

Quelle:

www.lazarus.at/2021/03/02/studie-berlin-zehntausende-rueckkehrerinnen-in-den-pflegeberuf-gewinnen-wie

Studie (Berlin): Zehntausende Rückkehrer*innen in den Pflegeberuf gewinnen - aber wie?

✖ Ein bundesweites Potenzial von etwa 170.000 zusätzlichen Vollzeitbeschäftigten aus Berufsrückkehrer*innen und aufstockenden Teilzeitkräften ermittelte erst kürzlich eine Studie der Uni Bremen (>[wir berichteten](#)).

Im Zuge der Sars-CoV-2-Pandemie ist der Fachkräftemangel im Gesundheitsbereich noch deutlicher sichtbar und spürbar geworden. Ehemalige Pflegefachkräfte wurden aufgerufen, an der Gesundheitsversorgung mitzuwirken. Welche Beweggründe spielen eigentlich für die Berufsrückkehr eine Rolle? Dieser Frage ging ein Forschungsteam um Prof. Dr. Dr. Hürrem Tezcan-Güntekin (ASH Berlin) und ihre Kolleg*innen Ilknur Özer-Erdogdu und Julia Margarethe Schmidt in einer qualitativ-empirischen Studie mit 15 Experteninterviews mit Pflegefachpersonen auf den Grund.



Die Studie „Zurück in die Pflege: Zwischen „Sollen“, „Wollen“ und „Können“ –

Berufsidentitäten von Pflegefachkräften in Krisensituationen am Beispiel der Sars-CoV-2-Pandemie“ analysiert, wie berufliche Anforderungen wahrgenommen, die berufliche Motivation sowie Kompetenzen durch die befragten Pflegefachkräfte eingeschätzt werden und welche Erkenntnisse sich daraus für Berufsidentitäten von Pflegefachkräften in Krisensituationen ableiten lassen.

„In unseren Gesprächen mit den Pflegefachkräften haben wir feststellen können, dass sich Personen, die beabsichtigen in den Pflegeberuf zurückzukehren, in Zwiespälten befinden. Sie sind hin- und hergerissen zwischen Pflichtgefühl, kollegialer Hilfsbereitschaft, Fürsorge und Selbstfürsorge“, so die Studienautorin. Um Pflegefachkräften den Wiedereinstieg in den Pflegeberuf zu erleichtern und um eine Rückkehrentscheidung zu begünstigen, bedarf es:

- transparenter Kommunikation von Zugängen und Verfügbarkeit von Schutzkleidung
- einer Verringerung von Barrieren
- wertschätzenden Umgang
- Möglichkeiten der Mitgestaltung von Arbeitsbedingungen
- Flexibilität in der Vertragsgestaltung

Eine Veröffentlichung der Studie in der Fachzeitschrift „Das Gesundheitswesen“ erfolgt in Kürze.

Kommentar

Eine für Berufseinsteiger*innen selbstverständlich etablierte „Willkommenskultur“ (Einarbeitung, Mentoring, Teambuilding,...) sollte speziell auch für Berufsrückkehrer*innen maßgeschneidert angeboten werden. Dies ist bislang kaum der Fall und macht einen Mangel an Wertschätzung spürbar.

Ein einmaliger „Willkommen zurück“-Bonus von zumindest einem Monatsgehalt – in Verbindung mit einer dauerhaft gewährten „Rückkehrer-Zulage – sowie ein individuell vereinbartes, flexibles Arbeitszeitmodell könnten wahrscheinlich so manche(n) Rückkehrwillige(n) motivieren. Und dies wäre auch keine(!) Benachteiligung des durch die Rückkehr entlasteten und verstärkten Pflege-Teams, wie uns das biblische Gleichnis vom verlorenen Sohn (Lk 15,11-32) lehrt: „...denn dieser, dein Bruder ... war verloren und wurde gefunden.“