

Frank Grothe

Gesundheit und Motivation in der Pflegeausbildung

Eine standardisierte schriftliche Befragung
zu Beanspruchungsmustern von Auszubildenden
in Pflegeberufen



**Wissenschaftliche Beiträge
aus dem Tectum Verlag**

Reihe Pflegewissenschaft

Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag

Reihe Pflegewissenschaft
Band 3

Frank Grothe

Gesundheit und Motivation in der Pflegeausbildung

Eine standardisierte schriftliche Befragung
zu Beanspruchungsmustern von Auszubildenden
in Pflegeberufen

Tectum Verlag

Frank Grothe

Gesundheit und Motivation in der Pflegeausbildung

Eine standardisierte schriftliche Befragung zu Beanspruchungsmustern
von Auszubildenden in Pflegeberufen

Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag,
Reihe: Pflegewissenschaft; Bd. 3

© Tectum – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2021

ePDF 978-3-8288-7659-0

(Dieser Titel ist zugleich als gedrucktes Werk unter der ISBN
978-3-8288-4596-1 im Tectum Verlag erschienen.)

ISSN: 2191-7477

Umschlaggestaltung: Tectum Verlag, unter Verwendung des Bildes #155868631
von michaeljung | www.istockphoto.com

Alle Rechte vorbehalten

Besuchen Sie uns im Internet

www.tectum-verlag.de

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Angaben sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Vorwort

Wohl kaum wurde die Bedeutung des Pflegeberufes je deutlicher als in der aktuellen Phase einer Pandemie. Der schillernde Begriff der ‚Systemrelevanz‘ machte bereits zu Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 die Runde. Und er verbreitet sich seitdem exponentiell und springt auf alle möglichen Berufe und ihre Akteure (von der Sozialen Arbeit bis zu den Nagelstudios) über. Dahinter verbirgt sich in vielen Fällen eine instrumentelle Absicht von Bedeutsamkeitsübungen, als Form einer Selbstzuschreibung, die vor allem eines markiert: die Angst vor dem gesellschaftlichen Pejorativum, dem nicht hinreichend Wahrgenommenwerden in einer Krise, die vor allem eine Krise des Wissens ist und die uns unsere Verletzbarkeit und die Begrenztheit unserer Handlungsmöglichkeiten unmittelbar vor Augen führt. Ein Rückzug aus der face-to-face-Kommunikation, wie es einem Großteil der Akteure in der Sozialen Arbeit und anderer Berufsgruppen möglich war und ist (vgl. hierzu die Online-Erhebung von Schell-Kehl et al., 2020), ist Pflegekräften und Ärzten nicht möglich. Die COVID-19-Pandemie stellt stationäre, teilstationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen vor bislang einzigartige Herausforderungen. Die Personalsituation in stationären Pflegeeinrichtungen war bereits vor der Pandemie angespannt. So wurde für eine durchschnittliche Einrichtung ein Personalmehrbedarf von insgesamt mehr als einem Drittel konstatiert (Rothgang et al. 2020). Dieser Personalmangel wird durch den Ausbruch der Pandemie weiter verschärft. Im November 2020 sind wir an einem Punkt angelangt, an dem auch infizierte Pflegefachkräfte zur Arbeit beordert werden. In der Analyse dieses Szenarios ist Michael Isfort (DIP Köln) zuzustimmen, wenn er davon spricht, dass „hier eine ganze Berufsgruppe verheizt wird“ (SZ, 21.11.2020). Die in der Pandemie stets mitlaufende existenzielle Bedrohung seiner Akteure unterscheidet das Gesundheitssystem in Zeiten der Pandemie damit erheblich von allen anderen gesellschaftlichen Funktionssystemen.

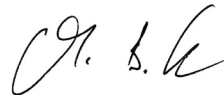
Vor diesem aktuellen Hintergrund kommt der hier vorliegenden (vor dem Beginn der Pandemie eingereichten) Masterarbeit von Frank Grothe – verfasst im *Masterstudiengang Kooperationsmanagement, Leitung von multiprofessionellen Gesundheits- und Sozialdiensten an der Katholischen Hochschule NRW, Abteilung Aachen* – eine ganz besondere Bedeutung zu. Der Autor – selbst seit mehreren Jahren in der Ausbildung von Pflegefachkräften beruflich involviert – wirft die Frage auf, wie die Motivation von Auszubildenden mit arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erfahrungsmustern korreliert. In einem triangulativen Forschungsansatz evaluiert er dabei zunächst über eine Literatur- und Datenbankrecherche die vorliegenden qualitativen und quantitativen Studien anhand relevanter Suchbegriffe. Darüber wurden 20 Publikationen identifiziert, die für das Thema relevant sind. Bereits hier zeigt sich, dass Belastungen und Belastungserleben der Auszubildenden in den Pflegeberufen sehr heterogen sind. In einem zweiten Schritt stellt der Autor dann eine erläuternde Übersicht über die wichtigsten Stressmodelle dar. Mit dem Anforderungs- und Ressourcenmodell (SAR) nach Becker (2006) greift er begründet ein für seine Untersuchung passendes Modell auf. In Anschluss dokumentiert Frank Grothe die Ergebnisse der von ihm vorgenommenen Befragung von 218 Auszubildenden an vier Pflegeschulen in den Regionen Heinsberg, Düren und Aachen. Mit Hilfe der 11 inhaltlichen Dimensionen des Messinstruments ‚Arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster‘ (AVEM) ordnet er die Ergebnisse seiner Befragung vier Grundmustern zu.

Im Ergebnis lassen sich eindeutig Verhaltens- und Erlebensweisen die gesundheitsförderlich sind und zur Grunderhaltung beitragen von solchen abgrenzen, die für die Auszubildenden in der Pflege wenig förderlich sind und auf Dauer ein erhöhtes Gesundheitsrisiko darstellen. Letztere machen – verteilt in zwei Gruppen – ca. 40 Prozent der Befragten aus. Hervorzuheben ist die Erwähnung forschungsmethodisch bedingter Limitationen. Es ergeben sich verschiedene Schlussfolgerungen für weiterführende Untersuchungen zum Thema (z.B. im Rahmen einer über die dreijährige Ausbildung angesetz-

te Langzeitstudie). Im Ausblick betont Herr Grothe nachvollziehbar und zurecht, dass seine Untersuchung einen erhöhten Handlungs- und Veränderungsbedarf für die Pflegeausbildung aufzeigt, bei dem insbesondere der Führung und Anleitung von Auszubildenden, die sich in der beruflichen Entwicklung befinden einen besonderen Stellenwert zukommt. Damit sind Verantwortlichkeiten aufgerufen, die sowohl in der theoretischen Ausbildung an den Pflegefachschulen, als auch in der praktischen Ausbildung in den Kranken- und Pflegeeinrichtungen aufzugreifen sind.

Gerade vor dem Hintergrund der für viele Menschen bedrohlichen Pandemie zeigt sich die hohe Bedeutung der vorgelegten Untersuchung. Frank Grothe macht mit seiner fundierten Untersuchung deutlich, worauf in der Ausbildung von Pflegefachkräften besonders zu achten ist. Denn es geht um nichts Unbedeutenderes als die in der Ausbildung zu gewährleistende Voraussetzung eines zeitstabilen Verbleibs im Pflegeberuf. Weitere Ausstiege und Fluktuationen in dieser, die Gesundheit einer Bevölkerung fördernden und unterstützenden Profession kann sich unsere Gesellschaft nicht mehr leisten. Wie mit dieser Herausforderung aktuell und zukünftig umzugehen ist, dies macht das vorliegende Buch eindrucksvoll deutlich.

Aachen, den 22. November 2020



Prof. Dr. Manfred Borutta,
Professor für Gerontologie in
der Sozialen Arbeit und der Pflege
an der Katholischen Hochschule NRW, Abt. Aachen

Inhalt

Vorwort	V	
Abbildungsverzeichnis	XV	
Tabellenverzeichnis	XVII	
Abkürzungs- und Symbolverzeichnis	XIX	
1	Hinführung zum Thema	1
1.1	Vorgehen und Aufbau der Studie	4
1.2	Fragestellungen	6
1.3	Aufbau der Arbeit	6
2	Theoretischer Hintergrund	9
2.1	Literaturrecherche	10
2.2	Forschungsstand	13
2.2.1	Forschungsstand examinierte Pflegekräfte	13
2.2.2	Forschungsstand Pflegeausbildung	15
2.2.3	Zusammenfassung Forschungsstand	21
2.3	Gesundheit und Beanspruchung	23
2.3.1	Das Belastungs- und Beanspruchungsmodell	25
2.3.1.1	Kurzfristige Folgen von Beanspruchung	26
2.3.1.2	Langfristige Folgen von Beanspruchung	26
2.3.2	Das Typ-A Verhaltenskonzept	27
2.3.3	Die Salutogenese (Stress-Ressourcen-Modell)	28
2.3.4	Verortung des AVEM	29
2.3.5	Stress und Stressmodelle	31
2.3.6	Burnout	32

