

Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg
Fakultät Life Sciences
Studiengang Gesundheitswissenschaften

Zeitarbeit auf intensivmedizinischen Stationen

-Bachelorarbeit-

Tag der Abgabe: 27.02.2014

Vorgelegt von: Daniel Lenhardt

Erstprüferin: Prof. Dr. Zita Schillmöller

Zweitprüferin: Dipl. Gesundheitswirtin Stephanie Ohloggen

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Zeitarbeit in Deutschland	3
2.1 Der Begriff Zeitarbeit.....	3
2.2 Entwicklungen der Zeitarbeitsbranche	4
2.3 Dreiecksverhältnis der Arbeitnehmerüberlassung	6
2.4 Gesetzlichen Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung	7
2.5 Der ökonomische Nutzen von Zeitarbeitsfirmen.....	10
2.6 Zeitarbeit im Gesundheitswesen	11
3. Belastungen und Anforderungen an das Pflegepersonal	13
3.1 Arbeitsbelastungen	13
3.2 Steigende Arbeitsbelastungen des Pflegepersonals	15
4. Die empirische Untersuchung	17
4.1 Angaben zum Unternehmen	17
4.2 Fragestellung und Hypothese	18
4.3 Methodenwahl	19
4.4 Fragebogenaufbau.....	19
4.5 Pretest des Fragebogens.....	20
4.6 Vorbereitung und Durchführung der Studie	21
5. Darstellung der Ergebnisse	22
5.1 Beschreibung der befragten Pflegekräfte	22
5.2 Angaben zur Zeitarbeit.....	23
5.3 Angaben zur Arbeitsbelastung der Stammebelegschaft.....	26
5.4 Angaben zur Arbeitsbelastung und Zeitarbeit.....	29
5.5 Bivariate Analyse:	34
6. Diskussion	35
6.1 Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse	35
6.2 Beantwortung der Fragestellung	37
6.4 Mögliche Fehlerquellen	38
6.3 Fazit.....	39
Literaturverzeichnis	40
Internetquellen	42
Anhang	43

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Zeitarbeitskräfte in Deutschland	5
Abbildung 2: Dreiecksverhältnis der Arbeitnehmerüberlassung	7
Abbildung 3: Beschäftigte der Zeitarbeit nach Berufsgruppen in Prozent	12
Abbildung 4: Einsatz von Zeitarbeitskräften in den letzten 4 Wochen	23
Abbildung 5: Persönliche Arbeitsbelastung der Stammebelegschaft in %	26
Abbildung 6: Einschätzung der Personalbesetzung durch die Stammebelegschaft in %	27
Abbildung 7: Unterstützung durch Zeitarbeitskräfte	29
Abbildung 8: Prozentuale Angabe der Unterstützung durch Zeitarbeitskräfte	30
Abbildung 9: Belastung durch Zeitarbeitskräfte	30
Abbildung 10: Prozentuale zusätzliche Belastung durch Zeitarbeitskräfte	31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Reformierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes	9
Tabelle 2: Soziodemographische Daten der befragten Pflegekräfte	22
Tabelle 3: Kreuztabelle	32
Tabelle 4: Rangkorrelation nach Spearman	34

1. Einleitung

Die Zeitarbeit rückte in den vergangenen Jahren aufgrund ihrer wachsenden Bedeutung auf dem deutschen Arbeitsmarkt zunehmend mehr in das Interesse der Öffentlichkeit. Ein Grund hierfür ist, dass die Zeitarbeitsbranche in diesen Jahren ein starkes Wachstum zu verzeichnen hatte. Im August 2011 waren in Deutschland 927.000 Zeitarbeitskräfte in der Zeitarbeitsbranche beschäftigt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013, S. 6). Experten rechnen damit, dass die Beschäftigungsanzahl der Branche in den kommenden Jahren auf über eine Millionen Zeitarbeitskräfte ansteigt (vgl. Moitz 2013, S. 8). Die Gründe für den Aufschwung der Branche sind vielfältig: Zum einen haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen gegenüber der Branche zum Positiven modifiziert und zum anderen steigt der Bedarf von Unternehmen an flexiblem Personal aufgrund des ebenfalls ansteigenden Kosten- und Wettbewerbsdrucks. Des Weiteren wird die Zeitarbeit genutzt, um personelle Engpässe ausgleichen zu können (vgl. Burda, Kvasnicka 2005, S. 3). Traditionell war es in der Regel der Fall, dass vor allem seitens der Industrie und des gewerblichen Bereichs eine hohe Nachfrage an die flexible Beschäftigungsform zur Erledigung von Hilfstätigkeiten stellte. Dies änderte sich in den vergangenen Jahren und innerhalb der Dienstleistungsbranche wuchs somit das Interesse an Zeitarbeitskräften. Im Jahr 2011 waren 30 Prozent der Zeitarbeitskräfte im Dienstleistungssektor tätig (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013, S. 13).

Die aktuelle Arbeitswelt ist geprägt von dynamischen und komplexen Anforderungen – sowohl für die Beschäftigten als auch für die Unternehmen. Vor großen Herausforderungen steht insbesondere der Gesundheitssektor. Die Arbeitssituation der Pflegekräfte rückt zusehends in das öffentliche Interesse. Eine bedeutende Rolle spielen zum einen die ökonomische Krise im Gesundheitswesen und zum anderen die steigende Nachfrage von Gesundheitsdienstleistungen. Durch den ansteigenden Kosten- und Wettbewerbsdruck werden in Krankenhäusern immer mehr Planstellen vor allem im Bereich der Pflege rationalisiert (vgl. Bräutigam et al. 2010, S. 6 ff.). Die Auswirkung auf die Pflegekräfte sind gravierend, denn somit sind diese einer steigenden Arbeitsbelastung ausgesetzt (vgl. Pflerthermometer 2012, S. 5 f.).

Da die Zeitarbeitsbranche, wie bereits erwähnt, zunehmend mehr an Bedeutung im Gesundheitssektor gewinnt und die Arbeitsbelastung der Pflegekräfte in Krankenhäusern ebenfalls steigt, ist es das Ziel der vorliegenden Bachelorarbeit, aufzuklären, ob Zeitarbeitskräfte einen Einfluss auf die Arbeitsbelastung von Pflegekräften in komplexen Bereichen, beispielsweise die Intensivmedizin, darstellen. Zum Thema „Zeitarbeit im Gesundheitswesen und deren Auswirkung auf die Arbeitsbelastung von Pflegekräften“ existieren bislang wenige Studien und Forschungsergebnisse. Nachdem im ersten Teil der Bachelorarbeit durch eine umfangreiche Literatur- und Internetrecherche ein Überblick über die Strukturen der Zeitarbeit und ihre stetig wachsende Bedeutung auf dem deutschen Arbeitsmarkt sowie im Gesundheitswesen gegeben und der Gesundheitssektor sowie die derzeitige Arbeitsbelastung von Pflegekräften beschrieben wurden, soll im zweiten Teil der Arbeit eine Studie zum o.g. Thema durchgeführt werden. Anhand einer Querschnittstudie im Albertinen-Krankenhaus soll durch einen standardisierten Fragebogen ermittelt werden, ob Zeitarbeitskräfte in komplexen Bereichen wie auf den intensivmedizinischen Stationen eine Be- bzw. Entlastung für die jeweilige Stammebelegschaft darstellen. Fokussiert in dieser Studie wird indes das Pflegepersonal. Zu berücksichtigen ist, dass es sich in der vorliegenden Arbeit um eine Pilotstudie handelt und die Daten als Planungsgrundlage für weitere Studien dienen.

2. Zeitarbeit in Deutschland

In den vergangenen 20 Jahren fand ein Wandel auf dem deutschen Arbeitsmarkt statt. Die Zeitarbeitsbranche etablierte sich vollständig auf dem Arbeitsmarkt und entwickelte sich hin zu einem modernen und gesellschaftspolitisch akzeptierenden Arbeitsmodell. Im folgenden Kapitel soll eine Einführung in den Bereich der Zeitarbeitsbranche erfolgen. Zunächst wird der Begriff Zeitarbeit definiert und auch die Entwicklung der Zeitarbeitsbranche in Deutschland wird erläutert. Anhand des charakteristischen Dreieckverhältnisses der Zeitarbeit werden die Funktionsweisen zwischen Verleihunternehmen, Entleihunternehmen und der Zeitarbeitskraft dargestellt. Mögliche Gründe des dynamischen Wachstums der Zeitarbeitsbranche sind auf die historische Entwicklung unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen und sind Gegenstand des folgenden Kapitels. Der ökonomische Nutzen von Zeitarbeitsfirmen für die jeweiligen Entleihunternehmen wird darauf folgend kurz dargestellt. Am Ende des Kapitels werden aktuelle Zahlen zum Thema Zeitarbeit im Gesundheitswesen vorgestellt.

2.1 Der Begriff Zeitarbeit

Für das Arbeitsmodell der „Zeitarbeit“ werden in Deutschland verschiedene Synonyme verwendet. So werden unter anderem die Wörter wie „Personalleasing“, „Arbeitnehmerüberlassung“, „Fremdarbeitnehmer“ oder „Leiharbeit“ verwendet (vgl. Gutmann, Kilian 2011, S. 15). Im gewerkschaftlichen Bereich wird oftmals von „Leiharbeit“ gesprochen, während im juristischen Bereich die „Arbeitnehmerüberlassung“ verwendet wird. Von der Zeitarbeitsbranche wird der Begriff „Zeitarbeit“ favorisiert und ist in der Gesellschaft am gebräuchlichsten (vgl. Böhm et al. 2008 S.12).

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz definiert die Zeitarbeit wie folgt:

„Werden Arbeitnehmer Dritten zur Arbeitsleistung überlassen und übernimmt der Überlassende nicht die üblichen Arbeitgeberpflichten oder das Arbeitgeberrisiko (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3), so wird vermutet, daß der Überlassende Arbeitsvermittlung betreibt“ (AÜG § 1 Abs. 2).

Im Verlauf der vorliegenden Arbeit werden wechselseitig die o.g. Begriffe für Zeitarbeit angewandt. Des Weiteren werden Synonyme für die Zeitarbeitnehmer/Innen wie „Zeitarbeitskraft“ und „Leiharbeitnehmer/Innen“ verwendet.

