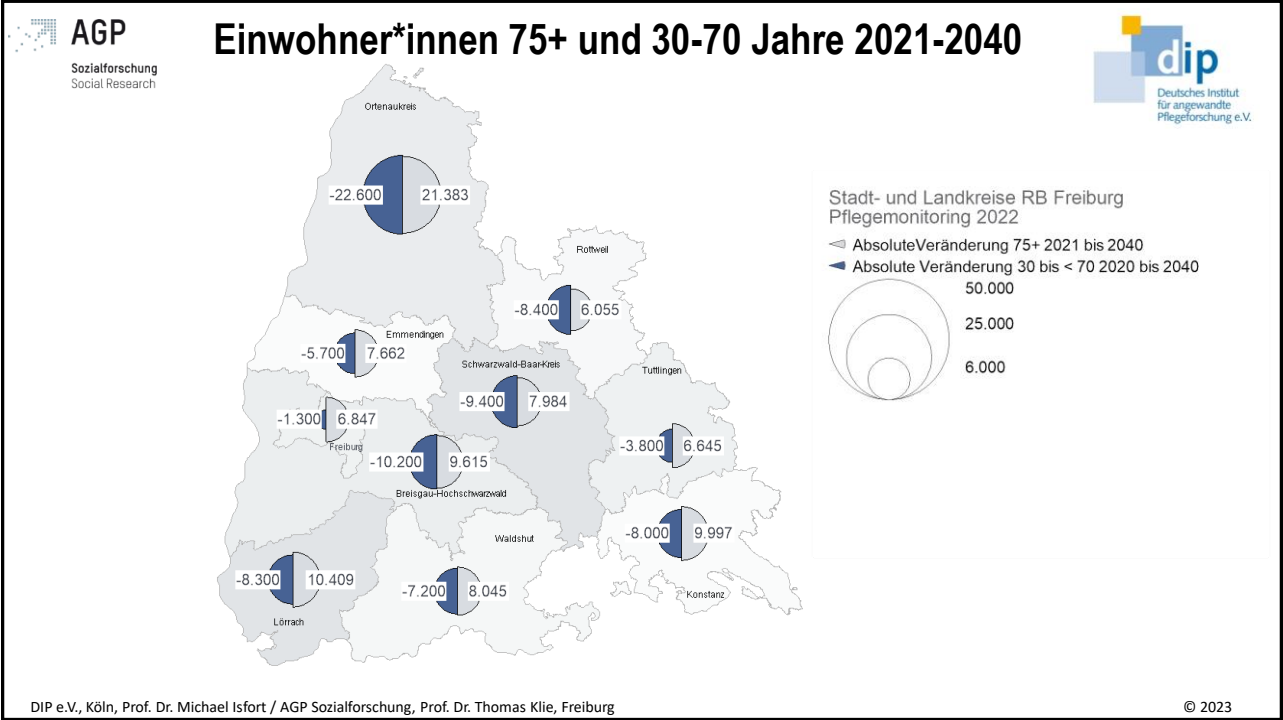
Demografie und Pflegebedürftigkeit / spezifische Analysen

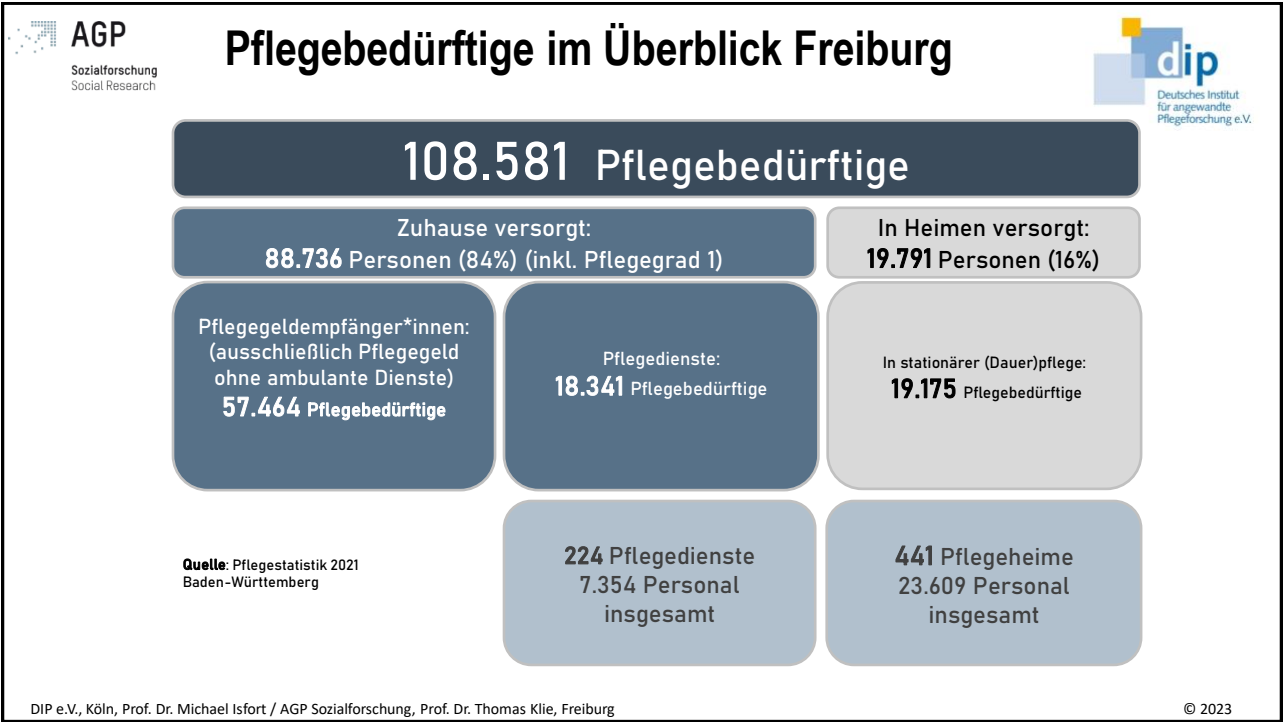
DIP e.V., Köln, Prof. Dr. Michael Isfort / AGP Sozialforschung, Prof. Dr. Thomas Klie, Freiburg

