

**Fluktuation der Berufsgruppe des gehobenen Diensts in der Gesundheits-  
und Krankenpflege: Die Veränderung der Bedürfnisse im Lauf des Arbeits-  
lebens**

Bachelorarbeit II

am

Studiengang „Aging Services Management“  
an der Ferdinand Porsche FERNFH

Susanna Hajder

Matrikelnummer

52105539

Begutachter: Mag. Roland Nagel, MBA

Graz, Mai 2024

## Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht.

08.05.2024

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive letter 'M' followed by a horizontal line and a small dash.

Unterschrift

## **Abstract**

Diese empirische Arbeit untersucht die Veränderungen der Bedürfnisse von Pflegekräften im gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege auf einer Intensivstation im Verlauf ihrer Berufslaufbahn. Durch ein induktives und deduktives Vorgehen und die Anwendung eines qualitativen Ansatzes wurden sechs Teilnehmer\*innen aus verschiedenen Altersgruppen interviewt. Ein strukturierter Interviewleitfaden wurde verwendet, um die persönlichen Erfahrungen und Perspektiven der Teilnehmer\*innen zu erfassen. Die Ergebnisse zeigen einen deutlichen Wandel der Bedürfnisse im Laufe der Berufslaufbahn. Jüngere Pflegekräfte betonen eine gestiegene Selbstständigkeit und ein verstärktes Bewusstsein für Work-Life-Balance, während ältere Pflegekräfte vermehrt Wert auf Weiterbildung und Selbstfürsorge legen. Diese Erkenntnisse liefern wichtige Einblicke in die Dynamik der Bedürfnisveränderungen von Pflegekräften im Verlauf ihrer Karriere und tragen dazu bei, Strategien zur Mitarbeiter\*innenbindung und -zufriedenheit in der Gesundheits- und Krankenpflege zu entwickeln.

Schlüsselbegriffe: Mitarbeiter\*innenbindung, Mitarbeiter\*innenzufriedenheit, Herausforderungen, Intensivpflege, Bedürfnisse, Leitfadeninterview,...

## **Abstract**

This empirical study investigates the changes in the needs of nursing professionals in the advanced service of health and nursing care in an intensive care unit throughout their careers. Through an inductive and deductive approach and the application of a qualitative method, six participants from different age groups were interviewed. A structured interview guide was used to capture the personal experiences and perspectives of the participants. The results show a clear shift in needs over the course of the career. Younger nurses emphasize increased independence and a heightened awareness of work-life balance, while older nurses place more emphasis on further education and self-care. These findings provide important insights into the dynamics of changing needs among nursing professionals over the course of their careers and contribute to the development of strategies for employee retention and satisfaction in health and nursing care.

Keywords: Employee retention, employee satisfaction, challenges, intensive care nursing, needs, interview guide

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1	Forschungsfrage und Zielsetzung .....	1
1.2	Methodische Vorgehensweise .....	2
<b>2</b>	<b>Qualitative Inhaltsanalyse</b> .....	<b>3</b>
2.1	Gütekriterien der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring.....	3
2.1.1	Dokumentation des Verfahrens.....	3
2.1.2	Absicherung der argumentativen Interpretation .....	3
2.1.3	Regelgeleitetheit .....	4
2.1.4	Nähe zum Gegenstand .....	4
2.1.5	Kommunikative Validierung .....	4
2.1.6	Triangulation.....	4
2.2	Setzung der Rahmenbedingungen .....	5
2.3	Ablauf.....	5
<b>3</b>	<b>Empirische Bearbeitung</b> .....	<b>7</b>
3.1	Erstellung des Interviewleitfadens.....	7
3.1.1	Offenheit .....	7
3.1.2	Prozesshaftigkeit.....	7
3.1.3	Kommunikation .....	8
3.2	Herangehensweise der Interviews .....	9
3.2.1	Vorstellung der Interviewpartner*innen .....	10
3.3	Interviewtranskription.....	12
<b>4</b>	<b>Ergebnisdarstellung</b> .....	<b>14</b>
4.1	Kategoriensystem .....	14
4.2	Oberkategorien und Unterkategorien .....	15
4.2.1	OK 1: Herausforderungen für die Pflegekräfte.....	18
4.2.2	OK 2: Potenzialfelder .....	21
4.2.3	OK 3: Persönlicher Wandel im Laufe der Berufslaufbahn.....	24
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung und Beantwortung der Forschungsfrage</b> .....	<b>27</b>
<b>6</b>	<b>Schlussfolgerung und Ausblick</b> .....	<b>29</b>

<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>30</b>
<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>32</b>
<b>Anhang.....</b>	<b>33</b>

# 1 Einleitung

Durch vielerlei Veränderungen im Berufsfeld des gehobenen Dienstes der Gesundheits- und Krankenpflege und auch durch die Herausforderungen des demografischen Wandels, verlässt immer mehr gut ausgebildetes Personal den Beruf (Goldgruber et al., 2021).

Dennoch ist es unumgänglich Faktoren, welche zum Verbleib verhelfen, zu identifizieren und in die Praxis zu implementieren (Gferer, 2023).

Dazu zählt es gleichermaßen die Drop- Out Raten bei Mitarbeiter\*innen nach der Ausbildung, denen welche schon mehrere Jahre im Beruf sind und welche die kurz vor der Pensionierung sind, zu senken (Rappold& Juraszovich, 2019).

Hierbei zeigt sich jedoch, dass Maßnahmen, welche für Personen direkt nach dem Berufseinstieg als passend erscheinen, nicht für Mitarbeiter\*innen passen, welche über 50 und älter sind (Sorber & Teigelake, 2022).

Der aktuelle Forschungsstand zeigt daher die Probleme und Maßnahmen der Fluktuation grobgefächert auf. Darunter zählen unter anderem Gliederungen nach Arbeitsbereichen und nicht nach Alter. Ebenso wird der Begriff Pflege sehr pauschal verwendet. Pflege können laut Literatur, mehrere eigenständige Berufsgruppen sein, welche unterschiedliche Bedürfnisse im Laufe eines Berufslebens aufweisen.

## 1.1 Forschungsfrage und Zielsetzung

Das Ziel dieser Bachelorarbeit sollte die Ergründung der Bedürfnisse von Mitarbeiter\*innen im gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege sein. Daher ist die klare Zielsetzung diese definierte Berufsgruppe an verschiedenen Abschnitten ihres Berufslebens zu befragen, wie und ob sich die Bedürfnisse mit dem Alter und der Verweildauer im Beruf ändern. Daher ergibt sich folgende Forschungsfrage:

*Wie verändern sich, in Anbetracht der Fluktuationsthematik im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, die Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen im Laufe des Berufslebens?*

## 1.2 Methodische Vorgehensweise

Nach der literaturgestützten Bachelorarbeit I ergaben sich, einige weitere Überlegungen, welche anhand der vorhandenen Literatur nicht weiter behandelt, werden konnten.

Daher wird für diese zweite Bachelorarbeit eine empirische Betrachtung der Themen vorgesehen. Anhand der bereits erworbenen Eindrücke wurden Rahmenbedingungen festgelegt und ein qualitativer Interviewleitfaden erstellt.

Dieser sieht Interviews mit sechs Mitarbeiter\*innen des gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege vor. Die Interviewpartner\*innen stammen alle aus einem Privatkrankenhaus und haben Erfahrung in mehreren Settings. Darunter zählt die Bettenstation, der Aufwachraum und die Intensivpflegeeinheit, sowie OP und Anästhesie. Da es sich um ein kleines Haus handelt haben einige Mitarbeiter\*innen in mehreren Funktionsbereichen gearbeitet. Jeweils zwei der Mitarbeiter\*innen in der gleichen Altersgruppe werden befragt (20-35, 35-50, 50-65). Die Dauer des Interviews soll ca. 15 Minuten betragen.

Nach der Transkription der Gespräche wird das vorhandene Textmaterial nach Mayring analysiert, aufbereitet und in Kategorien unterteilt, um so die Forschungsfrage zu beantworten. Diese Art der Auswertung wurde gewählt, da anhand der erstellten Überkategorien eine übersichtliche Darstellung der Ergebnisse erfolgen kann.

## **2 Qualitative Inhaltsanalyse**

Eine qualitative Inhaltsanalyse dient beispielsweise dazu, Daten, welche in Form eines Interviews gesammelt wurden, weiter zu verarbeiten. Durch das Erheben und das zielgerichtete Analysieren kann somit eine Forschungsfrage beantwortet werden. Sie wird unter anderem in der qualitativen Forschung angewandt und kann induktive oder deduktive Gegenstände behandeln (Mayring, 2000).

