

Online-Umfrage zur DBfK-Kampagne 2016 „Mein Recht auf Frei“



Erste Ergebnisse, Stand 12.05.2016

Seit Jahren ist zu hören, dass wegen des gravierenden Fachkräftemangels die Pflegeberufe attraktiver werden müssten. Von Imagekampagnen ist dann die Rede, höherer Wertschätzung, Gesundheitsförderung, Work-Life-Balance und guten Arbeitsbedingungen. Dennoch nehmen die belastende Arbeitsverdichtung und der Zeitdruck an Pflege-Arbeitsplätzen immer weiter zu. Und die Politik, die etwa im Rahmen der Krankenhausreform endlich Fakten im Sinne einer gesetzlich vorgeschriebenen Personalbemessung mit Mindeststandards hätte schaffen können, scheut die Auseinandersetzung mit den Trägerverbänden und drückt sich vor der Verantwortung. Fragen der Pflegepersonalbemessung in den Reformen wurden auf Arbeitsgruppen ausgelagert, absehbar ist also keine Verbesserung vorgesehen.

Die beruflich Pflegenden leiden unter der chronischen Überlastung, fühlen aber ihre professionelle Verantwortung den kranken und pflegebedürftigen Menschen gegenüber, die ihre Hilfe benötigen. Das macht sie quasi erpressbar und lässt sie unter Bedingungen weiterarbeiten, die längst unzumutbar geworden sind. Solange allerdings die unzureichende Personalbemessung durch noch mehr Einsatz und häufig mehr schlecht als recht kompensiert wird, bleibt offenbar alles beim Alten.

In seiner diesjährigen Aktion „Mein Recht auf Frei“ greift der DBfK 2016 zwei Aspekte auf, die ein absolutes Ärgernis sind und maßgeblich dazu beitragen, dass Pflegenden einen Arbeitsplatz unattraktiv finden und über einen Berufsausstieg nachdenken. Das sind

- die fehlende Dienstplansicherheit und die Erfahrung, immer wieder aus dem geplanten Frei oder Urlaub zum Einspringen gerufen zu werden, weil die spärliche Personaldecke keinen kurzfristigen Krankheitsausfall verträgt. Das zweite Thema sind die
- gesetzlichen Pausen, die nur in den seltensten Fällen genommen werden können.

Beides führt dazu, dass mittel- und langfristig dringend benötigte Erholungszeit fehlt. Beides verstößt zudem gegen geltendes Arbeitsrecht.

Im Rahmen der Aktion wurde im Frühjahr 2016 über einen Zeitraum von sechs Wochen eine Online-Umfrage zu den beiden Schwerpunktthemen durchgeführt. Dies sind erste Ergebnisse, die detaillierte Auswertung wird fortgesetzt.

Meinungsumfrage

Die Meinungsumfrage wurde entwickelt in Anlehnung an bewährte Fragen aus Befragungsinstrumenten vorangegangener großer deutscher Studien (u.a. NEXT-Studie 2001-2005). Sie wurde als Online-Befragung mit dem Software-Tool

SurveyMonkey realisiert und war vom 29.2.2016 bis 17.4.2016 online geschaltet. Die Meinungsumfrage wurde über Social Media, die DBfK Homepage, den DBfK-Newsletter Bundesverband, die Verbandszeitschrift Die Schwester/Der Pfleger, über einen Presseverteiler, weitere Fachzeitschriften und Mailings in Zielgruppen bekannt gemacht.

Die Befragung besteht aus drei Teilen: Fragen zur Dienstplanung und zur Pausenregelung mit Antwortpflicht sowie soziodemografische Fragen zur freiwilligen Beantwortung. 3572 Teilnehmerinnen haben teilgenommen. Der Datensatz wurde auf Plausibilität geprüft. Die deskriptive Auswertung der Meinungsumfrage folgt wissenschaftlichen Methoden, aber nicht in Form einer Forschungsstudie zur Darstellung der Meinungen der Befragten. In dieser Auswertung liegt zur Orientierung der Beschäftigungsort Krankenhaus (KH), Pflegeheim, z.B. Altenheim (AH), Ambulante Pflege (Amb) sowie andere (and) zugrunde. Angegeben werden die jeweils gültigen Prozente der vorhandenen Antworten.

Überblick Eckdaten Teilnehmerinnen

Die Meinungen von 3299 Teilnehmerinnen werden ausgewertet, davon 2429 (74,4%) Frauen und 834 (25,6%) Männer (Rest fehlend). Sie verteilen sich wie folgt:

| | | Krankenhaus | Pflegeheim (z.B. Altenheim) | Ambulante Pflege | andere | Gesamt |
|--|--------------|---------------------|-----------------------------------|---------------------|--------|--------|
| Beschäftigungsort | n | 1971 | 790 | 481 | 21 | 3299 |
| | % | 60,4% | 24,2% | 14,7% | 0,6% | 100% |
| Alter | Durchschnitt | 39,2 Jahre | 39,5 Jahre | 41,4 Jahre | | |
| | Abweichung | (+/- 11,1 Jahre) | (+/- 11,5 Jahre) | (+/- 10,8 Jahre) | | |
| Berufsjahre (ohne Ausbildung) | Durchschnitt | 15 Jahre | AH 11,5 Jahre | 13,6 Jahre | | |
| | Abweichung | (+/- 11,1 Jahre) | (+/- 9,8 Jahre) | (+/- 10,3 Jahre) | | |

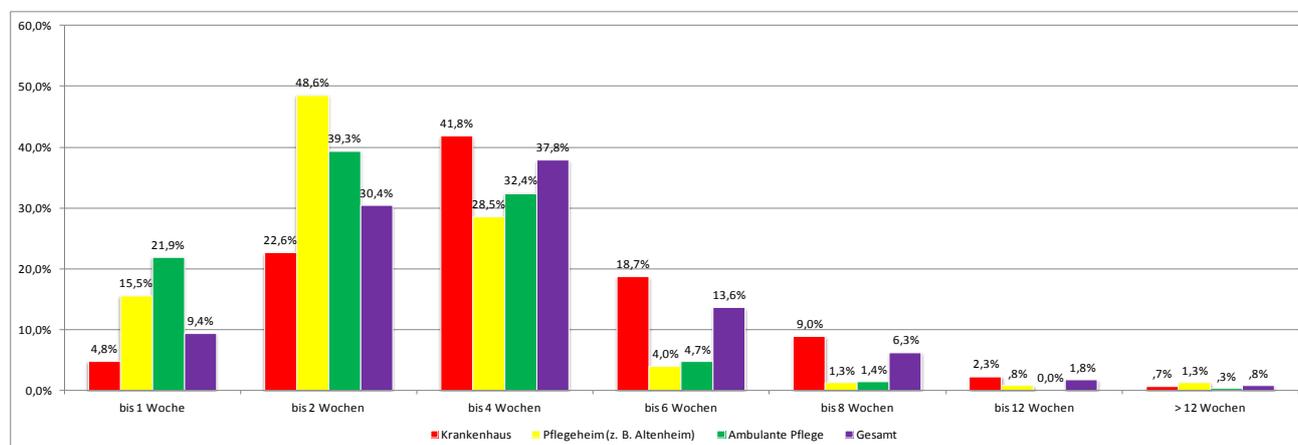
Beschäftigungsort ist für 1971 (60,4%) Teilnehmerinnen das Krankenhaus, für 790 (24,2%) Teilnehmerinnen das Pflegeheim, für 481 (14,7%) Teilnehmerinnen die Ambulante Pflege sowie für 21 (0,6%) Teilnehmerinnen andere. Das Durchschnittsalter der Teilnehmerinnen KH beträgt 39,2 Jahre (+/- 11,1 Jahre), AH 39,5 Jahre (+/- 11,5 Jahre) und Amb 41,4 Jahre (+/- 10,8 Jahre). Die Teilnehmerinnen sind langjährig im Beruf. Berufsjahre ohne Ausbildungszeiten: KH 15 Jahre (+/- 11,1 Jahre), AH 11,5 Jahre (+/- 9,8 Jahre) und Amb 13,6 Jahre (+/- 10,3 Jahre).