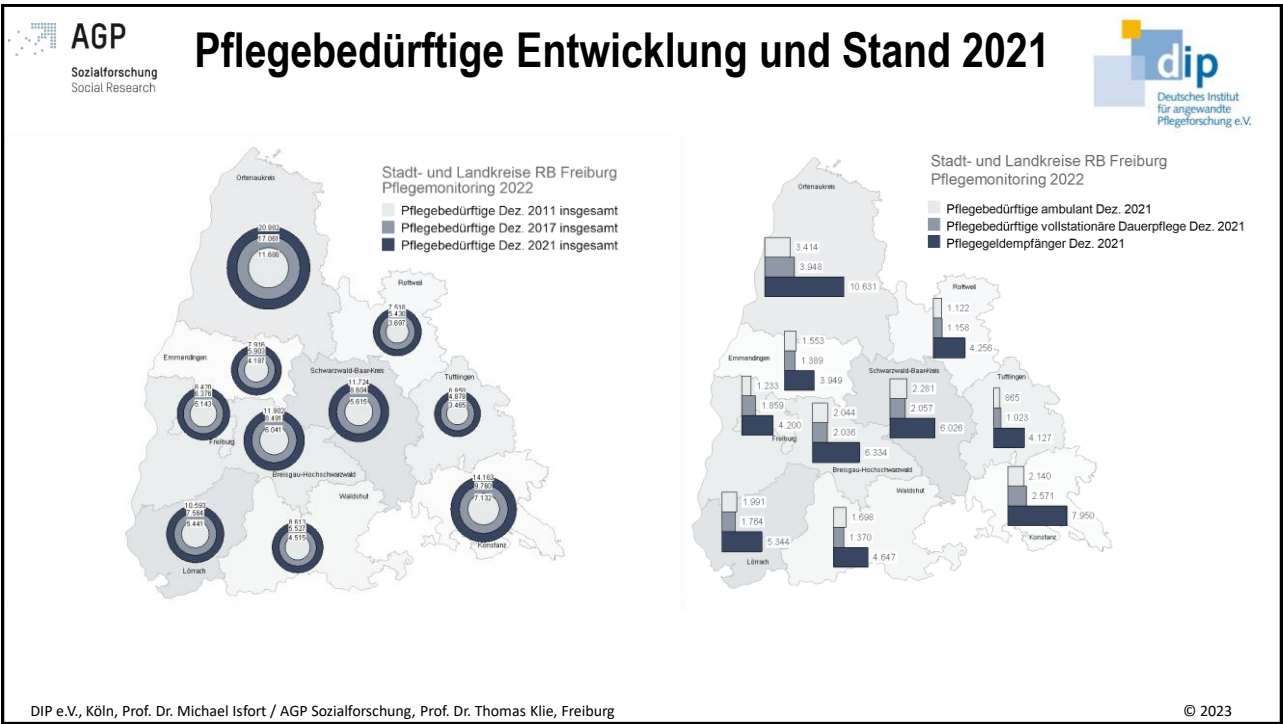
© 2023

3











AGP
Sozialforschung
Social Research



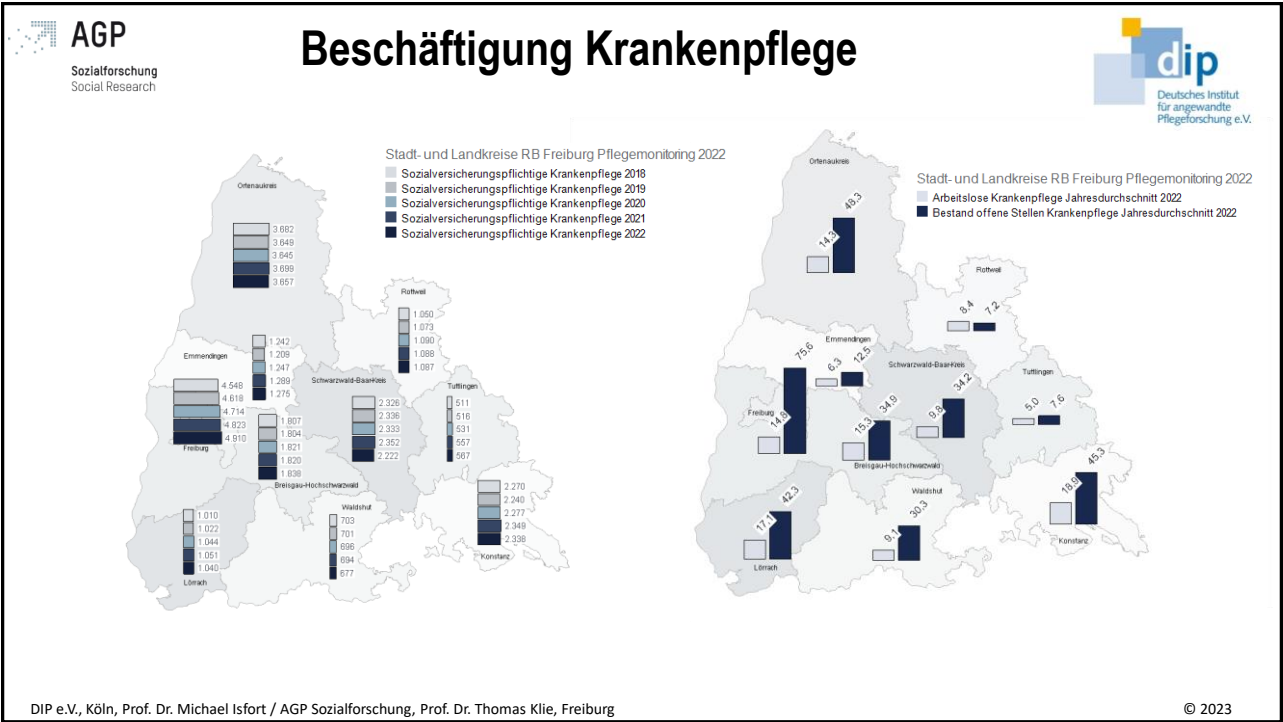
dip
Deutsches Institut
für angewandte
Pflegeforschung e.V.

Arbeitsmarkt Pflegende

DIP e.V., Köln, Prof. Dr. Michael Isfort / AGP Sozialforschung, Prof. Dr. Thomas Klie, Freiburg

© 2023

11



12

AGP

Sozialforschung
Social Research

Beschäftigung Bsp. Krankenhaus

dip

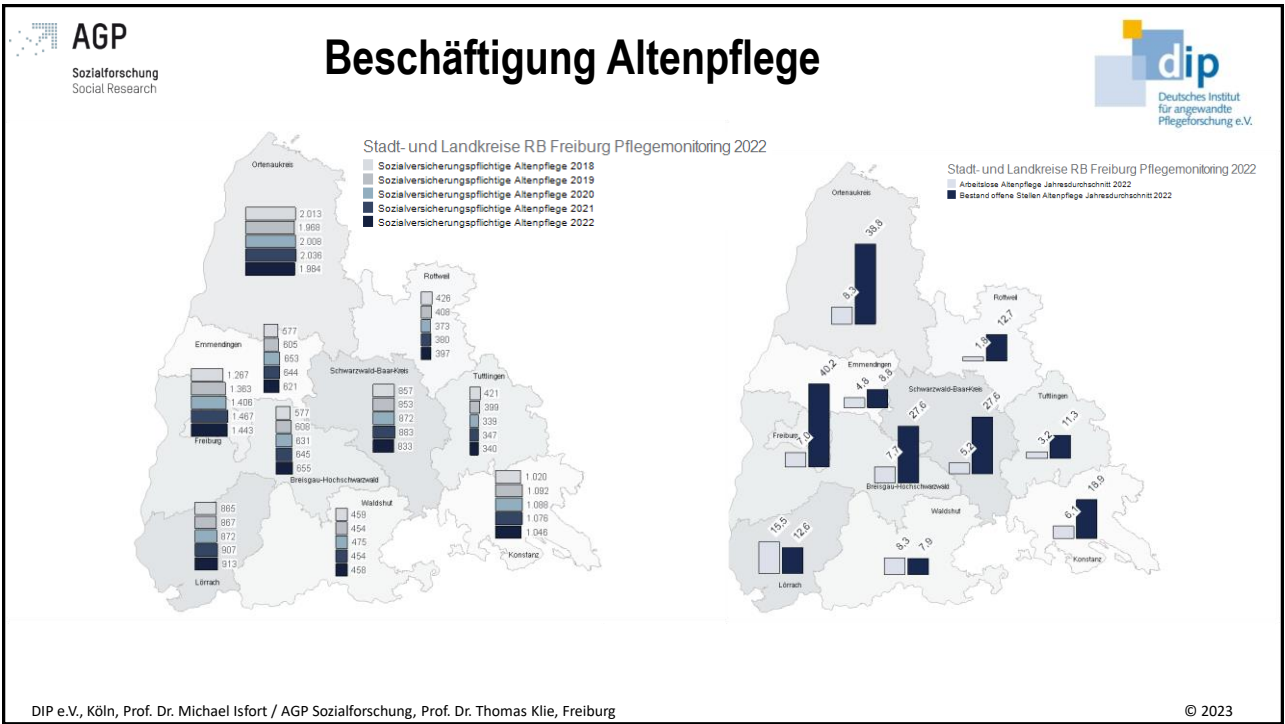
Deutsches Institut
für angewandte
Pflegerforschung e.V.