### **2.1 Gütekriterien der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring**

Um die Qualität der Inhaltsanalysen gewährleisten zu können, sollten die sechs Gütekriterien nach Mayring eingehalten werden. Sie sind in der qualitativen Forschung ein wichtiger Bestandteil und sind ebenso bedeutend im Anbetracht der Schlussfolgerungen und den Erkenntnissen, welche aus dem Forschungsgegenstand hervorgebracht werden (Mayring, 2022).

#### **2.1.1 Dokumentation des Verfahrens**

Der Forschungsprozess soll genau dokumentiert werden, damit nachvollziehbar ist, wie vorgegangen wurde. Dazu gehört neben einer Aufschlüsselung der Vorkenntnisse der Forschenden auch die Werkzeuge, mit welchen die Daten gesammelt und ausgewertet wurden (Mayring, 2022).

#### **2.1.2 Absicherung der argumentativen Interpretation**

Es ist entscheidend, dass Forschende ihre Erklärungen klar und verständlich darlegen. Dabei sollten sie sicherstellen, dass ihre Argumentation logisch aufgebaut ist und auch alternative Erklärungen in Betracht ziehen (Mayring, 2022).

### **2.1.3 Regelgeleitetheit**

Auch wenn qualitative Forschung flexibler ist als quantitative Forschung, ist es wichtig, dass sie nicht komplett planlos durchgeführt wird. Es ist äußerst hilfreich, wenn am Anfang schon eine grobe Struktur festgelegt wird, was und in welcher Reihenfolge untersucht wird. Dies darf sich während der Forschung ändern, jedoch sollten diese Veränderungen plausibel erläutert und dokumentiert werden, um die Nachvollziehbarkeit zu gewähren (Mayring, 2022).

### **2.1.4 Nähe zum Gegenstand**

Ein wichtiges Ziel einer Forschung ist es, die Nähe zum Gegenstand zu bewahren. Dies bedeutet, Treffen mit den zu Interviewenden in einer alltagsnahen Umgebung stattfindet. Dies hat den Vorteil, dass das Potential für einen hohen Erkenntnisgewinn gegeben ist (Mayring, 2022).

### **2.1.5 Kommunikative Validierung**

Erforschte Ergebnisse werden nicht veröffentlicht, bevor sich von den Erforschten nicht validiert und kontrolliert werden. Somit können falsche Schlussfolgerungen, Auffassungen oder umstandsgeschuldete Fehler ausgebessert werden. Zudem bekräftigt die kommunikative Validierung die Aussagekraft des Forschungsgegenstands (Mayring, 2022).

### **2.1.6 Triangulation**

Durch das Zusammenführen von verschiedenen Untersuchungswegen soll die Forschung optimiert werden. Das bedeutet, dass verschiedene Daten, Personen, Methoden oder Ideen herangezogen werden, um möglichst viel über das zu behandelnde Thema herauszufinden. Es sollen somit im Verfahren der Forschung Stärken und Schwächen der verschiedenen Theorien und Ansätzen aufgezeigt werden. So können bestmöglich Erkenntnisse aus verschiedenen Perspektiven geschlossen werden (Mayring, 2022).

## **2.2 Setzung der Rahmenbedingungen**

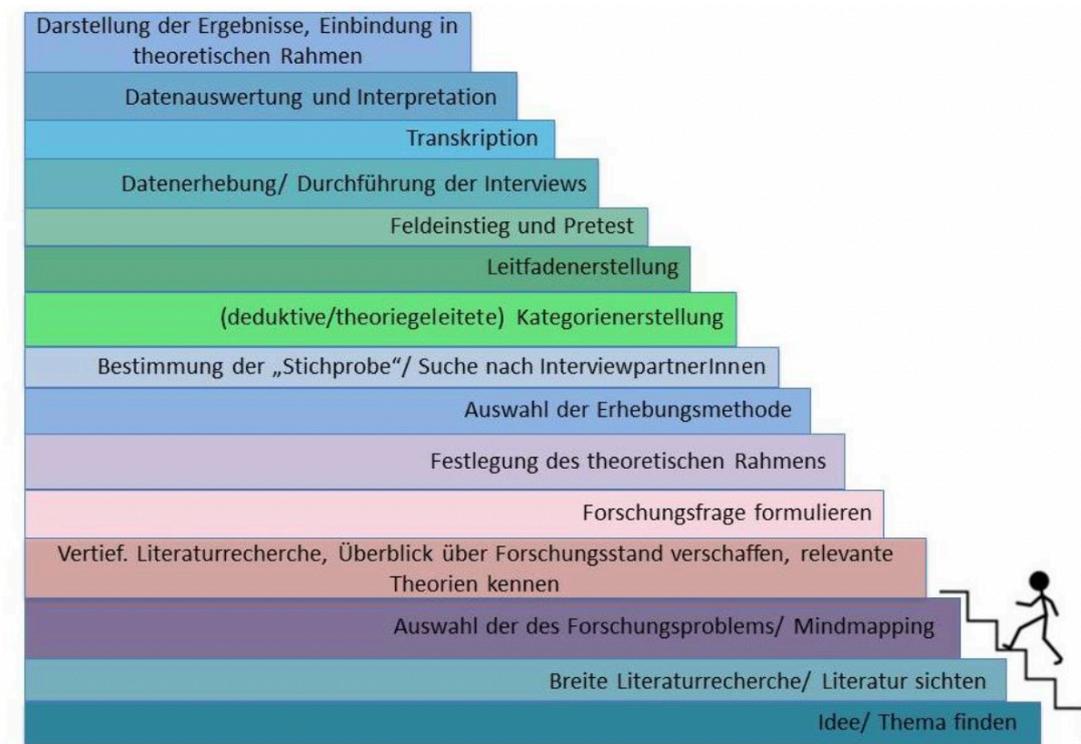
Durch die Analyse einschlägiger Literatur in der ersten Bachelorarbeit wird in der vorliegenden zweiten Arbeit ein Einblick in die praxisnahen Zusammenhänge der Thematik gegeben. Die Ergebnisse zeigten, dass die Maßnahmen zur Mitarbeiter\*innenbindung vielfältig sind und diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegekräfte mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert werden. Dies führte zur Entscheidung, ein leitfadenbasiertes qualitatives Interview durchzuführen. Der Rahmen für die Interviewpartner\*innen wurde aufgrund der persönlichen Nähe zu einem Privatkrankenhaus und der Intensivpflege gewählt.

## **2.3 Ablauf**

Um den Wunsch, das Thema der ersten Bachelorarbeit weiter aufzugreifen, wurde eine vertiefende Literaturrecherche durchgeführt, welche die Formulierung der Forschungsfrage ermöglichte. Nach der Festlegung des theoretischen Rahmens, war auch schnell die Erhebungsmethode, das Leitfadeninterview, klar. Nach den Zusagen der Interviewpartner\*innen wurde im Vorhinein eine große Unterteilung der Kategorien vorgenommen, um den Leitfaden zu erstellen. Nach der Überprüfung des Leitfadens konnte somit schon mit der Erhebung der Daten, den Interviews, gestartet werden. Zeitnah wurde das Gesagte transkribiert und die Niederschrift weiter ausgewertet und interpretiert. Dies ermöglichten im Weiteren die Ergebnisdarstellung und eine Verknüpfung zur Theorie.

Um die Schritte, welche von der Ideenfindung bis zur Ergebnisdarstellung gemacht wurden, besser zu verstehen dient die nachfolgende Grafik

**Abbildung 1: Forschungsablauf bei der Durchführung von qualitativen Interviews und Auswertung der qualitativen Inhaltsanalyse**



Quelle: Vogt & Werner (2014, S. 12)

## **3 Empirische Bearbeitung**

Interviews in der qualitativen Forschung haben eine große Bedeutung zur Sammlung von Erfahrungswerten, Gedankengängen, emotionalen Hintergründen und können somit Aufschluss über die Entstehung von gewissen Dynamiken und strukturellen Gegebenheiten geben (Misoch, 2019).

### **3.1 Erstellung des Interviewleitfadens**

Um einen Interviewleitfaden zu erstellen müssen drei Grundprinzipien der qualitativen Forschung befolgt werden:

- Offenheit
- Prozesshaftigkeit
- Kommunikation (Misoch, 2019).

#### **3.1.1 Offenheit**

Um die Offenheit in der qualitativen Forschung gewähren zu können, wird nicht auf festen Hypothesen im Vorhinein aufgebaut. Stattdessen werden Erlebnisse, Handlungen und Meinungen von Menschen untersucht um sie weiter analysieren, verstehen und interpretieren zu können. Somit wird bei der Planung zum Ablauf der Forschung schon auf Methodiken, welche dies ermöglichen, geachtet (Misoch, 2019).

