

Kevin Richter

**Betriebliche Anreizsysteme versus
Ausbildungsqualität. Die Bindung von
Schülern der Gesundheits- und
Krankenpflege nach dem Examen anhand
des Sana Klinikum Remscheid**

Auf der Basis einer Mitarbeiterbefragung 2019

Masterarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2019 GRIN Verlag
ISBN: 9783346111609

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/512470>

Kevin Richter

**Betriebliche Anreizsysteme versus Ausbildungsqualität.
Die Bindung von Schülern der Gesundheits- und Krankenpflege nach dem Examen anhand des Sana Klinikum
Remscheid**

Auf der Basis einer Mitarbeiterbefragung 2019

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

RHEINISCHE FACHHOCHSCHULE KÖLN

University of Applied Sciences

Fachbereich: Medizinökonomie & Gesundheit

Studiengang: Medizinökonomie (M.Sc.)

Master Thesis

Betriebliche Anreizsysteme versus Ausbildungsqualität:
Die Bindung von Schülern der Gesundheits- und Kranken-
pflege nach dem Examen am Beispiel des Sana Klinikum
Remscheid - auf der Basis einer Mitarbeiterbefragung
2019

Vorgelegt von: Kevin Richter

Wintersemester 2019/20

Kurzfassung

Die vorliegende Master-Thesis gibt einen Aufschluss darüber, wie sich Auszubildende der Gesundheits- und Krankenpflege nach ihrem Examen binden lassen und welche Weichen das Sana-Klinikum Remscheid hierfür stellen kann.

Die hier durchgeführte Untersuchung sollte die Frage der Nachwuchssicherung anhand einer Umfrage von 88 Schülerinnen und Schüler des Sana-Klinikum Remscheids beantworten.

In den Ergebnissen zeigte sich, dass die Ausbildungsqualität einen hohen Stellenwert für die Auszubildenden hat und maßgebend für die Mitarbeiterbindung ist. Des Weiteren wird die Erkenntnis gewonnen, dass die Ausbildungsqualität entlang der steigenden Ausbildungsjahre abnimmt.

Die betrieblichen Anreizsysteme verlieren ihre Wirkung. Mit einer abnehmenden Tendenz der Bereitschaft zur Bindung des Mitarbeiters zeigen die Anreizsysteme ebenfalls einen schlechter werdenden Stellenwert auf. Das bedeutet, dass sich Auszubildende nicht von Anreizsystemen beeinflussen und binden lassen, wenn sie einen negativen Eindruck gegenüber dem Arbeitgeber vorhalten und einen Wechsel des Arbeitgebers in Erwägung ziehen.

Der initiale Anlass für diese Arbeit ist das Missverhältnis von pflegebedürftigen, sowie erkrankten Menschen und versorgenden Personen.¹ Hieraus folgt die Wichtigkeit der Rekrutierung von Nachwuchs im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege, um eine qualitativ hochwertige Versorgung weiter zu gewährleisten. Die Problematik wurde seitens der Politik erkannt und sie interveniert, was auch zu Ungunsten der leistungserbringenden Protagonisten ist.² Durch politische Maßnahmen und Gesetze, wie beispielsweise die Personaluntergrenzen im Rahmen des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes soll die Pflege entlastet werden und an Attraktivität gewinnen.³ Aus diesem Umstand wird die Berufsgruppe der Gesundheits- und Krankenpfleger zu einem wichtigen Wirtschaftsfaktor für die Krankenhäuser, da diese nicht genügend Pflegekräfte vorhalten um diese Grenzen einzuhalten.⁴ Bei Missachtung der Untergrenzen drohen nach § 137i SGB V Sanktionen in Form von Vergütungsabschlägen oder Fallzahlreduzierungen. Der Fachkräftemangel in der Pflege wirft die Frage auf, wie Krankenhäuser es schaffen neue Pflegekräfte zu gewinnen, oder den Nachwuchs in Angesicht eines breiten Arbeitsmarktes zu halten.

¹ Vgl. Bechtel 2011 S. 8.

² Vgl. Bundesministerium für Gesundheit 2019.

³ Vgl. Ärzteblatt 2018.