Jahr	Gesundheits- und Krankenpflegende (Beschäftigte)	Gesundheits- und Kinderkrankenpflegende (Beschäftigte)	Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und -helfer (Beschäftigte)
2010	40.301	5.134	2.137
2012	40.779	4.879	2.036
2014	40.735	4.957	2.160
2016	41.094	4.982	2.225
2018	49.564	5.328	2.223
2020	51.462	5.762	2.610
2021	51.086	6.123	2.104

Hinweis: Es existiert kein Hinweis auf einen flächendeckenden „Pflexit“ im Sinne eines Berufsausstiegs oder eines Wechsels aus dem Arbeitsfeld der Krankenhäuser

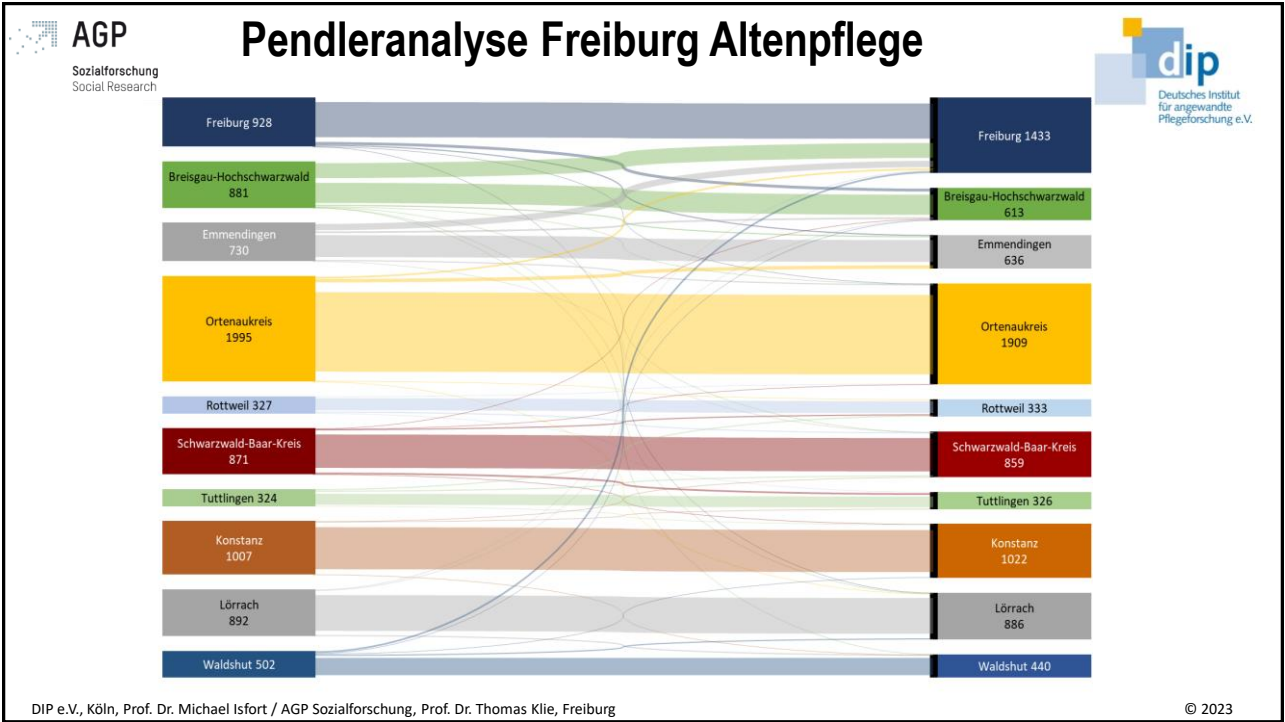
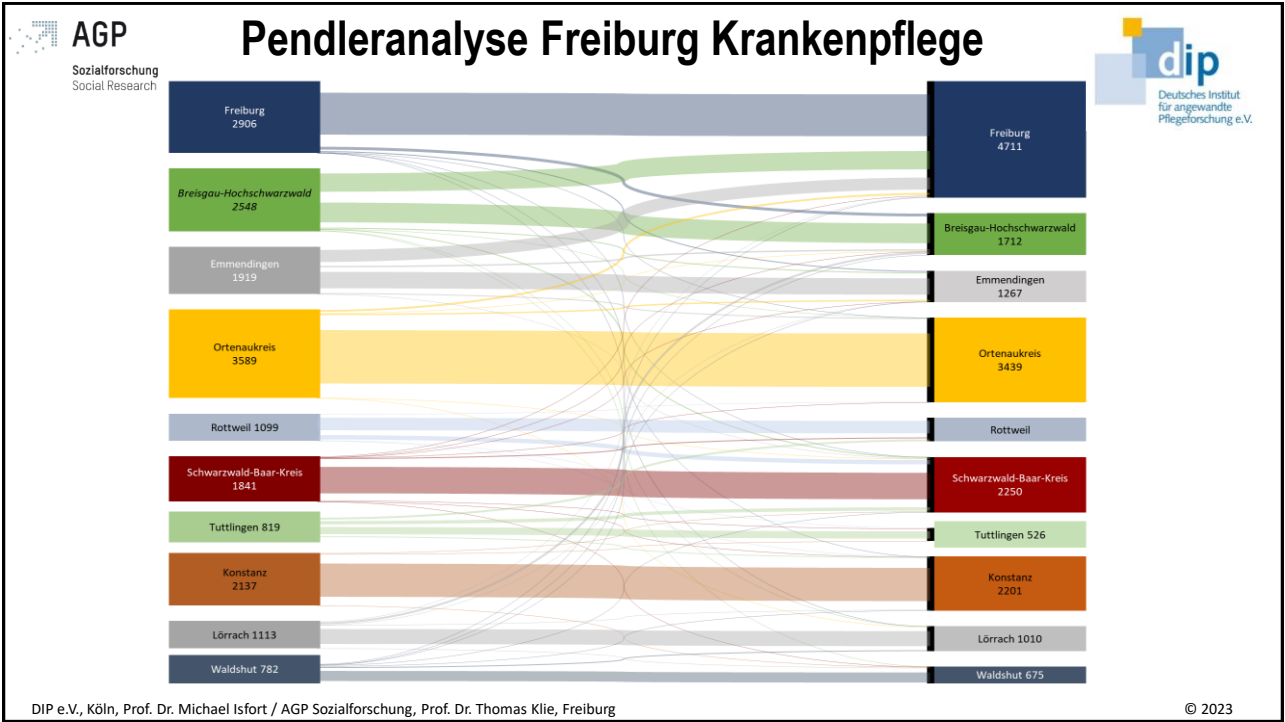
DIP e.V., Köln, Prof. Dr. Michael Isfort / AGP Sozialforschung, Prof. Dr. Thomas Klie, Freiburg

10.02.2023









AGP

Sozialforschung
Social Research

dip

Deutsches Institut
für angewandte
Pflegeforschung e.V.

