



dip
Deutsches Institut
für angewandte
Pflegeforschung e.V.

Pflegeausbildungsgipfel - Ruhr 2022

katho
Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen
Catholic University of Applied Sciences

Ruhrgebietskonferenz Pflege
Die Einflussnehmer

Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren der Pflegebildung

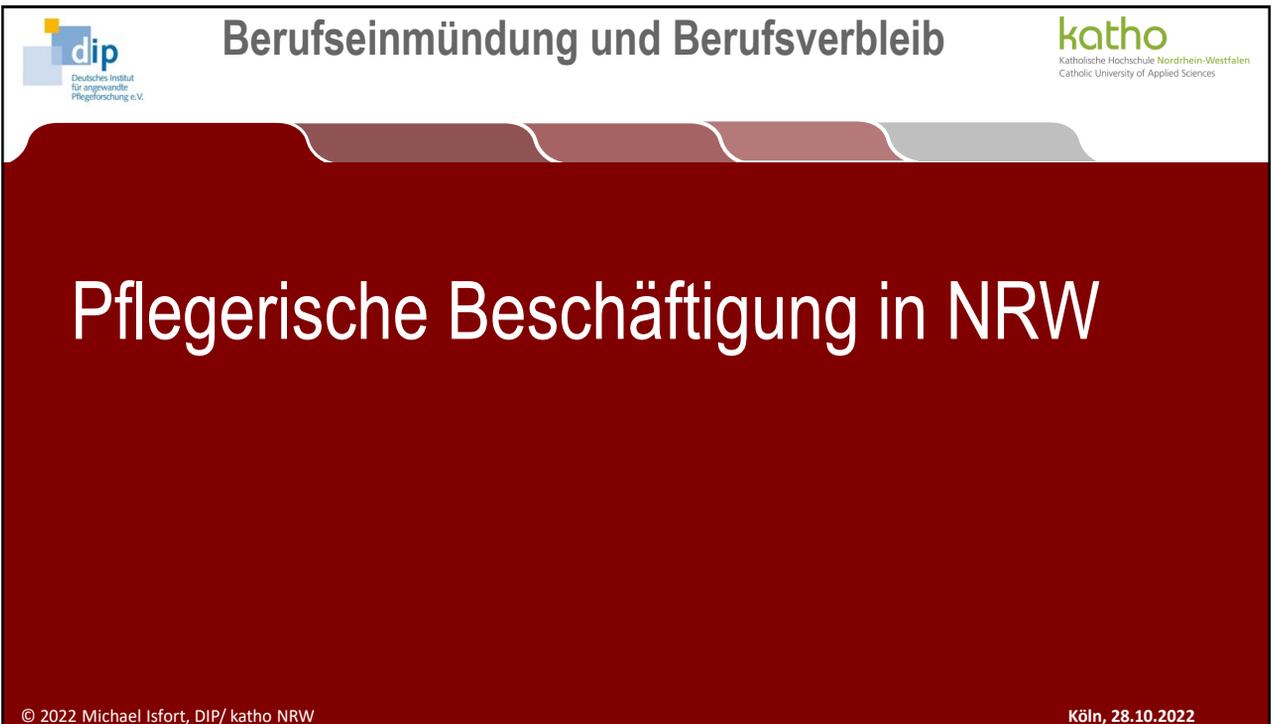
Zahlen, Daten und Fakten – „Belege“ für eine positive Entwicklung in der Pflege(-ausbildung)



© 2022 Michael Isfort, DIP/ katho NRW

Köln, 28.10.2022

1



dip
Deutsches Institut
für angewandte
Pflegeforschung e.V.