Die Verteilung in dieser „Gelegenheitsstichprobe“ nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsdauer entspricht einer durchschnittlichen Verteilung und lässt sich im Trend so in amtlichen Statistiken wiederfinden. Die Verteilung nach Art der Einrichtung in dieser Meinungsumfrage wurde auch in Studien erzielt.

Überblick Dienstplan

Frage1 Verbindliche Veröffentlichung des Dienstplans

| Dienstplan im Voraus: Wochen in Stufen * Art der Einrichtung Kreuztabelle | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|-------------|------------------------------|------------------|---------------|
| | | | Art der Einrichtung | | | | Gesamt |
| | | | andere (50 Zeichen): | Krankenhaus | Pflegeheim (z. B. Altenheim) | Ambulante Pflege | |
| Dienstplan im Voraus: Wochen in Stufen | bis 1 | Anzahl | 2 | 89 | 97 | 79 | 267 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 10,0% | 4,8% | 15,5% | 21,9% | 9,4% |
| | bis 2 | Anzahl | 4 | 419 | 303 | 142 | 868 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 20,0% | 22,6% | 48,6% | 39,3% | 30,4% |
| | bis 4 | Anzahl | 11 | 774 | 178 | 117 | 1080 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 55,0% | 41,8% | 28,5% | 32,4% | 37,8% |
| | bis 6 | Anzahl | 1 | 346 | 25 | 17 | 389 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 5,0% | 18,7% | 4,0% | 4,7% | 13,6% |
| | bis 8 | Anzahl | 0 | 166 | 8 | 5 | 179 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 0,0% | 9,0% | 1,3% | 1,4% | 6,3% |
| | bis 12 | Anzahl | 2 | 43 | 5 | 0 | 50 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 10,0% | 2,3% | ,8% | 0,0% | 1,8% |
| | > 12 Wochen | Anzahl | 0 | 13 | 8 | 1 | 22 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 0,0% | ,7% | 1,3% | ,3% | 0,8% |
| Gesamt | Anzahl | | 20 | 1850 | 624 | 361 | 2855 |
| | % innerhalb von Art der Einrichtung | | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

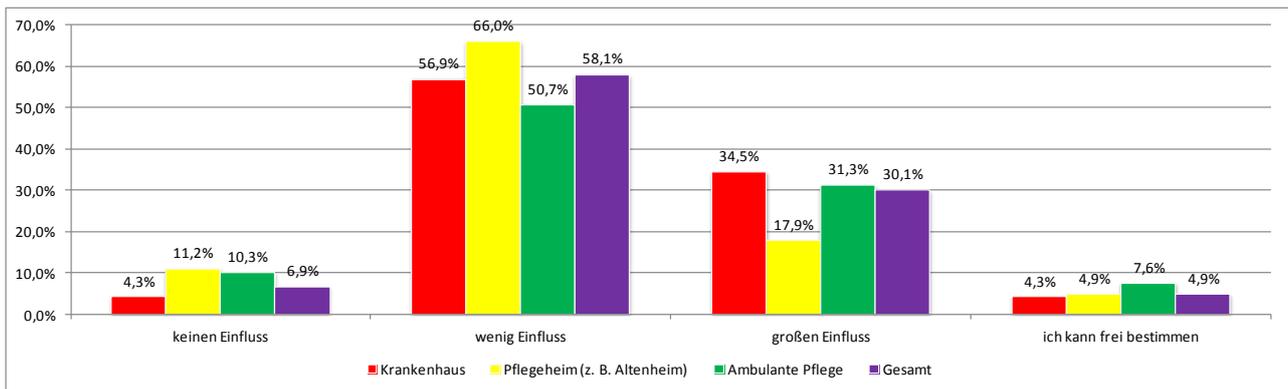


In 9,4% der Einrichtungen wird der Dienstplan 1 Woche, in 30,4% der Einrichtungen bis 2 Wochen im Voraus veröffentlicht (in AH bei der Hälfte der Teilnehmerinnen, in amb. bei einem Drittel). In weiteren 37,8 % der Einrichtungen vier Wochen im Voraus. Nur in rund 1/5 der Einrichtungen (22,4%) wird der Dienstplan langfristiger veröffentlicht. Für die Gestaltung der Alltagserfordernisse (Einkaufen, Arztbesuche etc.), soziale Aktivitäten (Freunde, Hobbies, Verwandte) und Familienerfordernisse (Schule, Kinder, Krankheitsfälle, Sorgeverpflichtungen) ist eine Dienstplanung in 40% der Fälle nur 2 Wochen vor dem Dienstantritt eine Zumutung.

Erschwerend kommt hinzu:

Frage 2 Einfluss auf die Erstellung des Dienstplans

| | | | Art der Einrichtung | | | | Gesamt |
|--|--------------------------------|-------------------------------------|----------------------|-------------|------------------------------|------------------|---------------|
| | | | andere (50 Zeichen): | Krankenhaus | Pflegeheim (z. B. Altenheim) | Ambulante Pflege | |
| Einfluss auf die Erstellung Ihres Dienstplanes | keinen Einfluss | Anzahl | 1 | 86 | 89 | 50 | 226 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 4,8% | 4,3% | 11,2% | 10,3% | 6,9% |
| | wenig Einfluss | Anzahl | 9 | 1136 | 526 | 246 | 1917 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 42,9% | 56,9% | 66,0% | 50,7% | 58,1% |
| | großen Einfluss | Anzahl | 9 | 689 | 143 | 152 | 993 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 42,9% | 34,5% | 17,9% | 31,3% | 30,1% |
| | ich kann frei bestimmen | Anzahl | 2 | 85 | 39 | 37 | 163 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 9,5% | 4,3% | 4,9% | 7,6% | 4,9% |
| Gesamt | | Anzahl | 21 | 1996 | 797 | 485 | 3299 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