Ausbildung

DIP e.V., Köln, Prof. Dr. Michael Isfort / AGP Sozialforschung, Prof. Dr. Thomas Klie, Freiburg

© 2023

21

AGP

Sozialforschung
Social Research

dip

Deutsches Institut
für angewandte
Pflegeforschung e.V.

Reg. Ausbildung Gesundheits- und Krankenpflege

Stuttgart

605

614

590

Karlsruhe

556

597

590

Freiburg

420

404

390

Tübingen

312

377

374

Regierungsbezirke

Absolventen/-innen
Gesundheits- und
Krankenpflege 2018/2019

Absolventen/-innen
Gesundheits- und
Krankenpflege 2019/2020

Absolventen/-innen
Gesundheits- und
Krankenpflege 2020/2021

700

500

250

Stadt- und Landkreise
Baden-Württemberg
Pflegermonitoring 2022

Schüler/-innen im 3. Abj
Krankenpflege

250

150

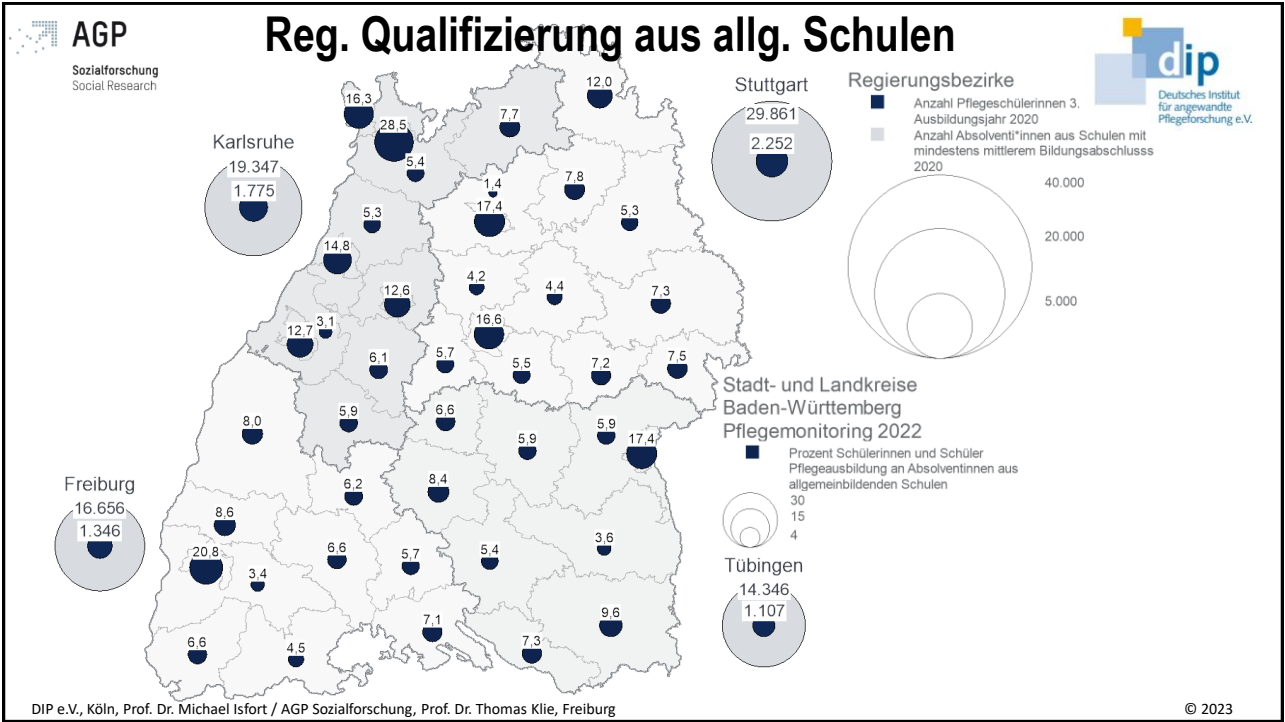
30

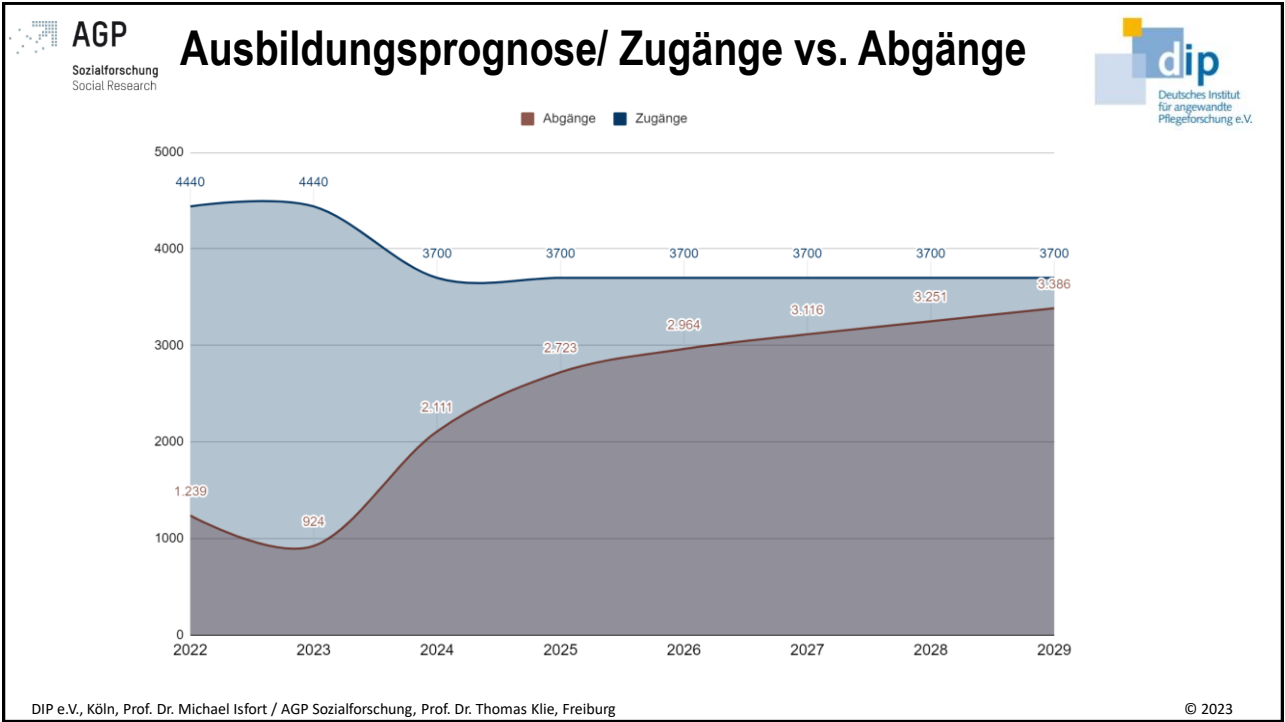
DIP e.V., Köln, Prof. Dr. Michael Isfort / AGP Sozialforschung, Prof. Dr. Thomas Klie, Freiburg

© 2023

22

11







AGP
Sozialforschung
Social Research



dip
Deutsches Institut
für angewandte
Pflegeforschung e.V.