#### **3.1.2 Prozesshaftigkeit**

Bei der Prozesshaftigkeit handelt es sich vorwiegend darum, Bedeutungen nicht als fest anzusehen, sondern sie im Rahmen eines Prozesses zu betrachten. Sie können sich demnach abhängig vom Gegenüber verändern. Somit ist es unumgänglich im Gespräch die genaue Meinung von Bedeutungen herauszufinden (Misoch, 2019).

### 3.1.3 Kommunikation

Um Informationen aus Gesprächen zu bekommen, ist es wichtig, eine gute Kommunikation zu führen. Dafür sollte auf verschiedene Kriterien geachtet werden:

- Sprache: Die Forschenden sollte versuchen, sich an die Sprache des Befragten anzupassen.
- Verständliche Fragen: Die Fragen sollten einfach sein und keine Fachbegriffe enthalten, es sei denn, es handelt sich um ein Expert\*innengespräch.
- Alltagssprache: Es ist zudem wichtig, sich bei den Gesprächen wie in einem normalen Gespräch zu verhalten. Der Leitfaden sollte flexibel sein und nicht starr abgearbeitet werden.
- Inhalte besprechen: Wichtige Themen können während des Gesprächs auftauchen und sollten dann auch angesprochen werden. Die Interviews sollten zwar den Leitfaden beachten, aber auch offen für neue Themen sein (Misoch, 2019).

Um sicherzustellen, dass das Interview reibungslos verläuft, wurde bei der Erstellung des Leitfadens besonderes Augenmerk auf verschiedene Details gelegt.

Der Leitfaden (siehe Anhang) beinhaltet nicht nur Elemente zur Erzählaufforderung, sondern auch Steuerungs- und Aufrechterhaltungsfragen. Durch die Zustimmung zur Zusammenfassung am Ende der Interviews wird den Befragten die Möglichkeit gegeben, ihre Aussagen paraphrasiert wiederholt zu hören. Somit können eventuell aufkommende Verständnisfragen geklärt werden (Vogt & Werner, 2014).

### 3.2 Herangehensweise der Interviews

Nachdem der Leitfaden für die Interviews erstellt wurde, konnte mit den Interviews begonnen werden. Da im Rahmen dieser Bachelorarbeit II ein gewisser zeitlicher Rahmen vorgegeben wurde, sollten sechs Interviewpartner\*innen anhand des Interviewleitfadens befragt werden. Das zeitliche Ausmaß sollte pro Einheit ungefähr zehn bis fünfzehn Minuten betragen.

Da alle Gesprächspartner\*innen in eine gewisse Alters- und Qualifikationskategorie fallen, wurde vor allem im Arbeits- und Kolleg\*innenumfeld gesucht. Erfreulicherweise stellten drei der direkten Kolleg\*innen, welche in die Auswahlkriterien passten, Kontakt mit früheren Kolleg\*innen her.

Somit ergab sich folgende Zusammensetzung:

**Tabelle 1: Interviewpartner\*innen**

Interview	Interviewpartner*in	Alter
1	Angestellte allgemeine Intensivstation	52
2	Angestellte kardiologische Intensivstation	41
3	Angestellter Anästhesiologische Intensivstation	42
4	Angestellte kardiologische Intensivstation	55
5	Angestellter internistische Intensivstation	28
6	Angestellte chirurgische Intensivstation	21

Quelle: eigene Darstellung

Der erste Kontakt bezüglich des Interviews fand entweder direkt im Dienst statt, oder in weiterer Folge telefonisch, bei den weiterempfohlenen Interviewpartner\*innen. Nach den ersten Klärungen der Rahmenbedingungen und des Nutzens wurden Telefonnummern ausgetauscht, um so ein persönliches Treffen in der Freizeit zu vereinbaren.

Beim Treffen selbst wurde die genaue Vorgehensweise im Detail erläutert und auch die Einverständniserklärung (siehe Anhang) vorgelegt. Zudem wurde ausführlich erklärt, welchen Zweck das Interview hat und dass alle gesammelten Daten anonymisiert verwendet werden.

Nach diesen Maßnahmen unterschrieben alle Teilnehmer\*innen die Einverständniserklärung, welche im Anhang beigefügt wurde, und baten um einen erneuten Termin, da Interesse an den Ergebnissen besteht. Somit wurde dieser im Anschluss des Gespräches vereinbart.

Um die Hintergründe der Gesprächspartner\*innen besser nachzuvollziehen werden sie kurz und anonym im nächsten Unterkapitel vorgestellt. Es wurde sich auf den zusammengefassten beruflichen Werdegang, die Stellenbezeichnung und das Alter bezogen.

### **3.2.1 Vorstellung der Interviewpartner\*innen**

#### **Interview 1**

Die erste Interviewpartnerin ist 52 Jahre alt und arbeitet seit 25 Jahren im gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege und hat nach drei Jahren auf einer allgemeinen Chirurgischen Bettenstation auf eine allgemeine Intensivstation gewechselt. Die Sonderausbildung zur Intensivkrankenpflege (SAB) wurde ebenso absolviert. Nach fünf Jahren wurde auf eine identische Station in einer anderen Stadt gewechselt.

## **Interview 2**

Die zweite Interviewpartnerin ist 41 Jahre alt und arbeitet seit 21 Jahre auf einer kardiologischen Intensivstation. Die Station war der erste und bisher einzige Arbeitsplatz nach dem Diplom für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege. Die Sonderausbildung (SAB) für Intensivkrankenpflege wurde absolviert.

## **Interview 3**

Der nächste Interviewpartner ist 42 Jahre alt und arbeitet seit ebenfalls 21 Jahren auf einer anästhesiologischen Intensivstation. Die Station wurde nie gewechselt. Die einzige Unterbrechung der Arbeitszeit, war die Sonderausbildung zum Intensivexperten, welche erfolgreich absolviert wurde.

## **Interview 4**

Die vierte Interviewpartnerin ist diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin mit abgeschlossener Intensivsonderausbildung. Sie arbeitet seit 35 Jahren auf der Station.

## **Interview 5**

Der Interviewpartner ist 28 Jahre alt und gelernter Einzelhandelskaufmann. Nach dem Lehrabschluss arbeitete er drei Jahre im Einzelhandel und begann mit 20 Jahren die Ausbildung zur gehobenen Gesundheits- und Krankenpflege. Mit 23 wurde er auf einer internistischen Intensivstation aufgenommen und befindet sich derzeit in der Sonderausbildung für Intensivkrankenpflege.

## **Interview 6**

Die letzte Interviewpartnerin ist 21 Jahre alt und arbeitet seit knapp zwei Jahren auf einer chirurgischen Intensivstation. Die Sonderausbildung für Intensivkrankenpflege ist für 2025 geplant. Es ist der erste Arbeitsplatz nach der Diplomierung.

Die verschiedenen Altersgruppen sind dafür vorgesehen, um eine Betrachtung der Thematik im Verlauf des gesamten Berufslebens zu ermöglichen. Zudem war es Voraussetzung das Diplom für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege absolviert zu haben und auf einer Intensivstation zu arbeiten.

Die Fachrichtung der Intensivstation oder die Sonderausbildung zum/zur akademisch geprüfte\*n Expert\*in in der Intensivkrankenpflege war jedoch kein Ein- oder Ausschlusskriterium da es für die Beantwortung der Forschungsfrage als nicht relevant eingestuft wurde. Zudem arbeiten alle Befragten in einem Privatkrankehaussetting und sind gegebenenfalls auch in mehreren Fachrichtungen wie aushilfsweise der Bettenstation, dem Aufwachraum und der Anästhesie zugeteilt.

### **3.3 Interviewtranskription**

Transkribieren beziehungsweise ein Transkript zu erstellen, bezeichnet den Vorgang, gesprochene Sprache in schriftlicher Form festzuhalten. Dieser Prozess beinhaltet das exakte Niederschreiben von gesprochenen Worten, um ein schriftliches Dokument zu erstellen, das den Inhalt und den Verlauf des Gesagten wiedergibt.

Es wird häufig genutzt, um Interviews, Gespräche, Diskussionen oder andere mündliche Aufzeichnungen in eine lesbare Form zu überführen, die dann analysiert, zitiert oder archiviert werden kann. Transkribieren erfordert eine präzise und akkurate Vorgehensweise, um sicherzustellen, dass der Inhalt korrekt wiedergegeben wird (Misoch, 2019.)

Die Transkriptionsregeln der Ferdinand Porsche Fern FH wurden im Anhang hinzugefügt.

## **4 Ergebnisdarstellung**

Durch die Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring erfolgt die Ergebnisdarstellung in einzelnen Schritten. Durch die exakte Planung dieser Schritte wird ein übersichtliches Ergebnis erzielt. Um die Nachvollziehbarkeit zu gewähren, wurde unter anderem auch mit einem Kategoriensystem gearbeitet. Dies ermöglicht die gesamten Interviews zu sortieren und weiter in Unterkategorien zuzuordnen. Ausschlaggebend für die korrekte Zuordnung, ist ein reevaluieren der Bezeichnung der Kategorien, nach der Hälfte und am Ende des Sortierens (Vogt & Werner, 2014, S.47f.).