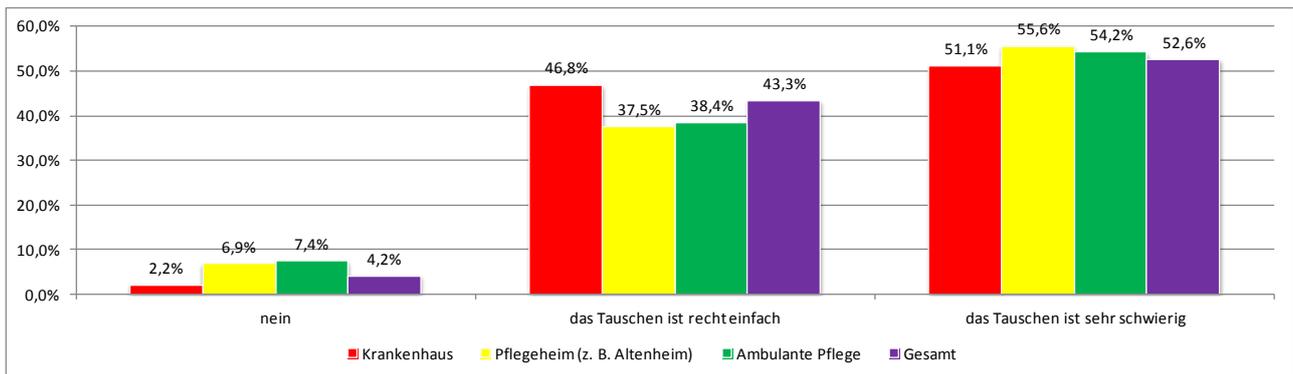


Ein freies Bestimmen des Dienstes gibt es in vielen abhängigen Beschäftigungen nicht und hier auch nur bei 4,9% der Einrichtungen. Großen Einfluss können immerhin 30,1% der Teilnehmerinnen nehmen. Rund 2/3 der Teilnehmerinnen haben wenig Einfluss (58,1%) bzw. keinen Einfluss (6,9%).

Dementsprechend schwierig sind die Möglichkeiten für einen kurzfristigen Tausch, wenn er aus anderen Zusammenhängen und Anforderungen notwendig ist.

Frage 3 Möglichkeit kurzfristiger Tausch

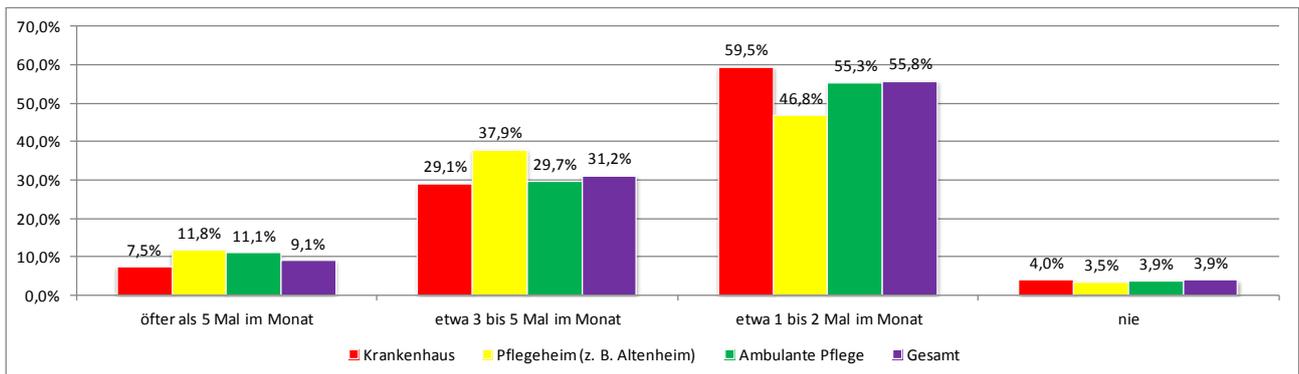
| Möglichkeit, eine Schicht kurzfristig zu tauschen * Art der Einrichtung Kreuztabelle | | | | | | | |
|--|---------------------------------|-------------------------------------|----------------------|-------------|------------------------------|------------------|---------------|
| | | | Art der Einrichtung | | | | Gesamt |
| | | | andere (50 Zeichen): | Krankenhaus | Pflegeheim (z. B. Altenheim) | Ambulante Pflege | |
| Möglichkeit, eine Schicht kurzfristig zu tauschen | nein | Anzahl | 4 | 43 | 55 | 36 | 138 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 19,0% | 2,2% | 6,9% | 7,4% | 4,2% |
| | das Tauschen ist recht einfach | Anzahl | 8 | 934 | 299 | 186 | 1427 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 38,1% | 46,8% | 37,5% | 38,4% | 43,3% |
| | das Tauschen ist sehr schwierig | Anzahl | 9 | 1019 | 443 | 263 | 1734 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 42,9% | 51,1% | 55,6% | 54,2% | 52,6% |
| Gesamt | | Anzahl | 21 | 1996 | 797 | 485 | 3299 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |



Für 4,2% scheint das gar nicht möglich zu sein und für 52,6% ist ein Tausch sehr schwierig (in allen Einrichtungsarten ähnlich). Immerhin ist es für 43,3% einfach, am besten noch in Krankenhäusern.

