

Mitarbeiterbindung im Krankenhaus

Der Einfluss von Fachweiterbildungen auf das organisationale Commitment aus der Sicht von Pflegekräften



Hintergrund

Bindungsfördernde Aspekte

- Führungsqualität
- Arbeitsgestaltung
- Entwicklungsmöglichkeiten [1]



Fachweiterbildungen in der Pflege sind ein häufig eingesetztes Personalentwicklungsinstrument in Krankenhäusern [2]

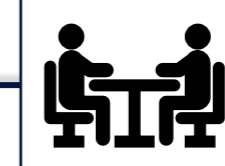
Commitment

- Bedeutet Verbundenheit, Verpflichtung, Zugehörigkeit, Identifikation und Loyalität [3]
- Ist ein „psychologisches Band“ zwischen Mitarbeitenden und deren Unternehmen [4]
- Auswirkungen für Mitarbeitende: Eine positive Bindung erfüllt u.a. das Bedürfnis nach Zugehörigkeit und kann zu sozialem Ansehen und Unterstützung beitragen [3]
- Auswirkungen für Unternehmen: Von gebundenen Mitarbeitenden werden u.a. eine geringere Abwanderungsquote und eine erhöhte Leistungsbereitschaft erwartet; Neuerungen werden eher angenommen [3]



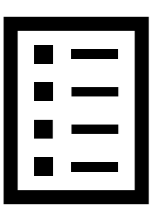
Forschungsfragen

- Wie ist die Wahrnehmung der Pflegenden hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeit und ihres Arbeitsumfeldes nach einer Fachweiterbildung und welche dieser Aspekte wirken förderlich beziehungsweise hinderlich auf das organisationale Commitment?
- Besteht eine Wechselwirkung von Fachweiterbildungen und Mitarbeiterbindung?
- Welchen Stellenwert nimmt dabei die Möglichkeit zum Wissenstransfer ein?

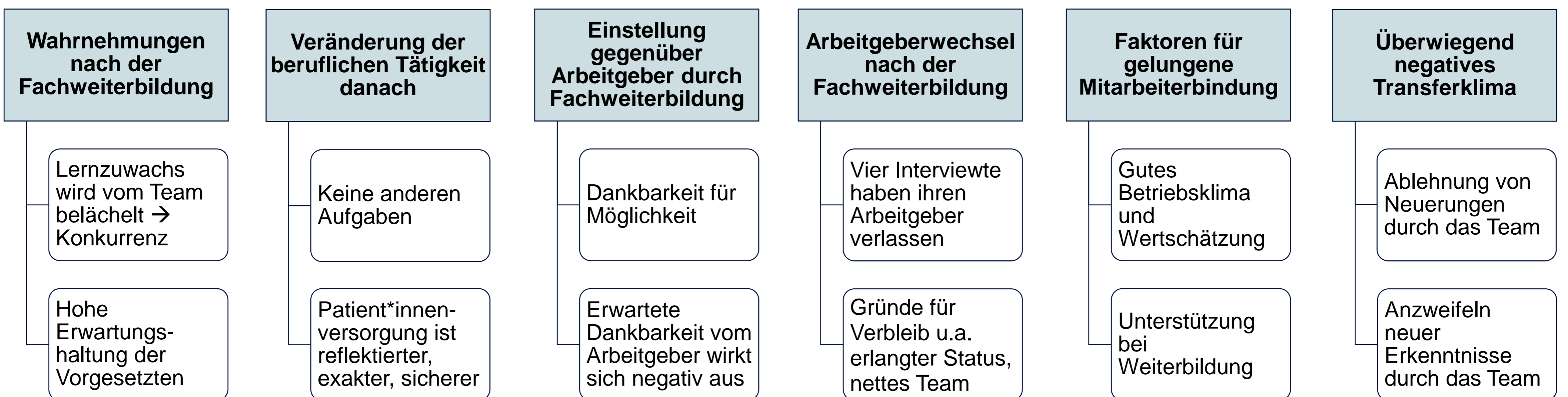


Methode

- Sieben leitfadengestützte Interviews mit fachweitergebildeten Pflegenden
- Auswertung der Daten mittels qualitativer zusammenfassender Inhaltsanalyse nach Mayring [5]



Ergebnisse



- Bildungsmaßnahmen können sowohl Chancen als auch Risiken mit sich bringen
- Werden wertschätzende, offene, transferförderliche Strukturen, Kolleg*innen und Vorgesetzte wahrgenommen, können Fachweiterbildungen in der Pflege durchaus einen bindungsfördernden Effekt auf die teilnehmenden Pflegekräfte haben und deren Arbeitsmotivation und -zufriedenheit steigern
- Wird die Weiterbildung wenig anerkannt und können Pflegenden ihr Wissen nicht verbreiten, ist die Gefahr hoch, dass sie das Unternehmen verlassen
- Der Wunsch nach Weiterentwicklung und das Gefühl, dort nicht weiterzukommen, sind weitere Gründe für das Verlassen des Arbeitgebers
- Die Fachweiterbildung wirkt häufig als Karrieresprungbrett bzw. als Auslöser beruflicher Veränderung



Diskussion

Handlungsempfehlungen für Manager*innen

- An Bildungsmaßnahmen festhalten
- Positives Transferklima schaffen
- Systematisches Personalentwicklungs-, Kompetenz- und Bindungsmanagement
- Transformationale Führung

Limitationen

- Rekrutierungsverfahren im Schneeballsystem
- Kein Anspruch auf Repräsentativität der Ergebnisse

Weiterführende Forschung

- Quantitative Erhebung
- Befragung von Führungspersonen zum Wissen über bindungsfördernde Faktoren und zum Einsatz von Bildungs- und Bindungsmanagement

Andrea Forster

Bachelorarbeit im Studiengang Pflegemanagement
Katholische Stiftungshochschule München
Fakultät Gesundheit und Pflege

Erstgutachterin: Frau Prof. Dr. Anita Hausen
Zweitgutachter: Herr Prof. Dr. Martin Knöll

Note: 1,0

Literatur

- [1] DGFP, Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (Hg.) (2014): Retentionmanagement für die Praxis. Erfolgsentscheidende Mitarbeiter finden und binden. Bielefeld, W. Bertelsmann
- [2] Simon, Michael; Tackenberg, Peter; Hasselhorn, Hans Martin; Kümmerling, Angelika; Büscher, Andreas; Müller, Bernd Hans (2005): Auswertung der ersten Befragung der NEXT-Studie in Deutschland. Universität Wuppertal. URL: https://www.researchgate.net/publication/325908204_Auswertung_der_ersten_Befragung_der_NEXT-Studie_in_Deutschland/link/5b2bf38fa6fdcc8506bc6c3d/download (Zugriff: 28.11.2019)
- [3] Felde, Jörg (2008): Mitarbeiterbindung. Göttingen, Hogrefe
- [4] Mathieu, John; Zajac, Dennis (1990): A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. Psychological Bulletin 108(2):171–194
- [5] Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12. Aufl. Weinheim, Beltz