### **4.1 Kategoriensystem**

Wie im oberen Absatz bereits erwähnt, setzt sich ein Kategoriensystem nach Mayring aus Ober- und Unterkategorien zusammen. Die Oberkategorien werden anhand der des Interviewleitfaden gebildet und weiter auf die Unterkategorien, nach den Kernaussagen der Interviews, aufgesplittet. Dies nennt man deduktive Bildung der Oberkategoriein und induktive Bildung der Unterkategorien (Vogt & Werner, 2014, S. 50f.)

Zum Verständnis wurden alle Ober- und Unterkategorien samt ihren Definitionen tabellarisch im nächsten Unterpunkt dargestellt.

## 4.2 Oberkategorien und Unterkategorien

Bei der Bildung der Oberkategorien wurde deduktiv vorgegangen. Daraus ergab sich, dass die Unterkategorien induktiv aufgestellt wurden.

**Tabelle 2: Definierte Ober- und Unterkategorien**

Kategorie	Bezeichnung	Definition
<b>OK 1</b>	<b>Herausforderungen</b>	Herausforderungen, welche vom Personal der gehobenen Gesundheits- und Krankenpflege auf einer Intensivstation im Berufsalltag wahrgenommen werden
UK 1.1	Herausforderungen in Bezug auf den/die Dienstgeber*in	Herausforderungen, welche vom Personal der gehobenen Gesundheits- und Krankenpflege auf einer Intensivstation in Bezug auf den Dienstgeber wahrgenommen werden

UK 1.2	Persönliche Herausforderungen	Herausforderungen, welche vom Personal der gehobenen Gesundheits- und Krankenpflege auf einer Intensivstation im Privatleben wahrgenommen werden
UK 1.3	Veränderung der Herausforderungen	Herausforderungen des Personals des gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege auf einer Intensivstation, welche sich im Laufe der Berufsjahre verändert haben.
<b>OK 2</b>	<b>Potenzialfelder</b>	Bereits bestehende Ressourcen oder gewünschte Veränderungen welche Intensivkrankenpfleger*innen in Bezug der Fluktuationsprävention nennen
UK 2.1	Potenzialfelder in Bezug auf das Unternehmen zur Mitarbeiter*innenbindung	Bereits bestehende Ressourcen oder gewünschte Veränderungen welche Intensivkrankenpfleger*innen in Bezug der Mitarbeiter*innenbindung für Unternehmen nennen

UK 2.2	Potenzialfelder zur Steigerung der Mitarbeiter*innen-zufriedenheit	Bereits bestehende Ressourcen oder gewünschte Veränderungen welche Intensivkrankenpfleger*innen in Bezug der Steigerung der Mitarbeiter*innenzufriedenheit nennen
<b>OK 3</b>	<b>Persönlicher Wandel</b>	Welche allgemeinen persönliche Veränderungen nehmen Intensivkrankenpfleger*innen im Laufe Ihres Berufslebens wahr
UK 3.1	Altersgruppe 1	Welche können nur der Altersgruppe 20-35 Jahre zugeordnet werden
UK 3.2	Altersgruppe 2	Welche können nur der Altersgruppe 35-50 Jahre zugeordnet werden
UK 3.3	Altersgruppe 3	Welche können nur der Altersgruppe 50-65 Jahre zugeordnet werden

Quelle: eigene Darstellung

Zur Vereinfachung wird nachfolgend Interview als INT und der dazugehörigen Nummer abgekürzt.

#### **4.2.1 OK 1: Herausforderungen für die Pflegekräfte**

„Besonders belastet fühle ich mich, wenn es zu kritischen Situationen kommt, die nicht mehr so lösbar sind, wenn ich viel Dienste hintereinander machen muss und dann noch gebeten werde, einzuspringen, wenn man einfach Länge mal Breite argumentieren muss, warum ich jetzt einen Dienst nicht übernehmen kann. Das belastet mich am meisten.“ (INT2, Z. 60f.)

„Also ganz ehrlich ist das dann, wenn es im Team nicht rundläuft. Also das ist jetzt eigentlich nicht, wenn viel Arbeit ist oder wenn die Patienten und Patientinnen anstrengend sind, sondern eigentlich dann, wenn man merkt, dass es im Team knistert, dann ist der Job anstrengend.“ (INT1, Z. 118ff.)

„Ja, ich war schon öfters mal unzufrieden und ganz speziell war es das Zurückkommen nach der Karenz, nach den Kindern. Da merkt man dann, was dieser Wechseldienst und Schichtdienst eigentlich wirklich mit sich bringt.“ (INT2, 14ff.)

„Das ist eher dann, wenn Ärzte einmal erklären, dass das, was man da jetzt macht, eh jeder kann.“ (INT1, Z. 126).

„Ich fühle mich belastet, wenn eine Reihe schwerer Fälle bei uns auf Station liegen.“ (INT3, Z. 68)

„Und die Arbeit selbst macht mir halt sehr große Freude, aber die Anforderungen werden immer schwieriger und die politischen Entscheidungen immer schlechter meiner Meinung nach.“ (INT4, Z. 23ff.)

„Ich fühle mich besonders belastet nach vielen Nachtdiensten, nach einer anstrengenden Dienstreihe und wenn hin und wieder die Stimmung im Team schlecht ist.“ (INT6, Z. 57f.)

„Und ich habe das Gefühl gehabt, dass das in der Pandemiezeit, dass wir dort einfach nur für andere da waren und nur sehr viel gearbeitet haben unter sehr schweren Bedingungen und auf uns jetzt nicht wirklich aufgepasst worden ist.“ (INT4, 38ff.)

„Natürlich gibt es immer Sachen, die besser laufen können.“ (INT6, Z. 15)

### **UK 1.1: Herausforderungen in Bezug auf den/die Dienstgeber\*in**

„Also Unzufriedenheit würde ich jetzt gar nicht nennen, sondern oft sind es einfach die Rahmenbedingungen, die dann die Unzufriedenheit machen. Also das ist dann eher eben Ungereimtheiten im Team oder wenn man sich mit der Chefin nicht versteht oder mit dem Chef nicht versteht.“ (INT1, Z. 43ff.)

„Also ich persönlich habe jetzt nicht so viel Unterstützung erfahren, bis auf eben, dass der Wunschdienstplan, dass das mehr gefördert wird.“ (INT2, Z. 36f.)

„Sie könnten alle Mitarbeiter annähernd gleichbehandeln, weil man merkt schon, dass Frauen, die ein Single-Leben führen oder keine Kinder haben, beziehungsweise speziell auch männliche Mitarbeiter, dass die in vielen Entscheidungen oder Positionen deutlich bevorzugt werden.“ (INT2, Z. 54ff.)

„Wenn ich zum Beispiel einen vollen Dienstplan habe und dann nach Hause gehe und dann zum Beispiel nach dem Nachtdienst und wenn ich dann wieder aufwache und aufs Handy schaue und da schon wieder ein Anruf drauf ist oder ich ständig frage, eben wegen einem Einspringen oder so weiter.“ (INT4, Z. 101ff.)

„Da waren Ungereimtheiten im Team und mit meiner Führungsperson (...) ich bekam immer mehr Wochenenddienste als alle anderen.“ (INT5, Z. 14 )

„(...) und zudem wurde mir eine Weiterbildung zur Wundversorgungsexpertin verwehrt.“ (INT4, Z.14)

„Es war sehr schwierig am Anfang, da ich mir gedacht habe, dass der Arbeitgeber was dazu zahlt zu meiner Ausbildung. Das war dann nicht mehr möglich.“ (INT4, Z. 20f.)

## **UK 1.2: Persönliche Herausforderungen**

„Und ich fühle mich ebenso belastet, wenn ich an wichtigen Events meiner Familie seltener dabei sein kann, weil ich wieder Wochenends Dienst habe.“ (INT3, Z. 71f.)

„Damit fühle ich mich als Kollege belastet, wenn Kolleginnen sich nicht an die Dienstplangestaltung unseres Wunschdienstplans halten oder wenn Leute probieren, trotz Urlaubssperren, noch eine Woche mehr rauszuschlagen (...).“ (INT3, Z.73ff.)

„Genau, wenn ich in Entscheidungen nicht mit einbezogen werde, für die ich Verantwortung trage und wenn ich nicht gefragt werde und wenn ich nicht in Prozess mit einbezogen wird einfach und wenn alles über meinen Kopf hinweg entschieden wird.“ (INT4, Z. 110ff.)