Frage 4 Kurzfristige Übernahme von Schichten

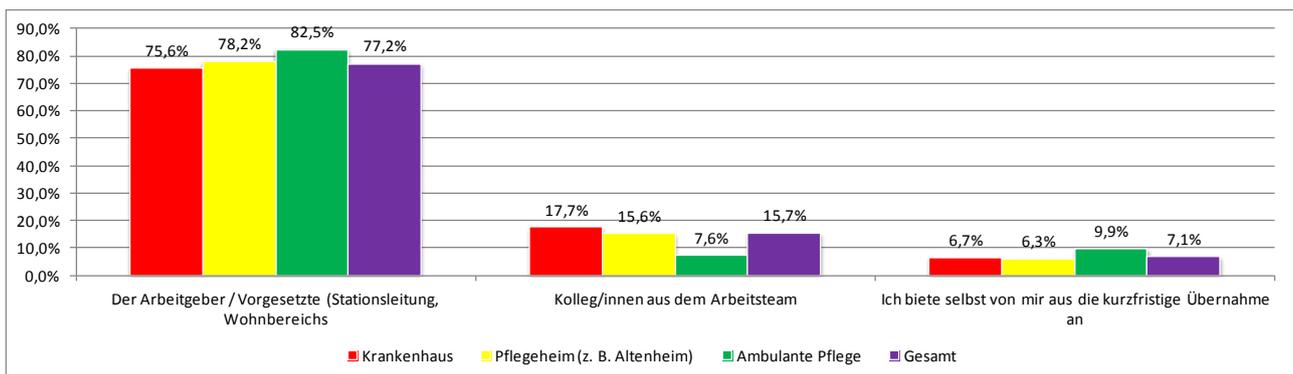
| Kurzfristige Übernahme von Schichten * Art der Einrichtung Kreuztabelle | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|-------------|------------------------------|------------------|---------------|
| | | | Art der Einrichtung | | | | Gesamt |
| | | | andere (50 Zeichen): | Krankenhaus | Pflegeheim (z. B. Altenheim) | Ambulante Pflege | |
| Kurzfristige Übernahme von Schichten | öfter als 5 Mal im Monat | Anzahl | 2 | 149 | 94 | 54 | 299 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 9,5% | 7,5% | 11,8% | 11,1% | 9,1% |
| | etwa 3 bis 5 Mal im Monat | Anzahl | 4 | 580 | 302 | 144 | 1030 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 19,0% | 29,1% | 37,9% | 29,7% | 31,2% |
| etwa 1 bis 2 Mal im Monat | Anzahl | 12 | 1187 | 373 | 268 | 1840 | |
| | % innerhalb von Art der Einrichtung | 57,1% | 59,5% | 46,8% | 55,3% | 55,8% | |
| nie | Anzahl | 3 | 80 | 28 | 19 | 130 | |
| | % innerhalb von Art der Einrichtung | 14,3% | 4,0% | 3,5% | 3,9% | 3,9% | |
| Gesamt | | Anzahl | 21 | 1996 | 797 | 485 | 3299 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |



Im umgekehrten Fall, der kurzfristigen Übernahme von Schichten aus arbeitsorganisatorischen Erfordernissen (z.B. Mitarbeiterausfall), sieht dies anders aus: rund der Hälfte der Teilnehmerinnen passiert dies 1-2 mal im Monat (55,8%), bei einem weiteren Drittel 3-5 mal im Monat (also nahezu jede Woche) und bei 9,1% quasi wöchentlich.

Frage 5 Veranlassung der Schichtübernahme

| Wer veranlasst kurzfristige Übernahme von Schichten * Art der Einrichtung Kreuztabelle | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|-------------|------------------------------|------------------|---------------|
| | | | Art der Einrichtung | | | | Gesamt |
| | | | andere (50 Zeichen): | Krankenhaus | Pflegeheim (z. B. Altenheim) | Ambulante Pflege | |
| Wer veranlasst kurzfristige Übernahme von Schichten | Arbeitgeber / Vorgesetzte | Anzahl | 15 | 1509 | 623 | 400 | 2547 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 71,4% | 75,6% | 78,2% | 82,5% | 77,2% |
| | Kolleg/-innen aus Team | Anzahl | 3 | 354 | 124 | 37 | 518 |
| % innerhalb von Art der Einrichtung | | 14,3% | 17,7% | 15,6% | 7,6% | 15,7% | |
| biete von mir aus an | Anzahl | 3 | 133 | 50 | 48 | 234 | |
| | % innerhalb von Art der Einrichtung | 14,3% | 6,7% | 6,3% | 9,9% | 7,1% | |
| Gesamt | | Anzahl | 21 | 1996 | 797 | 485 | 3299 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

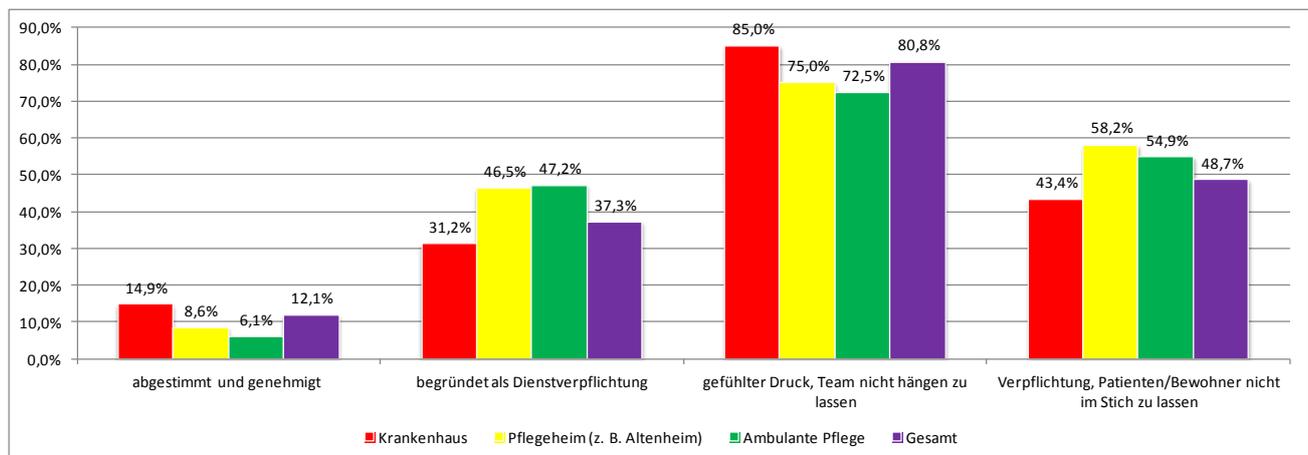


In rund $\frac{3}{4}$ der Fälle (77,2%) veranlassen Vorgesetzte die Schichtübernahme, in Amb fast ausschließlich. Zu 1/5 geschieht dies auch durch Kolleginnen (15,7%), seltener in Amb. In 7,1 % der Fälle bieten es die Teilnehmerinnen von sich aus an (ein wenig häufiger in Amb.).

Frage 6 Gründe für kurzfristiges Einspringen

Es liegen Daten Gesamt von 3109 Teilnehmerinnen für die Frage mit Mehrfachantworten vor, die zur Übersicht statistisch fallbezogen zusammengefasst wurden.

| Kreuztabelle \$kurzfristigeÜbernahme*F14 | | | | | | |
|--|--|----------------|---------------------|------------------------------|------------------|--------------|
| | | | Art der Einrichtung | | | Gesamt |
| | | | Krankenhaus | Pflegeheim (z. B. Altenheim) | Ambulante Pflege | |
| Gründe ^a | abgestimmt und genehmigt | Anzahl | 283 | 66 | 27 | 376 |
| | | Innerhalb F14% | 14,9% | 8,6% | 6,1% | 12,1% |
| | begründet als Dienstverpflichtung | Anzahl | 594 | 356 | 209 | 1159 |
| | | Innerhalb F14% | 31,2% | 46,5% | 47,2% | 37,3% |
| Druck fühle, das Team nicht hängen zu lassen | Anzahl | 1616 | 574 | 321 | 2511 | |
| | Innerhalb F14% | 85,0% | 75,0% | 72,5% | 80,8% | |
| verpflichtet fühle, die Patienten/Bewohner nicht im Stich zu lassen | Anzahl | 825 | 445 | 243 | 1513 | |
| | Innerhalb F14% | 43,4% | 58,2% | 54,9% | 48,7% | |
| Gesamt | | Anzahl | 1901 | 765 | 443 | 3109 |