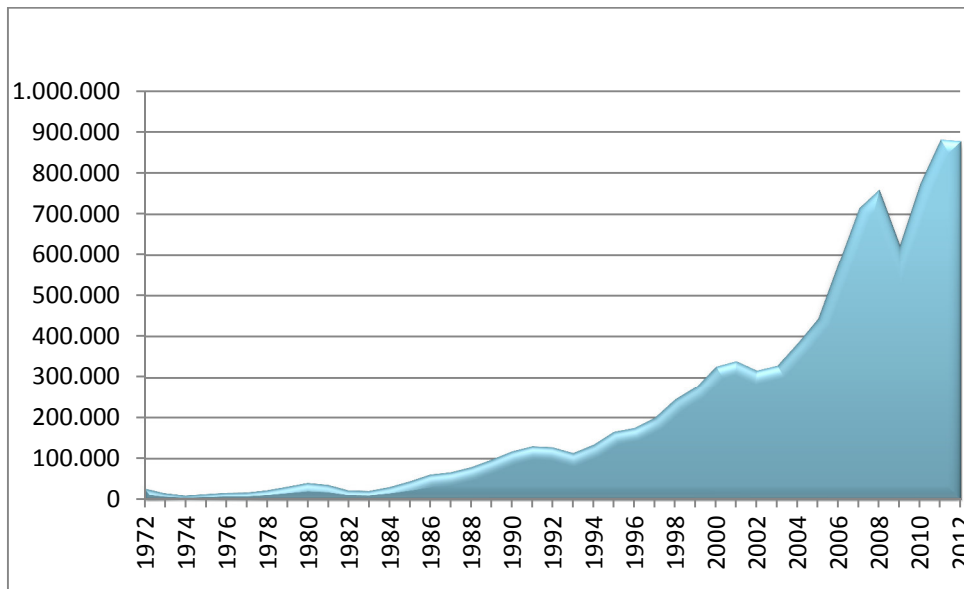
2.2 Entwicklungen der Zeitarbeitsbranche

In den vergangenen Jahren ist die Arbeitnehmerüberlassung zu einem wesentlichen Bestandteil des deutschen Arbeitsmarkts geworden. Grund des Bedeutungsgewinns der Zeitarbeit ist die überaus dynamische Entwicklung. Seit Beginn der Zeitarbeitsbranche in den 1970er Jahren war sie 20 Jahre lang eher eine Randerscheinung mit weniger als 100.000 Beschäftigten. Dies änderte sich in den 1990er Jahren und in der Branche begann ein regelrechter Beschäftigungsboom (vgl. Moitz 2013, S. 8). Somit nahm Ende der 1990er Jahre die Zahl der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung auf über 300.000 Personen zu. Im Zuge der Harz-Reformen und dem konjunkturellen Aufschwung ab dem Jahr 2003 kam es in der Branche zu einer weiteren Expansion. Wie in der Abbildung 1 verdeutlicht wird, hat sich der Anteil der Zeitarbeitnehmer/Innen zwischen den Jahren 2003 und 2007 an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten annähernd verdoppelt. Ende des Jahres 2007 beschäftigten die verschiedensten Zeitarbeitsunternehmen ca. 730.000 Zeitarbeitnehmer/Innen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013, S. 5).

Konjunkturerinbrüche wie die Finanz- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008/2009 führten innerhalb kürzester Zeit in der Zeitarbeit zu einem starken Beschäftigungsrückgang. Im April 2009 sank die Beschäftigungszahl der Zeitarbeitnehmer/Innen auf 580.000 Beschäftigte. Durch die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 wurde die Zeitarbeitsbranche um drei Jahre zurückgeworfen, wie in Abbildung 1 ebenfalls dargestellt wird (vgl. Moitz 2013, S. 8). Nach der Finanz- und Wirtschaftskrise erholte sich die Branche sehr schnell, im Dezember 2010 beschäftigten die Zeitarbeitsunternehmen bereits 823.000 Zeitarbeiter/Innen und im August 2011 erreichte die Zahl der Beschäftigten mit 927.000 ihren bisherigen Höchststand (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013, S. 6). Der steigende Entwicklungstrend ist kein Zufall: Zum einen wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zum Vorteil der Branche regelmäßig modifiziert und zum anderen führte die konjunkturelle Entwicklung zu einer gestiegenen

Nachfrage nach Zeitarbeitskräften. Deshalb rechnen zahlreiche Experten damit, dass die Beschäftigungszahl in der Zeitarbeitsbranche in den kommenden Jahren auf über eine Million Beschäftigte ansteigen wird (vgl. Moitz 2013, S. 8).

Abbildung 1: Entwicklung der Zeitarbeitskräfte in Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an die Bundesagentur für Arbeit 2013, S.6

Durch die hohe Nachfrage an Zeitarbeitskräften resultierte, dass sich zahlreiche Verleihbetriebe in den letzten Jahren gegründet haben. Die Anzahl der Verleihbetriebe ist in der Zeit von 2007 bis hin zum Jahr 2012 um ca. 27 Prozent gestiegen. Im Dezember 2012 wurden durch die Zeitarbeitsstatistik der Bundesagentur für Arbeit rund 18.000 Verleihbetriebe gezählt. Die notierten Verleihbetriebe werden von natürlichen oder juristischen Personen geführt, welche eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung besitzen. Im Jahr 2012 hatten von den 18.000 Verleihbetrieben genau 54 Prozent weniger als 20 Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung, 35 Prozent hatten 20 bis unter 100 Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung und lediglich in elf Prozent der Verleihbetriebe waren 100 Zeitarbeitnehmer/Innen und mehr beschäftigt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013, S. 7).

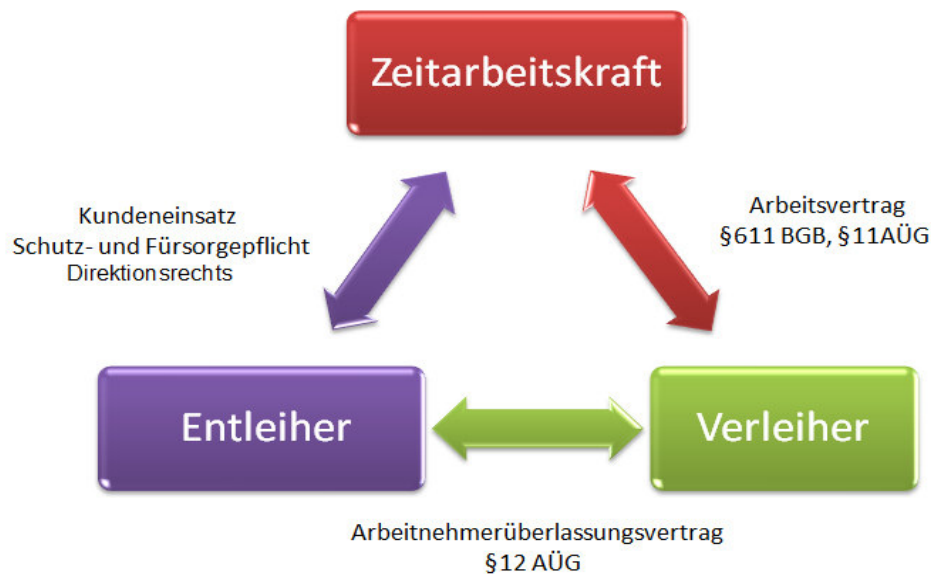
2.3 Dreiecksverhältnis der Arbeitnehmerüberlassung

Die Zeitarbeit wird charakterisiert durch die Beteiligung von mindestens drei Vertragsparteien. Die einzelnen Vertragsparteien setzen sich aus dem / der Zeitarbeiter/In (Leiharbeiter/In), dem Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher) und dem Kundenunternehmen (Entleiher) zusammen, damit entsteht das sogenannte Dreiecksverhältnis der Zeitarbeit (siehe Abbildung 2).

Durch das Dreiecksverhältnis entstehen für die einzelnen Parteien aufgrund von Verträgen Rechte und Pflichten, indem einem Kundenunternehmen (Entleiher) eine Arbeitskraft (Leiharbeiter/In) von einem Arbeitgeber (Verleiher) zur Erbringung von Arbeitsleistung für einen Zeitraum überlassen werden). In dieser Konstellation besteht ein Arbeitsvertrag – nach dem § 611 BGB in Verbindung mit dem § 11 AÜG – zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitskraft. Im Arbeitsvertrag werden die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis geregelt (vgl. Egle und Nagy 2008, S. 479).

Des Weiteren besteht zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher) und dem Kundenunternehmen (Entleiher) ein weiterer Vertrag, der sog. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nach §12 AÜG. In diesem Vertrag werden z.B. der Einsatzort, die Rechnungsstellung, der Stundenverrechnungssatz, die Qualifikation des Mitarbeiters und weitere Punkte geregelt. Wenngleich für die Zeitarbeitskraft (Leiharbeiter) und das Kundenunternehmen (Entleiher) keine arbeitsvertragliche Verpflichtung existiert, besteht dennoch eine Schutz- und Fürsorgepflicht vom Entleiher gegenüber dem Leiharbeiter/In. Das arbeitsvertragliche Direktionsrecht übt das Zeitarbeitsunternehmen gegenüber den Zeitarbeitnehmern aus. Durch den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag wird ein Teil des Weisungs- und Direktionsrechts an das Kundenunternehmen weitergegeben. (vgl. Egle und Nagy 2008, S. 480).

Abbildung 2: Dreiecksverhältnis der Arbeitnehmerüberlassung



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Düsseldorf et al. 2013, S. 22

2.4 Gesetzlichen Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung

Die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung wurde in der Bundesrepublik Deutschlands erstmals im Jahre 1972 geregelt. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte der deutsche Staat ein Monopol auf die Arbeitnehmerüberlassung und privaten Unternehmen war es zudem gesetzlich verboten, Zeitarbeiter/Innen an Unternehmen zu vermitteln. Dieses Monopol wurde durch die Bundesanstalt für Arbeit ausgeübt. Damit Unternehmen betriebliche personelle Engpässe kurzfristig besetzen konnten, wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) einmütig vom Bundestag am 12. Oktober 1972 verabschiedet. Nach der Verabschiedung des Gesetzes entwickelte sich die Branche der Zeitarbeit außerordentlich dynamisch (vgl. Düsseldorf et al. 2013, S. 22).

Mit der Gesetzeseinführung wurde die Arbeitnehmerüberlassung rechtlich geregelt und somit entstand der erste Grundstein für die moderne Arbeitnehmerüberlassung. Die Leitidee des Gesetzes bestand darin, einen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Mindestschutz der Arbeitskräfte von Leiharbeitsunternehmen zu gewährleisten, indem Zeitarbeitsunternehmen von der Bundesagentur für Arbeit eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen

Arbeitnehmerüberlassung benötigen und einer regelmäßigen Kontrollauskunft unterliegen (vgl. Böhm 2013, S. 3).

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz von 1972 regelte erstmals die Höchstüberlassungsdauer, die Vergabe der Konzession, das Synchronisations-, Wiedereinstellungs- und Befristungsverbot sowie die Lohnfortzahlung.

