

Kompetenzentwicklung von zukünftigen Pflegekräften – Eine Bedarfs- und Motivanalyse im Gesundheits- und Pflegebereich in Sachsen-Anhalt

Vanessa KLEEMANN, Linda VIEBACK

*Weiterbildungscampus Magdeburg, Hochschule Magdeburg-Stendal
Breitscheidstraße 51, D-39114 Magdeburg*

Kurzfassung: Der Beitrag nähert sich zum einen der Beantwortung der Frage, ob es einen aktuellen Bedarf an Führungskräften im Pflegebereich gibt, wie dieser Bedarf erhoben werden kann und welche Kompetenzen für Führungskräfte im Pflegebereich benötigt werden. Zum anderen fokussiert der Beitrag die Erhebung und Auswertung von Motiven und Barrieren der Pflegekräfte eine wissenschaftliche Weiterbildung bzw. berufsbegleitendes Studium an der Hochschule aufzunehmen.

Schlüsselwörter: wissenschaftliche Weiterbildung, Akademisierung in der Pflege, Bedarfsanalyse, Motivanalyse, Stellenanzeigenanalyse

1. Ausgangslage und Zielstellung

Die Berufsgruppe der Pflegekräfte steht vor neuen Herausforderungen. Eine stellt der demografische Wandel dar, welcher mit dem Anstieg der Lebenserwartung der Bevölkerung einhergeht. Dieser ist vor allem auf die stagnierende beziehungsweise geringeren Geburtenrate zurückzuführen. Frauen entscheiden sich heutzutage eher für die Ausführung einer Arbeit anstatt „Reproduktionsarbeit“ (Walter 2014.) zu leisten. Andererseits ist, wie zuvor genannt, ein Anstieg des Alters der Bevölkerung zu erkennen. Insgesamt wird deutlich, dass die Lebenserwartung ansteigt, im Gegenzug aber die jüngere Bevölkerungsgruppe kleiner wird (Schönwald et al. 2014). Demzufolge ist bereits heute ein Rückgang der Bevölkerungszahl in Deutschland zu verzeichnen, der in den kommenden Jahrzehnten weiter ansteigen wird. Dies wird trotz der derzeitigen Zuwanderungsquote, ab dem Jahr 2023, wenn sich die Zuwanderungsquote abschwächt, sinken. Prognosen bis zum Jahr 2060 sagen voraus, dass der Rückgang entweder stärker (67,6 Millionen Einwohner) oder schwächer (73,1 Millionen Einwohner) ausgeprägt sein wird (Statistisches Bundesamt 2015).

Der demografische Wandel stellt aus diesem Grund die Arbeitswelt vor neue Herausforderungen. Beschäftigte und Unternehmen müssen diese Anforderungen mithilfe von verschiedenen Maßnahmen aktiv entgegenwirken, um diesen standhalten zu können (Walter 2014). Durch die damit einhergehende „Vergreisung der Gesellschaft“ (ebd.) benötigt die immer älter werdende Bevölkerung die dementsprechende gesundheitliche Versorgung, welche aufgrund des verstärkten Ausscheidens von berufstätigen Pflegekräften nicht gewährleistet werden kann (Rogalski 2013). Dies hat zur Folge, dass immer mehr Menschen Gesundheits- und Pflegeleistungen nachfragen und immer weniger Menschen für die Leistungserbringung zur Verfügung stehen. Somit ergibt sich eine Verringerung des Erwerbspersonenpotentials bei gleichzeitiger Zunahme des Bedarfs an Fach- und Führungskräften, wodurch sowohl Erhalt

und Förderung von Employability, als auch der Bedarf an Mitarbeiter/innen in Führungspositionen in den Fokus rücken.

Dies kann nur durch Weiterbildungen bzw. Weiterqualifizierung (Akademisierung der Pflege) erreicht werden, wodurch Hochschulen als Anbieter vermehrt in Betracht kommen. Durch den 2009 verfassten Beschluss der Kultusministerkonferenz wird der Zugang an Hochschulen auch für nicht-traditionell Studierende ermöglicht. Mit der Öffnung der Hochschulen soll der Fach- und Führungskräftebedarf sichergestellt, Lebenslanges Lernen implementiert sowie die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung gefördert werden. Diesen Entwicklungen wird auf Seite der durch Hochschulen Rechnung getragen, indem neben den klassischen Aufgaben von Forschung und Lehre die wissenschaftliche Weiterbildung in allen Hochschulgesetzen der Länder als Aufgabe der Hochschulen verankert ist. Mit dem Wettbewerb „Aufsteigt durch Bildung: offene Hochschule“ werden durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Projekte von Hochschulen und Hochschulverbänden mit folgenden Zielen gefördert: Dauerhafte Sicherung des Fachkräfteangebots, Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung, Gewährleistung eines schnellen Wissenstransfers in die Praxis sowie Unterstützung der Profilbildung der Hochschulen im Bereich des lebensbegleitenden Lernens .