Berufseinmündung und Berufsverbleib

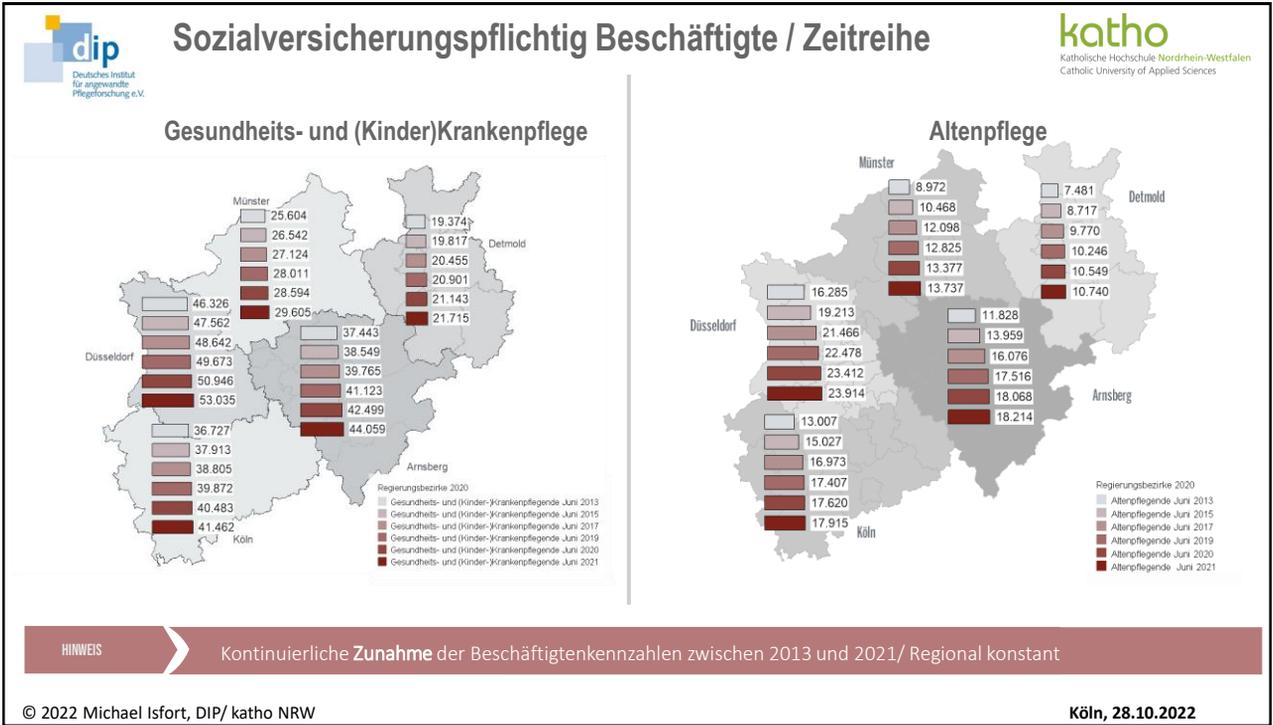
katho
Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen
Catholic University of Applied Sciences