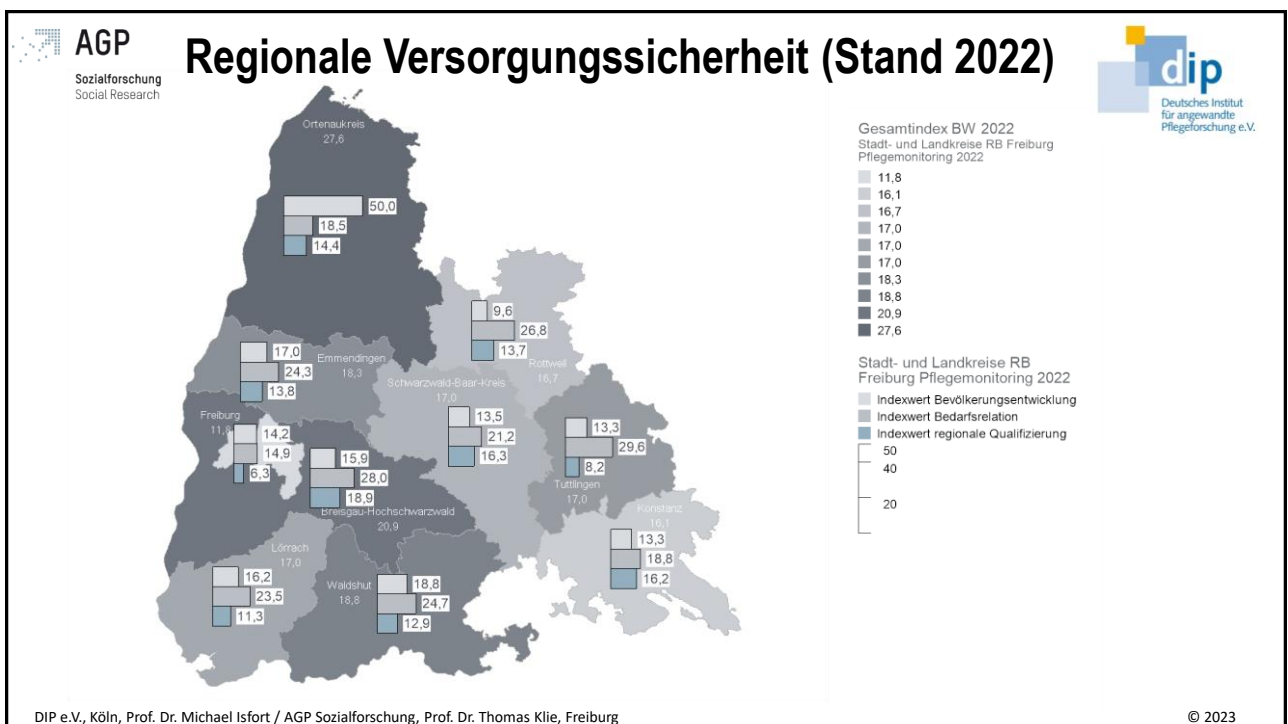
Regionale Analyse zur Versorgungssicherheit

DIP e.V., Köln, Prof. Dr. Michael Isfort / AGP Sozialforschung, Prof. Dr. Thomas Klie, Freiburg

© 2023



27



28



AGP
Sozialforschung
Social Research



dip
Deutsches Institut
für angewandte
Pflegerforschung e.V.

Ausgewählte Ergebnisse der Befragungen

DIP e.V., Köln, Prof. Dr. Michael Isfort / AGP Sozialforschung, Prof. Dr. Thomas Klie, Freiburg

© 2023



AGP
Sozialforschung
Social Research



dip
Deutsches Institut
für angewandte
Pflegerforschung e.V.

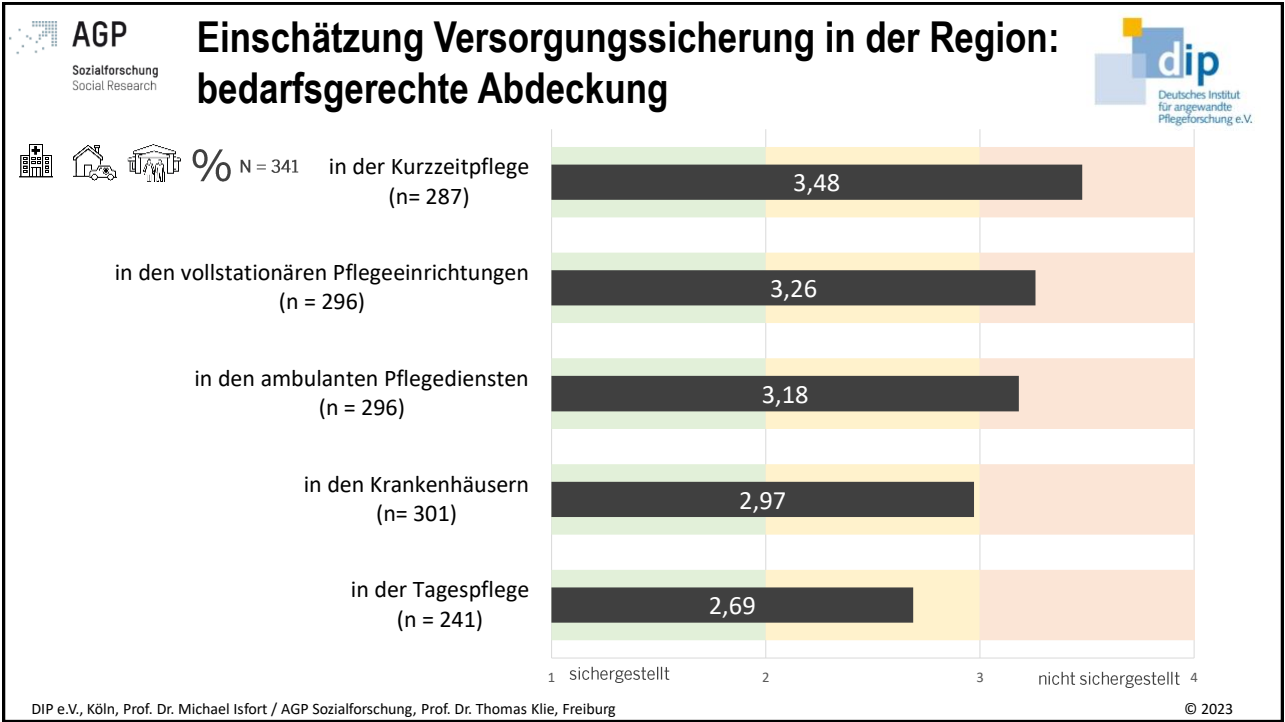
Rücklauf Einrichtungen Baden-Württemberg