Das Verbundprojekt „Weiterbildungscampus Magdeburg“ der Hochschule Magdeburg-Stendal (HS MD-SDL) und Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU) stellt sich dieser Herausforderung, in dessen Fokus die Erforschung und Umsetzung nachfrageorientierter, bedarfsgerechter wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote stehen. Die Forschungsfrage „Teilnehmergewinnung“ des Projekts beschäftigt sich in diesem Rahmen gezielt, wie die Gewinnung von Teilnehmern/innen für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote gelingen kann und zielt dabei auf die Entwicklung eines Konzepts zur Teilnehmergewinnung ab, welches bedarfsgerecht auf die Anforderungen (regionaler) Arbeitgeber/innen sowie weiterbildungsinteressierter Berufstätiger ausgerichtet ist. Durch Experteninterviews, Motiv- und Stellenanzeigenanalyse werden Bedarfe und Rahmenbedingungen sowohl aus Sicht der Organisationen, als auch Beschäftigten sichtbar. Diese Vorgehensweise bietet die Möglichkeit nach spezifischen Bedarfen in fokussierten Berufsfeldern zu suchen.

Obwohl seit Beginn der Öffnung der Hochschule der Begriff des nicht-traditionell-Studierenden sich in der Fachliteratur etabliert hat, ist über die Datenlage dieser Zielgruppe in Deutschland wenig bekannt. Speziell für beruflich Qualifizierte in der Pflege gibt es derzeit noch keine ausreichenden Ergebnisse bezüglich den Bedarfen und der Studienmotivation. Insbesondere über die anzusprechende Zielgruppe, welche noch keine Berührungspunkte mit dem Hochschulwesen hat, gibt es bisher noch unzureichende Ergebnisse zu den Motiven und Rahmenbedingungen ein berufsbegleitendes Studium aufzunehmen (Kamm & Otto 2013).

Zusammenfassend stellt sich zum einen die Frage, wie groß genau der Bedarf an Führungskräften im Pflegebereich ist und welche (Führungs-)Kompetenzen und neue Führungsformen innerhalb der Weiterbildung (weiter-)entwickelt werden müssen. Zum anderen muss, aufgrund der geringen Weiterbildungsbeteiligung, die Frage beantwortet werden, was Pflegekräfte motiviert oder hindert eine Weiterbildung/qualifizierung an der Hochschule aufzunehmen und wie die Rahmenbedingungen gestalten werden müssen. Ziel des Beitrags ist es, die entstandenen und in der Praxis erprobten Instrumente Bedarfs- und Motivanalyse exemplarisch am Beispiel des Gesundheits- und Pflegebereichs in Sachsen-Anhalt vorzustellen sowie aus den Ergebnissen, der dafür durchgeführten qualitativen und quantitativen Erhebungen, Er-

kenntnisse über mögliche Führungsformen und benötigten Kompetenzen zukünftiger Führungskräfte im Pflege- und Gesundheitsbereich abzuleiten.

2. Methodisches Vorgehen

Um Instrumente für eine Bedarfs- und Motivanalyse entwickeln zu können, wurden in einem ersten Schritt Sekundäranalysen durchgeführt, um sich methodisch der Verfahren der Bedarfs- und Motivermittlung zu nähern. Die Vorstudie zeigt, dass der Bedarf und Motive keine eindeutige und abfragbare Größe ist und sich die Ermittlung von durch eine hohe Komplexität auszeichnen. Aufbauend auf den Erkenntnissen wurden die Instrumente zur Bedarfs- und Motivermittlung, bestehend aus explorativen Experteninterviews, problemzentrierten Interviews sowie Stellenmarktanalyse, konzipiert und erprobt.