- Die Höchstüberlassungsdauer von Zeitarbeitskräften in einem Kundenunternehmen durfte maximal drei Monate betragen, dies diente zum Schutz der Stammebelegschaft des Kundenunternehmens.
- Das Synchronisationsverbot verhinderte, dass Zeitarbeitsunternehmen die Arbeitskräfte lediglich für die Dauer eines begrenzten Einsatzes in einem Kundenunternehmen einstellten.
- Das Wiedereinstellungsverbot untersagte es Zeitarbeitsfirmen, eine Arbeitskraft innerhalb von drei Monaten zu entlassen und erneut einzustellen.
- Für den Erhalt einer Konzession der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung war es vonnöten, dass die Zeitarbeitsfirmen einer regelmäßigen Kontrollauskunft der Bundesanstalt für Arbeit unterliegen.
- Für die Lohnfortzahlung bei mangelnder Auftragslage sowie im Krankheitsfall musste das Zeitarbeitsunternehmen aufkommen.

Diese Regelungen sollten sicherstellen, dass die Verleihbetriebe und nicht die Zeitarbeitnehmer das Arbeitsrisiko zu tragen haben (vgl. Düsseldorf et al. 2013, S. 23 f.).

Nach dem Regierungswechsel im Jahre 1982 wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erstmals seit zehn Jahren modifiziert. Unter anderem betrafen die Änderungen folgende Punkte:

Tabelle 1: Reformierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Datum	Änderung
01.01.1982	<ul style="list-style-type: none"> • Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe
Ab 01.05.1885	<ul style="list-style-type: none"> • Die Überlassungshöchstdauer wurde von drei auf sechs Monate verändert.
Ab 01.01.1994	<ul style="list-style-type: none"> • Die Überlassungshöchstdauer wurde von sechs auf neun Monate verändert. • Das Synchronisationsverbot für schwer vermittelbare Arbeitslose wurde aufgehoben.
Ab 01.04.1997	<ul style="list-style-type: none"> • Die Überlassungshöchstdauer wurde von neun auf zwölf Monate verändert. • Erlaubnis einmaliger Befristung ohne sachlichen Grund • Wiederholte Zulassung einer aufeinanderfolgenden Befristung mit demselben Leiharbeiter • Zulassung der Synchronisation von Ersteinsatz und Arbeitsvertrag beim erstmaligen Verleih
Ab 01.01.2002	<ul style="list-style-type: none"> • Die Überlassungshöchstdauer wurde von neun auf zwölf Monate verändert. • Gleichbehandlungsgrundsatz nach zwölf Monaten
Ab 01.01.2003	<ul style="list-style-type: none"> • Wegfall des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots • Wegfall der Überlassungshöchstdauer • Lockerung des Entleihverbots im Bauhauptgewerbe • Gleichbehandlungsgrundsatz
Ab 01.01.2012	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung einer Lohnuntergrenze

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Böhm 2013, S. 3 ff. ; Bundesagentur für Arbeit, 2013 S.5 f.

2.5 Der ökonomische Nutzen von Zeitarbeitsfirmen

In Deutschland arbeiten durchschnittlich 52 Prozent aller Unternehmensbranchen und Unternehmensgrößen mit mindestens einem Angestellten aus der Arbeitnehmerüberlassung (vgl. Hüther 2012, S. 22). Durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften entsteht eine frei disponierbare Personalreserve, welche die Kundenunternehmen als flexibles Instrument der Personalanpassung nutzt. Der Einsatz von Zeitarbeitskräften ermöglicht es den Kundenunternehmen, ihre Arbeitsnachfrage ohne kostenaufwendige und zeitintensive Such- und Auswahlverfahren unmittelbar und bedarfsgerecht zu decken. Dabei kann das Kundenunternehmen jederzeit die Zeitarbeitskraft ohne Kündigungsvorschriften bei dem Zeitarbeitsunternehmen abmelden. Der Kündigungsschutz sowie die vereinbarte Entlohnung beschränken die personalpolitischen Handlungsspielräume der Unternehmen. Durch ein normales Arbeitsverhältnis entstehen für Unternehmen durch den Produktionsfaktor Arbeit fixe Personalkosten. Die Personalkosten, die für eine Zeitarbeitskraft im Kundenunternehmen anfallen, stellen variable Kosten dar somit kann das Kundenunternehmen die Personalkosten flexibel gestalten (vgl. Burda, Kvasnicka 2005, S. 2 f.). Die flexible Personalanpassung wird häufig aus Unternehmenssicht bei einem saisonbedingten Arbeitskräftebedarf, schwankenden Auftragseingängen, urlaubs- bzw. krankheitsbedingten Personalengpässen sowie dem daraus resultierenden Fachkräftemangel genutzt. Die vorhandene Stammbesetzung kann dies mitunter nur begrenzt mittels Überstunden ausgleichen. Durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften können die fehlenden Kapazitäten kompensiert werden (vgl. Burda, Kvasnicka 2005, S. 3). Gemäß Hüther (2012, S. 24) werden weitere Gründe für die Arbeitnehmerüberlassung genannt. Unter anderem die Erprobung neuer Arbeitskräfte von Zeitarbeitsfirmen sowie die Deckelung offener Kapazitäten durch den Einsatz von qualifizierten Arbeitskräften. Überdies wird die Stammbesetzung durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften stabilisiert. Hüther (2012, S. 26 f.) begründete dies damit, dass z.B. die Unternehmen, die trotz Auftragsflaute nach der Finanz- und Wirtschaftskrise mit Zeitarbeitsfirmen zusammengearbeitet haben, keine gravierende Einschnitte in der Stammbesetzung zu verzeichnen hatten, da sie die Möglichkeiten hatten, die flexible Arbeitsform der Zeitarbeit variabel einzusetzen.

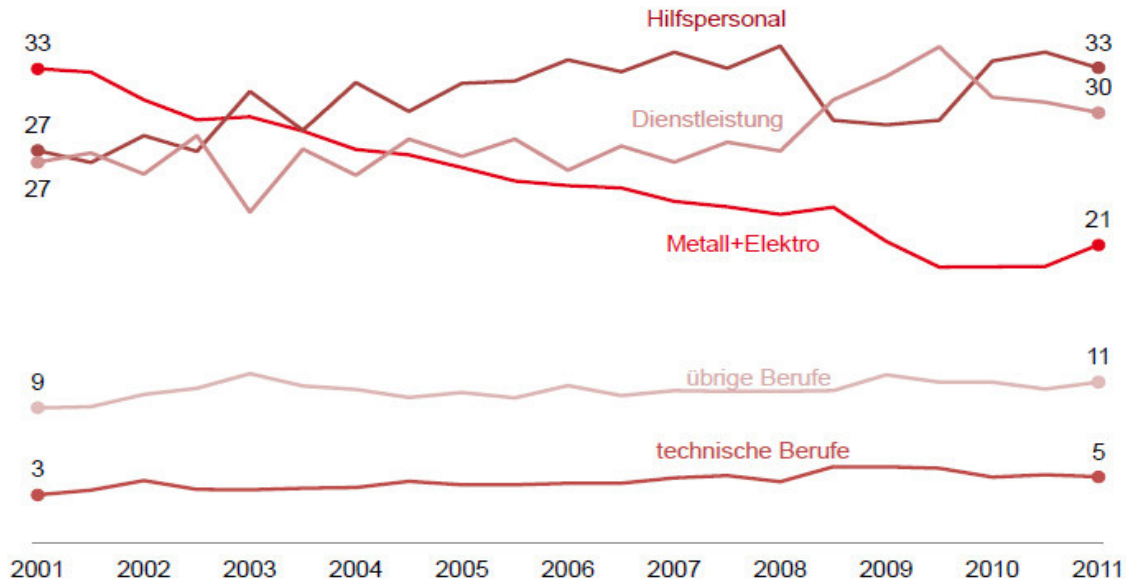
2.6 Zeitarbeit im Gesundheitswesen

Die Zeitarbeit hat im Gesundheitssektor in den vergangenen Jahren an Bedeutung hinzugewonnen und es spricht einiges dafür, dass auch in den kommenden Jahren ein Zuwachs der Arbeitnehmerüberlassung zu verzeichnen ist. Der Gesundheitssektor steht derzeit u.a. vor einem Fachkräftemangel und durch den Einsatz von Zeitarbeit kann eine Allokation von Fachkräften in verschiedenen Gesundheitseinrichtungen stattfinden (vgl. Bräutigam et al. 2010 S. 9).

Die Zeitarbeitsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ermöglicht eine Betrachtung der Leiharbeitnehmern/Innen nach deren ausgeübter Tätigkeit in Prozent. In der nachfolgenden Abbildung 3 wird verdeutlicht, dass sich die Tätigkeitsfelder in der Arbeitnehmerüberlassung durch den wirtschaftlichen Strukturwandel vom sekundären Sektor hin zum tertiären Sektor spürbar verschoben haben. Im Jahre 2001 waren nach der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Wirtschaftszweig Überlassung von Arbeitskräften) 33 Prozent der Zeitarbeitnehmer/Innen in der Metall- und Elektroindustrie tätig. Am Ende des Jahres 2011 waren es hingegen lediglich noch 21 Prozent. Im Gegenzug stieg das Tätigkeitsfeld der Dienstleistungsberufe prozentual an. In dem Tätigkeitsfeld der Dienstleistungsberufe wird u.a. das Pflegepersonal angeführt. Die Arbeitnehmerüberlassung der Dienstleistungsberufe lag im Jahr 2001 bei 27 Prozent und stieg bis Ende des Jahres 2011 auf 30 Prozent (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013, S. 14). Eine genaue Stratifizierung unter den Dienstleistungsberufen ist nicht möglich, da diese erst ab dem Jahr 2012 durch die Statistik der Arbeitsagentur angefertigt wurde. Aus diesem Grund wird erst ab Juni 2012 ersichtlich, wie viel Prozent der Zeitarbeitskräfte tatsächlich im Gesundheitssektor tätig waren.

Im Juni 2012 waren 5,3 Prozent der Leiharbeitnehmer/Innen im Gesundheitssektor tätig. Im Juni 2013 stieg die Arbeitnehmerüberlassung in den Bereichen um 0,7 auf insgesamt sechs Prozent. Sowohl die unstratifizierten als auch die stratifizierten Daten deuten auf einen steigenden Trend der Arbeitnehmerüberlassung im Gesundheitssektor hin.

Abbildung 3: Beschäftigte der Zeitarbeit nach Berufsgruppen in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2013, S.13

3. Belastungen und Anforderungen an das Pflegepersonal

Die Anforderungen an das Pflegepersonal in der Intensivmedizin sind stetig gestiegen. Gründe hierfür sind einerseits, dass sich die Finanzierungsseite des Krankenhausesektors drastisch verändert und die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen durch den demografischen Wandel stark erhöht hat und zum anderen wurden die Planstellen im Krankenhausesektor rationalisiert. Im folgenden Kapitel wird das Belastungs-Beanspruchungs-Modell nach Rohmert und Rutenfranz vorgestellt. Dabei wird zunächst eine definitorische Abgrenzung des Begriffs der Arbeitsbelastung vorgenommen. Die Gründe für die steigende Arbeitsbelastung des Pflegepersonals auf den Intensivstationen sind auf die Veränderungen der Krankenhausfinanzierung zurückzuführen. Diese werden im folgenden Kapitel kurz beschrieben. Ein Überblick über die derzeitigen Belastungen und Anforderungen von Pflegekräften auf den Intensivstationen soll anhand der aktuellen Behandlungs- und Belegungstage von Patienten sowie mittels der Rationalisierung der ausgewiesenen Bettenanzahlen in Krankenhäusern der Intensivmedizin dargestellt werden.