„Besonders belastet fühle ich mich, wenn ich einen nicht harmonischen Dienstplan habe, wenn die Work-Life-Balance für mich nicht stimmt, wenn ich das Gefühl habe, ich arbeite nur mehr und habe keine Zeit zum Leben.“ (INT5, Z. 63ff.)

„Man kommt nach der Schule und möchte jedem beweisen, wie gut man schon alles kann und was man schon alles gelernt hat. Nur dann merkt man, dass die Routine noch fehlt und dass man noch seine Fähigkeiten festigen muss. Und diese Phase war sehr anstrengend für mich, sowohl körperlich als auch psychisch.“ (INT6, Z. 20ff.)

„Ich muss ganz ehrlich sagen, in den seltensten Fällen in meiner Einschulung gab es Momente, wo man gemerkt hat, dass mein Team schon mehr von mir erwartet. Jedoch waren das Momentaufnahmen, in dem ich selber überfordert war.“ (INT6, Z. 63ff.)

### **UK 1.3: Veränderung der Herausforderungen mit fortschreitenden Dienstjahren**

„Ich merke, dass die Nachtdienste schwerer wegzustecken sind als früher.“ (INT3, Z.70f.)

„Aber ich muss schon sagen, dass die Nachtdienste schon sehr belastend sind mittlerweile und dass ich aufgehört habe, Dreiernächte zu machen, zum Beispiel am Wochenende.“ (INT4, Z. 119).

#### **4.2.2 OK 2: Potenzialfelder**

„Und weil sich einfach auch unser Berufsbild verändert, hat in der Zeit, seitdem ich in der Pflege bin. Also durch die Kompetenzerweiterungen, die unser Berufsgesetz jetzt einfach hergibt, haben wir jetzt ganz andere Kompetenzen und ganz andere Möglichkeiten. Und da muss man dann schon sagen, kann man sich es einfach auch vielleicht besser machen.“ (INT1, Z. 47ff.)

„Und zwischenzeitlich habe ich gemerkt, wenn es mir nicht leicht gefallen ist, zur Arbeit zu gehen, noch mal einen Urlaub mehr einzuplanen oder die Freizeit wertvoller gestalten oder mal eine kurze Ausbildung zu machen (...).“ (INT3, Z. 87ff.)

„Meine Kollegen nahmen mich sehr gut im Team auf.“ (INT6, Z. 38)

„Ich möchte das Gefühl haben, dass ich ein wichtiges Teammitglied bin.“ (INT6, Z. 45)

„Zudem ist ein gutes Miteinander sehr, sehr wichtig.“ (INT6, Z. 73 f.)

## **UK 2.1: Potenzialfelder in Bezug auf den Dienstgeber zur Mitarbeiter\*innenbindung**

„Da ich Mutter von zwei Kindern bin, lege ich auf dem Wunschkostenplan am meisten Wert.“  
(INT2, Z. 49)

„Eher habe ich dann erlebt wie Maßnahmen zur Bindung der Mitarbeiter gesetzt wurden und das war dann sehr positiv. Es wurde dann geschaut, dass sie das Gehalt anpassen, dass sie eben den Wunschkostenplan besser implementieren im ganzen Team und so. Das hat mich dann überzeugt, zu bleiben.“ (INT2, Z. 25ff.)

„Wie ich schon gesagt habe, in schwierigen Situationen hatte ich das Gefühl, dass sich der Arbeitgeber um mich kümmert und dass er möchte, dass ich gestärkt wieder zurückkomme (...).“ (INT3, Z. 43f.)

„In meinem Fall hatte ich ein sehr dramatisches Erlebnis im Dienst (...) Dank der Integrationsmanagerin bekam ich eine Woche unbezahlten Urlaub und Stunden bei einer Psychologin. Insgesamt wurden mir zwölf Einheiten bezahlt, was dann doch ein beträchtlicher Betrag (...) ausmachten der komplett vom Dienstgeber übernommen wurde.“ (INT3, Z. 31ff.)

„Ich lege ganz viel Wert auf Mitarbeiterinnenbindung im Sinne von altes Stammpersonal halten. Natürlich ist es wichtig, attraktiv als Unternehmen zu agieren, neue Mitarbeiter:innen zu akquirieren oder zu finden. Dennoch ist es für mich ausschlaggebend, wie sich das die sich das Unternehmen im Gegenüber der Mitarbeiter:innen verhält, welche schon jahrelang tätig sind und welche eine verlässliche Ressource darstellen.“ (INT3, Z. 52ff.)

„Wie gesagt, indem alte Mitarbeiter sehr geschätzt werden, indem es immer wieder Wertschätzungen gibt im Sinne von Dienstjubiläen. Ich hatte letztes Mal ein 20-jähriges Dienstjubiläum und hatte zudem, bekam ich drei Monatsgehälter als Bonus ausbezahlt.“ (INT 3, Z. 61ff.)

„Das Einzige, was für mich gewirkt hat, ist, dass die Aus- und Fortbildungen einfach viel mehr geworden sind und dass das Angebot größer geworden ist und dass seit einiger Zeit eine Psychologin einmal in der Woche auf die Station kommt.“ (INT4, Z. 67ff.)

„Also ich bekam fünf Stunden die Woche für meine Weiterbildung zur Verfügung. Das rechne ich meinem Chef hoch an!“ (INT4, Z. 24 f.)

„Und da habe ich über die betriebliche Gesundheitsförderung eine riesige Unterstützung bekommen. Ich musste für eine gewisse Zeit lang nur 50% arbeiten und bekam aber 100% Gehalt. Das wurde dann gesteigert. Dann arbeitete ich 75% und bekam wiederum 100% Gehalt. (...) Und dafür bin ich sehr dankbar, dass ich ein halbes Jahr noch geschont wurde, aber trotzdem keine finanziellen Einbußen hatte.“ (INT5, Z. 35ff.)

„Vielleicht sieht mein Unternehmen dann danach, wenn ich fertig bin, dass es von meiner Ausbildung profitiert und vielleicht springt dann das Upgrade für mich heraus.“ (INT5, Z.54f.)

„Zusätzlich möchte ich mich Zukunft weiterbilden (...) ich würde mir wünschen, dass der Arbeitgeber mir das ermöglicht und zudem auch noch Kosten übernimmt.“ (INT6, Z. 55ff..)

„Da ich erst seit kurzem in der Pflege arbeite, merke ich, dass es umso wichtiger ist, sich schon einen problemlosen Start zu ermöglichen, da das sicher der erste Stolperstein sein könnte, welche Personen dazu veranlasst, schon die Einschulung abzubrechen und nicht im Beruf zu bleiben.“ (INT6, Z. 71ff.)

## **UK 2.2: Potenzialfelder um Steigerung zur Mitarbeiter\*innenzufriedenheit**

„Also ich würde schon wirklich Wert legen auf wirklich, wenn man jetzt ein Beispiel sagt, so wie bei uns, dass man sagt: „Okay, die Physiotherapie ist einmal am Nachmittag für euch da. Da könnt ihr euch einmal massieren lassen.“ (INT1, Z. 93ff.)

„Oder „Es gibt wirklich, wirklich Vergünstigungen für z. B. Ein Fitnessstudio.“ (INT1, Z. 95f.)

„Ja, sie bieten schon Sachen an, die für mich jetzt so wie das Job Rad.“ (INT2 Z. 44)

„Und sonst Kleinigkeiten wie eine vergünstigte Zeckenschutzimpfung oder Arzttermine ohne Probleme oder Umstände in der Dienstzeit zu erledigen.“ (INT3, Z. 46f.)

„Also die individuelle Dienstplan-Gestaltung, das ist mir sehr wichtig und dass das auch weiterhin ausgebaut wird und dass man da einen guten Weg findet (...).“ (INT 4, Z. 80f.)

„Und so zum Beispiel wäre es wünschenswert, wenn wir auf die Station Mittagessen oder Abendessen oder eine Suppe oder irgendwas bekommen würden für das Personal. Das wäre nett. Und so Getränke halt einfach und so.“ (INT4, Z. 83ff.)

„Ich muss ganz ehrlich sagen, die wichtigste Maßnahme für mich, beim Unternehmen zu bleiben, war, dass Wiedereingliederungsprogramm.“ (INT4, Z. 29f.)

„Mein Arbeitgeber hat ein Mitarbeiterinneneinschulungskonzept erstellt. Das beinhaltet einen Mentor für mich, dann eine Neue- Mitarbeiter\*innen-Einführungsmappe und verschiedene Workshops, welche in der Dienstzeit stattfinden.“ (INT 6, Z. 36ff.)

„Und ansonsten habe ich mir jetzt beim Betriebsrat ein Jobradel geholt. So bekomme ich zu stark vergünstigten Preisen mein Fahrrad.“ (INT6, Z. 39f.)