Die explorativen Experteninterviews zur Bedarfsermittlung wurden mit Organisationen im Bereich Gesundheit und Pflege geführt, um sich dem Bedarf an wissenschaftlichen Weiterbildungen in der Pflege anzunähern sowie Rahmenbedingungen zur Ausgestaltung der Angebote zu erheben. Die methodische Gestaltung des Interviewleitfadens erfolgt mithilfe von Bortz & Döring (2006) und Gläser & Laudel (2009). Die erhobenen Daten wurden durch die zusammenfassende Inhaltsanalyse ausgewertet (Mayring 2015).

Die Motivanalyse zur Erhebung von Motiven, Rahmenbedingungen, Barrieren und Hinderungsgründen für oder gegen die Aufnahme eines berufsbegleitenden Studiums im Gesundheits- und Pflegebereich wurde qualitativ mittels problemzentrierten Interviews (Witzel 1985) durchgeführt. Vor der Durchführung der Interviews wurde ein Interviewleitfaden auf Grundlage der zuvor aus der Literatur generierten deduktiven Kategorien nach Mayring (2015) entwickelt. Die Zielgruppe bildeten beruflich Qualifizierte im Pflegebereich, welche über mehr als drei Jahre Berufserfahrung verfügen und keine Erfahrungen mit dem Hochschulsystem aufwiesen. Die zuvor in der deduktiven Kategorienbildung entstandenen Kategorien wurden im Laufe des Prozesses der Inhaltsanalyse mithilfe der Ergebnisse aus den Interviews vervollständigt.

Datengrundlage der Stellenanzeigenanalyse war ein Jahrgang der Fachzeitschrift „Die Schwester, Der Pfleger“ mit dem größten Stellenanzeigenteil sowie die Onlinebörse „Jobportal“ der Bundesagentur für Arbeit. Die Erhebung erfolgte anhand eines vorher entwickelten Kategoriensystems. Anschließend erfolgte die Datenanalyse durch Anwendung der quantitativen Inhaltsanalyse auf das qualitative Material (Stellenanzeigen), wodurch Messwerte erzeugt wurden, welche mittels deskriptiver Datenanalyse ausgewertet wurden (Bortz/Döring 2016).

3. Ergebniszusammenfassung

Die explorativen Experteninterviews verdeutlichen, dass der Bedarf an wissenschaftlicher Weiterbildung, speziell für leitende Positionen in Krankenhäusern, mit einem Hochschulabschluss einhergeht. Hierbei wird von den Experten/innen mindestens ein Bachelorabschluss verlangt. Die Experten/innen waren sich einig darüber, dass im Fokus eines berufsbegleitenden wissenschaftlichen Studiengangs, fachlichen Inhalt, sowohl Kompetenzentwicklung bzw. die Professionsentwicklung stehen muss, um den Anforderungen in Führungspositionen in Gesundheit und Pflege gerecht werden zu können.

Den Bedarf an Führungskräften im Gesundheits- und Pflegebereich unterstreichen die Ergebnisse der Stellenanzeigenanalyse. Innerhalb des Untersuchungszeitraums wurden über das Onlineportal Jobbörse der Agentur für Arbeit 214 auf das Profil passende Stellenanzeigen analysiert. 49 % der Stellenanzeigen wurden durch Altenheime inseriert, 30 % durch ambulante Dienste, 14 % stammten von Krankenhäusern und 7 % von sonstigen Einrichtungen. Von den in der Fachzeitschrift „Die Schwester, Der Pfleger“ verwerteten 270 Stellenanzeigen wurden 93% der von Krankenhäusern und 7 % von sonstigen Anbietern inseriert. Über dreiviertel der Stellenanzeigen des Onlineportals und 62 % der Stellenanzeigen der Fachzeitschrift beziehen sich auf den Einsatzbereich der Pflegedienstleitung. Mit jeweils 20% der Onlineanzeigen sowie Anzeigen aus der Fachzeitschrift werden Stellen im Bereich der Stationsleitung angeboten. Die in der Fachzeitschrift analysierten Stellenanzeigen bezogen sich weiterhin mit 7 % auf den Bereich der Teamleitung und mit 6 % auf die Bereichsleitung. Somit werden momentan im mittleren Management Pflegedienstleitungen sowie Stationsleitungen gesucht. 94 % der Stellenanzeigen des Onlineportals sowie über dreiviertel der Stellenanzeigen der Fachzeitschrift sind Ausschreibungen mit pflegerischen Bezug, wobei eine Weiterbildung (z.B. als Pflegedienstleiter) oder ein pflegespezifisches Studium als Qualifikation die Eingangsvoraussetzung darstellt. In der Fachzeitschrift befanden sich darüber Stellenanzeigen (11 %), die ausdrücklich eine pflegeakademische Qualifikation als Eingangsvoraussetzung verlangen. Bezüglich der Erfassung und Kategorisierung der Kompetenzen wurde eine induktive Vorgehensweise gewählt, d.h. die Kategorisierung entstand aus dem Material heraus. Es wurden die in den Stellenanzeigen genannten Kompetenzen aufgenommen und kategorisiert. Dreiviertel der untersuchten Stellenanzeigen beinhalteten die Kompetenz Teamfähigkeit, 63 % der analysierten Anzeigen führten Führungskompetenz auf, 59% soziale Kompetenzen und 48 % erwähnten explizit die Kommunikationskompetenz.