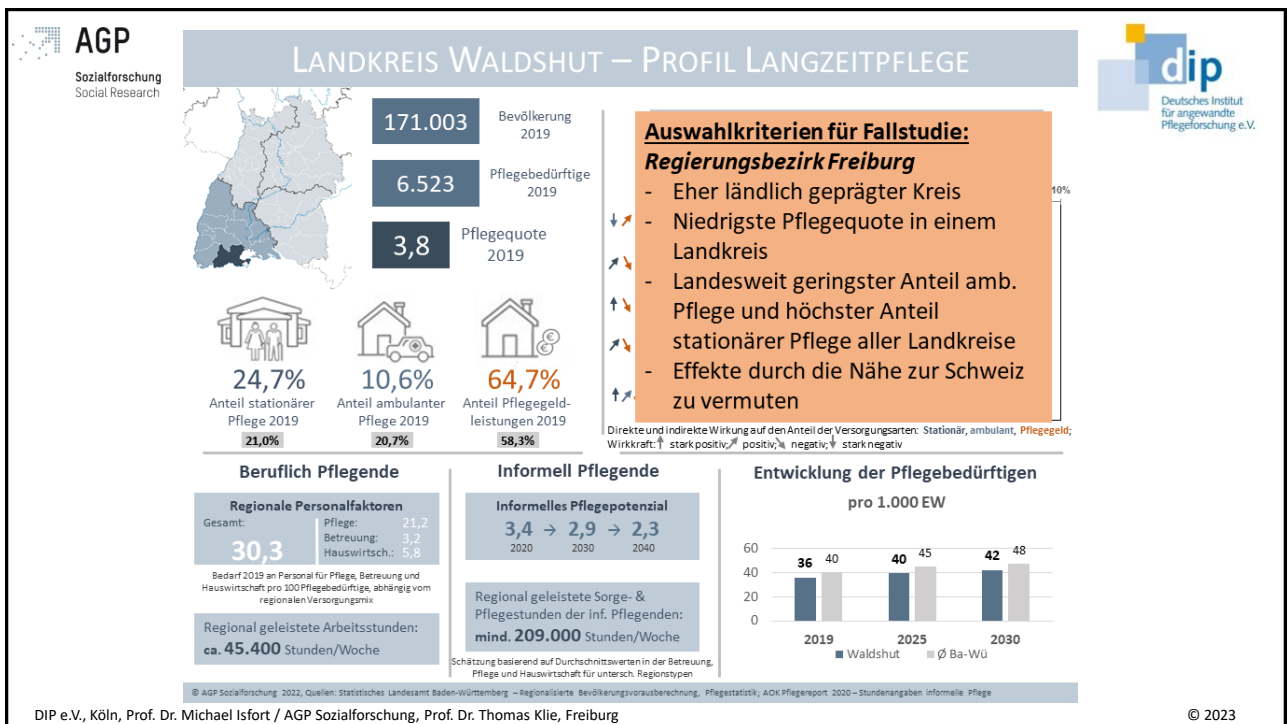
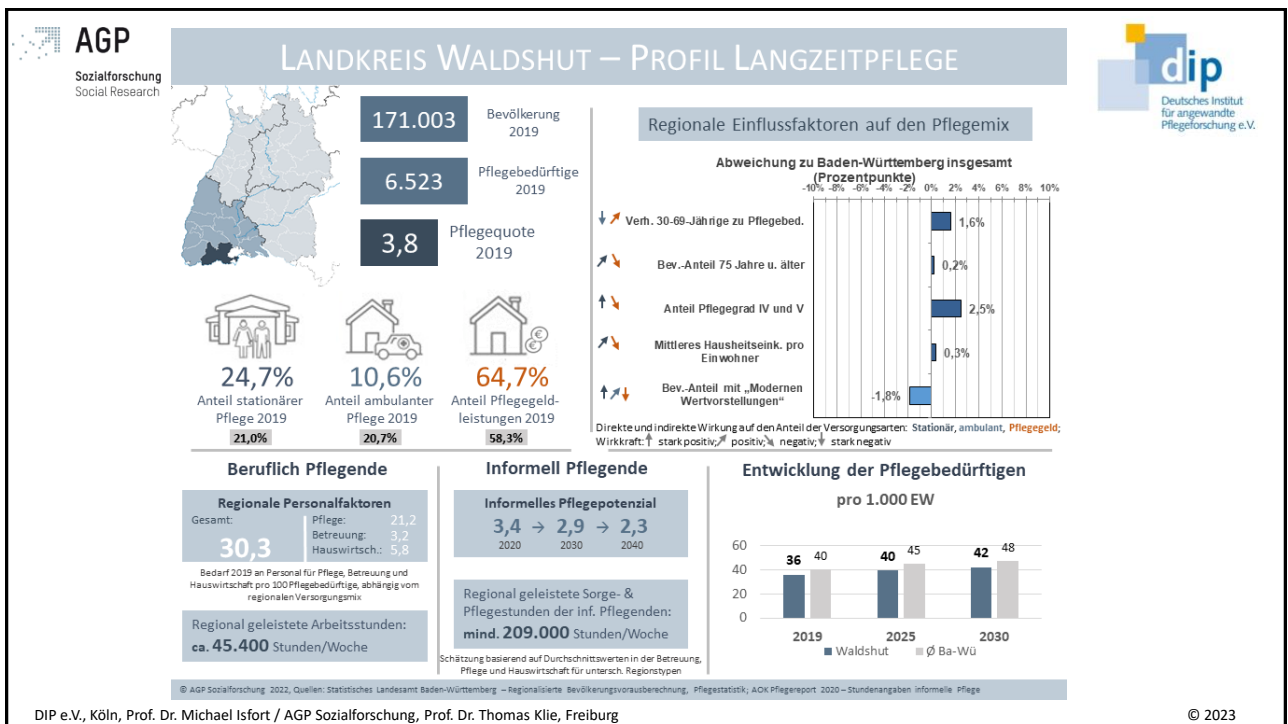
EINRICHTUNGEN	AUSWERTBAR TEILGENOMMEN	GRUNDGESAMTHEIT (ANGESCHRIEBEN)	ANTEIL AN DER GRUNDGESAMTHEIT
Krankenhäuser/ Rehabilitationseinrichtungen	75	248 176	17,7 %
Ambulante Dienste	135	1.519	8,9 %
Teil-/vollstationäre Einrichtungen	131	1.758	7,5 %
Bildungseinrichtungen	41	162	25,3 %
SUMME	382	3.863	9,9 %