„(...) der Wunschdienstplan gefällt mir besonders gut, da ich mir meine Dienste eben gut planen kann, in kürzerer Zeit viele Stunden zu absolvieren und dann aber wieder viel frei zu haben, kurz Trips zu machen und in den Urlaub zu fahren.“ (INT6, Z. 46ff.)

„Dann bekommen wir an besonders heißen Tagen hin und wieder eine Obstschale oder Mineralwasser oder ein Eisstand wird aufgestellt. Das sind für mich so Kleinigkeiten, die schon viel ausmachen.“ (INT6, Z. 53ff)

#### **4.2.3 OK 3: Persönlicher Wandel im Laufe der Berufslaufbahn**

„Also bei mir hat sich eigentlich extrem viel verändert. Wie ich angefangen habe. Da war das, da hat man als junge Mitarbeiterin eigentlich ständig dankbar sein müssen, dass man überhaupt da sein darf und arbeiten darf. Das hat sie jetzt eben dahingehend gewechselt, dass die Stationsleitungen quasi dankbar sind, dass überhaupt wer zum Arbeiten kommt oder dass sie neue Mitarbeiter kriegen.“ (INT 2, Z. 75ff.)

„Ich habe angefangen mich daheim stark selbst mit der Materie zu beschäftigen und habe die ganze Zeit mich auf die Dienste vorbereitet. Es war sehr, sehr anstrengend. Jedoch hat es sehr gute Verbesserungen gebracht und ich kam mit meiner Einschulung dann besser voran und wusste, dass es ab jetzt nur mehr weg aufgeht.“ (INT 6, Z. 27ff.)

„Zudem möchte ich einen ausgewogenen Dienstplan haben.“ (INT6, Z. 45)

„Zusätzlich möchte ich mich Zukunft weiterbilden.“ (INT6, Z. 55)

„Ich fühle mich besonders belastet nach vielen Nachtdiensten, nach einer anstrengenden Dienstreihe (...).“ (INT6, Z. 57f.)

### **UK 3.1: Altersgruppe 1 (20-35 Jahre)**

Jedoch hat mein Alter verändert, dass ich mich nicht so schnell in diese Negativspirale bewege wo viele immer zum Jammern neigen. Meine Standfestigkeit im Beruf hat mir jetzt gezeigt, dass ich eben auf mich selber schauen muss, selber Sachen verändern muss, die sonst keiner verändern kann, und dass ich aus diesem Nichtstun rauskomme und nicht immer ins Jammern verfallende und mich damit selber niederdrücke. (INT 5, Z. 73ff.)

„Und ja, wie gesagt, die Work-Life-Balance ist für mich auch ein ausschlaggebender Punkt und das spricht natürlich auch statistisch für mein Alter.“ (INT6, Z. 74 f.)

### **UK 3.2: Altersgruppe 2 (35-50 Jahre)**

„Ich habe gelernt, dass ich mehr auf mich selber achten muss (...) es ist immer wichtig zu kommunizieren, wie es einem mit verschiedenen Thematiken geht.“ (INT3, Z. 83f.)

„Da wollte ich viele Dienste hintereinander machen, damit ich die dann natürlich schön frei habe und mein Leben genießen kann. Jetzt, das Leben verändert sich dann natürlich als Mutter.

Da hat man andere Bedürfnisse. Da schaut man, dass man eher kürzere Dienste Intervalle hat, damit man zu Hause auf gleich kommt.“ (INT2, Z. 80ff.)

### **UK 3.3: Altersgruppe 3 (50-65 Jahre)**

„Also ich bin in meinen jungen Pflegejahren, Berufsjahren, viel unbedarfter gewesen. Also jetzt möchte ich einfach viel mehr Hintergrundwissen haben. Ich möchte viel mehr Wissen haben, viel mehr mich weiterbilden. Also das hat sich sehr verändert. Das war mir vorher nicht so wichtig.“ (INT1, Z. 133 ff.)

„Also ich muss sagen, ich bin mit dem Alter viel ruhiger geworden. (...) Aber ich muss schon sagen, dass die Nachtdienste schon sehr belastend sind mittlerweile und dass ich aufgehört habe, Dreiernächte zu machen, zum Beispiel am Wochenende. (...) Aber ja, das muss ich sagen, die Nächte oder die Wechseldienstzeiten sind schon sehr oft hart, aber man wird insgesamt ruhiger. Also ich bin insgesamt ruhiger geworden, aber das heißt halt nicht, dass ich mir alles gefallen lasse.“ (INT4, Z. 118ff.)

## 5 Zusammenfassung und Beantwortung der Forschungsfrage

Die Pflegekräfte, die in den zitierten Interviews ihre Erfahrungen teilen, gewähren Einblick in verschiedene Herausforderungen und Potenzialfelder, die ihre Arbeitsbedingungen, persönlichen Belastungen und die Unterstützung durch ihre\*n Arbeitgeber\*innen betreffen.

Eine der Hauptprobleme ist die hohe Arbeitsbelastung durch lange Schichten, häufige Nachtdienste und die Betreuung schwerkranker Patienten\*innen, die sowohl physisch als auch emotional belastend sein kann.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das Teamklima. Konflikte unter Kolleg\*innen oder fehlende Unterstützung können die Zufriedenheit der Pflegekräfte beeinträchtigen und das Arbeitsumfeld belasten. Probleme in der Führung und Organisation, wie unfaire Dienstpläne oder mangelnde Anerkennung, können zu Frustration führen und das Arbeitsklima negativ beeinflussen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist eine weitere große Herausforderung, besonders für Pflegekräfte mit Kindern oder nach einer beruflichen Pause. Die Anforderungen der gehobenen Gesundheits- und Krankenpflege machen es schwierig, genug Zeit für Familie, Freizeit und Erholung zu finden.

Trotz den Herausforderungen wurden in den Interviews auch Potenzialfelder und Lösungsansätze aufgezeigt. Dazu zählen die Unterstützung durch den/die Arbeitgeber\*innen in Form von flexiblen Dienstplänen, finanziellen Anreizen und psychologischer Unterstützung. Zusätzliche Leistungen wie Vergünstigungen, Gesundheitsförderung und Mitarbeiter\*innen-Events können die Zufriedenheit der Pflegekräfte steigern.

Ein weiteres Potenzialfeld ist die persönliche Entwicklung der Pflegekräfte im Laufe ihrer Karriere. Mit zunehmendem Alter ändern sich ihre Prioritäten, und sie lernen, besser auf ihre Bedürfnisse zu achten und sich weiterzuentwickeln. Durch eine gesteigerte Resilienz und durch das Self Empowerment der Berufsgruppe kommt es zu einem besseren Umgang mit den beruflichen Herausforderungen. Dies führt wiederum zu einer erhöhten Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Insgesamt könnten diese Erkenntnisse für Arbeitgeber\*innen in der Pflegebranche wertvoll sein, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Zufriedenheit und Bindung ihrer Mitarbeiter\*innen zu fördern. Durch gezielte Maßnahmen zur Unterstützung der Pflegekräfte und zur Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds können Arbeitgeber\*innen dazu beitragen, die Qualität der Pflege und die Patient\*innenversorgung insgesamt zu verbessern.

Insgesamt lässt sich die aufgestellte Forschungsfrage wie folgt beantworten.

*Wie verändern sich, in Anbetracht der Fluktuationsthematik im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, die Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen im Laufe des Berufslebens?*

Die Interviews mit der Berufsgruppe des gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege auf einer Intensivstation zeigen einen klaren persönlichen Wandel im Laufe ihrer Berufslaufbahn.

Jüngere Pflegekräfte der Altersgruppe 20-35 Jahre betonen den großen Wunsch in das Team der Kolleg\*innen gute integriert zu werden. Zudem legen sie viel Wert auf ein selbstständiges Arbeiten und eine erhöhte Widerstandsfähigkeit gegenüber negativen Gedanken. Self-Empowerment spielt hierbei eine sehr wichtige Rolle. Für sie ist auch eine ausgewogene Work-Life-Balance von großer Bedeutung.

Diplomierte Intensivpflegekräfte zwischen 35-50 Jahren haben im Laufe ihres Berufslebens gelernt, mehr auf ihre eigenen Bedürfnisse zu achten und diese besser zu kommunizieren, insbesondere da sich ihre Bedürfnisse im Kontext familiärer Verpflichtungen stark verändern.

Die älteren Pflegekräfte der Altersgruppe 50-65 Jahre legen verstärkten Wert auf Weiterbildung und Hintergrundwissen, während sie gleichzeitig Strategien entwickeln, um mit den belastenden werdenden Arbeitszeiten umzugehen.

Insgesamt zeigt sich in allen Altersgruppen ein Trend hin zu mehr Selbstfürsorge und einer Anpassung an die verändernden Lebensumstände im Laufe der Berufslaufbahn der Pflegekräfte.