Die Ergebnisse der Motivanalyse ergeben, dass die Hinderungsgründe und Barrieren ein berufsbegleitendes Studium zu beginnen sich auf drei Hauptfaktoren begrenzen, welche sich aus den Interviews herauskristallisieren. Die Befragten geben an, dass vor allem der Zeitfaktor eine wichtige Rolle spielt. Neben dem Beruf, welcher in Schichten absolviert wird, sehen die Befragten fehlende zur Verfügung stehende Zeit („Also zeitmäßig, dass man's eben dann auch wirklich mit einplanen kann, dass man wenn man in drei Schichten arbeitet, is ja schwierig dann noch nebenberuflich noch irgend ne Weiterbildung oder nen Studium nebenher zu machen.“, „Also dass ich dann sozusagen nach Hause komme und dann erst noch lernen muss, nebenbei eben noch das Kind versorgen muss. Wenn man eben fast Alleinerziehende ist über die Woche, weil der Partner auf Montage ist, ist so eine zusätzliche Belastung, finde ich.“). Gründe hierfür sind bei fast allen Befragten der familiäre Aspekt. Ein Dreiviertel der Interviewpartner ist weiblich und lebt in familiären Verhältnissen mit meistens einem aber höchstens zwei Kindern. Das Alter der Interviewpartner/innen liegt zwischen 25 und 50 Jahren. Jedoch liegt der Hauptteil der Befragten in den 30ern. In dieser Gruppe wird, nach Abwägung der Motive für und gegen ein berufsbegleitendes Studium, eine positive Einstellung gegenüber die Aufnahme eines solchen Studiums deutlich. Allerdings ist dies an die Bedingung geknüpft, dass angegebene Barrieren behoben werden („Also ich würde es gerne mache, also wie gesagt, wenn es nicht diese Barrikaden gibt diese Hürden, dass es so zeitintensiv ist.“). Ein weiterer Aspekt, welcher die Entscheidung negativ beeinflusst ist der finanzielle Hintergrund bzw. die Kosten für ein berufsbegleitendes Studium, welches meist selbst finanziert werden muss („[...] was mich so ein bisschen schockiert hat, war der Preis für so ein

Studium. Das sind ja meist über 10 tausend Euro für einen kompletten Studiengang. Das ist ganz schön happig.“, „Also ich sehe da eigentlich nur den finanziellen Faktor [...] So ein Studium kostet in meinen Augen eine Menge. Und der Lohn hier ist auch nicht gerade so hoch, dass ich mir das leisten könnte. Und da extra so'n Kredit aufnehmen, kommt für mich nicht in Frage.“). Neben dem finanziellen Aspekt, steht die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium im Vordergrund und ist ausschlaggebend für oder gegen die Entscheidung zur Aufnahme eines berufsbegleitenden Studiums („[...] und dann sollte so ein Studiengang halt so vereinbar sein, dass man den Job und das Private eben unter einen Hut bekommt.“).