Pflegerische Beschäftigung in NRW

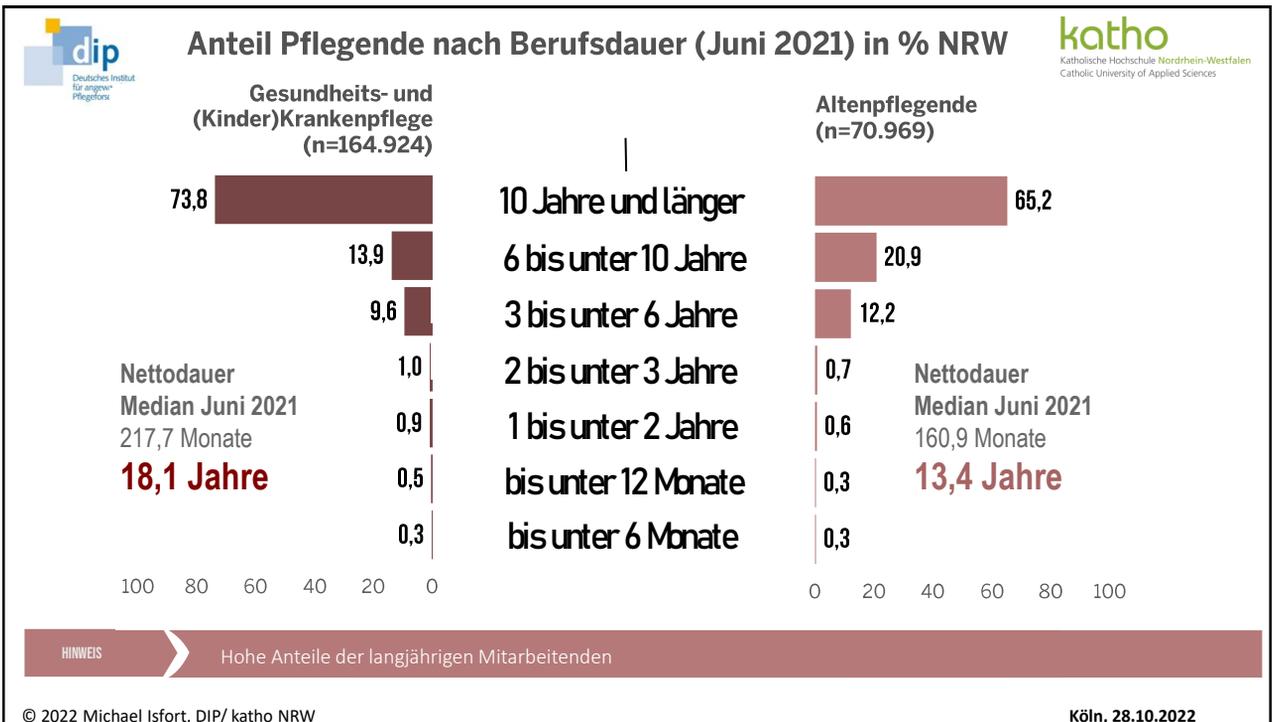
© 2022 Michael Isfort, DIP/ katho NRW

Köln, 28.10.2022

2



3



4

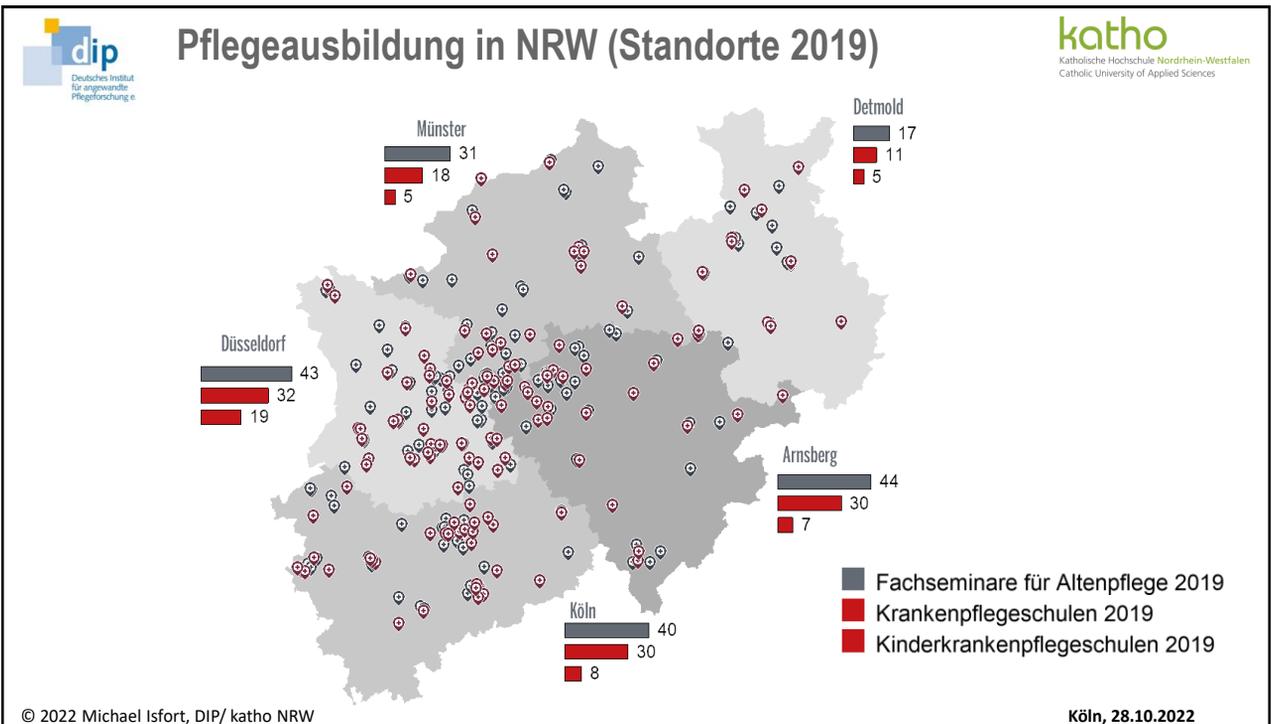
Berufseinmündung und Berufsverbleib

Pflegeausbildung in NRW

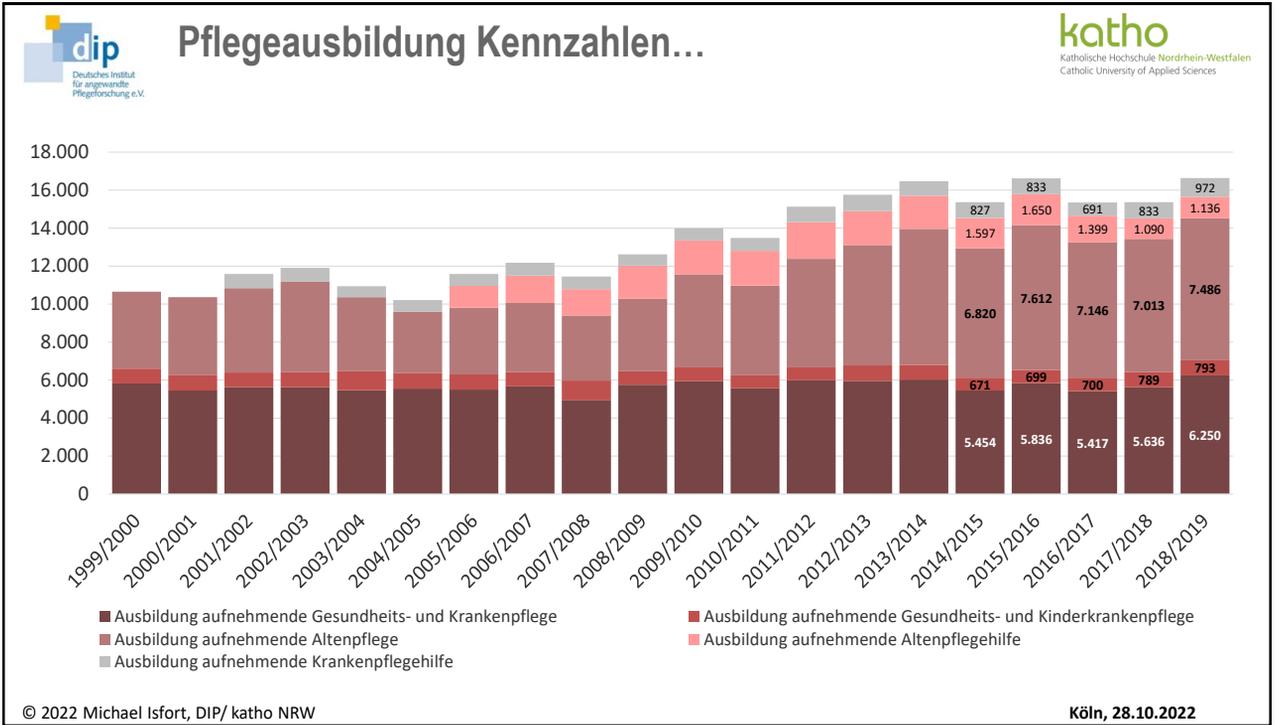
© 2022 Michael Isfort, DIP/ katho NRW

Köln, 28.10.2022

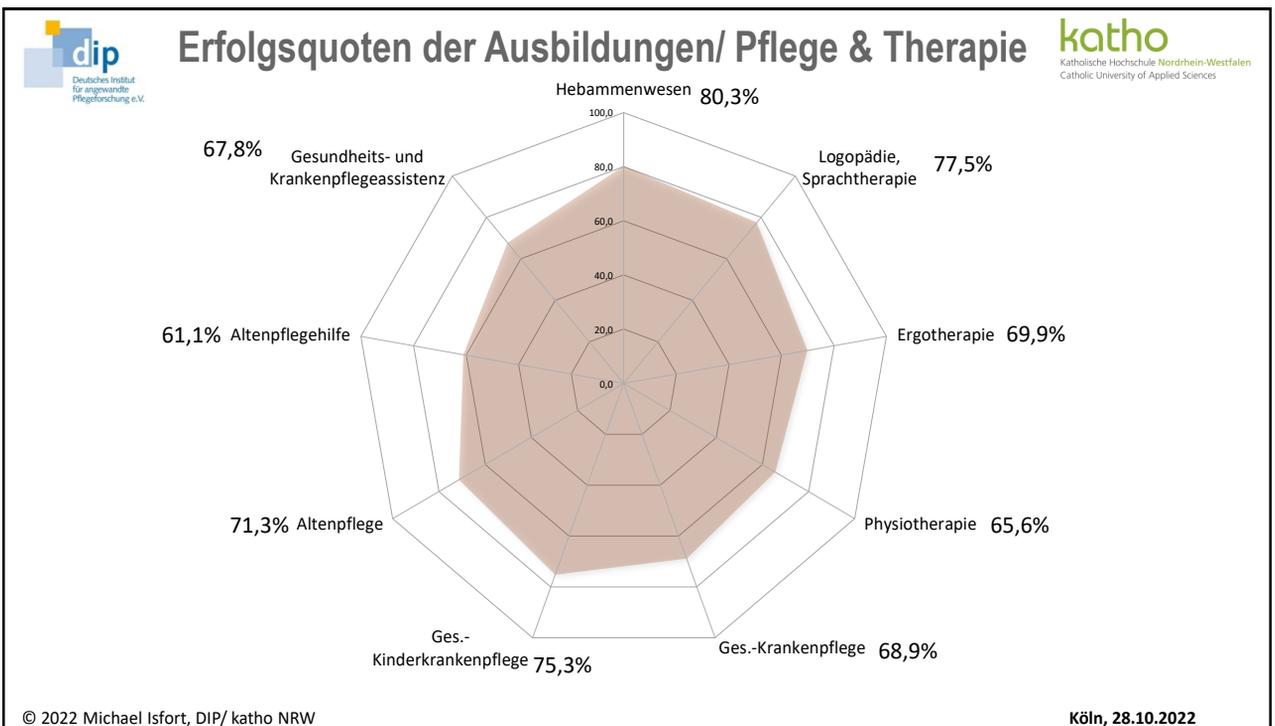