⁴ DKG 2018 S. 4.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Kurzfassung | 2 |
| Inhaltsverzeichnis | 3 |
| 1 Einleitung | 5 |
| 1.1 Problemstellung, Zielsetzung und Forschungsfrage | 6 |
| 1.2 Vorgehensweise | 7 |
| 2 Theoretischer Hintergrund | 8 |
| 2.1 Pflegekräftemangel: Maßnahmen, Nachwuchssicherung und Qualität | 8 |
| 2.1.1 Sachverhalt Notstand : | 8 |
| 2.1.2 Eingeleitete Maßnahmen | 12 |
| 2.1.3 Nachwuchssicherung | 14 |
| 2.1.4 Übersicht Ausbildungsstand und Ausbildungsqualität..... | 15 |
| 2.2 Mitarbeitermotivation: Formen und Modelle | 18 |
| 2.2.1 Intrinsische und Extrinsische Motivation: | 18 |
| 2.2.2 Motivationstheorie nach Maslow | 20 |
| 2.2.3 Motivationstheorie nach Mc Clelland | 21 |
| 2.2.4 Retention Management-Prozess..... | 23 |
| 2.3 Mitarbeiterbindung von Auszubildenden und Einflussmöglichkeiten der Unternehmen..... | 24 |
| 2.3.1 Mitarbeiterbindung: | 25 |
| 2.3.2 Einflussmöglichkeiten auf die Bindungswilligkeit während der Ausbildung | 27 |
| 2.4 Anreizsysteme | 28 |
| 2.4.1 Materielle Anreize: | 29 |
| 2.4.2 Immaterielle Anreize | 30 |
| 2.4.3 Zeitarbeit in der Pflegebranche als Anreiz | 33 |
| 3 Material / Methoden | 34 |
| 3.1 Fragestellung und Hypothesen..... | 34 |
| 3.2 Institution | 35 |
| 3.3 Stichprobe | 36 |
| 3.4 Instrument und Befragung | 40 |
| 3.4.1 Fragebogen..... | 40 |
| 3.4.2 Pretest..... | 42 |
| 3.4.3 Hauptbefragung | 42 |
| 3.5 Variablen | 43 |
| 3.6 Statistisches Vorgehen / Datenaufbereitung | 44 |
| 3.6.1 Itemanalyse..... | 45 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 3.6.2 | Deskriptive Statistik | 50 |
| 3.7 | Statistische Verfahren / Hypothesentestung | 59 |
| 3.7.1 | Testverfahren für Hypothese 1 und 2 | 60 |
| 3.8 | Testverfahren Hypothese 3 | 65 |
| 4 | Ergebnisse | 67 |
| 4.1 | Hypothese 1 | 67 |
| 4.2 | Hypothese 2 | 69 |
| 4.3 | Hypothese 3 | 71 |
| 4.3.1 | Prüfung Hypothese 1 (AV = Ausbildungsqualität) | 71 |
| 4.3.2 | Prüfung Hypothese 2 (AV = Anreizsysteme) | 72 |
| 5 | Diskussion | 74 |
| 5.1 | Fragebogen und Pretest | 74 |
| 5.2 | Hauptbefragung | 75 |
| 5.3 | Reliabilität durch Itemanalyse und Datenaufbereitung | 76 |
| 5.4 | Hypothesentestung und deskriptive Statistik | 78 |
| 6 | Fazit und Ausblick | 85 |
| | Anhang A: Fragebogen | 87 |
| | Abbildungsverzeichnis | 92 |
| | Tabellenverzeichnis | 93 |
| | Abkürzungsverzeichnis | 94 |
| | Quellenverzeichnis | 95 |

1 Einleitung

Krankenhäuser müssen sich zunehmend mit Personalengpässen arrangieren und diese kompensieren⁵. Die zentrale Frage ist, inwiefern Krankenhäuser intervenieren können und weshalb sich ein Fachkräftemangel im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege entwickelt hat. Hierbei ist die Erörterung einer erklärenden Sichtweise nicht förderlich, weshalb mehrere Faktoren in Betracht zu ziehen sind, die zu den eben genannten Umständen beitragen.

Bereits zwischen den Jahren 1999 und 2016 ist die Alterung der Gesellschaft deutlich erkennbar gewesen. Im Jahr 1999 lag der prozentuale Bevölkerungsanteil der unter 20-Jährigen bei 21,4 %, der 20 – 64-Jährigen bei 62,4 % und der Anteil der Menschen ab 65 lag bei 16,2 %. Im Jahr 2016 waren hier erhebliche Verschiebungen zu verzeichnen, denn der Anteil der unter 20-Jährigen fiel um drei Prozentpunkte und der Anteil der über 65-Jährigen stieg um über fünf Prozentpunkte.⁶ Wesentliche Gründe sind auf die steigende Lebenserwartung, den steigenden Wohlstand, den medizinischen Fortschritt und gesündere Lebensumstände als vor 100 Jahren zurückzuführen. Ein Kind was heute geboren wird, hat gute Chancen bis zu 90 Jahren und älter zu werden. Vor 100 Jahren hätte diese Lebenserwartung deutlich niedriger gelegen und wäre undenkbar gewesen.⁷ Laut dem statistischen Bundesamt ist ein steigender Anteil der Pflegebedürftigkeit zu verzeichnen. Lag sie 2015 noch bei 2,8 Mio., ist diese bis 2017 auf 3,4 Mio. gestiegen, was ein erheblicher Zuwachs ist.⁸ Des Weiteren erhöht sich das Risiko für Erkrankungen des Herz-Kreislaufsystems, für Krebs und andere chronische Erkrankungen, die mit erheblichen Gesundheits- und Pflegekosten einhergehen. Zudem spielt die Versorgung eine große Rolle, da der Prävention von Erkrankungen eine große Rolle zugeschrieben wird. Dies ist nicht nur für den Menschen selber wichtig, sondern auch wirtschaftlich von besonderer Bedeutung.⁹ Die Versorgung der Betroffenen kann nur sicher gestellt werden, wenn es auch ausreichend Fachkräfte gibt. Dieser Fakt bezieht sich nicht nur auf die ambulante Versorgung, sondern auch auf die Versorgung im Krankenhaus. Das Berufsbild der Krankenpflege verzeichnet in Betrachtung der Jahre zwischen 2008 und 2015 einen Anstieg der Auszubildenden von 55.588¹⁰ auf 63.611. Doch ist die Anzahl an Auszubildenden zwischen den Jahren 2013 und 2017 sehr schwankend. Die Anzahl belief sich im Jahr 2013 auf 64.980, 2015 auf 63.611,¹¹ sowie im Jahr 2017 auf 63.002.¹² Demzufolge wächst der Nachwuchs an Pflegekräften nicht mit dem Anstieg der Pflegebedürftigen, was zu einem Fachkräftemangel und zu Versorgungslücken führt. Dies wird durch die Tatsache untermauert, dass es eine große Anzahl von Stellenausschreibungen im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege gibt, die unbesetzt sind.¹³

⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019 S. 11.

⁶ Bertelsmann Stiftung 2018 S. 14.

⁷ Bertelsmann Stiftung 2018 S. 21 f.

⁸ Vgl. Radtke 2019c.

⁹ Bertelsmann Stiftung 2018 S. 22 f.

¹⁰ Vgl. Zöller 2014 S. 30

¹¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017 S. 79.

¹² Vgl. Zöller 2014 S. 30

¹³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019 S. 11.

In Anbetracht dieser Versorgungslücken reagiert die Politik mit Personaluntergrenzen, die den Krankenhäusern, laut DKG (Deutsche Krankenhaus Gesellschaft) Schwierigkeiten bereiten, indem sie beispielsweise zu Bettensperrungen¹⁴ und nach § 137i zu Sanktionen führen können. Der führende Gedanke ist eine Qualitätsverbesserung der Pflegeversorgung und eine Entlastung der Pflege im Krankenhaus. Jens Spahn als Bundesgesundheitsminister sieht die Untergrenzen nur als einen Teil eines Maßnahmenkataloges und strebt insgesamt eine Attraktivitätssteigerung des Pflegeberufes an, um mehr junge Menschen für diesen Beruf zu begeistern.¹⁵

1.1 Problemstellung, Zielsetzung und Forschungsfrage

Die Problematik ergibt sich aus den zuvor benannten Sachverhalten. Aufgrund der fehlenden Fachkräfte, der steigenden Alterung der Gesellschaft und der Maßnahmen der Politik, sind Absolventen der Gesundheits- und Krankenpflege als wichtige Wirtschaftsfaktoren zu betrachten, die nach dem Abschluss des Exams an die auszubildende Klinik gebunden werden sollten.

Allerdings gibt es eine Vielzahl an Stellen in der gesamten Bundesrepublik Deutschland, die unbesetzt bleiben, woraus sich eine erhöhte Nachfrage seitens der Arbeitgeber ergibt.¹⁶ Aus Sicht der frisch examinierten Kräfte eröffnet sich ein Arbeitsmarkt, der viele Arbeitgebmöglichkeiten zulässt und der Fachkraft einen hohen Verhandlungsspielraum einräumt, in der sie Pro und Contra abwägen kann. Aufgrund dieser Tatsache müssen Arbeitgeber reagieren und sich in einem attraktiven, bzw. positiven Licht präsentieren, um für die Absolventen ansprechend zu wirken.

Ziel dieser Arbeit ist es, die Möglichkeiten einer Klinik zu erkunden, die selber ihre Gesundheits- und Krankenpfleger ausbildet. Hierbei soll die Denkweise der Lernenden gefiltert werden, um zu ergründen, was diese sich von ihrem Arbeitgeber erhoffen und welche Weichen gestellt werden müssen, damit die Auszubildenden ihrem Arbeitgeber treu bleiben. Im besonderen Fokus stehen hierbei die sozialen Anreize, die eine adäquate Ausbildung sicher stellen, oder die betrieblichen Anreizsysteme, die sowohl materialistischer als auch immaterialistischer Herkunft sind.

Aufgrund dieses Sachverhalts wurde in Kooperation mit dem Bildungszentrum des Sana-Klinikum Remscheid folgende Forschungsfrage erstellt, die am Ende dieser Thesis beantwortet werden soll:

Lassen sich Auszubildende der Gesundheits- und Krankenpflege, als wichtige Gesellschafts- und Wirtschaftsfaktoren, durch betriebliche Anreizsysteme oder durch eine gute Ausbildungsqualität an das Sana-Klinikum Remscheid binden?

Der eben dargelegte Untersuchungsgegenstand soll mittels einer Umfrage und der Testung von Hypothesen beantwortet werden. Zur Testung von Hypothesen wird der Zusammenhang von mindestens zwei Faktoren vorausgesetzt.¹⁷ Bevor die Hypothesentestung erfolgen kann, müssen theoretische Inhalte und Verfahren innerhalb der Untersuchung erläutert werden.

¹⁴ DKG 2018 S. 4.

¹⁵ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit 2019.

¹⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019 S. 11.

¹⁷ Göthe Universität Frankfurt am Main o.J. S. 2.