

Berufliche Zufriedenheit: Beeinflusst von Rollenklarheit und dem Einsetzen-Können von Fähigkeiten

René Schaffert¹
Ines Trede²

¹ Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW, Institut für Gesundheitswissenschaften
² Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB, Observatorium für Berufsbildung

Die Veränderungen in der Berufslandschaft Pflege beeinflussen die Bedingungen der beruflichen Sozialisation von Berufseinsteigenden. Dabei reduzieren unklare Rollen und ein mangelndes Einsetzen-Können von Fähigkeiten die berufliche Zufriedenheit. Dies zeigt sich in mündlichen Interviews mit berufseinsteigenden Fachfrauen und Fachmännern Gesundheit (FaGe) und Pflegefachfrauen und Pflegefachmännern (HF und FH) sowie anhand von Resultaten von Befragungen ein Jahr nach Berufseinstieg.

Hintergrund

Soziologische und psychologische Theorien zur Sozialisation lassen erwarten, dass die neuen oder veränderten Berufsausbildungen im Pflegebereich mit neuen Berufsrollen einhergehen und dass diese Veränderungen den Sozialisationsprozess beeinflussen. Die berufliche Sozialisation zeigt ihrerseits Auswirkungen auf die Berufseinsteigenden und löst bei diesen Reaktionen aus. So kann beispielsweise eine gelingende Sozialisation dazu führen, dass Berufseinsteigende zufriedener sind^{1,2}.



Fragestellungen

- Wie erleben Berufseinsteigende (FaGe, Pflege HF, BSc Pflege) ihre Berufsrollen?
- Wirken sich Unterschiede in der Rollenklarheit auf die berufliche Zufriedenheit aus?

Datengrundlage und Methoden

- 53 mündliche Interviews zwischen 4 und 13 Monaten nach Berufseinstieg (FaGe, Pflege HF, Pflege BSc) ausgewertet mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse³.
- Antworten von 671 Berufseinsteigenden, die im Jahr 1 Jahr nach dem Einstieg (Befragung 2012) noch im Beruf arbeiten (FaGe, Pflege HF, Pflege BSc) ausgewertet mit einem linearen Regressionsmodell.

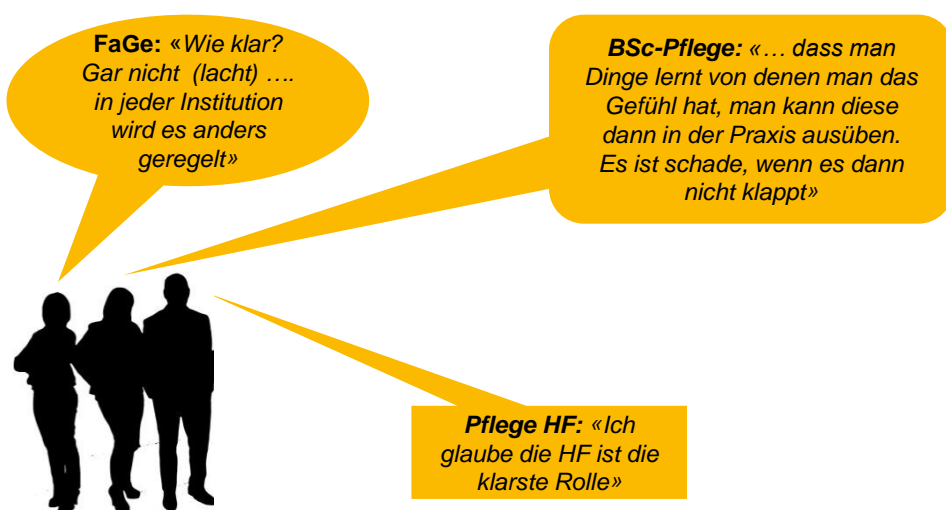
Ergebnisse

- FaGe und BSc Pflege erzählen von Rollenunklarheiten und dass sie ihre Fähigkeiten nicht einsetzen können.
- Berufsrollen sind mehrheitlich klar, aber FaGe und BSc stufen die Klarheit niedriger ein als Pflegende HF. (s. Tabelle)
- Höhere Rollenklarheit und stärkeres Einsetzen-Können von Fähigkeiten gehen einher mit höherer beruflicher Zufriedenheit.

Fazit

Klare Berufsrollen und die Möglichkeit, gelernte Fähigkeiten einzusetzen, führen zu höherer Zufriedenheit. Bei Umstrukturierungen sollten diese Aspekte berücksichtigt werden, denn andere Studien zeigen, dass zufriedene Pflegende weniger die Stelle wechseln⁴.

Typische Aussagen auf Frage zur Rollenklarheit in Interviews



FaGe: «Wie klar? Gar nicht (lacht) in jeder Institution wird es anders geregelt»

BSc-Pflege: «... dass man Dinge lernt von denen man das Gefühl hat, man kann diese dann in der Praxis ausüben. Es ist schade, wenn es dann nicht klappt»

Pflege HF: «Ich glaube die HF ist die klarste Rolle»

Resultate Befragung

	FaGe	Pflege HF	Pflege BSc
Einschätzung Rollenklarheit (Skala 1-6)	4.6	5	4.6
Fähigkeiten Einsetzen-Können (Skala 1-6)	4.5	4.9	4.1

Unterschiede zwischen Berufen nach Kruskal-Wallis Test mit Bonferoni-Korrektur sign. auf Niveau $p \leq 0.05$ zwischen: Rollenklarheit FaGe - Pflege HF/FH; Fähigkeiten: FaGe - Pflege BSc - Pflege HF

Modellrechnung zu Auswirkung höherer Rollenklarheit oder stärkerem Einsetzen-Können von Fähigkeiten auf berufliche Zufriedenheit

Veränderung bei Rollenklarheit und Fähigkeiten Einsetzen-Können	→ führt zu → (andere Variablen* konstant gehalten)	Veränderungen bei beruflicher Zufriedenheit
Rollenklarheit (1 Punkt höher auf Skala)	→ führt zu →	+ 0.29 (Punkte auf Skala)
Fähigkeiten Einsetzen (+1 Punkt)	→ führt zu →	+ 0.64 (Punkte auf Skala)

* Regressionsmodell mit folgenden Variablen als Prädiktoren: Fähigkeiten Einsetzen, Rollenklarheit, Geschlecht, Alter, Berufsabschluss, Arbeitsfeld

Literatur

1. Heinz WR. Arbeit, Beruf und Lebenslauf eine Einführung in die berufliche Sozialisation. Weinheim: Juventa-Verlag; 1995
2. Moser K, Soucek R, Hassel A. Berufliche Entwicklung und organisationale Sozialisation. Lehrbuch der Personalpsychologie. In: Schuler H, Hrsg. Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen Hogrefe; 2014: 449-98
3. Gläser J, Laudel G. Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; 2010
4. Coomber B, Barriball KL. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. International Journal of Nursing Studies. 2007;44(2):297-314

Kontakt

René Schaffert
rene.schaffert@zhaw.ch