5



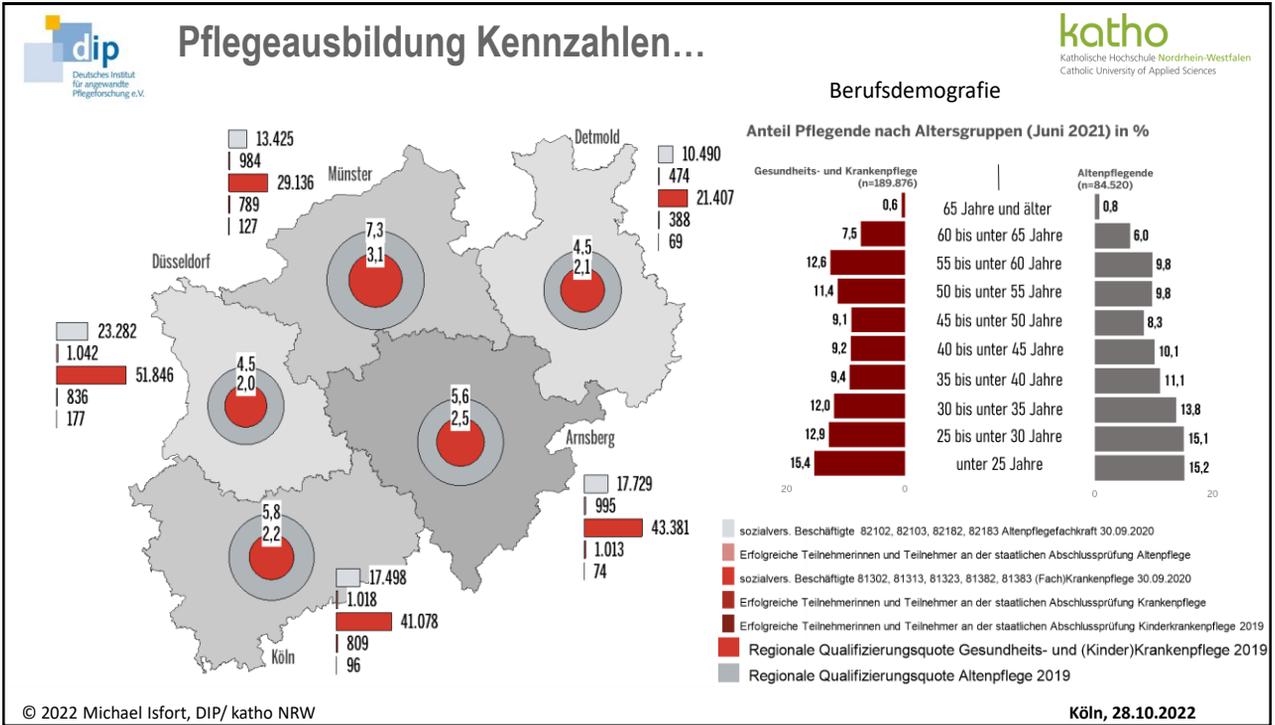
6



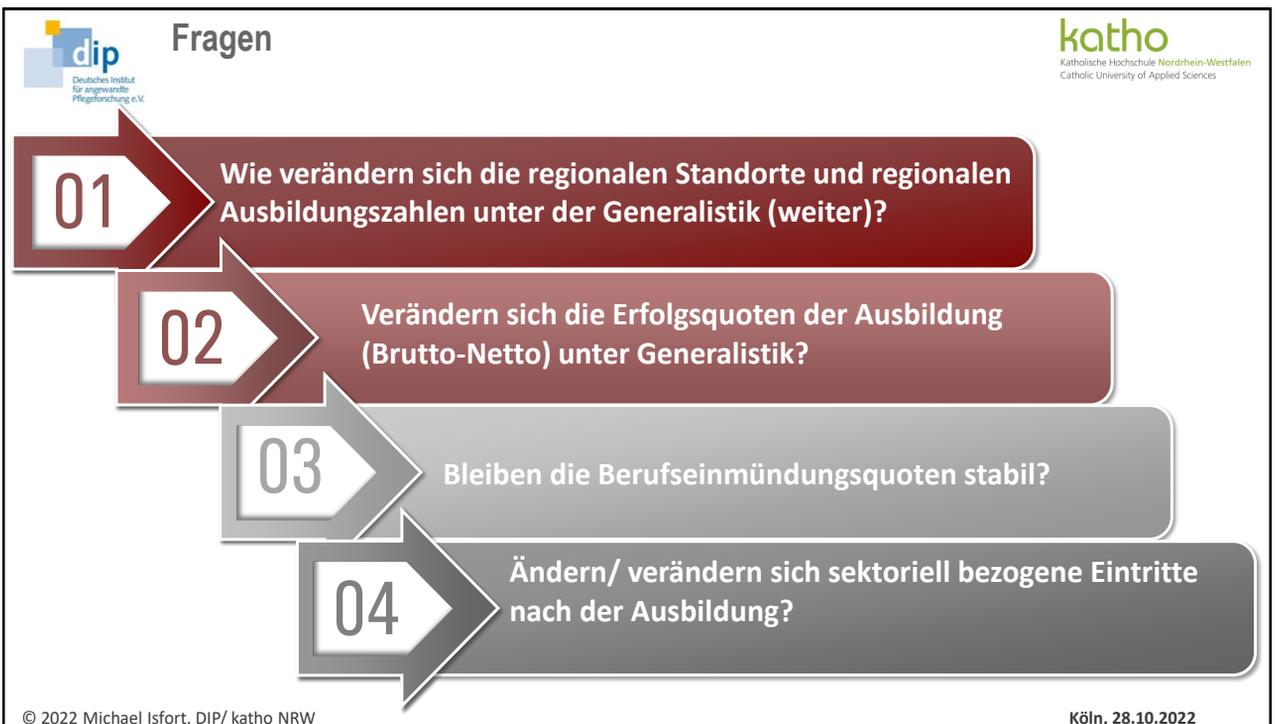
7



8



9



10



dip
Deutsches Institut
für angewandte
Pflegeforschung e.V.