3.1 Arbeitsbelastungen

Für einen großen Teil der Allgemeinheit stellt die Teilnahme an einem Erwerbsleben die Basis zur Sicherung der Lebenserhaltung dar. Durch das Erwerbsleben wird der Zugriff auf wertvolle Ressourcen, wie monatliches Einkommen, oder auf soziales Kapital ermöglicht. Dennoch bringt das Berufsleben diverse Einschränkungen mit sich. Neben der zeitlichen Begrenzung steht die Arbeitsbelastung, denen Beschäftigte am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, im Mittelpunkt (vgl. Drasch et al. 2011, S. 64). Belastungen können indes psychischer oder physischer Art sein (vgl. Bruder, et al. 2010, S. 38). Nach dem Stressreport Deutschland erkrankten 2012 immer mehr Erwerbstätige durch steigende Arbeitsbelastungen und die zunehmende Arbeitsanforderung an Stress und psychische Beschwerden als noch im Jahre 2006. Bedingt werden die psychischen Belastungen durch neue Technologien, die Globalisierung, betriebliche Prozesse, eine Zunahme der Arbeitsmenge, Zeitdruck und die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes (vgl. Lohmann- Hailah 2012, S. 7).

In Bezug auf die Arbeitsbelastung ist in den verschiedenen arbeitswissenschaftlichen Disziplinen das Belastungs-Beanspruchungs-Modell das wohl bekannteste Konzept. Dieses Konzept wurde 1975 durch Rohmert und Rutenfranz entworfen und beschreibt einen Ursache-Wirkungs-Zusammenhang zwischen der Belastung und Beanspruchung. Es dient dazu, arbeitsbedingte Auswirkungen und dabei insbesondere psychische und physische Belastungen sowie deren negative Folgen auf den Menschen zu untersuchen (vgl. Frieling, Sonntag 1999, S. 193).

In diesem Konzept wird die Belastung werteneutral als die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und auf diesen psychisch einwirken, beschrieben (vgl. Frieling, Sonntag 1999, S. 193). Unter Beanspruchungen sind demnach die subjektiven Folgen derartiger Belastungen im Menschen zu verstehen. Die Beanspruchung ist dabei nicht ausschließlich abhängig von der Belastungsstärke, sondern auch von individuellen Eigenschaften (z.B. Alter, Geschlecht), Fertigkeiten, Fähigkeiten und Bedürfnissen. Somit sind die Auswirkungen der psychischen Belastungen vom Individuum in Abhängigkeit seiner individuellen Bewältigungsstrategie unterschiedlich (vgl. Frieling, Sonntag 1999, S. 193). Eine gleiche Belastung kann somit bei verschiedenen Menschen zu einer unterschiedlichen Beanspruchung führen (vgl. Bruder et al. 2010, S. 28). Nach diesem Modell tritt eine Belastung zumeist nicht einzeln auf. Die Gesamtbelastung einer Person bilden mehrere verschiedenartige Teilbelastungen. Entsteht durch eine zu hohe Gesamtbelastung eine ebenso zu große Beanspruchung der Beschäftigten, ist die Konsequenz daraus, dass diese auf Dauer zur Erkrankung und Arbeitsunfähigkeit führen können (vgl. Frieling, Sonntag 1999, S. 193 f.).

3.2 Steigende Arbeitsbelastungen des Pflegepersonals

In Deutschland ist der Gesundheitssektor eines der dynamischsten Arbeits- und Wachstumsfelder der Zukunft und zählt zu einem der größten Beschäftigungsbereiche. In den letzten Jahren unterlag die Branche einer stetigen Reorganisation. Dabei steht im Kern der Reformbemühungen, dass die angebotenen Leistungen effektiver und wirtschaftlicher sowie qualitativ hochwertiger zu gestalten sind.

Durch die aktuelle Ökonomisierung des Gesundheitswesens werden Träger- und Betriebsstrukturen „privatisiert“ und/oder es findet ein „Outsourcing“ von Funktionsbereichen statt. Des Weiteren sind Krankenhäuser bei der aktuell steigenden Nachfrage von Gesundheitsdienstleistungen anlässlich der Überalterung der Bevölkerung, einem höheren Druck zur Rationalisierung und zur Kostensenkung ausgesetzt. Durch den Wechsel der Finanzierung von tagesgleichen Pflegesätzen hin zum System der Fallpauschale haben sich die Bereiche der Einnahme-, Kosten und Beitragsstrukturen zum Teil drastisch verändert (vgl. Brütigham et al. 2010, S. 6 ff.).

Die Veränderungen haben nach Brütigham et al. (2010, S. 7 f.) zur Folge, dass in den vergangenen Jahren ein Abbau von Planstellen zur Kostenreduktion der Krankenhäuser durchgeführt wurde. Besonders betroffen sind diesbezüglich die Pflegeberufe. Durch die Reduzierung der Planstellen ergibt als Resultat, dass sich in den vergangenen Jahren der berufsdemografische Wandel innerhalb der Pflegeberufe beschleunigt hat. Der Abbau von Planstellen ist insbesondere bei den jüngeren Mitarbeitern/Innen wie z.B. Ausbildungsabsolventen/Innen umgesetzt worden. In den kommenden Jahren wird demnach ein berufserfahrener Ersatzbedarf an qualifiziertem Pflegepersonal zu erwarten sein (vgl. Pflegebarometer 2009, S. 5 f.). Die steigende Nachfrage an Gesundheitsdienstleistungen sowie der Mangel an Pflegepersonal führt in der Konsequenz zu einer gestiegenen Arbeitsbelastung der Beschäftigten im Gesundheitssektor (vgl. Brütigham et al. 2010, S. 6 ff.).

Im Jahr 2010 wurden in den allgemeinen Krankenhäusern rund 17.485.000 Patienten stationär behandelt, dies entspricht einem Anstieg von 11,84 Prozent gegenüber dem Jahr 1995. Die Anzahl der Vollzeitkräfte für den Pflegebereich sank im gleichen Zeitraum um 13,2 Prozent – von 322.109 Beschäftigten auf 279.337 Beschäftigte (vgl. Pflege thermometer 2012, S. 16). Durch die amtliche Statistik wird eine Betrachtung der aktuellen Personalentwicklung im Pflegedienst der allgemeinen Krankenhäuser ermöglicht. Dennoch kann anhand der Daten nicht die konkrete Personalsituation der Intensivpflege betrachtet werden, da nicht erhoben wird, wie viele Beschäftigte auf den Intensivstationen arbeiten (vgl. Pflege thermometer 2012, S. 17).

Aus der Studie „Eine bundesweite Befragung von Führungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung auf Intensivstation im Krankenhaus 2012“ durch das deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. geht hervor, dass die Bedeutung der Intensivmedizin in allgemeinen Krankenhäusern beständig gewachsen ist – sowohl durch die steigenden Fallzahlen als auch durch die Zunahme komplexer Behandlungen in der Intensivmedizin. Die ausgewiesene Bettenanzahl in den allgemeinen Krankenhäusern sank zwischen 2002 und 2010 um 7,7 Prozent. Somit verteilt sich die intensivmedizinische Versorgung auf weniger allgemeine Krankenhäuser. Auf den vorhandenen gebliebenen Intensivstationen wurde die Bettenanzahl hingegen um 8,84 Prozent erhöht. Allerdings verzeichnen die Behandlungsfälle auf den Intensivstationen einen Anstieg von 7,84 Prozent. Zudem stiegen die Belegungstage der Patienten um 12,36 Prozent an (vgl. Pflege thermometer 2012, S. 5 f.).

Durch die Intensivierung der ausgewiesenen Bettenanzahlen in den allgemeinen Krankenhäusern sowie durch den Anstieg der Behandlungsfälle und der steigenden Belegungstage der Patienten ist davon auszugehen, dass die Anforderungen und die daraus resultierenden Belastungen für das intensivmedizinische Pflegepersonal gestiegen sind.

4. Die empirische Untersuchung

Nachdem im theoretischen Teil der vorliegenden Ausarbeitung ein Überblick über die Strukturen der Zeitarbeit und ihre stetig wachsende Bedeutung auf dem deutschen Arbeitsmarkt sowie die derzeitige Arbeitsbelastung von Pflegekräften gegeben wurde, folgt an dieser Stelle eine Querschnittstudie zum Thema „Zeitarbeit im Gesundheitswesen und deren Auswirkung auf die Arbeitsbelastung von Pflegekräften“ im Albertinen-Krankenhaus. Hierbei handelt es sich um eine Sekundäranalyse. Im Fokus dieser Studie steht das intensivmedizinische Pflegepersonal. Das Erhebungsinstrument ist ein standardisierter Fragebogen. Zu berücksichtigen ist, dass es sich hier um eine Pilotstudie handelt und die Daten als Planungsgrundlage für weitere Studien dienen. Die Ergebnisse dieser Studie werden deskriptiv dargestellt.

4.1 Angaben zum Unternehmen

Das Albertinen-Krankenhaus in Hamburg-Schnelsen ist mit 630 Betten und ca. 60.000 ambulanten und stationären Patienten jährlich die größte freigemeinnützige Klinik in Hamburg. Zudem ist es eines der akademischen Lehrkrankenhäuser der Universität Hamburg sowie der Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Das Albertinen-Haus und das Albertinen-Krankenhaus beschäftigen rund 1088 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Behandlungsschwerpunkte sind unter anderen die Herz- und Gefäßmedizin, die Onkologie, die Geburtsmedizin, die Altersmedizin sowie die Orthopädie. Das Albertinen-Krankenhaus ist eines der führenden Zentren bei komplett arteriellen koronaren Bypassversorgungen, bei der Rekonstruktion von Herzklappen sowie Operationen ohne Herz- Lungenmaschine. Das Krankenhaus betreut u.a. 17 Stationen der Peripherie und 3 Stationen der Intensivmedizin (vgl. Albertinen-Krankenhaus, Stand: 13.02.2014).