Die Motive für die Aufnahme eines berufsbegleitenden Pflegestudiums richten sich vor allem auf die Verbesserung der Aktualität des Pflegewissens. Langjähriges Pflegepersonal fühlt sich durch die neuen Pflegekräfte (Auszubildenden), welche in der Ausbildung neues Pflegewissen lernen, abgehängt („Also ich würde solch ein Studium aufnehmen, um mein Wissen zu erweitern und da möchte ich auch, dass mir das Studium dieses Wissen eben vermittelt. Also was Wirtschaftlichkeit in der Pflege ist. (.) Ja, und einfach auch die / also das Neuste und Aktuellste, was die Pflege so auch vermittelt.“, „[...]ist der Wissensumfang bei den langjährigen Schwestern und den Schülern so verschieden, dass wir uns weniger up-to-date fühlen, was das Fachliche angeht.“, „Ja ((nachdenklich)), dass sein Wissen verloren geht. Damit meine ich, dass das Wissen von Schülern aktueller ist und man selbst, wenn man schon zig Jahre im Job ist, diese Wissen verliert oder erst gar nicht bekommt.“). Ein weiteres Motiv ist der Wunsch nach einer beruflichen Veränderung („[...]wenn ich für mich selbst keine Perspektive nicht mehr sehe. Wenn ich sage, ich will hier nicht mehr arbeiten, mir macht das keinen Spaß mehr, ich muss was Neues jetzt machen. Ja, der Punkt ist jetzt noch nicht da, aber es ist halt ja, wenn ich hier nicht weiterkomme irgendwie, also wenn ich für mich denke, das ist jetzt nicht mehr das, was ich machen will.“) sowie der finanzielle Aufstieg durch die Weiterqualifizierung durch ein Studium („Finanziell springt dann bestimmt auch mehr raus, wenn man sich höherqualifiziert hat.“).

4. Fazit und Diskussion

Die vorliegenden Ergebnisse der Untersuchungen belegen, dass es einen (steigenden) Bedarf an Führungskräften im Pflegebereich gibt. Organisationen im Pflegebereich wünschen vermehrt ein berufsbegleitendes Studium, statt einer beruflichen Weiterbildung, da vermehrt eine Kompetenz- und Professionsentwicklung in den Fokus rückt. Jedoch bedarf es bei der Konzeption der Studienangebote die Beachtung der Rahmenbedingung und Motive der Zielgruppe, welche aus der Motivanalyse ersichtlich wird.

Es ist jedoch zu beachten, dass Bedarfe und Motive dynamisch sind, wodurch das Problem des zeitlichen Verzugs zwischen Entwicklung und Einführung des Weiterbildungsangebots entsteht. Es kann daher nicht mit Sicherheit bestimmt werden, ob sich der ermittelte Bedarf und Rahmenbedingungen bei der Einführung des Angebots einstellen werden und ob der Bedarf mit einer tatsächlichen Nachfrage verbunden ist. Die durch empirische Untersuchungen erhobenen Daten bilden jedoch eine Grundlage, um sich über Weiterbildungsbedarfe zu verständigen und dadurch mit den beteiligten Akteuren in einem interaktiven Austausch- und Annäherungsprozess zu treten.

5. Literatur

- Bortz J, Döring N (2006) Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. Berlin/Heidelberg: Springer Verlag.
- Gläser J, Laudel G (2009) Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse - Als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kamm C, Otto A (2013) Studienentscheidungen und Studienmotive nicht-traditioneller Studierender. In: Zeitschrift für Beratung und Studium 8: 40–46.
- Mayring, P (2015) Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken. Beltz: Weinheim/Basel, 12. Auflage.
- Schönwald, A et al. (2014) Demografischer Wandel in Unternehmen – Alternsgerechte Arbeitsbedingungen aus Arbeitnehmersicht. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Statistisches Bundesamt (2015) Neue Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland bis 2060. Zuletzt abgerufen: 28. August 2017. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungDeutschland2060Presse5124204159004.pdf?__blob=publicationFile.
- Rogalski, H et al. (2013) Demographie, medizinisch-pflegerische Versorgung und akademische Pflegebildung: Das kooperative Beispiel der Universitätsmedizin Greifswald und dem Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management der Hochschule Neubrandenburg. In: Zängl, P (Hrsg.) Pflegeforschung trifft Pflegepraxis - Jahrbuch 2012/2013 des Norddeutschen Zentrums zur Weiterentwicklung der Pflege. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Walter, M (2014) Lebenslanges Lernen zwischen Weiterbildungslust und Weiterbildungsfrust – Eine empirische Studie zu Anreizstrukturen in der beruflichen Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann.
- Witzel, A (1985) Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, G (Hrsg.) Qualitative Forschung in der Psychologie : Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim: Beltz Verlag.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(F)T
Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung

64. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FOM Hochschule für
Oekonomie & Management gGmbH

21. – 23. Februar 2018

GfA Press

Bericht zum 64. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 21. – 23. Februar 2018

FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2018

ISBN 978-3-936804-24-9

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

USB-Print:

Prof. Dr. Thomas Heupel, FOM Prorektor Forschung, thomas.heupel@fom.de

Screen design und Umsetzung

© 2018 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de