

**Dr. Karl Blum et al.: Az ápolás helyzetének alakulása Németországban
2030-ig (2. rész): A személyügyi helyzet a betegápolás területén**
Deutsches Krankenhausinstitut (DKI), 2019 (75 p.)

Kulcsszavak: ápolás, emberi erőforrás, ápolószemélyzet, ápolóhiány, munkaerőhiány, Németország

Forrás Internet-helye: <https://www.dki.de/forschungsprojekte/publikationen> ;
https://www.dki.de/sites/default/files/2019-10/DKI%202019%20-%20Pflege%202030%20-%20Bericht_final_0.pdf

3. A személyügyi helyzet a betegápolás területén

A több mint 100 ágygal rendelkező kórházak személyügyi helyzetének elemzése a *Krankenhaus Barometer 2018* adatainak újraértékelésén alapul. Ennek egyik kiemelt témája az ápolói személyi állomány helyzete volt. [Lásd részletesebben: *Kórházbarométer – Krankenhaus Barometer 2018, 2019. 3-11. sz.; Egységes szerkezetben: Archivum*]

3. 1. Az ápolói személyi állomány életkori struktúrája

A vizsgálat időpontjában foglalkoztatott szakképzett ápolók életkori struktúrája tekintetében öt korcsoport megkülönböztetésére került sor. A több mint 100 ágygal rendelkező kórházaknál a szakképzett ápolók 46%-a 45 éves és annál idősebb, 10%-a 25 év alatti volt.

3. 2. A részmunkaidő és annak indokai

Az ápolási szektorban – a női munkaerő magas arányánál fogva – viszonylag magas a részmunkaidősök aránya. Szövetségi szinten a részmunkaidőben foglalkoztatott ápolók aránya 50%.

A *Krankenhaus Barometer* a szakképzett ápolók viszonylatában a részmunkaidősök órabeosztására is rákérdezett. 2017-ben a részmunkaidőben foglalkoztatott szakképzett ápolók 56%-ának munkaszerződésben rögzített

munkaideje heti 25 óra vagy annál több volt. A részmunkaidőben foglalkoztatottak 32%-a munkaszerződésben rögzített 15-25 órás órakontingenssel rendelkezett. A szakképzett ápolók 13%-ának heti rendes munkaideje kevesebb volt mint 15 óra.

A részmunkaidő választásának legfontosabb indokai: a gyermeknevelés és a jobb *work-life-balance*. További fontos indokok: az erőteljes munkamegterhelés, egészségi problémák, hozzátartozók ápolása. Kevésbé fontos indokok: a szabályozottabb munkaidő, a gyenge pénzügyi ösztönzés, a kikapcsolódás és kibontakozás lehetőségének hiánya.

3. 3. Fluktuáció az ápolók körében

A fluktuáció rátáját a kilépő szakképzett ápolók számának az összes szakképzett ápoló létszámához viszonyított aránya alapján állapították meg. A felmérésben résztvevő kórházaknál a fluktuáció rátája 2017-ben átlagosan 8,5% volt (medián: 8%, alsó kvartilis érték: 5%, felső kvartilis érték: 10%).

3. 4. Munkaerő lízingelése

2017-ben a több mint 100 ágygal rendelkező általános kórházak fele folyamodott munkaerő-lízinghez a szakképzett ápolószemélyzet biztosítása érdekében.

Teljes munkaidős státuszokra átszámítva, e kórházak átlagosan 6,6 teljes munkaidős szakképzett ápolót foglalkoztattak munkaerő-lízing keretében (medián: 3,6 teljes munkaidős; alsó kvartilisérték: 1 teljes munkaidős; felső kvartilisérték 8,4 teljes munkaidős). A munkaerő-lízing keretében foglalkoztatottak többsége általános osztályon (72%) és intenzív osztályon (65%) dolgozott, ill. valamivel kevesebben (49%) műtőben és aneszteziológusként.

A munkaerő-lízing többletköltségei: A kórházak 94%-a szerint a szakképzett ápolók költségei munkaerő-lízing keretében többbe kerülnek, mint egyébként. A megkérdezett kórházak mindössze 3%-a véli, hogy ezzel megtakarításokat ér el.