Die vorliegende Studie bezieht sich auf die drei Stationen der Intensivmedizin. Die Fachgebiete der Stationen sind die herzchirurgische Intensivmedizin, die allgemeine, unfallchirurgische Intensivmedizin und die internistische Intensivmedizin. Insgesamt sind auf den Stationen 130 Mitarbeiter/Innen angestellt, dennoch arbeiten dort aktiv nur ca. 95 Pflegekräfte. Die herzchirurgische Intensivstation ist ausgestattet mit 12 Intensivbetten und wird durch 5 Pflegekräfte pro Schicht besetzt. Die allgemein- und unfallchirurgische Intensivstation ist ausgestattet mit 8 Intensivbetten und 3 Intermediate-Care-Betten. Pro Schicht werden auf dieser Station 4 Pflegekräfte eingesetzt. Auf der Intensivstation für Innere Medizin (Schlaganfallspezialabteilung) befinden sich 10 Intensivbetten, 5 Stroke-unit-Betten sowie ein Notbett. Auf dieser Station werden 5 Pflegekräfte pro Schicht eingesetzt.

4.2 Fragestellung und Hypothese

Da die Zeitarbeit eine wachsende Bedeutung auch im Gesundheitswesen erlangt hat und nicht nur zu Hilfstätigkeiten eingesetzt wird, sondern auch in Bereichen, in denen ein hohes Fachwissen der Zeitarbeitskräfte abverlangt wird (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013, S. 13), ist es das Ziel, folgende Frage zu beantworten:

- Hat der Einsatz von Zeitarbeitskräften eine Auswirkung auf die Arbeitsbelastung der jeweiligen Pflegekräfte auf den intensivmedizinischen Stationen?

Aus dieser Fragestellung werden folgende Hypothesen gebildet:

- H0-Hypothese: Der Einsatz von Zeitarbeitskräften hat keinen Einfluss auf die Arbeitsbelastung der Stammebelegschaft von intensivmedizinischen Stationen
- H1-Hypothese: Der Einsatz von Zeitarbeitskräften hat einen Einfluss auf die Arbeitsbelastung der Stammebelegschaft von intensivmedizinischen Stationen

4.3 Methodenwahl

Zur Untersuchung der im vorangehenden Abschnitt dargelegten Hypothesen wird ein deskriptives Forschungsdesign gewählt (vgl. Raab u. Benesch, 2008 S.3). Die deskriptive Statistik befasst sich mit der Darstellung und Zusammenfassung von erhobenen Daten, um sie übersichtlicher als in Tabellen und Grafiken gestalten zu können. Graphische Darstellungen besitzen die Fähigkeit, komplexe Datensätze einfach und verständlich darzustellen (vgl. Friese et.al. 2009, S. 1). Somit fiel die Methodenwahl auf den quantitativen Fragebogen. Dieses Verfahren wurde gewählt, da es die Vergleichbarkeit der Antworten erleichtert und zudem einen geringen Zeitaufwand für die Befragten darstellt. (vgl. Diekmann, 2007, S. 477). Dies war ein wichtiger Auswahlgrund, damit in der Studie eine möglichst hohe Anzahl der Pflegekräfte teilnehmen können, da sie ohnehin schon, wie im ersten Teil der Bachelorarbeit beschrieben, einem erheblichen Zeitmangel ausgesetzt sind (vgl. Pflge thermometer 2012, S. 5 f.).

4.4 Fragebogaufbau

Bei der Konstruktion des Fragebogens wurde darauf geachtet, dass die Fragen kurz, präzise und einfach gestellt sind. Die Antwortkategorien sind nach dem Prinzip der Likert-Technik vorgegeben. Um Fehlerquellen zu verhindern, sind die Fragen maximal 4 Wochen retrospektiv gestellt und die Antwortkategorien sind disjunkt und erschöpfend gestaltet, somit kann zwischen den verschiedenen Sachverhalten diskriminiert werden (vgl. Diekmann, 2007, S. 480). Insgesamt besteht der Fragebogen aus 15 überwiegend geschlossenen Fragen mit vorgegebenen Antwortkategorien. Der Fragebogen ist in vier thematische Blöcke eingeteilt. Somit beinhaltet der erste Teil Fragen zu soziodemographischen Daten, der zweite Teil bezieht sich auf Angaben zur Zeitarbeit (Einsatzhäufigkeit, Gründe, Einweisungsart und -dauer sowie subjektive Beurteilungen von Zeitarbeitskräften). Der dritte Teil untersucht die Arbeitsbelastung der Pflegekräfte auf den intensivmedizinischen Stationen. Der vierte und letzte Teil beinhaltet Fragen zu Zeitarbeitskräften und deren Auswirkung auf die Arbeitsbelastung des Pflegepersonals.

4.5 Pretest des Fragebogens

Um in der wissenschaftlichen Umfrage unter der Stammebelegschaft ein adäquates Ergebnis zu bekommen, war ein Testlauf des Befragungsbogens erforderlich. Dieser wurde aus diesem Grund von 6 Student/Innen der Gesundheitswissenschaften, 2 Gesundheits- und Krankenpfleger/Innen und einer Auszubildenden im 2. Lehrjahr zur Gesundheits- und Krankenpflegerin ausgefüllt. Die Probanden wurden über den Testcharakter des Befragungsbogens informiert. Während des Ausfüllens des Fragebogens wurden die Testpersonen beobachtet und es wurde die Zeit gemessen, die sie durchschnittlich für das Ausfüllen benötigen. Des Weiteren wurden die Testpersonen gebeten, während des Ausfüllens, bei unverständlichen Fragen bzw. Antworten, diese zu markieren und nach dem Ausfüllen ihre Verständnisprobleme zu erläutern. Anschließend wurde geprüft, ob alle Fragen beantwortet worden sind. Nach der Auswertung des Testlaufes wurden lediglich einige marginale Änderungen durchgeführt, um ein besseres Verständnis der Umfrageteilnehmer zu gewährleisten.

4.6 Vorbereitung und Durchführung der Studie

Bevor die Studie beginnen konnte, war es notwendig, dass der Befragungsbogen durch die Mitarbeitervertretung des Albertinen-Krankenhauses eine Genehmigung erhielt. Grund hierfür war, dass durch die soziodemographischen Daten keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sein durften. Unter anderem wurden im Fragebogen, in Absprache mit der Mitarbeitervertretung, folgende Datenangaben geändert:

- Die Frage zum Beschäftigungsverhältnis wurde herausgenommen.
(In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen Sie derzeit?)
- Die Angabe der Beschäftigungsdauer wurde von 4 Antwortkategorien auf 2 Antwortkategorien reduziert. (seit ca. 6 Monaten, ca. 7 Monate-2 Jahre, ca. 2-10 Jahre, länger als 10 Jahre → **bis 5 Jahre und länger als 5 Jahre**)
- Die Angaben zum Alter wurden von 5 Antwortkategorien auf 2 Antwortkategorien reduziert. (18-29, 30-39, 40-49, 50-60, über 60 Jahre → **18-35 Jahre und 36 Jahre oder älter**)

Eine nächste Auflage der Mitarbeitervertretung war es, dass keine unberechtigten Personen die Möglichkeit hatten, an die ausgefüllten Fragebögen zu gelangen, um die Anonymität der Befragten gewährleisten zu können. Aus diesem Grund wurde eine abschließbare Wahlurne angefertigt. Nachdem die Änderungen durchgeführt waren, erfolgte die Terminabsprache mit den einzelnen Stationen.

Die Studie begann am 06. Januar 2014 und endete am 17. Januar 2014. In diesem Zeitraum wurde der quantitative Fragebogen abwechselnd auf den o.g. Stationen verteilt. Die Berechnung der Daten wurde mittels der Statistiksoftware SPSS 18 für Windows durchgeführt. Die Aufbereitung und die Erstellung von Tabellen, Grafiken sowie Diagrammen wurde mit der Textverarbeitungssoftware Excel 2010 durchgeführt.

5. Darstellung der Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Befragung kurz dargestellt. Im Rahmen dieser Arbeit war es nicht möglich, alle Ergebnisse in Grafiken darzustellen. Weitere Grafiken und Tabellen befinden sich im Anhang, um die Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten. Der erste Teil des Kapitels beschäftigt sich mit den deskriptiven Merkmalen der Stichprobe. Der zweite Teil stellt Zusammenhänge, die ein 95 %-Signifikanzniveau aufweisen, dar.

5.1 Beschreibung der befragten Pflegekräfte

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht der soziodemographischen Daten der Pflegekräfte, die an der Befragung teilgenommen haben. An der Befragung haben 41 Pflegekräfte aus dem intensivmedizinischen Bereich teilgenommen. Insgesamt arbeiten derzeit aktiv auf den Intensivstationen ca. 95 Mitarbeiter. Somit betrug die Rücklaufquote knapp 45%.

Tabelle 2: Soziodemographische Daten der befragten Pflegekräfte

	N	%
Geschlecht :		
Weiblich	33	80,5 %
Männlich	4	9,8 %
Keine Angaben	4	9,8 %
Alter :		
18-35 Jahre	16	39,0 %
Über 36 Jahre	18	43,9 %
Keine Angaben	7	17,1 %
Beschäftigungsdauer:		
Bis zu 5 Jahren	16	39,0 %
Länger als 5 Jahre	21	51,2 %
Keine Angaben	4	9,8 %

In der Gruppe der befragten Pflegekräfte beträgt das Verhältnis zwischen Frauen und Männern 8:1. Damit liegt der Anteil der weiblichen Pflegekräfte mit 80,5 % deutlich höher als der Anteil der männlichen Pflegekräfte mit 9,4%. Keine Angaben zum Geschlecht machten 9,4% der Pflegekräfte. Die Mehrzahl der Pflegekräfte gaben mit 43,9 % an, dass sie 36 Jahre oder älter sind. 39,0 % der Befragten kreuzten in der Kategorie Alter 18-35 Jahre an. 17,1 % der Befragten gaben keine Altersangabe an. Auf den Intensivstationen im Albertinen-

Krankenhaus sind etwas über die Hälfte der befragten Personen mit 51,2 % länger als 5 Jahre beschäftigt. 39,0% gaben an, dass sie bis zu 5 Jahren auf den Stationen beschäftigt sind. Auf diese Frage gaben 9,8 % der Beschäftigten keine Antwort.

5.2 Angaben zur Zeitarbeit

Auf allen drei intensivmedizinischen Stationen im Albertinen-Krankenhaus werden nach Angaben der beschäftigten Pflegekräfte Zeitarbeitskräfte eingesetzt.

In der folgenden Grafik wird nach Angaben der Pflegekräfte dargestellt, wie oft sie in den letzten 4 Wochen mit Zeitarbeitskräften zusammengearbeitet haben.