Inhalt

2.4	Das Systemische Anforderungs- und Ressourcenmodell	34
2.4.1	Anforderungen im SAR	36
2.4.2	Ressourcen im SAR-Modell	37
2.4.3	Motivation im SAR Modell	39
2.5	Motive und Motivation	41
2.5.1	Definition	41
2.5.2	Unterscheidung zwischen Motiv und Motivation	42
2.5.3	Motivgruppen	44
2.5.4	Annäherungs- und Vermeidungskomponente	45
2.5.5	Intrinsische und extrinsische Motive	47
2.5.6	Der Motivationsprozess	48
2.5.7	Motivation im Ausbildungsverlauf	49
2.6	Zusammenfassung Theorien, Modelle und Konzepte	50
3	Forschungsmethodisches Vorgehen	53
3.1	Untersuchungsdesign	53
3.2	Stichprobenauswahl	54
3.3	Durchführung und Datenerhebung	55
3.4	Erhebungsinstrumente	56
3.4.1	Das AVEM-Messinstrument	58
3.4.1.1	Das Muster G	60
3.4.1.2	Das Muster S	61
3.4.1.3	Das Muster A	62
3.4.1.4	Das Muster B	63
3.4.1.5	Musterverläufe im AVEM	63
3.4.1.6	Musterausprägungen	64
3.4.1.7	Gütekriterien des AVEM	66
3.4.2	Der Motivationsfragebogen	67
3.4.3	Fragebogaufbau	69
3.4.4	Fragebogenentwicklung	70

3.5	Datenauswertung – Auswertungsstrategie	71
3.5.1	Umgang mit fehlenden Werten	73
3.5.2	Ergebnisinterpretation	74
3.6	Ethische Aspekte	74
4	Ergebnisse	75
4.1	Rücklaufquoten	76
4.2	Beschreibungen der Stichprobe	77
4.3	Ergebnisse des AVEM im Überblick	81
4.3.1	Musterverteilung nach Ausbildungsart	82
4.3.2	Musterverteilung und Geschlecht	83
4.3.3	Musterverteilung und Alter	85
4.3.4	Musterverteilung und Kinder	86
4.3.5	Musterverteilung im Ausbildungsverlauf	87
4.3.6	Musterverteilung nach Region	88
4.3.7	Musterverteilung nach Schulabschluss	89
4.4	Die AVEM-Profile im Detail	90
4.4.1	Die AVEM Gesundheitsmuster (G und S)	91
4.4.2	Die AVEM-Risikomuster (A und B)	93
4.4.3	Unterschiede hinsichtlich der 11 Dimensionen im Detail	95
4.4.4	Vergleich der Auszubildenden mit Studierenden	98
4.4.5	Vergleich der Auszubildenden mit examinierten Pflegekräften	100
4.4.6	AVEM Muster und gesundheitliche Beschwerden	101
4.5	Ergebnisse – Motivation in der Ausbildung	102
4.5.1	Motivation im Ausbildungsverlauf	103
4.5.2	Eingangs- bzw. Zugangsmotivation	104
4.5.2.1	Zugangsmotivation und Geschlecht	105
4.5.2.2	Zugangsmotivation und Alter	106

Inhalt

4.5.3	Teilnahme- und Durchhaltungsmotivation	106
4.5.3.1	Teilnahme- und Durchhaltungsmotivation im Detail	107
4.5.3.2	Basismotive	108
4.5.3.3	Annäherungs- und Vermeidungskomponente	110
4.5.4	Abschlussmotivation	113
4.5.4.1	Abschlussmotivation nach Geschlecht	114
4.5.4.2	Abschlussmotivation nach Alter	115
4.5.4.3	Abschlussmotivation nach Ausbildungsberuf	116
5	Diskussion der Ergebnisse	117
5.1	AVEM Beanspruchungsmuster in der Ausbildung	118
5.1.1	Musterübersicht	118
5.1.2	Das Muster G	119
5.1.3	Das Muster S	119
5.1.4	Das Muster A	120
5.1.5	Das Muster B	122
5.1.6	Geschlechterspezifische Unterschiede	123
5.1.7	AVEM Muster der Auszubildenden mit Kindern	124
5.1.8	Einfluss der schulischen Vorbildung auf die AVEM Muster	124
5.1.9	Vergleich mit examinierten Pflegekräften	125
5.2	Individuelle Ressourcen der Auszubildenden	125
5.2.1	Arbeitsengagement	126
5.2.2	Widerstandsfähigkeit und Bewältigung von Belastungen	127
5.2.3	Emotionen / positives Lebensgefühl	127
5.3	Motivation der Auszubildenden	128
5.3.1	Motivation und AVEM Muster	128
5.3.2	Motivation im Geschlechtervergleich	129

