

IMAGE DER PFLEGE, WOHLBEFINDEN VON PFLEGEKRÄFTEN UND ABSICHT DEN PFLEGEBERUF ZU VERLASSEN IN DER AUßERKLINISCHEN INTENSIVPFLEGE

Regina König
Studentin im Fach International Management and Psychology M.Sc.
Hochschule Rhein-Waal, Kamp-Lintfort
Kontakt: Regina-Franziska.Koenig@hsrw.org



IMAGE DER PFLEGE, WOHLBEFINDEN VON PFLEGEKRÄFTEN UND ABSICHT DEN PFLEGEBERUF ZU VERLASSEN IN DER AUßERKLINISCHEN INTENSIVPFLEGE

ONLINE QUERSCHNITTSUNTERSUCHUNG IM RAHMEN DER MASTERARBEIT ZUR ERLANGUNG DES
AKADEMISCHEN GRADES M.SC., INTERNATIONAL MANAGEMENT AND PSYCHOLOGY

Der Pflegekräftemangel ist ein seit Jahren breit diskutiertes Thema nicht nur von betroffenen Gesundheitsdienstleistern, sondern, durch seine gesamtgesellschaftliche Relevanz, auch in Politik und Gesellschaft. Entsprechend gab es in den vergangenen Jahren auch seitens der wissenschaftlichen Forschung vielfältige Anstrengungen, Ursachen zu erforschen um Lösungsstrategien aufzeigen zu können. Innerhalb des Pflegesektors hat die außerklinische Intensivpflege zunehmende Relevanz, jedoch ist der Pflegekräftemangel in diesem Bereich bisher wenig erforscht worden. Diese Studie will dazu beitragen, diese Forschungslücke zu schließen.

Laut Hasselhorn et al. (2003) und Heinen et al. (2013) ist der Pflegeberuf weder eine besonders attraktive Karriereoption für junge Menschen, noch für ArbeitsmigrantInnen. Daher schlugen die Autoren vor, dass Lösungsansätze zur Minderung des Pflegekräftemangels auf die Gesundheit der derzeit tätigen Pflegekräfte und den Willen zum Verbleib in der Profession fokussiert sein sollten.

Tatsächlich aber scheinen bis zu 18,5% der Pflegekräfte ihren Beruf aufgeben zu wollen (z.B. RN4CAST Studie, Heinen et al., 2013; NEXT-Studie, Simon et al., 2005). Zudem sind gesundheitliche Probleme überdurchschnittlich prävalent unter Pflegekräften. Beispielsweise berichteten Heinen et al. (2013) über hohe Burnout Scores für 30% der untersuchten Pflegekräfte. Burnout wiederum korreliert mit einer verstärkten Absicht

den Pflegeberuf zu verlassen (Hasselhorn et al., 2003).

Ein relevanter Faktor, der sich negativ auf Wohlbefinden und die Absicht, den Beruf zu verlassen, auswirkt, ist das schlechte Image der Pflege (Fletcher, 2007; Takase et al., 2006). Während der Pflegeberuf einerseits in Umfragen üblicherweise breite Anerkennung erfährt (z. B. Klatt, Ciesinger, Cohnen, Goesmann, & Lisakowski, 2011), wird bei näherem Hinsehen deutlich, dass Pflegekräfte zwar für Aufopferungsbereitschaft und Vertrauenswürdigkeit geschätzt, aber gleichzeitig Expertise und professionelle Kompetenz kaum wahrgenommen werden. Andrews and Dziegielewska (2005) postulierten einen wahrgenommenen Mangel an Autonomie und Autorität als Voraussetzung zu selbstbestimmtem Handeln (S. 288), der den Pflegeberuf unattraktiv für junge Menschen mache. Jedoch gibt es kaum quantitative Forschung dazu, wie Pflegekräfte selbst das gesellschaftliche Image der Pflege einschätzen und wie sich dies auf Wohlbefinden und Bindung zum Beruf auswirkt. Diese Fragestellung näher zu beleuchten ist das zweite Hauptanliegen dieser Studie.

Ziel dieser Studie ist nicht nur die Erhebung von Daten, die Aufschluss über Wohlbefinden und Bindung zum Beruf von Pflegekräften in der außerklinischen Intensivpflege zulassen. Vielmehr sollen aus den Ergebnissen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden zur Unterstützung eines

erfolgreichen Personalmanagements in der außerklinischen Intensivpflege und zur Verbesserung des gesellschaftlichen Images und damit der gesellschaftlichen Wertschätzung des Pflegeberufs.