Es gibt naturgemäß ein Bündel von Begründungen, warum Beschäftigte einspringen. Das kann arbeitsorganisatorisch abgestimmt sein aus betrieblichen Erfordernissen und ist es bei 12,1% der Antworten auch. In 37,3% der Antworten ist es allerdings eine restriktive einseitige Maßnahme. (Es gibt keine Dienstverpflichtung im Arbeitsrecht, der Terminus stammt vom Militär). In AH und Amb wird dies häufiger geantwortet als in KH. Natürlich kann das Verantwortungsgefühl für das Wohl der zu Pflegenden sehr stark sein und in 48,7% ist dies ein Grund. In AH und Amb deutlich höher als in KH, weit über die Hälfte der Teilnehmerinnen in diesen Einrichtungen geben dies an. Am allerhöchsten benannt ist allerdings der Druck aus dem Team mit 80,8%. IN KH noch um 10% höher als in AH und Amb.

Bei dieser Frage wählten 16,71 % die Antwortoption „passiert aus folgendem Grund“ und gaben ihre Gründe, warum sie einspringen, mit Freitext an. Hierbei fällt auf, dass

ein großer Anteil der 597 Freitext-Antwortenden ebenfalls als Begründung die Verpflichtung dem Team und/oder den zu Pflegenden gegenüber angibt:

- *„Weil ich vielleicht auch mal krank bin und jemand für mich einspringen muss“*
- *„Schlechtes Gewissen“*
- *„Sich im Team keine Feinde machen, geliebt und akzeptiert zu werden.“*
- *„um die Kontinuität der Patientenversorgung sicherzustellen und dem Teamspirit zu folgen“*
- *„immer in der Hoffnung, wenn ich mal ein Problem habe, dass mir dann auch geholfen wird.“*
- *„Weil sonst keiner da ist. Und ich, wenn ich nach dem frei zurückkomme, schlecht gepflegte Bewohner vorfinde.“*
- *„Weil wir in unserer "Familie" füreinander da sind wenn es drauf ankommt.“*

Während immer wieder auch Loyalität zum Arbeitgeber zum Ausdruck kommt (*„damit kein zusätzliches Geld für Zeitarbeit ausgegeben werden muss“*, *„Kein Leasingpersonal zu bekommen“*, *„abgedeckte Dienste sind wichtig für die Bezahlung der erbrachten Leistungen von den Krankenkassen an die Firma“*), finden sich bei dieser Frage auch kritische Töne, die in der Regel aus schlechten Erfahrungen resultieren:

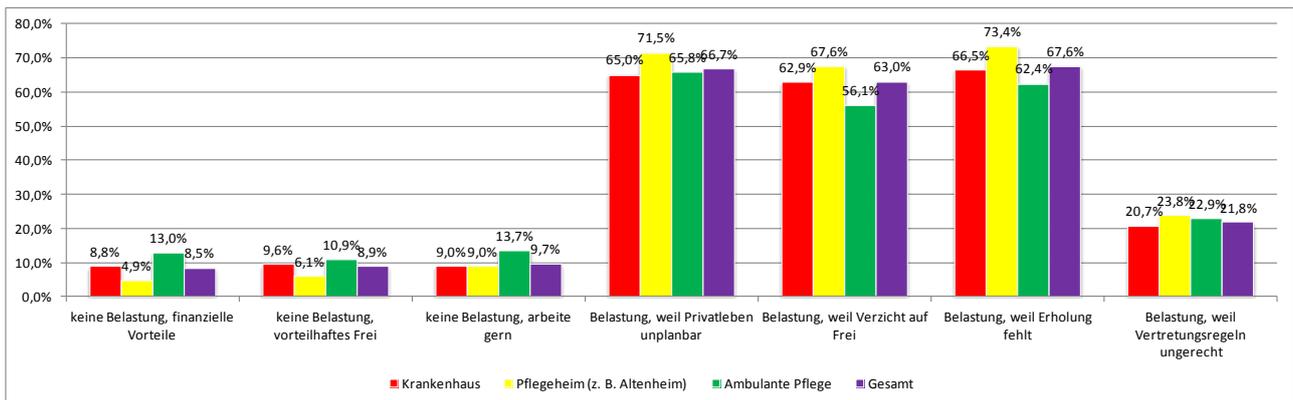
- *„Es interessiert sich niemand dafür, wie es anders gehen könnte, angeblich gibt's dafür keine Lösung. Außenstehende können sich gar nicht vorstellen, was das für eine Belastung ist!!! Solange es untereinander geregelt wird, muss sich keiner von den "Oberen" drüber Gedanken machen. "In unserem Beruf ist das halt so" heißt es...“*
- *„geschieht aus Angst vor negativen Folgen durch den Arbeitgeber / Vorgesetzten“*
- *„weil meine Leitung einen massiv unter Druck setzt, die Mitarbeiter werden teilweise erpresst (besonders die jungen Mitarbeiter, wenn du da im Mai den Frühdienst haben möchtest, dann erwarte ich eine Gegenleistung. Dafür komm bitte das ... Wochenende)“*
- *„Als Auszubildende hat man schlechte Karten, wenn man mal "Nein" sagt. Oft macht man sich damit schnell unbeliebt.“*
- *„Ich als Azubi oft meine Bewertung im Hinterkopf habe.“*
- *„Es vergeht keine Woche, in der ich nicht gebeten werde einzuspringen. Inzwischen kann ich nein sagen.“*
- *„Die Hausleitung sagt, wir müssen auch privat telefonisch erreichbar sein. Wenn wir es mal nicht sind, gibt es Ermahnungen. Aber an meiner Telefonrechnung will sich keiner von denen beteiligen.“*
- *„Die Mitarbeitervertretung hat in einer Dienstvereinbarung vorab allen kurzfristigen Dienstplanänderungen zugestimmt. Mir wurde empfohlen dieses mitzutragen, solange bis die Dienstvereinbarung geändert würde. Wann das geschieht ist nicht vorhersehbar.“*

Einigen KollegInnen passt der geänderte Dienst besser als der ursprünglich geplante, deshalb sagen sie gerne Ja. Und ganz vereinzelt wird auch von besonderen Prämien oder Zulagen berichtet, die der Arbeitgeber für kurzfristiges Einspringen zusätzlich zu den tariflichen Vergütungen zahlt.