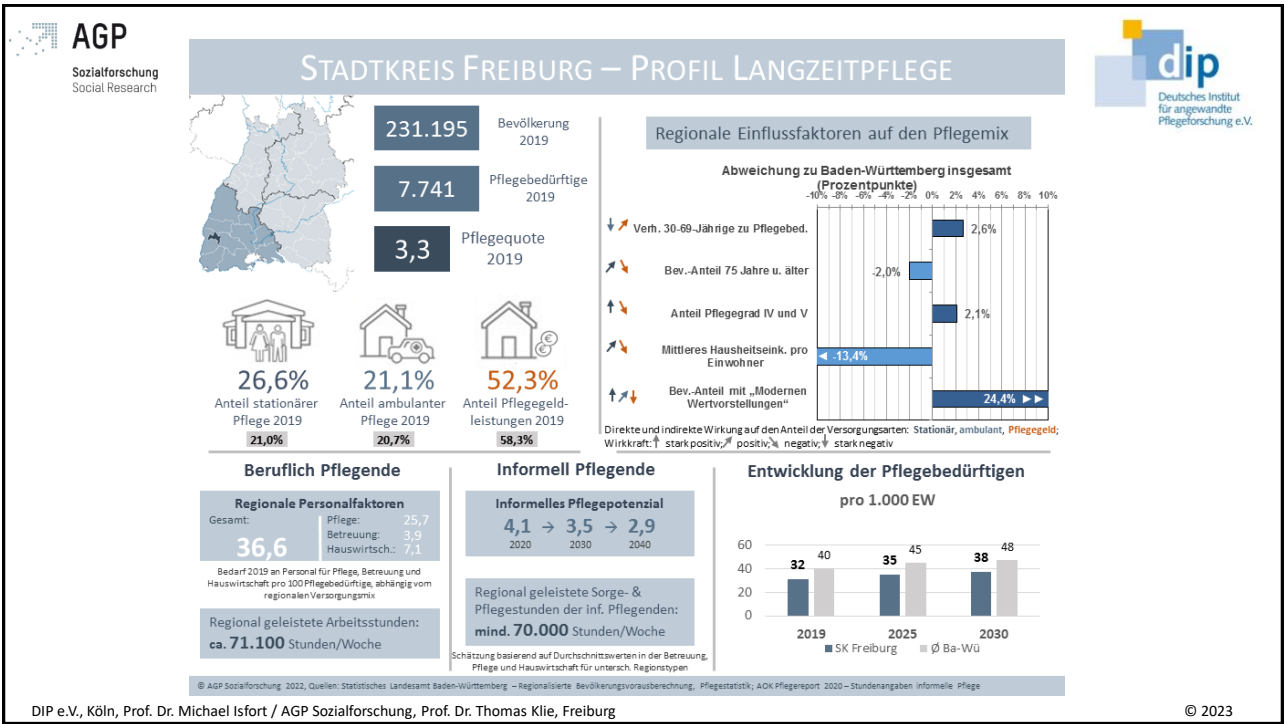
DIP e.V., Köln, Prof. Dr. Michael Isfort / AGP Sozialforschung, Prof. Dr. Thomas Klie, Freiburg