## 6 Schlussfolgerung und Ausblick

Die Bearbeitung der aktuellen Thematik der Fluktuation im gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege war gut umsetzbar, da schnell passende Interviewpartner\*innen gefunden werden konnten. Der Austausch unter Kollegen\*innen verlief auf Augenhöhe, was eine effektive Kommunikation ermöglichte.

Es wurde jedoch festgestellt, dass zusätzliche Interviews die Genauigkeit und Aussagekraft der Forschung erhöhen würden. Eine größere Stichprobe könnte die Zuverlässigkeit und Gültigkeit der Ergebnisse verbessern und präzisere Schlussfolgerungen ermöglichen. Eine spezifischere Auswahl Interviewpartner\*innen bezüglich der Fachrichtungen könnte mehr Aufschluss über weitere Handlungsmöglichkeiten zur Bewältigung der Fluktuation aus dem Berufsfeld und einer attraktiveren Darstellung der Pflegebranche bieten.

Herausforderungen ergaben sich durch unterschiedliche Wahrnehmungen der Befragten, die teilweise auf die COVID19-Pandemie zurückzuführen sind. Dieser Aspekt wurde in der aktuellen Arbeit jedoch nicht berücksichtigt, um den Rahmen nicht zu erweitern. Für zukünftige Forschungen ist es wichtig, die belastende Phase der Pandemie im Arbeitsleben von Intensivpflegekräften zu berücksichtigen und weiter zu untersuchen.

## Literaturverzeichnis

Misoch, S. (2014). *Qualitative Interviews*. Verlag Walter de Gruyter.

Gfrerer, A. (2023). *Pflegepersonal erfolgreich binden- Handlungsfelder und Lösungsansätze für das Pflegemanagement*. Facultas Verlag.

Goldgruber, J. Hasenbichler, L. Haas-Wippel, W. (2021). Die Zukunft braucht Pflege — die Pflege braucht Zukunft. *ProCare*. 26. 40–43. <https://doi-10.100001p4033c.han.fernfh.ac.at/10.1007/s00735-021-1424-4>

Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Beltz Verlag.

Mayring, P. (2000). *Qualitative Inhaltsanalyse. Forum Qualitative Sozialforschung*, 1(2). <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002204>.

Rappold, E. Juraszovich, B. (2019). *Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich*. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Wien. <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=722>

Sorber, M. Teigelake, B. (2022). *Ein Leben lang in der Pflege. Ressourcen für das Älterwerden im Pflegeberuf*. BGW Forschung, Hamburg. <https://www.bgw-online.de/resource/blob/78430/7c789b1ead4cec7cebf5eb95a4ade2e2/bgw04-09-017-ein-leben-lang-in-der-pflege-data.pdf>

Werner, M. & Vogt S. (2014). *Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse* [Seminararbeit, Fachhochschule Köln]. [https://www.th-koeln.de/mam/bilder/hochschule/fakultaeten/f01/skript\\_interviewsqualinhaltsanalysefertig-05-08-2014.pdf](https://www.th-koeln.de/mam/bilder/hochschule/fakultaeten/f01/skript_interviewsqualinhaltsanalysefertig-05-08-2014.pdf)

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Forschungsablauf bei der Durchführung von qualitativen Interviews und Auswertung der qualitativen Inhaltsanalyse .....	6
---	---

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Interviewpartner*innen .....	9
Tabelle 1: Definierte Ober- und Unterkategorien .....	15

# Anhang

**Information und Einwilligungserklärung zur Teilnahme an einem Interview im Rahmen einer Bachelorarbeit zu Fluktuation der Berufsgruppe des gehobenen Diensts in der Gesundheits- und Krankenpflege: Die Veränderung der Bedürfnisse im Lauf des Arbeitslebens**

Sehr geehrte\*r Teilnehmer\*in!

Mein Name ist Susanna Hajder und ich bin Studierende\*r des Studiengangs Aging Services Management an der Ferdinand Porsche FERNFH in Wiener Neustadt. Ich lade Sie ein, im Zuge meiner Bachelorarbeit zum Thema:

**Fluktuation der Berufsgruppe des gehobenen Diensts in der Gesundheits- und Krankenpflege: Die Veränderung der Bedürfnisse im Lauf des Arbeitslebens**

an der Ferdinand Porsche FERNFH, an einem Interview teilzunehmen.

**Ihre Teilnahme erfolgt freiwillig. Sie können jederzeit ohne Angabe von Gründen aufhören. Die Ablehnung der Teilnahme oder ein vorzeitiges Beenden hat keine nachteiligen Folgen für Sie.**

Bitte lesen Sie den folgenden Text sorgfältig durch und bestätigen Sie die Einwilligung zur Teilnahme nur

- wenn Sie Art und Ablauf dieser Studie vollständig verstanden haben,
- wenn Sie bereit sind, der Teilnahme zuzustimmen und
- wenn Sie sich über Ihre Rechte als Teilnehmer\*in an dieser Studie im Klaren sind.

**1. Was ist der Zweck der Studie?**

Es gilt herauszufinden ob und wie sich die Bedürfnisse von Intensivkrankenschwestern im Laufe ihres Berufslebens verändern

**2. Wie läuft die Studie ab?**

Nach der literaturgestützten Bachelorarbeit I ergaben sich, einige weitere Überlegungen, welche anhand der vorhandenen Literatur nicht weiter behandelt, werden konnten.

Daher wird für diese zweite Bachelorarbeit eine empirische Betrachtung der Themen vorgesehen. Anhand der bereits erworbenen Eindrücke wurden Rahmenbedingungen festgelegt und ein qualitativer Interviewleitfaden erstellt.

Dieser sieht Interviews mit sechs Mitarbeiter\*innen des gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege vor. Die Interviewpartner\*innen stammen alle aus einem Privatkrankenhaus und haben Erfahrung in mehreren Settings. Darunter zählt die Bettenstation, der Aufwachraum und die Intensivpflegeeinheit, sowie OP und Anästhesie. Da es sich um ein kleines Haus handelt haben einige Mitarbeiter\*innen in mehreren Funktionsbereichen gearbeitet. Jeweils zwei der Mitarbeiter\*innen in der gleichen Altersgruppe werden befragt (20-35, 35-50, 50-65). Die Dauer des Interviews soll ca. 15 Minuten betragen.

Nach der Transkription der Gespräche wird das vorhandene Textmaterial nach Mayring analysiert, aufbereitet und in Kategorien unterteilt, um so die Forschungsfrage zu beantworten. Diese Art der Auswertung wurde gewählt, da anhand der erstellten Überkategorien eine übersichtliche Darstellung der Ergebnisse erfolgen kann.

### **3. Welche Risiken gibt es und wie kann die Teilnahme vorzeitig beendet werden?**

Die Teilnahme ist mit keinen Risiken für Sie verbunden und Sie können jederzeit auch ohne Angabe von Gründen aus der Studie ausscheiden.

### **4. Datenschutz**

Im Rahmen dieser Studie werden Daten über Sie erhoben und verarbeitet werden. Es ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen

- 1) jenen personenbezogenen Daten, anhand derer eine Person direkt identifizierbar ist (z.B. Name, Geburtsdatum, Adresse, Sozialversicherungsnummer, Bild- oder Tonbandaufnahmen, ...).
- 2) pseudonymisierten personenbezogenen Daten, das sind Daten, bei denen alle Informationen, die direkte Rückschlüsse auf die konkrete Person zulassen, entweder entfernt oder durch einen Code (z. B. eine Zahl) ersetzt oder (z.B. im Fall von Bildaufnahmen) unkenntlich gemacht werden. Es kann jedoch trotz Einhaltung dieser Maßnahmen nicht vollkommen ausgeschlossen werden, dass es zu einer Re-Identifizierung kommt.
- 3) anonymisierten Daten, bei denen eine Rückführung auf die konkrete Person ausgeschlossen werden kann.

Zugang zu den Daten anhand derer Sie direkt identifizierbar sind (siehe Punkt 1), hat nur die Autorin der Bachelorarbeit. Die Daten sind gegen unbefugten Zugriff geschützt. Sämtliche Personen, die Zugang zu diesen Daten erhalten, unterliegen im Umgang mit den Daten den geltenden nationalen Datenschutzbestimmungen und/oder der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Die Weitergabe der Daten an den\*die Betreuer\*in der Bachelorarbeit zum Zweck der Begutachtung der Arbeit erfolgt nur in pseudonymisierter oder anonymisierter Form. Auch für die Bachelorarbeit oder etwaige Publikationen werden nur die pseudonymisierten oder anonymisierten Daten verwendet.

Der Code, der eine Zuordnung der pseudonymisierten Daten zu Ihrer Person ermöglicht, wird nur von der Autorin der Bachelorarbeit aufbewahrt.