Frage 7 Belastung durch die Übernahme von Schichten

Es liegen Daten Gesamt von 3216 Teilnehmerinnen für die Frage mit Mehrfachantworten vor, die zur Übersicht statistisch fallbezogen zusammengefasst wurden.

| Kreuztabelle \$Belastungdurch*F14 | | | | | | |
|--|--|----------------|---------------------|------------------------------|------------------|--------------|
| | | | Art der Einrichtung | | | Gesamt |
| | | | Krankenhaus | Pflegeheim (z. B. Altenheim) | Ambulante Pflege | |
| Belastung ^a | keine Belastung, finanzielle Vorteile | Anzahl | 172 | 39 | 62 | 273 |
| | | Innerhalb F14% | 8,8% | 4,9% | 13,0% | 8,5% |
| | keine Belastung, vorteilhaftes Frei | Anzahl | 186 | 48 | 52 | 286 |
| | | Innerhalb F14% | 9,6% | 6,1% | 10,9% | 8,9% |
| | keine Belastung, arbeite gern | Anzahl | 175 | 71 | 65 | 311 |
| | | Innerhalb F14% | 9,0% | 9,0% | 13,7% | 9,7% |
| | Belastung, weil Privatleben unplanbar | Anzahl | 1266 | 567 | 313 | 2146 |
| | | Innerhalb F14% | 65,0% | 71,5% | 65,8% | 66,7% |
| Belastung, weil Verzicht auf Frei | Anzahl | 1224 | 536 | 267 | 2027 | |
| | Innerhalb F14% | 62,9% | 67,6% | 56,1% | 63,0% | |
| Belastung, weil Erholung fehlt | Anzahl | 1294 | 582 | 297 | 2173 | |
| | Innerhalb F14% | 66,5% | 73,4% | 62,4% | 67,6% | |
| Belastung, weil Vertretungsregeln ungerecht | Anzahl | 404 | 189 | 109 | 702 | |
| | Innerhalb F14% | 20,7% | 23,8% | 22,9% | 21,8% | |
| Gesamt | | Anzahl | 1947 | 793 | 476 | 3216 |



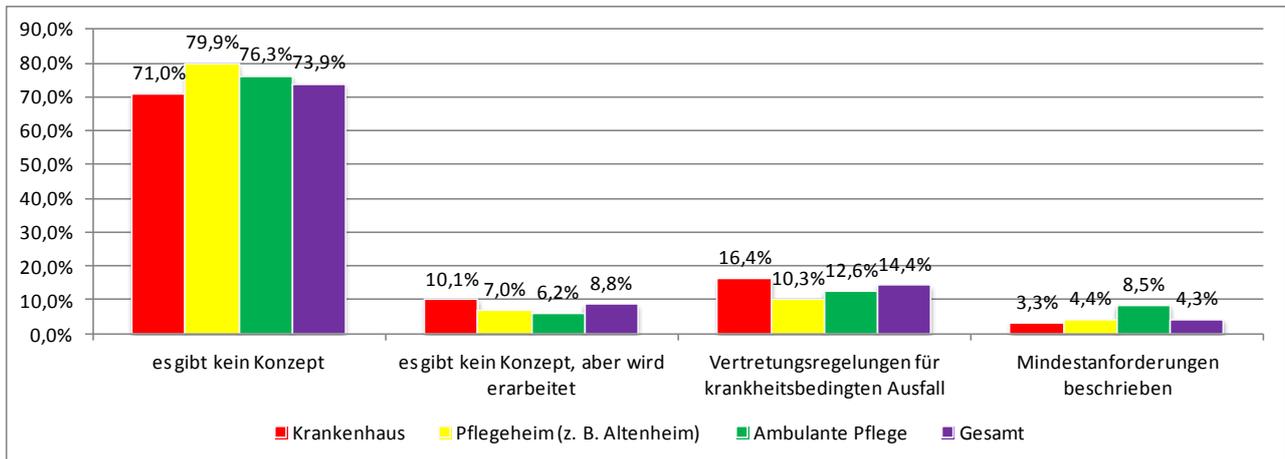
Nicht immer ist die kurzfristige Übernahme von Schichten eine individuelle Belastung. Durchaus ergeben sich Vorteile (z.B. finanzielle bei 8,5% der Antworten, am geringsten in AH, besser in KH, am höchsten in Amb). Oder der Ausgleich in Freizeit ist attraktiv (bei 8,9 % der Antworten). Oder die Kompensation gelingt gut und Belastung wird nicht empfunden (9,7% der Antworten). Hingegen finden sich in 2/3 aller Antworten die eklatanten Belastungen aus Unvereinbarkeit von Familie und Beruf: Privatleben unplanbar (66,7%), Verzicht auf Freizeit (63%) und fehlende Erholung (67,6%). Auch arbeitsorganisatorische Abläufe und Entscheidungs-

zusammenhänge werden als belastend erlebt, z.B. wenn Vertretungsregeln ungerecht sind (21,8%).

Frage 8 Konzepte zur Überbrückung Mitarbeiterausfall

Es liegen Daten Gesamt von 3278 Teilnehmerinnen für die Frage mit Mehrfachantworten vor, die zur Übersicht statistisch fallbezogen zusammengefasst wurden.

| | | Kreuztabelle \$Überbrückung*F14 | | | | | |
|-----------------------|--|---------------------------------|---------------------------------|---------------------|--------|--------------|------|
| | | Art der Einrichtung | | | Gesamt | | |
| | | Krankenhaus | Pflegeheim (z. B. Altenheim) | Ambulante Pflege | | | |
| Konzepte ^a | es gibt kein Konzept | Anzahl | 1417 | 637 | 370 | 2424 | |
| | | Innerhalb F14% | 71,0% | 79,9% | 76,3% | 73,9% | |
| | es gibt kein Konzept, aber wird erarbeitet | Anzahl | 201 | 56 | 30 | 287 | |
| | | Innerhalb F14% | 10,1% | 7,0% | 6,2% | 8,8% | |
| | Vertretungsregelungen für krankheitsbedingten Ausfall | Anzahl | 328 | 82 | 61 | 471 | |
| | | Innerhalb F14% | 16,4% | 10,3% | 12,6% | 14,4% | |
| | Mindestanforderungen beschrieben | Anzahl | 65 | 35 | 41 | 141 | |
| | | Innerhalb F14% | 3,3% | 4,4% | 8,5% | 4,3% | |
| | freie Antworten | Anzahl | 179 | 51 | 11 | 241 | |
| | | Innerhalb F14% | 9,0% | 6,4% | 2,3% | 7,4% | |
| | Gesamt | | Anzahl | 1996 | 797 | 485 | 3278 |



Bedingt durch die Rahmenbedingungen sind kurzfristige Kompensation von hohem Arbeitsanfall und Mitarbeiterausfällen an der Tagesordnung, nicht erst seit gestern. Kann der Mangel verwaltet werden? Die Antworten zu Frage 8 verneinen dies, wenn es auch Ausnahmen gibt. 73,9% der Antworten sagen, es gibt kein Konzept, immerhin 8,8% geben an, es wird eines erarbeitet. Da kurzfristiger Mitarbeiterausfall keine Überraschung ist, sondern zur Personalwirtschaft dazugehört und bei jeder Personalbemessung einkalkuliert werden muss, ist es bemerkenswert, dass so gut wie keine Vorsorge in den Einrichtungen dafür getroffen wird. Zumal seit Jahren bekannt ist, dass die Krankheitsquoten in den Pflegeberufen steigen, auch bedingt durch das