© 2023



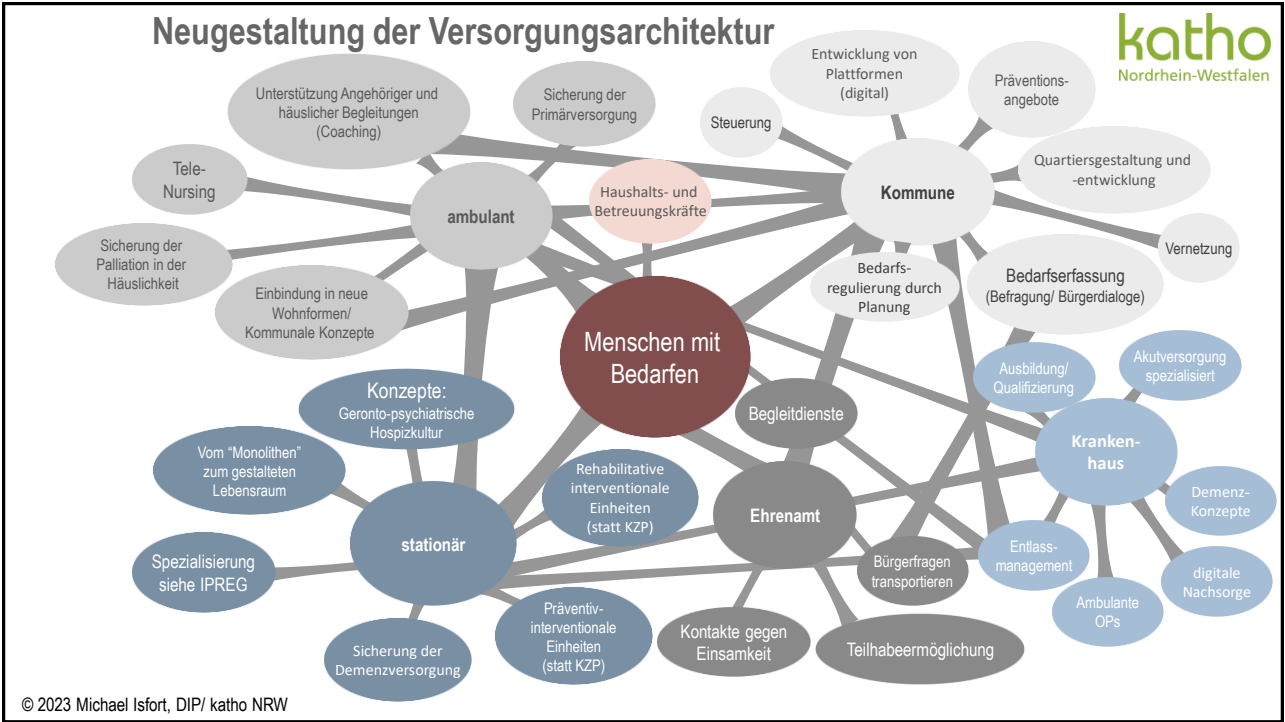


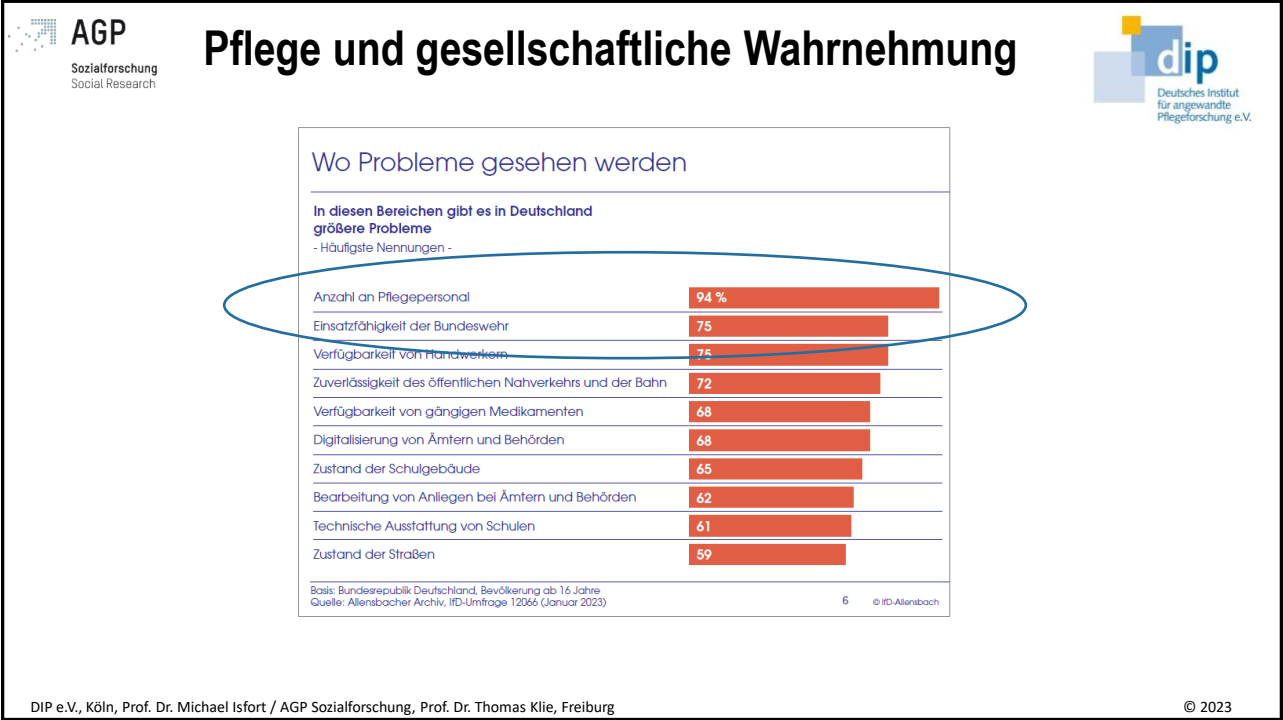




1	2	3	4	5	6	7
AUSBILDUNG STEIGERN	FACHKRÄFTESICHERUNG VOR ORT BETREIBEN	ATTRAKTIVE BESCHÄFTIGUNG	MIGRATION IN DIE UND INTEGRATION IN DER PFLEGE BEFÖRDERN	IMAGEENTWICKLUNG UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	INNOVATIONEN UND EIGENVERANTWORTUNG	VERSORGUNG GESTALTEN UND ERMÖGLICHEN
Senkung der Abbrecherquoten in der Ausbildung Steigerung der Ausbildungsplätze in den Schulen Akademisches Lehrpersonal qualifizieren Gewinnung neuer Zielgruppen (z. B. mehr Männer/ Wiedereinstieg) Stärkung der Akademisierung/ Ausbau der Studienprogramme Pflege Investitionskostenförderung für Pflegeschulen Vorberufliche Bildung ausbauen Flexibilisierung der Bildungsprozesse/ Modularisierung Entwicklung alternativer Schulangebote (z.B. Abendkurse) Digitalisierung der Ausbildung ausbauen/ Digitalpakt/Pflegeschule	Ausschöpfung der Personalressourcen / Abbau von Teilzeitbeschäftigung Berufsausstiege durch Früherkennung verhindern Ältere Mitarbeiter*innen in der Pflege halten Mitarbeiterzufriedenheit in Betrieben erfassen Fort- und Weiterbildung weiter ausbauen Schaffung horizontaler Karrierewege durch Spezialisierung Entwicklungs- und Projektarbeit in der Pflege ausbauen Praxisanleitung verbessern und stabilisieren Wiedereinstieg in den Beruf befördern und honorieren Regionale Arbeitsverbünde und Netzwerkbildung befördern Regionales Fachkräftemonitoring etablieren	Personalbemessung entwickeln Personalbesetzung stabilisieren (Personaluntergrenzen) Dienstplansicherheit in der Pflegearbeit Lebensarbeitszeitkonten einführen Zeitdruck reduzieren durch Anerkennung der Interaktionsarbeit Familienfreundlichkeit erhöhen (Dienstzeiten flexibilisieren/ Kinderbetreuung) Verbesserung der Personalrichtwerte in der stationären Langzeitpflege Wertschätzende Führungsarbeit Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement Tarifsysteme und gerechte Entlohnung aushandeln und etablieren Entbürokratisierung weiter ausbauen	Stärkung der Willkommenskultur in den Einrichtungen Tandem-/ Mentoringssysteme für ausländische Mitarbeitende etablieren Alltags- und Kulturbegleiter etablieren Beschleunigung der Anerkennungsverfahren Gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte in regionalen Verbünden Anwerbung junger Erwachsener mit Migrationshintergrund im Inland Schaffung vorberuflicher Erfahrungen für Menschen mit Fluchterfahrung Ausweitung der Sprachangebote und –kurse Schaffung von Kursangeboten zum pflegekulturellen Verständnis Zugangswege zu jungen Migrant*innen suchen und aufsuchen	Abbau von Stereotypen gegenüber dem Pflegeberuf als Belastungsberuf durch Fokussierung der Chancen Sichtbarmachung guter pflegerischer Arbeit in Einrichtungen Statuserhöhung durch Aufwertung der Pflegearbeit (Heilkundeübertragung) Kampagnen zur Stärkung der Pflege in der öffentlichen Wahrnehmung Kulturbotschafter Pflege/ Pflegepaten/ Influencer gewinnen Pflege als Berufsbild und Arbeitsfeld in Schulen sichtbar machen Pflege vernetzen und stärken (z. B. Pflegenetzwerk-Deutschland) Stärkung der beruflichen Mitbestimmung und Selbstbestimmung (starke Verbände/ starke Kammern)	Stärkung der häuslichen ambulanten Pflege durch neue Pflegearrangements und WellfareMix Haushalts- und Betreuungskräfte in Pflegesettings einbinden Digitalisierung und Technisierung als sozio-technische Veränderungen in der Pflege etablieren Neue Wohnformen konsequent ausbauen Weiterentwicklung eigenständiger Versorgungsformen befördern (z. B. Buutzorg) Gesamtverträge in der Pflege umsetzen Projekte der heilkundlichen Übertragung und Eigenverantwortung der Pflege initiieren Telenursing und Telepflege ausbauen Präventive Hausbesuche in der Pflege etablieren	Landesförderungen für Investitionen in Bestand und Neuausbau Innovationsfonds und Modellerprobungen neuer Konzepte durch Kostenträger Regionale Förderprogramme entwickeln und finanzieren Netzwerkbildung und Verbünde unterstützen (Gesundheitsregionen/ Zukunftsregionen) Entwicklung von Analyse- und Bewertungsmethoden zur Sozialraumgestaltung mit Pflegefokus Kommunale Sozialraumplanung ausgestalten Verbindliche Vereinbarungen in Verbünden vertraglich absichern und Zielkriterien bestimmen Konzeptentwicklung und Programmentwicklung in der Pflege etablieren Quartiersentwicklung und Sozialraumgestaltung unter Einbindung der Pflege realisieren
Quelle: Landespflegebericht Niedersachsen 2020© NMSGG 2021/ Analyse: Prof. Dr. Michael Isfort						Köln, Hannover

39





DIP e.V., Köln, Prof. Dr. Michael Isfort / AGP Sozialforschung, Prof. Dr. Thomas Klie, Freiburg

© 2023



DIP e.V., Köln, Prof. Dr. Michael Isfort / AGP Sozialforschung, Prof. Dr. Thomas Klie, Freiburg

© 2023