Nach der Erstellung der Master Thesis sollen die Ergebnisse der Studie in einem akademisch niedrighschwelligem deutschen Journal publiziert werden, um relevante Akteure der Gesundheitsdienstleister sowie die Pflegekräfte selbst zu erreichen. Außerdem sollen die Ergebnisse auf relevanten Fachkongressen, wie z.B. der Jahrestagung der DIGAB, vorgestellt und diskutiert werden. Des Weiteren wird eine Publikation in einem internationalen Journal angestrebt als Beitrag zum wissenschaftlichen Diskurs um Ursachen und Möglichkeiten zur Reduktion des Pflegekräftemangels.

Bisher haben drei Pflegedienste, die auf die außerklinische Intensivpflege spezialisiert sind, ihre Teilnahme an dieser Studie zugesagt. Dafür möchte ich mich sehr herzlich bedanken! Auf ausdrücklichen Wunsch hin werde ich die betreffenden Pflegedienste im Rahmen von Publikationen und Vorträgen sehr gerne als Unterstützer dieser Studie vorstellen.

Um Datenschutz und Anonymität nicht nur für die teilnehmenden Pflegekräfte sondern auch für die beteiligten Pflegedienste garantieren zu können, werden keine Daten erhoben werden, die Rückschlüsse auf die Unternehmenszugehörigkeit der TeilnehmerInnen zulassen. Dies bedeutet jedoch auch, dass es nicht möglich sein wird, den beteiligten Unternehmen eine individuelle, nur das eigene Personal betreffende Rückmeldung zu den Ergebnissen zu geben. Ich sichere jedoch allen Teilnehmern die Zusendung einer Ergebnispräsentation inkl. Implikationen für Personalmanagement und Außenkommunikation zu.

Geplanter Starttermin der Onlineumfrage ist der 24.4.2017. Ergebnisse werden voraussichtlich ab August 2017 präsentiert werden können.

Vielen Dank im Voraus!

Regina König

Quellen:

Andrews, D. R., & Dziegielewska, S. F. (2005). The nurse manager: job satisfaction, the nursing shortage and retention. *Journal of Nursing Management*, 13, 286-295. doi: 10.1111/j.1365-2934.2005.00567.x

Fletcher, K. (2007). Image: changing how women nurses think about themselves. Literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 58(3), 207-215. doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04285.x

Hasselhorn, H. M., Tackenberg, P., Büscher, A., Stelzig, S., Kümmerling, A., & Müller, B. H. (2003). Intent to leave nursing in Germany. In H.-M. Hasselhorn, P. Tackenberg & B. H. Müller (Eds.), *Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe* (Vol. Report No 7:2003, pp. 136-145). Stockholm: National Institute for Working Life. <http://www.next.uni-wuppertal.de/index.php?artikel-und-berichte-1>

Heinen, M. M., van Achterberg, T., Schwendimann, R., Zander, B., Matthews, A., Kózka, M., . . . Schoonhoven, L. (2013). Nurses' intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries. *International Journal of Nursing Studies*, 50, 174-184. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2012.09.019

Klatt, R., Ciesinger, K.-G., Cohnen, H., Goesmann, C., & Lisakowski, A. (2011). Alten- und Krankenpflege im Spiegel der öffentlichen Wahrnehmung: Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung zur Wertschätzung zweier Dienstleistungsberufe. In K.-G. Ciesinger, A. Fischbach, R. Klatt & H. Neuendorff (Eds.), *Berufe im Schatten: Wertschätzung von Dienstleistungsberufen* (31-52). Berlin: Lit.

Simon, M., Tackenberg, P., Hasselhorn, H.-M., Kümmerling, A., Büscher, A., & Müller, B. H. (2005). Auswertung der ersten Befragung der NEXT-Studie in Deutschland.

https://www.academia.edu/3014877/Auswertung_der_ersten_Befragung_der_NEXT-Studie_in_Deutschland

Takase, M., Maude, P., & Manias, E. (2006). Impact of the perceived public image of nursing on nurses' work behaviour. *Journal of Advanced Nursing*, 53(3), 333-343. doi: 10.1111/j.1365-2648.2006.03729.x