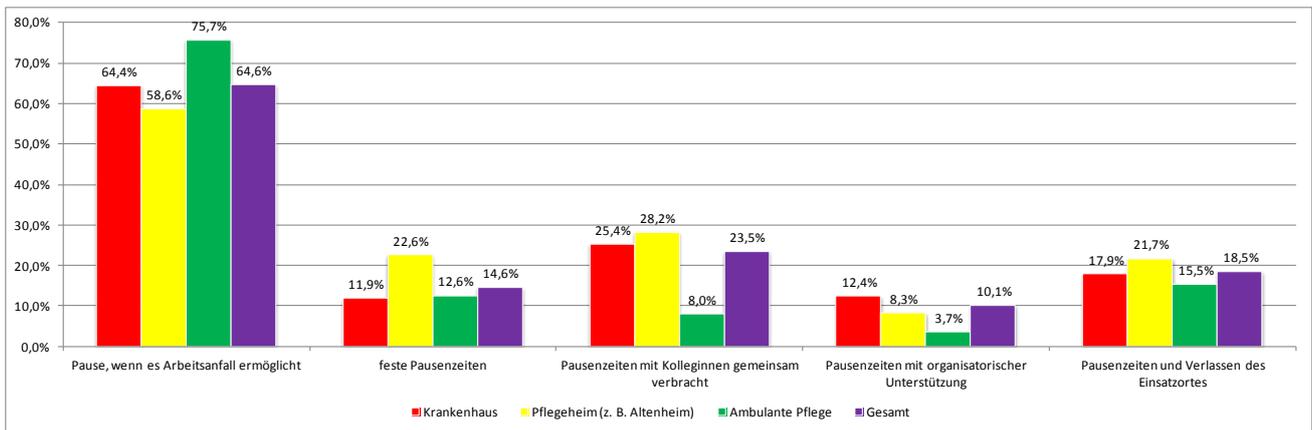
steigende Durchschnittsalter der Beschäftigten. Lediglich bei 14,4% gibt es Vertretungsregelungen (besonders KH) und bei 4,3% sind Mindestanforderungen beschrieben für die pflegerische Versorgung (Priorisierung). Es wurden zudem in freien Antworten Kommentare gegeben. Wiederholt berichteten die KollegInnen über bestehende Springerpools, um kurzfristig auftretende Lücken zu schließen. In den meisten Fällen sind aber offenbar diese Pools so knapp ausgestaltet, dass sie nicht als einigermaßen verlässliche Puffer dienen können. Im Gegenteil, da häufig die Kriterien, welche Station daraus „bedient“ wird und welche nicht, im Unklaren bleiben, liegt in diesem eigentlich guten Ansatz sogar besonderes Konfliktpotenzial.

Fragen zur Pausenregelung

Frage 9 vorhandene Pausenregelung

Es liegen Daten Gesamt von 3278 Teilnehmerinnen für die Frage mit Mehrfachantworten vor, die zur Übersicht statistisch fallbezogen zusammengefasst wurden.

| Kreuztabelle \$vorhandenePausenregelung*F14 | | | | | | | |
|---|---|-------------------|---------------------|------------------------------------|---------------------|--------------|------|
| | | | Art der Einrichtung | | | Gesamt | |
| | | | Krankenhaus | Pflegeheim (z. B. Altenheim) | Ambulante Pflege | | |
| Pausen ^a | Pause, wenn es Arbeitsanfall ermöglicht | Anzahl | 1285 | 467 | 367 | 2119 | |
| | | Innerhalb F14% | 64,4% | 58,6% | 75,7% | 64,6% | |
| | feste Pausenzeiten | Anzahl | 237 | 180 | 61 | 478 | |
| | | Innerhalb F14% | 11,9% | 22,6% | 12,6% | 14,6% | |
| | Pausenzeiten mit Kolleginnen gemeinsam verbracht | Anzahl | 506 | 225 | 39 | 770 | |
| | | Innerhalb F14% | 25,4% | 28,2% | 8,0% | 23,5% | |
| | Pausenzeiten mit organisatorischer Unterstützung | Anzahl | 248 | 66 | 18 | 332 | |
| | | Innerhalb F14% | 12,4% | 8,3% | 3,7% | 10,1% | |
| | Pausenzeiten und Verlassen des Einsatzortes | Anzahl | 358 | 173 | 75 | 606 | |
| | | Innerhalb F14% | 17,9% | 21,7% | 15,5% | 18,5% | |
| | Gesamt | | Anzahl | 1996 | 797 | 485 | 3278 |

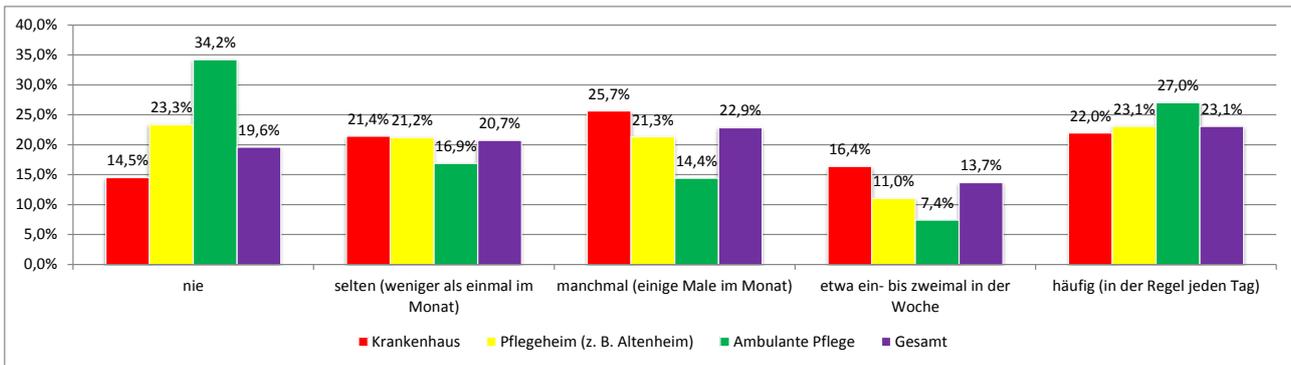


Pausenregelungen sind unterentwickelt. In 2/3 der Antworten (64,6%) wird nur Pause gemacht, wenn es der Arbeitsanfall zulässt (besonders wenig Pause in Amb, gefolgt von KH, am günstigsten AH). In AH gibt es mit 22,6% die häufigsten Antworten zu festen Pausenzeiten (insgesamt 14,6%). Hier werden Pausen gemeinsam verbracht, ebenso in KH, in Amb fast gar nicht. Organisatorische Unterstützung wird fast nur für KH geantwortet. Allerdings zeigen 18,5% der Antworten die Möglichkeit, den Arbeitsort für die Pause zu verlassen.