Berufseinmündung und Berufsverbleib



katho
Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen
Catholic University of Applied Sciences

Perspektiven auf die Ausbildung

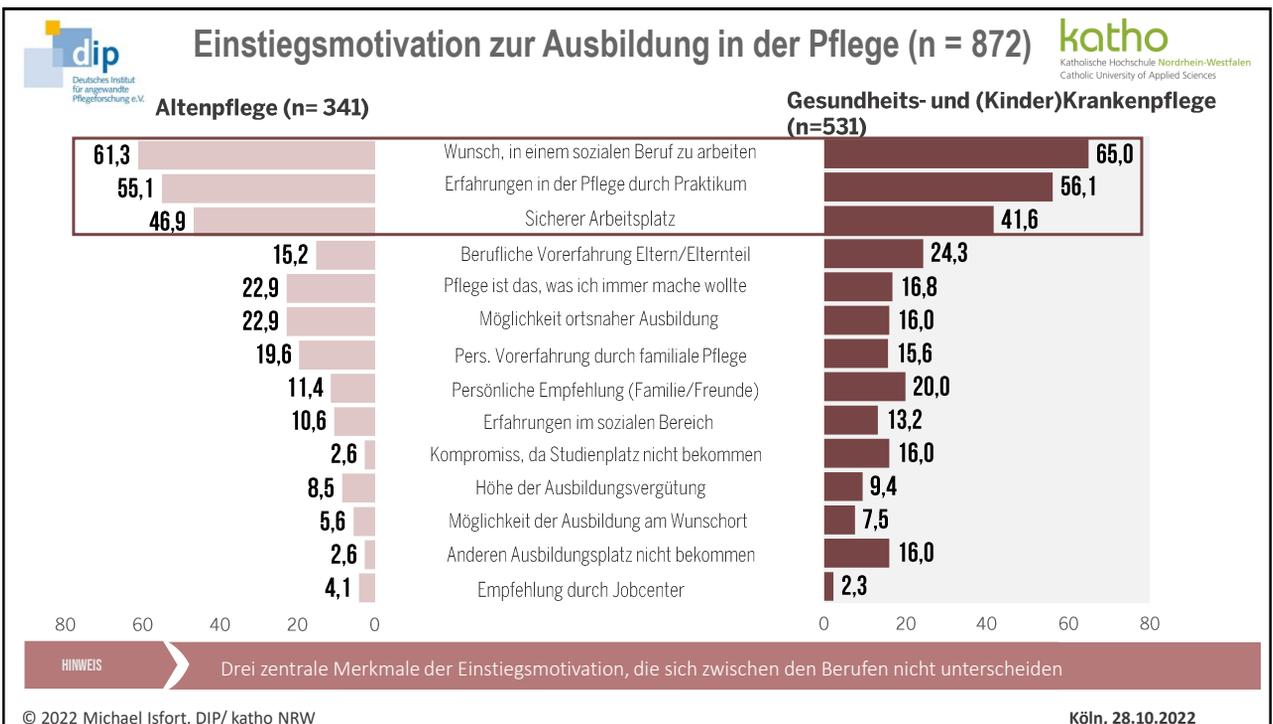


Studienbericht
Berufseinmündung und Berufsverbleib in der Pflege in NRW
Eine Analyse der Eintritts-, Bindungs- und Haftfaktoren im beruflichen Pflegeberuf hinsichtlich der Ermittlung relevanter Gehaltsstrukturen und -daten
Herausgegeben von:
© 2022 Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.
Spendenkonto:
Mittelkonto für Arbeit, Sozialarbeit und Soziale des Landes Nordrhein-Westfalen