5.3.3	Motivation im Ausbildungsverlauf	129
5.3.4	Motivationale Anreize (Basismotive)	131
5.4	Schlussfolgerungen	132
5.5	Limitationen	135
6	Fazit und Ausblick	137
6.1	Ausblick	139
	Literaturverzeichnis	141

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Vereinfachter Aufbau der Studie	4
Abbildung 2	Prisma Flow Diagramm der Literaturrecherche	11
Abbildung 3	Belastungen in der Pflegeausbildung	16
Abbildung 4	Modell zur Belastung und Beanspruchung	25
Abbildung 5	Übersicht SAR-Modell	36
Abbildung 6	SAR Modell	38
Abbildung 7	Habituelle und aktuelle Motivation	42
Abbildung 8	Motivklassen und Verhalten bei der Arbeit	44
Abbildung 9	Motivationsprozess	49
Abbildung 10	3 Merkmalsbereiche des AVEM	60
Abbildung 11	Merkmalsausprägung der AVEM Muster	64
Abbildung 12	Kurzdarstellungen der AVEM Muster	65
Abbildung 13	Motivationsfragebogen	68
Abbildung 14	Anzahl der Teilnehmer nach Region	76
Abbildung 15	Geschlechterverteilung der Stichprobe	78
Abbildung 16	Altersverteilung der Stichprobe	79
Abbildung 17	Schulabschlüsse im Vergleich AP und GuK	80
Abbildung 18	AVEM Muster im Überblick	81
Abbildung 19	Musterverteilung nach Ausbildungsart	82
Abbildung 20	Musterverteilung nach Geschlecht	83
Abbildung 21	Geschlechterverteilung Muster G im Detail	84
Abbildung 22	Musterverteilung nach Alter	85
Abbildung 23	Musterverteilung TN mit und ohne Kinder	86
Abbildung 24	Musterverteilung im Ausbildungsverlauf	87
Abbildung 25	AVEM Musterverteilung nach Region	88

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 26	Musterverteilung nach Schulabschluss	90
Abbildung 27	Hohe Muster G Ausprägung (GuK)	92
Abbildung 28	Hohe Muster S Ausprägung (GuK)	92
Abbildung 29	Volle Muster B Ausprägung (GuK)	93
Abbildung 30	Hohe Muster A Ausprägung (AP)	94
Abbildung 31	Mustervergleich Ausbildung und Studium	99
Abbildung 32	Vergleich der Auszubildenden mit exam. Pflegekräften	100
Abbildung 33	Durchschnittliche Motivation nach AVEM Muster	102
Abbildung 34	Motivation im Ausbildungsverlauf	103
Abbildung 35	Zugangsmotivation – Übersicht	104
Abbildung 36	Zugangsmotivation nach Geschlecht	105
Abbildung 37	Durchhalte- und Teilnahmemotivation	107
Abbildung 38	Teilnahmemotivation nach Ausbildungsberuf	108
Abbildung 39	Vermeidungskomponente Beispiel 1	110
Abbildung 40	Vermeidungskomponente Beispiel 2	111
Abbildung 41	Annäherungskomponente Beispiel	112
Abbildung 42	Abschlussmotivation	113
Abbildung 43	Abschlussmotivation nach Geschlecht	114
Abbildung 44	Abschlussmotivation Familie und Beruf	115
Abbildung 45	Schlussfolgerungen	132

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Übersicht über die relevante Literatur zum Thema	12
Tabelle 2	Übersicht Stressmodelle	24
Tabelle 3	Bedürfnisse und Ressourcen in der Arbeitswelt	40
Tabelle 4	Intrinsische und extrinsische Motivation	47
Tabelle 5	Dimensionen des AVEM	59
Tabelle 6	Stufen der Musterausprägung	72
Tabelle 7	Rücklaufquoten der Pflegeschulen	77
Tabelle 8	Anforderungen und Ressourcen der Auszubildenden	118

Abkürzungs- und Symbolverzeichnis

AP	Altenpflege
AVEM	Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BZgA	Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung
dip	Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung
ERI	Effort-Reward Imbalance
FLM	Fragebogen zur Leistungsmotivation
FÜMO	Hamburger Führungsmotivationsinventar
GuK	Gesundheits- und Krankenpflege
iga	Initiative Gesundheit und Arbeit
inqua	Initiative Neue Gesundheit bei der Arbeit
KursNet	Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung
(n)	Stichprobengröße
NEXT	nurses' early exit study
RKI	Robert Koch Institut
SAR	Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell
IBM SPSS	IBM-Software for predictive analytics
WHO	World Health Organisation
TN	Teilnehmer