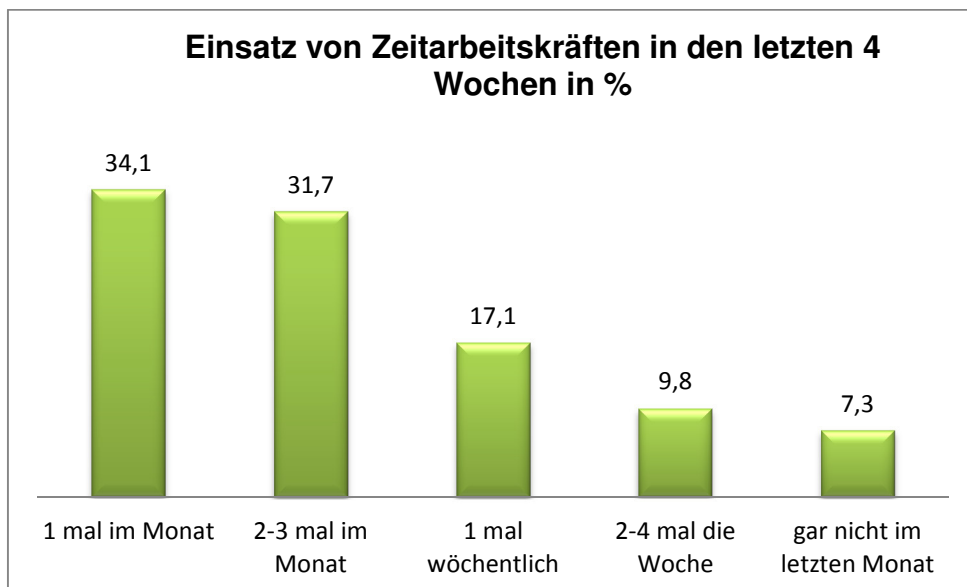


Abbildung 4: Einsatz von Zeitarbeitskräften in den letzten 4 Wochen

In der Gruppe der befragten Pflegekräfte beantworteten 100 % diese Frage. Die Auswertung zeigt, dass 34,1 % der Beschäftigten zum Zeitpunkt der Erhebung mindestens einmal in den letzten 4 Wochen mit Zeitarbeitskräften zusammengearbeitet haben. Knapp 1/3 mit 31,7 % arbeiteten 2-3-mal in den letzten 4 Wochen mit Zeitarbeitskräften zusammen. 17,1 % der Beschäftigten arbeiteten mindestens 4-mal in den letzten 4 Wochen mit Zeitarbeitskräften zusammen. Knapp 10 % gaben an, dass sie 2-4-mal pro Woche in den letzten 4 Wochen mit

Zeitarbeitskräften zusammengearbeitet haben. Die restlichen 7,3 % der Befragten haben in den letzten 4 Wochen nicht mit Zeitarbeitskräften zusammengearbeitet.

Der Beschäftigungszweck von Zeitarbeitskräften wurde von 100 % der Befragten beantwortet. Demnach gaben 85,4 % der Befragten an, dass Zeitarbeitskräfte zur Überbrückung von Urlaubs- und Krankheitsengpässen angefordert wird. 14,6 % der Befragten gaben an, dass Zeitarbeitskräfte zur Abdeckung von Saisonspitzen und zur Überbrückung von Urlaubs- und Krankheitsengpässen angefordert wird.

Zu der Frage, ob Zeitarbeitskräfte eine Einweisung vor Arbeitsbeginn erhalten, antworteten 100 %. 65,9 % der Befragten gaben an, dass Zeitarbeitskräfte durch die Stammebelegschaft eingewiesen werden. Hingegen 29,3 % der Befragten antworteten auf diese Frage, dass die Zeitarbeitskräfte zum einem durch die Stammebelegschaft eingewiesen werden und zum anderen, dass die Zeitarbeitsfirmen ihre Zeitarbeitskräfte vor Dienstbeginn einweisen. 7,3 % der Befragten gaben an, dass nur die Zeitarbeitsfirmen die Zeitarbeitskräfte einweisen.

Die Einweisungsdauer der Zeitarbeitskräfte liegt im Durchschnitt nach Angaben der Stammebelegschaft bei 17,19 Minuten. Diese Frage beantworteten 92,7 % der Befragten. 7,3 % gaben keine Antwort auf diese Frage. Der Median sowie der Modus liegt hier bei 15 Minuten bei einer Standardabweichung von 7,93. Die Spannweite der Antworten beginnt von 5 Minuten bis hin zu 45 Minuten.

Die Ergebnisse zu der Fragebatterie „*Wie beurteilen Sie die Mitarbeiter von Zeitarbeitsunternehmen?*“ sind wie folgt:

Zu der Frage „*Wie beurteilen Sie die Leistungsbereitschaft von Zeitarbeitskräften?*“ beantworteten 100 % der Teilnehmer diese Frage. 68,3 % der Befragten gaben an, dass Sie die Leistungsbereitschaft von Zeitarbeitskräften als „gut“ bewerten. 24,4% der Befragten beurteilten die Leistungsbereitschaft als „befriedigend“. 4,9% der Befragten bewerteten die Leistungsbereitschaft als „sehr gut“ und 2,4 % der Befragten beurteilten die Leistungsbereitschaft als „ausreichend“.

100 % der Teilnehmer beantworteten die Frage „ *Wie beurteilen Sie die Pünktlichkeit von Zeitarbeitskräften?*“. Knapp über die Hälfte (58,5%) des befragten Pflegepersonals schätzten die Pünktlichkeit von Zeitarbeitskräften als „gut“ ein, 22 % hingegen als „befriedigend“ und 17,1 % als „sehr gut“. 2,4 % beantworteten die Frage mit „ausreichend“.

Die Frage „ *Wie schätzen Sie die Qualität der Arbeit von Zeitarbeitskräften ein?*“ beantworteten ebenfalls 100 % der Teilnehmer. Hier beurteilte knapp über die Hälfte (56,1%) der Teilnehmer die Arbeitsqualität von Zeitarbeitskräften als „befriedigend“. 31,7 % beantworteten die Frage mit „gut“ und 9,8 Prozent beantworteten die Frage mit „ausreichend“. 2,4 % schätzten die Arbeitsqualität als „mangelhaft“ ein.

Auf die Frage „*Wie schätzen Sie die Belastbarkeit von Zeitarbeitskräften ein?*“ antworteten 100% der Teilnehmer. Etwas weniger als die Hälfte (46%) beantworteten diese Frage mit „befriedigend“. 43,9 % der befragten Personen beantworteten die Frage mit „gut“ und jeweils 4,9 % der Teilnehmer antworteten auf die Frage mit „sehr gut“ und „ausreichend“.

5.3 Angaben zur Arbeitsbelastung der Stammebelegschaft

Die folgende Grafik gibt eine Übersicht der persönlichen Arbeitsbelastung des befragten Pflegepersonals.

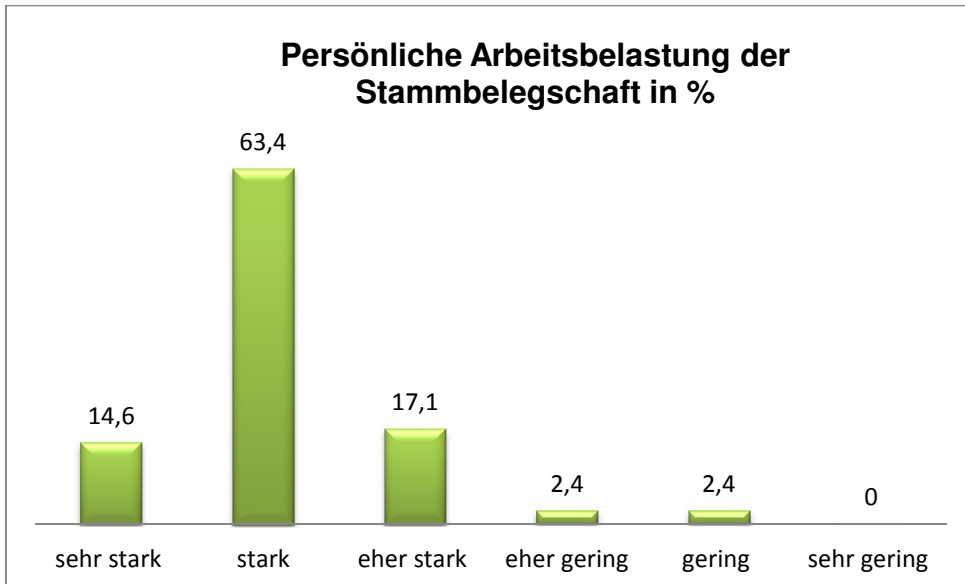


Abbildung 5: Persönliche Arbeitsbelastung der Stammebelegschaft in %

In der Gruppe der befragten Pflegekräfte wurde die Frage nach der persönlichen Arbeitsbelastung zu 100% beantwortet. Am häufigsten mit 63,4 % wird die bestehende Arbeitsbelastung als „stark“ eingestuft. 17,1 % schätzen ihre Arbeitsbelastung als „eher stark“ ein und 14,6 % der Befragten gaben an, dass sie einer sehr starken Arbeitsbelastung ausgesetzt sind. Jeweils 2,4 % beantworteten diese Frage mit „eher gering“ oder „gering“. Keiner der Befragten gab an, dass die Arbeitsbelastung „sehr gering“ ist.

Die folgende Grafik verdeutlicht, wie die Stammebelegschaft der Intensivmedizin ihre derzeitige Personalbesetzung auf ihrer Station einschätzt.

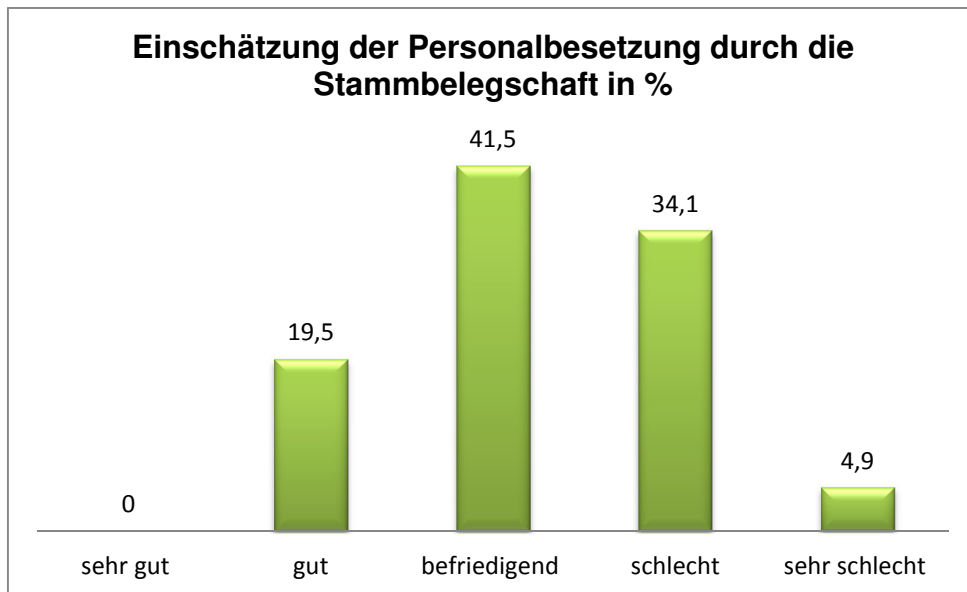


Abbildung 6: Einschätzung der Personalbesetzung durch die Stammebelegschaft in %

Hier zeigt sich, dass überwiegend mit 41,4% der befragten Pflegekräfte ihre Personalbesetzung als „befriedigend“ einschätzen. Etwas über 1/3 mit 34,1 % der Befragten schätzen diese als „schlecht“ ein. 19,5 % stufen hingegen die Personalbesetzung als „gut“ ein und 4,9 % stufen diese als „sehr schlecht“ ein. 100% der Befragten beantworteten diese Frage.

In den letzten 4 Wochen sind nach Angaben der befragten Pflegekräfte 39 % mindestens 1 Tag krankheitsbedingt ausgefallen. 56,1% sind demnach nicht in den letzten 4 Wochen krankheitsbedingt ausgefallen, 4,9 % der befragten Personen gaben auf diese Frage keine Antwort.

Auf die Frage „*Wie oft sind Sie in den letzten 4 Wochen aufgrund eines personellen Engpasses eingesprungen?*“ antworteten 97,6 % der Befragten. 75,6 % der befragten Pflegekräfte sind in den letzten 4 Wochen „1-3mal“ aufgrund eines personellen Engpasses eingesprungen. Hingegen gaben 22 % an, dass sie in den letzten 4 Wochen nicht eingesprungen sind.

Die Ergebnisse der Fragebatterie „*Wie hoch schätzen sie die einzelnen Belastungsfaktoren (körperliche Anstrengung, Arbeitstempo, Zeitmangel, Ausfall der Pausen) im intensivmedizinischen Bereich ein?*“ sind wie folgt:

61% des befragten Pflegepersonals schätzten ihre körperliche Anstrengung als „stark“ ein. Knapp 1/3 (29,3 %) gaben an, dass sie ihre körperliche Anstrengung als „sehr stark“ einschätzen. 9,8% gaben an, dass sie auf ihrer Station „ab und an“ körperlichen Anstrengungen ausgesetzt sind. 100% der Befragten beantworteten diese Frage.

Das Arbeitstempo auf den intensivmedizinischen Stationen wird von 65,9 % der befragten Pflegekräfte als „stark“ eingeschätzt. 19,5 % der befragten Pflegekräfte gaben an, dass sie „ab und zu“ ein hohes Arbeitstempo auf den Stationen haben und 14,6 % gaben an, dass das Arbeitstempo als „sehr stark“ eingeschätzt wird. 100% der Befragten beantworteten diese Frage.

Unter Zeitmangel stehen 100% der Befragten auf den Stationen. 61% gaben an, dass sie den Zeitmangel als „stark“ einschätzen. 39 % schätzen den Zeitmangel als „sehr stark“ ein.

Fehlende Regeneration durch den Ausfall der Pausen wird von 61 % der Befragten als „stark“ eingeschätzt. 34,1 % beantworteten die Frage mit „ab und zu“ und 2,4 % gaben an, dass dies „selten“ der Fall ist. Diese Frage beantworteten 97,6 % der Befragten.

5.4 Angaben zur Arbeitsbelastung und Zeitarbeit

Das folgende Kreisdiagramm zeigt, ob das befragte Pflegepersonal sich von Zeitarbeitskräften in ihrer Arbeit unterstützt fühlen.

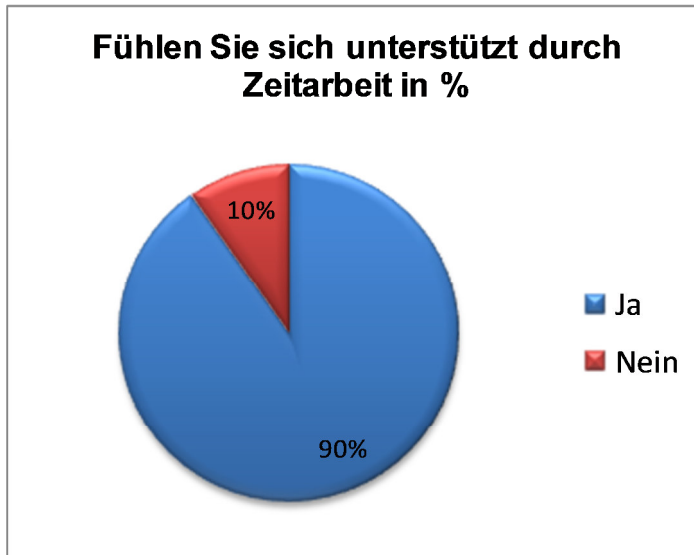


Abbildung 7: Unterstützung durch Zeitarbeitskräfte

100% der Befragten beantworteten diese Frage. Wie aus dem Kreisdiagramm ersichtlich ist, fühlen sich 90,2 % der Befragten durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften in ihrer Arbeit unterstützt. 9,8 % der Befragten fühlen sich nicht durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften unterstützt.

Auf die Frage „Wie hoch fühlen sie sich von Zeitarbeitskräften in Ihrer Arbeitsbelastung unterstützt?“ gaben 90,2 % der Befragten eine Antwort, da 9,8% der Befragten sich nicht durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften in ihrer Arbeitsbelastung unterstützt fühlen. Im folgenden Balkendiagramm werden die Ergebnisse verdeutlicht.



Abbildung 8: Prozentuale Angabe der Unterstützung durch Zeitarbeitskräfte

Bezogen auf die Personen, die sich von Zeitarbeitskräften unterstützt fühlen, gaben 48,8 % der Befragten an, dass sie die Unterstützung von Zeitarbeitskräften als „eher hoch“ einschätzen. Knapp 1/3 der Befragten schätzten die Unterstützung von Zeitarbeitskräften als „hoch“ ein, 2,4 % der Befragten stuften die Unterstützung als „sehr hoch“ ein. 9,8 % der Befragten gaben an, dass sie sich „eher gering“ unterstützt fühlen.

Die nachfolgende Grafik zeigt, ob durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften eine höhere Arbeitsbelastung für das befragte Pflegepersonal entsteht.



Abbildung 9: Belastung durch Zeitarbeitskräfte

Nach Angaben der befragten Pflegekräfte entsteht für 73% keine zusätzliche Arbeitsbelastung durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften. Dennoch gaben 27 % an, dass eine zusätzliche Belastung durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften entsteht.

Auf die Frage „Wie hoch schätzen Sie die zusätzliche Belastung durch Zeitarbeitskräfte ein?“ antworteten lediglich 27% der Befragten, da für die restlichen 73 % der Befragten keine zusätzliche Belastung durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften entsteht. In der folgenden Grafik wird dies verdeutlicht.

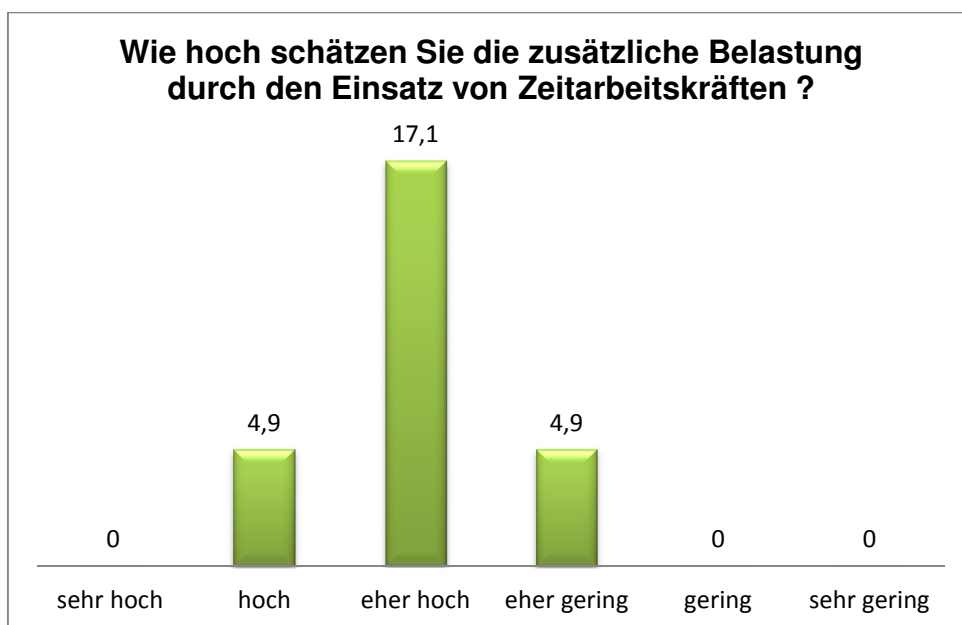


Abbildung 10: Prozentuale zusätzliche Belastung durch Zeitarbeitskräfte

Bezogen auf die 27% der Befragten, für die eine zusätzliche Arbeitsbelastung durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften entsteht, gaben 17,1% an, dass die zusätzliche Arbeitsbelastung als „eher hoch“ eingeschätzt wird. Jeweils 4,9 % der Befragten gaben an, dass sie die zusätzliche Belastung als „hoch“ oder „eher gering“ einstufen.

Tabelle 3: Kreuztabelle- Arbeitsbelastung und Unterstützung durch Zeitarbeitskräfte

		höhere Arbeitsbelastung durch Zeitarbeitskräfte		Gesamt
		Ja	Nein	
Fühlen Sie sich von Zeitarbeit unterstützt	Ja	17%	73%	90%
	Nein	10%	0	10%
Gesamt		27%	73%	100%

Aus Tabelle 3 wird ersichtlich, dass in den 27% der Befragten, für die eine höhere Arbeitsbelastung durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften entsteht, auch die Personen enthalten sind, die sich nicht durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften unterstützt fühlen.

Auf die Frage *“ Welche Erfahrung haben sie hinsichtlich des Arbeitserfolges bisher mit Zeitarbeitskräften gemacht? “* antworteten 100%. Für 90,2 % der Befragten fällt das Arbeitsergebnis von Zeitarbeitskräften in der Regel schwächer aus als bei der Stammebelegschaft. 9,8 % der Befragten gaben an, dass hinsichtlich des Arbeitserfolgs kein Unterschied gegenüber der Stammebelegschaft zu verzeichnen ist.

Anmerkungen zum Thema Zeitarbeit im intensivmedizinischen Bereich gaben 31 % der befragten Pflegekräfte. Die folgenden Angaben der Befragten werden hier nur sinngemäß wiedergegeben.