Im Rahmen dieser Studie ist keine Weitergabe von Daten in Länder außerhalb der EU vorgesehen.<sup>1</sup>

Ihre Einwilligung bildet die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten. Sie können Ihre Einwilligung zur Erhebung und Verarbeitung Ihrer Daten jederzeit widerrufen. Nach Ihrem Widerruf werden keine weiteren Daten mehr über Sie erhoben. Die bis zum Widerruf erhobenen Daten können allerdings weiter im Rahmen dieser Studie verarbeitet werden.

Nach der DSGVO stehen Ihnen grundsätzlich die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit und Widerspruch zu, soweit dem nicht andere gesetzliche Vorschriften widersprechen.

Sie haben auch das Recht, bei der österreichischen Datenschutzbehörde eine Beschwerde über den Umgang mit Ihren Daten einzubringen ([www.dsb.gv.at](http://www.dsb.gv.at)).

Die voraussichtliche Dauer der Bachelorarbeit ist bis Mai 2024. Die Dauer der Speicherung der erhobenen Daten über das Ende der Studie hinaus ist durch Rechtsvorschriften geregelt und beträgt 10 Jahre.

Falls Sie Fragen zum Datenschutz in dieser Studie haben, wenden Sie sich zunächst an mich. Ich kann Ihr Anliegen ggf. an die Personen, die für den Datenschutz verantwortlich sind, weiterleiten.

Datenschutzbeauftragter der FERNFH: [datenschutz@fernfh.ac.at](mailto:datenschutz@fernfh.ac.at)

---

<sup>1</sup> Beachten Sie hierbei bitte lediglich, dass im Falle der Verwendung der Software MS Teams für das Interview nicht gänzlich ausgeschlossen werden kann, dass Daten des Interviews seitens Microsofts an Dritte (allenfalls auch in Drittstaaten) weitergegeben werden könnte. Für weitere Informationen hierzu siehe die Datenschutzerklärung von Microsoft: <https://privacy.microsoft.com/de-de/privacystatement>.

**5. Möglichkeit, weitere Fragen zu stellen:**

Für weitere Fragen im Zusammenhang mit dieser Studie stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. Auch Fragen, die Ihre Rechte als Teilnehmer\*in an dieser Studie betreffen, werden Ihnen gerne beantwortet.

Name der Kontaktperson: Susanna Hajder

Erreichbar unter: E-Mail: wimmer.susannapaola@gmail.com

Telefon: 0678/1313479

**6. Einwilligungserklärung**

Name des\*der Teilnehmer\*in: \_\_\_\_\_

Ich erkläre mich bereit, an einem Interview im Rahmen der Bachelorarbeit von Susanna Hajder teilzunehmen.

Ich habe den Text der Studieninformation und Einwilligungserklärung, der insgesamt 4 Seiten umfasst, gelesen. Aufgetretene Fragen wurden mir verständlich und genügend beantwortet. Ich hatte ausreichend Zeit, mich zu entscheiden. Ich habe zurzeit keine weiteren Fragen mehr.

Ich behalte mir jedoch das Recht vor, die Teilnahme jederzeit zu beenden, ohne dass mir daraus Nachteile entstehen. Ich behalte mir außerdem das Recht vor, meine Einwilligung zur Erhebung und Verarbeitung meiner Daten zu einem späteren Zeitpunkt zu widerrufen.

Ich stimme ausdrücklich zu, dass meine im Rahmen dieser Studie erhobenen Daten wie im Abschnitt „Datenschutz“ dieses Dokuments beschrieben, verwendet werden.

Eine Kopie der Studieninformation und Einwilligungserklärung habe ich erhalten. Das Original verbleibt bei der Autorin der Bachelorarbeit.

.....  
(Datum und Unterschrift der\*des Teilnehmer\*in)

.....  
(Datum und Unterschrift Susanna Hajder)

## Transkription von Interviews

Die Regel am Studiengang ist, dass ausnahmslos jedes Interview vollständig transkribiert werden muss.

D.h. Die Interviews müssen aufgezeichnet (z.B. mit dem Handy oder einem MP3-Player) und dann vollständig vertextet werden. Die Transkripte müssen der Betreuer\*in pseudonymisiert übergeben werden (d.h. der Name, die Firma, der Wohnort, etc. werden durch Buchstaben- und Zahlencodes ersetzt). In der Regel werden Transkripte der Bachelorarbeit nicht beigelegt.

Das Transkript wird mit einem Code (z.B. INT1 – für Interview 1) und Zeilennummern versehen, um bei der Analyse auf diese verweisen zu können. Damit finden Sie problemlos Textteile aus der Analyse im Originaltranskript und Ihre Analyse wird dadurch nachvollziehbar.

### Transkriptionsregeln<sup>1</sup>

1. Transkribieren Sie wörtlich und nicht zusammenfassend. Sog. "leichte Glättung": d.h. sog. "breiten Dialekt" korrigieren, Beibehalten von: umgangssprachlichen Ausdrucksweisen, Mundart, falsche Satzstellung, falsche Ausdrucksweise.
2. Jedes Statement, das die Identifizierung der interviewten Person ermöglichen würde (z.B. Namen, Orte, berufliche Stellung) müssen pseudonymisiert werden und in Klammer gesetzt werden, z.B. Frau [Name], in [Ort].
3. Angefangene, aber abgebrochene Wörter oder Sätze sowie Stottern können weggelassen werden; auch "ähs" etc. zur besseren Lesbarkeit. Wortverdoppelungen werden nur dann transkribiert, wenn sie zur Betonung verwendet wurden ("Das ist sehr, sehr wichtig für mich.") Halbe Sätze werden transkribiert.
4. Zeichensetzung wird zur besseren Lesbarkeit geglättet. Kurzes Brechen der Stimme oder zweideutige Betonungen werden bevorzugt durch Punkte statt durch Beistriche gekennzeichnet.
5. Pausen werden durch Auslassungspunkte in Klammer angegeben (...).
6. Besonders betonte Wörter werden in Großbuchstaben geschrieben.
7. Emotionale Äußerungen (lachen, Seufzer) oder Unterbrechungen (z.B. durch ein Telefongespräch) werden in Klammer transkribiert.
8. Unverständliche Wörter werden folgendermaßen transkribiert: *(inc.)*. Ev. Grund dazu angeben: *(inc., Handy läutet)* oder *(inc., Mikrofonstörung)*. Wenn Sie ein bestimmtes Wort vermuten, dann geben Sie das Wort in Klammer dazu an mit Fragezeichen.
9. Der\*die Interviewer\*in wird mit "I:" gekennzeichnet, die interviewte Person durch "B:" (für Befragte\*r). Bei mehreren befragten Personen, wird zusätzlich zu "B" eine Nummer angegeben.

---

<sup>1</sup> Dresing, T., Pehl, T. & Schmieder, C. (2015). *Manual (on) Transcription. Transcription Conventions, Software Guides and Practical Hints for Qualitative Researchers*. 3rd English Edition. Online: <http://www.audiotranskription.de/english/transcription-practicalguide.htm>

Fuß, S. & Karbach, U. (2014). *Grundlagen der Transkription. Eine praktische Einführung*. Verlag Barbara Budrich.

## **7. Interviewleitfaden**

### **1.) Einleitung und Beginn des Gespräches**

- Vorstellung der Gesprächsteilnehmer
- Klärung der Rahmenbedingungen
- Datenschutzerklärung

### **2.) Fragen zum Intervieweinstieg**

- Wie alt sind Sie und wie lange arbeiten Sie schon im gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege?
- Haben Sie sich in Ihrer Berufslaufbahn schon einmal überlegt den Beruf zu wechseln, oder waren damit unzufrieden?

### **3.) Schlüsselfragen**

- In welcher Phase Ihres Berufslebens haben sie überlegt den Beruf zu wechseln, oder wann waren Sie damit unzufrieden?
- Was war ausschlaggebend um doch im Beruf zu verbleiben, oder was brachte Verbesserung?
- Auf welchen Ebenen wurden in Ihrem Berufsleben schon Maßnahmen zur Mitarbeiter\*innenbindung gesetzt, um Fluktuation zu verhindern? (Arbeitgeber\*innen, Arbeitnehmer\*innen, betr. Gesundheitsförderung...)
- Worauf legen Sie in Bezug auf Mitarbeiter\*innenbindung besonders viel wert?
- Welche Handlungen kann ein Unternehmen setzen, um Ihnen, das Gefühl von Respekt zu vermitteln?
- Wann fühlen Sie sich im Job besonders belastet?
- Wann fühlen sie sich nicht respektiert?
- Hat ihr Alter und Ihre Berufserfahrung in Anbetracht dieser Thematik etwas verändert?

### **4.) Kurze Zusammenfassung des Interviews**

### **5.) Danksagung und klären des weiteren Vorgehens**