Frage 10 Möglichkeit für 30 min vollständige Pause

| Vollständige und ungestörte Pause (30 Minuten) * Art der Einrichtung Kreuztabelle | | | | | | | |
|---|---|-------------------------------------|----------------------|-------------|------------------------------|------------------|---------------|
| | | | Art der Einrichtung | | | | Gesamt |
| | | | andere (50 Zeichen): | Krankenhaus | Pflegeheim (z. B. Altenheim) | Ambulante Pflege | |
| Vollständige und ungestörte Pause (30 Minuten) | nie | Anzahl | 5 | 290 | 186 | 166 | 647 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 23,8% | 14,5% | 23,3% | 34,2% | 19,6% |
| | selten (weniger als einmal im Monat) | Anzahl | 5 | 428 | 169 | 82 | 684 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 23,8% | 21,4% | 21,2% | 16,9% | 20,7% |
| | manchmal (einige Male im Monat) | Anzahl | 2 | 512 | 170 | 70 | 754 |
| % innerhalb von Art der Einrichtung | | 9,5% | 25,7% | 21,3% | 14,4% | 22,9% | |
| etwa 1- bis 2 mal in der Woche | Anzahl | 1 | 327 | 88 | 36 | 452 | |
| | % innerhalb von Art der Einrichtung | 4,8% | 16,4% | 11,0% | 7,4% | 13,7% | |
| häufig (in der Regel jeden Tag) | Anzahl | 8 | 439 | 184 | 131 | 762 | |
| | % innerhalb von Art der Einrichtung | 38,1% | 22,0% | 23,1% | 27,0% | 23,1% | |
| Gesamt | | Anzahl | 21 | 1996 | 797 | 485 | 3299 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Online-Umfrage zur DBfK-Kampagne 2016 „Mein Recht auf Frei“ – Erste Ergebnisse

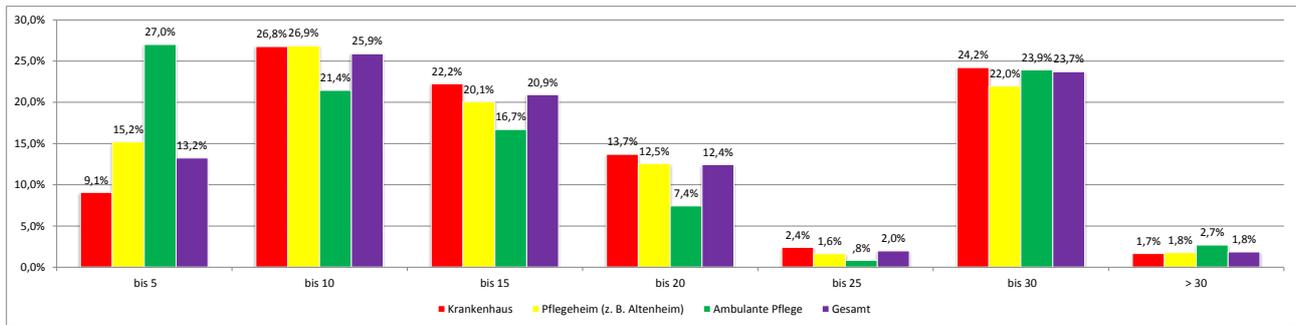


Rund 1/5 der Teilnehmerinnen geben an, häufig eine ungestörte Pause zu haben (23,1%), für 13,7% trifft dies noch 1-2-mal in der Woche zu (am höchsten im KH, gefolgt von AH und Amb). Ein weiteres 1/5 der Teilnehmerinnen wenigstens einige Male im Monat. Für fast die Hälfte der Teilnehmerinnen ist dies selten (20,7%) oder nie (19,6%) möglich, besonders nicht in Amb. und AH.

Frage 11 Tatsächliche Pausenzeit

| | | tatsächliche Pausenzeit * Art der Einrichtung Kreuztabelle | | | | | |
|-------------------------|----------------|--|-------------|------------------------------|------------------|--------|---------------|
| | | Art der Einrichtung | | | | Gesamt | |
| | | andere (50 Zeichen): | Krankenhaus | Pflegeheim (z. B. Altenheim) | Ambulante Pflege | | |
| tatsächliche Pausenzeit | bis 5 | Anzahl | 4 | 181 | 121 | 131 | 437 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 19,0% | 9,1% | 15,2% | 27,0% | 13,2% |
| | bis 10 | Anzahl | 2 | 534 | 214 | 104 | 854 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 9,5% | 26,8% | 26,9% | 21,4% | 25,9% |
| | bis 15 | Anzahl | 5 | 444 | 160 | 81 | 690 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 23,8% | 22,2% | 20,1% | 16,7% | 20,9% |
| | bis 20 | Anzahl | 1 | 273 | 100 | 36 | 410 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 4,8% | 13,7% | 12,5% | 7,4% | 12,4% |
| | bis 25 | Anzahl | 0 | 48 | 13 | 4 | 65 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 0,0% | 2,4% | 1,6% | ,8% | 2,0% |
| | bis 30 | Anzahl | 8 | 483 | 175 | 116 | 782 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 38,1% | 24,2% | 22,0% | 23,9% | 23,7% |
| | > 30 | Anzahl | 1 | 33 | 14 | 13 | 61 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 4,8% | 1,7% | 1,8% | 2,7% | 1,8% |
| Gesamt | | Anzahl | 21 | 1996 | 797 | 485 | 3299 |
| | | % innerhalb von Art der Einrichtung | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Online-Umfrage zur DBfK-Kampagne 2016 „Mein Recht auf Frei“ – Erste Ergebnisse



Hier wurden die tatsächlich angegebenen individuellen Pausenzeiten statistisch klassiert in 5-Minuten-Schritten. Im Gegensatz zur Frage 9, Häufigkeiten zur Gelegenheit für Pause, wurden hier die tatsächlichen durchschnittlichen Pausenzeiten von den Teilnehmerinnen genannt. Etwa 50% der Teilnehmerinnen haben nicht mehr als 15 Minuten Pause, obwohl arbeitszeitrechtlich erheblich mehr vorgeschrieben ist. 1/5 der Teilnehmerinnen hat 20-25 Minuten und lediglich knapp 25% tatsächlich durchschnittlich 30 Minuten Pause.

Die Auswertung der Umfrage wird fortgesetzt, der vollständige und detailliertere Abschlussbericht soll noch im Sommer fertig werden und ist dann über die DBfK-Webseite www.dbfk.de abrufbar.

Verfasser:

Johanna Knüppel, Peter Tackenberg
© Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe, DBfK Bundesverband e.V.
Alt-Moabit 91
10559 Berlin
Email: dbfk@dbfk.de
www.dbfk.de