

Hintergrund

Heute besteht ein steigender Bedarf an pflegerischen Dienstleistungen und ein gleichzeitiger Personalmangel. Die emotionale Mitarbeiterbindung führt zu einer Verbesserung der Leistung, der Motivation und der Pflegequalität, zu einer erhöhten Mitarbeiterzufriedenheit und Anwesenheit, und zu vermindertem Stress, Kündigungsabsicht und tatsächlicher Kündigung. Die emotionale Bindung hat deshalb eine wichtige Bedeutung für die Personalerhaltung und stellt somit ein wesentlicher Erfolgsfaktor in der heutigen Zeit dar.

Studienzweck und -ziele

Entwickeln eines umfassenden Verständnisses der Einflussfaktoren auf die emotionale Mitarbeiterbindung in schweizerischen Pflegeheimen:

1. Beschreibung der Ausprägung der emotionalen Mitarbeiterbindung
2. Bestimmung der Mittelwertsunterschiede der Mitarbeiterbindung bezüglich Personal- und Betriebsmerkmalen
3. Analyse der Zusammenhänge von der Arbeitsumgebungsqualität mit der emotionalen Mitarbeiterbindung

Definition

Die emotionale Bindung ist ein «psychologisches Band», welches eine Person mit einer Organisation, einer Führungskraft, einem Team, etc. verbindet. Personen mit einer hohen emotionalen Bindung bleiben in der Organisation, weil sie es wollen und wünschen. Es besteht eine hohe Übereinstimmung der eigenen Werte und der Werte der Organisation.

Methoden

Design Multizentrische Querschnittstudie in 163 Pflegeheimen
Stichprobe Stratifizierte Zufallsstichprobe nach Sprachregion und Betriebsgrösse der Pflegeheime.
Daten Schriftliche Befragung des Pflege- und Betreuungspersonals (5'323 Personen), Erhebung von Betriebs- und Abteilungsdaten bei den Heim- oder Pflegedienstleistungen.
Analyse Zur Bestimmung der Ausprägung der emotionalen Mitarbeiterbindung wurde der Mittelwert über 5 Items des Fragebogens COBB berechnet. Die Berechnung des Zusammenhanges zwischen den Einflussfaktoren und der emotionalen Mitarbeiterbindung erfolgte mittels einer multivariablen adjustierten verallgemeinerten Schätzungsgleichung (GEE).

Erfolgsfaktor Mitarbeiterbindung in Schweizer Pflegeheimen

Elisabeth Graf, René Schwendimann, Christine Serdaly, Dietmar Ausserhofer, Franziska Züniga
 Institut für Pflegewissenschaft, Universität Basel, Schweiz

Ergebnisse

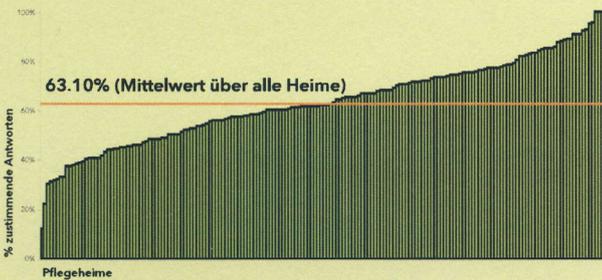
1. Ausprägung der Mitarbeiterbindung

«Bin ich stolz darauf für diese Organisation zu arbeiten?»

Auf einer Skala von «0» bis «5» liegt die emotionale Mitarbeiterbindung der Pflegenden im Schnitt bei 3.86 (SD 0.81).

Grafik 1 zeigt den prozentualen Anteil an zustimmenden Antworten pro teilnehmenden Heim zu der Frage «Ich bin stolz darauf für diese Organisation zu arbeiten». Bei einer zustimmenden Antwort wurde die Frage mit «stimme eher zu» oder «stimme voll und ganz zu» beantwortet. Jeder Balken entspricht einem Heim. Die orange Linie stellt den Mittelwert über alle Heime dar.

Grafik 1: Ausprägung der emotionalen Mitarbeiterbindung



2. Mittelwertsvergleiche für verschiedene Untergruppen

«Empfinden das alle gleich?»

Mittelwertsvergleiche hinsichtlich der emotionalen Mitarbeiterbindung für verschiedene Untergruppen ergaben unbedeutende Unterschiede ($\omega^2 < 0.01$) in Bezug auf

- Merkmale des Personals: Alter, Ausbildung, Erfahrung im Pflegeheim
- Merkmale der Betriebe: Rechtsform (privat/öffentlich), Grösse

3. Einflussfaktoren

«Was beeinflusst die Mitarbeiterbindung?»

In Grafik 2 werden die Einflussfaktoren, die zu einer Erhöhung (↑) bzw. Gefährdung (↓) der emotionalen Mitarbeiterbindung führen dargestellt.

Grafik 2: Einflussfaktoren auf die emotionale Mitarbeiterbindung

	OR	(95%CI)	
↑ Leadership	2.932**	(1.474-5.831)	← sig. →
↑ Arbeitszufriedenheit	2.626**	(1.197-5.836)	
↑ Pflegequalität	2.016**	(1.117-3.261)	
↑ Zusammenarbeit: Heimleitung	1.629**	(1.081-1.872)	
↑ Zusammenarbeit: PDL	1.492**	(1.205-1.722)	
↑ Zusammenarbeit: Kollegen	1.272*	(1.105-1.472)	
↑ Personalausstattung	1.423**	(1.214-1.654)	← nicht sig. →
↓ Fähigkeiten nicht nutzen	0.830**	(0.764-0.899)	
↑ Autonomie	1.102**	(0.977-1.242)	

OR = Odds ratio
 Kontrollvariablen: persönliche Merkmale: Geschlecht, Alter, Ausbildung, Erfahrung im Pflegeheim
 Betriebsmerkmale: Sprachregion, Rechtsform (privat/öffentlich), Einzugsgebiet (ländlich/städtisch), Grösse

Implikationen

- Förderung der emotionalen Mitarbeiterbindung durch:
- Führungsentwicklung: Wertschätzung und Anerkennung, Empowerment, soziale Unterstützung, positive Fehlerkultur, Einbezug in Entscheidungen und ein hohe Kompetenz der Führungsperson
 - Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
 - Entwicklung der Pflegequalität
 - Förderung der Zusammenarbeit
 - Personalentwicklung: Mitarbeitenden Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten