

Berufsausstieg in der Pflege – Herausforderungen an die betriebliche Praxis. Eine empirisch-analytische Untersuchung am Beispiel der Pflegeeinrichtungen im Landkreis Reutlingen

Tobias Hackmann und Daniela Müller

Zusammenfassung: Das demografisch bedingte Auseinanderdriften von Pflegenachfrage und professionellem Pflegeangebot in den nächsten Jahrzehnten scheint in der Fachwelt keiner mehr ernsthaft anzuzweifeln. Insofern macht der vorliegende Beitrag anhand einer repräsentativen Stichprobe von Pflegekräften im Raum Reutlingen deutlich, welche Stellschrauben den relevanten Entscheidungsträgern in der Pflege zur Verfügung stehen, um einen Fachkräftemangel letztlich doch noch abzuwehren. Der Beitrag unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen berufsspezifischen Faktoren, die betriebsübergreifend zu diskutieren sind sowie betriebsbezogenen Einflussgrößen, die gewissermaßen direkt von den einzelnen Einrichtungen zu beeinflussen sind. Als Zielgröße wird hierbei der Berufsausstieg der befragten Pflegekräfte analysiert, da sich durch diese Herangehensweise wichtige Erkenntnisse für eine Steigerung des Arbeitskräfteangebots gewinnen lassen. Darüber hinaus werden neue Erkenntnisse im Ausbildungsbereich der Altenpflegekräfte generiert, da insbesondere Auszubildende in jungen Jahren häufig vorzeitig den Beruf verlassen, wohingegen die berufsbegleitende Ausbildung bei älteren Altenpflegekräften deutliche längere Verweilzeiten nach sich zieht.

Abstract: Nurses' Early Job Exit: Challenges for Health-Care Providers. An Empirical Analysis of Care Facilities in the County of Reutlingen

The aging German population will lead to a significant surge in demand for informal and professional care over the next decades. Using a representative sample of nurses in the county of Reutlingen, this article analyses different factors that aim to increase the 'nursing pool'. We distinguish between different job-related and operational factors that are chosen by the care facilities. Policy aims to increase the supply of professional nursing staff. One main means to achieve this is to increase job duration. The idea is that prolonged job duration will lead to a higher level of professional nursing staff. Second, the paper generates new insights from analysing the job training of the nursing staff. We find that younger nurses leave their jobs earlier, whereas older nurses and nurses with on-the-job training are less likely to switch jobs.