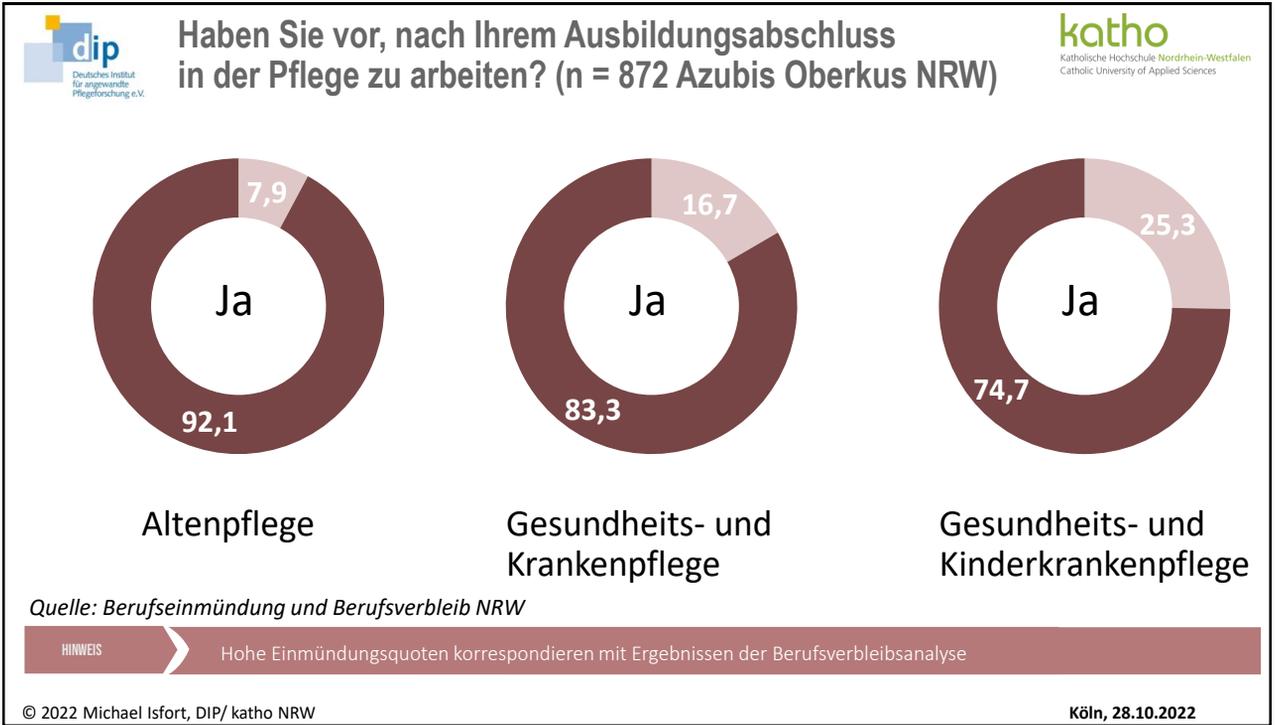
© 2022 Michael Isfort, DIP/ katho NRW

Köln, 28.10.2022

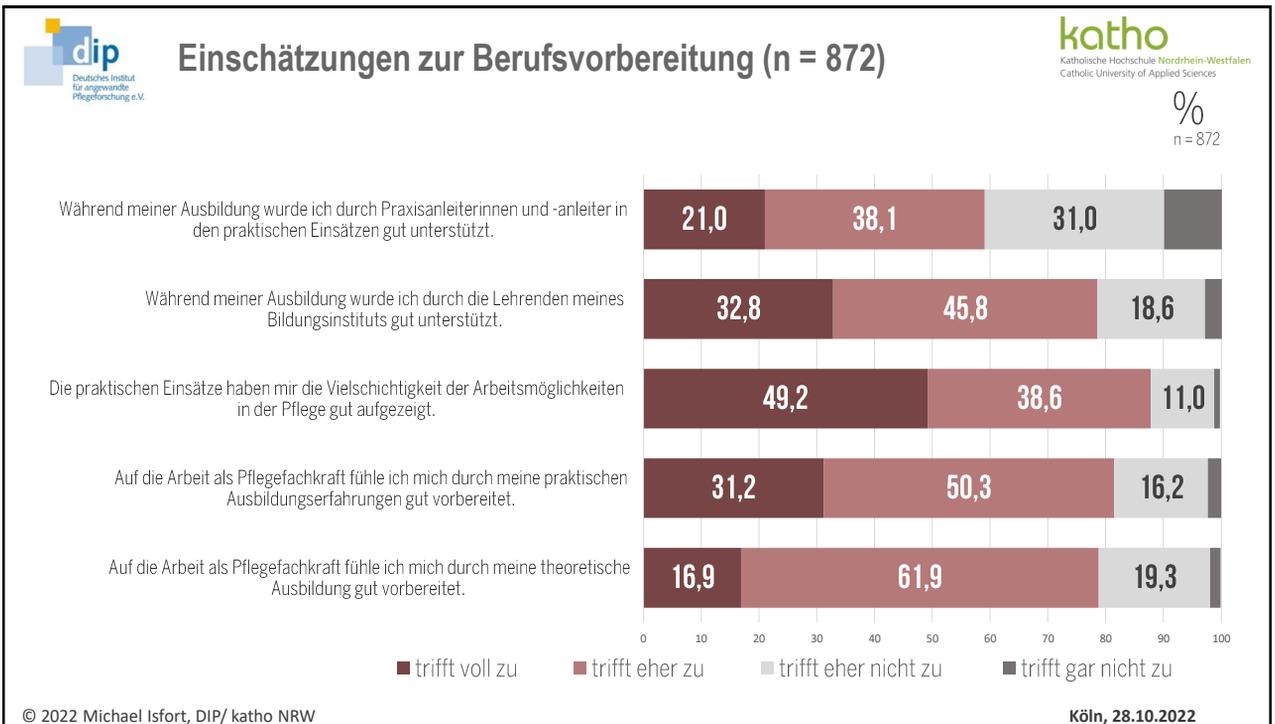
11



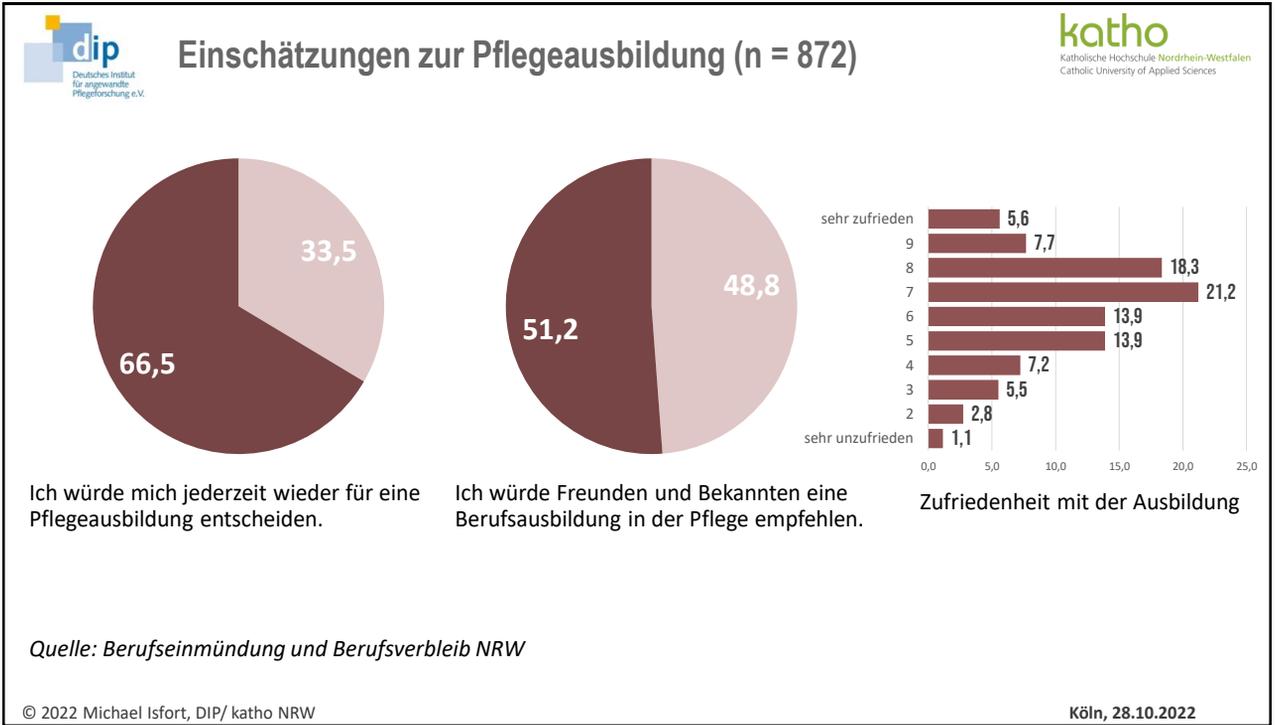
12



13



14



15



16



Berufseinmündung und Berufsverbleib



Bleiben Pflegende nicht im Beruf?

© 2022 Michael Isfort, DIP/ katho NRW

Köln, 28.10.2022

17



Fazit



- 1
- Es gibt aktuell keinen Hinweis auf einen „PFLEXIT“ im Sinne einer Abkehr aus dem Beruf/ Ausstieg aus dem Berufsfeld. Ggf. Wechsel in Teilzeit oder Wechsel zu anderen Trägern/ in Sektoren
- 2
- Corona hat keinen (über)deutlichen Einfluss auf die grundsätzlichen Berufsfragen/ Einstieg ↔ Ausstieg (auch nicht bei Berufseinmündenden)
- 3
- Junge Pflegende steigen in den Beruf ein, nicht nach der Ausbildung aus!
Pflege ist bewusst gewählt (nur für wenige ist Pflege eine Notlösung oder ein „Parkplatz“ für Wartesemster)
- 4
- Deutlich werden drei wichtige Faktoren der Motivation:
1.) Arbeit mit Menschen (Sinn) / 2. Entscheidung durch Praktika 3.) **Arbeitsplatzsicherheit**
- 5
- Die Berufsverweildauer in der Pflege ist hoch! Die Hälfte der Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflegenden arbeitet schon länger als 18 Jahre, die Hälfte der Altenpflegenden länger als 13 Jahre in der Pflege in NRW
- 6
- Arbeitsplatzzufriedenheit ist niedrig/ Motivation sinkt und Wertschätzung durch Arbeitgeber auch!!!!

© 2022 Michael Isfort, DIP/ katho NRW

Köln, 28.10.2022

18

TAK DANK U WEL XIÈXIE

הרבה תודות KÖSZÖNÖM CHOKRANE СПАСИБО

TERIMA KASIH **Vielen Dank** Thank you

GRAZIE MERCI TESEKKUR EDERIM

DZIĘKUJĘ ขอบคุณครับ TÄNAN

ARIGATÔ HVALA wielkie dzięki!

Paljon kiitoksia




Prof. Dr. Michael Isfort
+49 (0)221 46881-30
Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.
Hilfstrasse 15
D-50670 Köln
<http://www.dip.de>
mailto: m.isfort@dip.de

© 2022 Michael Isfort, DIP/ katho NRW Köln, 28.10.2022