- Nach Angaben der Befragten sind die Fachkompetenzen der Zeitarbeitskräfte individuell sehr unterschiedlich.
- Es findet auf den Stationen ein häufiger Wechsel der Zeitarbeitskräfte statt.
- Zeitarbeitskräfte, die noch nie auf den Stationen waren, müssen öfters kontrolliert werden.
- Die anfallende Dokumentation, z.B. die Kurvenführung der Patienten, wird von den Zeitarbeitskräften nicht richtig ausgefüllt, da die Dokumentation in verschiedenen Krankenhäusern unterschiedlich ist.
- Für die Entlastung der Stammebelegschaft sowie für die Versorgung der Patienten sollten nur die Zeitarbeitskräfte eingesetzt werden, die sich auf den Stationen auskennen.
- Für anfallende Routine-Arbeiten wie z.B. das Aufziehen von Medikamenten stellen Zeitarbeitskräfte eine große Unterstützung dar.
- Durch den Einsatz von wiederkehrenden Zeitarbeitskräften wird die Stammebelegschaft erheblich unterstützt.

5.5 Bivariate Analyse:

Um den Rahmen dieser Bachelorarbeit nicht zu sprengen, werden im folgenden Abschnitt nur die Zusammenhänge vorgestellt, die ein 95 %-Signifikanzniveau aufweisen. Hier wurde die Rangkorrelation nach Spearman gewählt, da es sich um ordinalskalierte Merkmale handelt.

Tabelle 4: Rangkorrelation nach Spearman

	Zufriedenheit der Personalbesetzung		Arbeitsbelastung	
	r	p	r	p
Eingesprungen in den letzten 4 Wochen aufgrund eines personellen Engpasses	0,456	0,006	0,552	000,1

Aus Tabelle 4 wird ersichtlich, dass zum einen ein positiver, mittlerer, signifikanter Zusammenhang zwischen den Variablen Zufriedenheit der Personalbesetzung und dem Einspringen aufgrund eines personellen Engpasses sowie ein positiver, mittlerer, signifikanter Zusammenhang zwischen den Variablen Arbeitsbelastung und dem Einspringen aufgrund eines personellen Engpasses besteht.

6. Diskussion

Die in Kapitel 5 vorgestellten Ergebnisse der Befragung werden nun ausgewertet und interpretiert. Des Weiteren folgt die Beantwortung der Studienfrage „Hat der Einsatz von Zeitarbeitskräften eine Auswirkung auf die Arbeitsbelastung der jeweiligen Pflegekräfte auf den intensivmedizinischen Stationen?“. Ein Fazit sowie die kritische Bewertung von möglichen Fehlerquellen dieser vorliegenden Studie runden das Kapitel ab.

6.1 Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse

Wie in Kapitel ausgeführt kann anhand der Ergebnisse abgeleitet werden, dass auf den befragten Stationen Zeitarbeitskräfte eine wichtige Rolle spielen. Auf allen 3 Stationen werden Zeitarbeitskräfte eingesetzt und mindestens 92,3 % der Befragten haben mit Zeitarbeitskräften in den letzten 4 Wochen zusammengearbeitet. Der Beschäftigungszweck von Zeitarbeitskräften ist eindeutig, entweder werden sie zur Überbrückung von Urlaubs- und Krankheitsengpässen oder/und zur Abdeckung von Saisonspitzen gebucht, was in diesem Fall ein hohes Aufkommen von Patienten bedeutet.

87,9 % der befragten Pflegekräfte gaben an, dass bevor Zeitarbeitskräfte den Dienst auf der jeweiligen Station beginnen, diese durch die Stammebelegschaft eingewiesen werden. Die Einweisungsdauer einer neuen Zeitarbeitskraft liegt im durchschnitt bei 17,19 Minuten. Da nach Angaben der Studie des Pflegethermometers (2012, S. 53) intensivmedizinische Pflegekräfte ohnehin schon unter Zeitmangel stehen und diese Annahme anhand der Ergebnisse dieser Studie bestätigt wird, kann davon ausgegangen werden, dass der Einsatz von Zeitarbeitskräften eine Belastung darstellt.

Mit der Fragebatterie „*Wie beurteilen Sie die Mitarbeiter/Innen von Zeitarbeitsunternehmen?*“ soll analysiert werden, ob Zeitarbeitskräfte eine weitere Belastung aufgrund mangelnder Qualifikation und Fachkompetenz bedeuten. Dies ist hier nicht der Fall, da nach Angaben der befragten Pflegekräfte der häufigste genannte Wert entweder bei „gut“ oder bei „befriedigend“ liegt.

Nach Jorch (et al. 2010, S. 14) ist die Personalbesetzung auf Pflegestationen in Krankenhäusern von hoher Bedeutsamkeit, da sie mit der Zufriedenheit der Pflegekräfte am Arbeitsplatz korreliert. Die befragten Pflegekräfte schätzen ihre derzeitige Personalbesetzung auf ihren Stationen mit 40 % als „schlecht“ bis „sehr schlecht“ ein und 41,5 % hingegen als „befriedigend“. Nur 19,5 % beurteilen ihre derzeitige Personalbesetzung als „gut“. Die persönliche Arbeitsbelastung wird von 78 % der Stammebelegschaft als „stark“ eingeschätzt, zurückzuführen ist dies u.a. auf die Personalbesetzung. Ein Zusammenhang zwischen den beiden Variablen ist nicht signifikant. Dies ist auf die zu kleine Stichprobe zurückzuführen. Dennoch kann eine zu hohe Belastung zu Krankheitsausfall und/oder zur langzeitigen Arbeitsunfähigkeit führen (vgl. Frieling, E. Sonntag, K., 1999, S. 193 f.). Somit kann vermutet werden, dass es einer der Gründe ist, weshalb 39% der befragten Stichprobe in den letzten 4 Wochen krankheitsbedingt ausgefallen sind. Zudem gaben 75,6 % der Befragten an, dass sie in letzten 4 Wochen aufgrund eines personellen Engpasses eingesprungen sind. Durch das Einspringen bei personellen Engpässen steigt die Arbeitsbelastung der Stammebelegschaft, somit konnte für die Variablen (Einspringen aufgrund personeller Engpässe und Arbeitsbelastung) ein signifikanter Zusammenhang ($r=0,552$; $p= 0,001$) festgestellt werden. Die Ergebnisse deuten drauf hin, dass der Einsatz von Zeitarbeitskräften die Arbeitsbelastung der Stammebelegschaft reduzieren kann, indem Zeitarbeitskräfte bei personellen Engpässen einspringen und nicht die Stammebelegschaft.

Wie in Kapitel 5 ersichtlich ist, fühlen sich 90 % der befragten Stichprobe durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften unterstützt. Die restlichen 10 % fühlen sich nicht durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften unterstützt. Für 73% der Beschäftigten entsteht durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften keine weitere Arbeitsbelastung, dennoch gaben 27 % an, dass der Einsatz von Zeitarbeitskräften zu einer zusätzlichen Arbeitsbelastung führt. Durch eine Stratifizierung wird ersichtlich, dass in den 27% die 10% der Befragten liegen, die sich nicht durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften unterstützt fühlen. Ein möglicher Grund sind die 17,19 Minuten Einarbeitungszeit. Weitere Gründe lassen sich aus der Frage *„Haben Sie noch weitere Bemerkungen zum Thema Zeitarbeit?“* ableiten. Häufig wird dort genannt, dass oft neue und verschiedene Zeitarbeitskräfte auf den Stationen eingesetzt werden. Somit brauchen die Zeitarbeitskräfte nicht nur eine umfangreiche Einweisung an den vorhandenen Gerätschaften oder für die örtliche Räumlichkeit, sondern auch bei Abläufen wie z.B. einer Reanimation oder auch bei der Kurvenführung der Patienten.

6.2 Beantwortung der Fragestellung

Die Untersuchungsergebnisse weisen darauf hin, dass der Einsatz von Zeitarbeitskräften eine Auswirkung auf die Arbeitsbelastung der jeweiligen Pflegekräfte auf den intensivmedizinischen Stationen hat. In Bezug auf die Fragestellung dieser Bachelorarbeit kann somit die H0-Hypothese abgelehnt werden und die H1-Hypothese (Der Einsatz von Zeitarbeitskräften hat einen Einfluss auf die Arbeitsbelastung der Stammebelegschaft von intensivmedizinischen Stationen) wird angenommen. Des Weiteren lässt sich aus den Ergebnissen feststellen, dass der Einsatz von eingewiesenen Zeitarbeitskräften zu einer Arbeitsentlastung des größten Teils der Stammebelegschaft führt. Zeitarbeitskräfte, die noch nie auf der Station gearbeitet haben und somit nicht die Gerätschaften, Abläufe, Patienten oder die Räumlichkeiten der Stationen kennen, stellen erstmals eine weitere Belastung der Stammebelegschaft dar.

6.4 Mögliche Fehlerquellen

Da zum Thema „Zeitarbeit im Gesundheitswesen und deren Auswirkung auf die Arbeitsbelastung der Stammebelegschaft“ nur wenige Studien und Forschungsergebnisse existieren, ist es notwendig, dass ein qualitatives, leitfadengestütztes Experteninterview stattfindet. Denn nur somit können ergänzende und zusätzliche Informationen sowie Praxiserfahrungen der Interviewpartner erfasst werden (vgl. Helfferich 2009, S. 21 f.). Die für diese und weitere Studien in diesem Forschungsbereich relevant sein müssten. Durch eine quantitative Studie können diese genannten Faktoren nicht erhoben werden. Ein weiterer methodischer Kritikpunkt ergibt sich daraus, dass die Studiendurchführung in einem zu kurzen Zeitraum gewählt wurde, da der Befragungszeitraum innerhalb von nur 14 Tagen lag. Während der 14 Tage war die Wahlurne abwechselnd auf den verschiedenen Stationen. Somit befand sich die Urne maximal 4 Tage auf einer Station. Deshalb kann davon ausgegangen werden, dass Personen, die sich in Urlaub, Freizeit oder in Krankheit befunden haben, nicht an der Studie teilnahmen. Des Weiteren wäre es einfacher gewesen, eine Onlinebefragung durchzuführen. Zum einen wäre sicherlich der Stichprobenumfang größer, zum anderen hätten auch Pflegekräfte aus anderen Krankenhäusern befragt werden können. In den Krankenhäusern, in denen keine Zeitarbeitskräfte eingesetzt werden, könnten die zusätzlich gewonnenen Daten mit diesen Ergebnissen gematcht werden. Aus den Ergebnissen könnten Zusammenhänge abgeleitet werden. Daraus würde ersichtlich werden, wie hoch die Be- oder Entlastung der Stammebelegschaft durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften ist. Dies war in dieser Studie nicht möglich, da auf allen 3 befragten Stationen Zeitarbeitskräfte eingesetzt werden.

6.3 Fazit

Im Rahmen dieser Bachelorarbeit wurde mit Hilfe einer umfangreichen Literaturrecherche und einer durchgeführten quantitativen Studie ein Überblick über die wachsende Bedeutung und den Nutzen von Zeitarbeitskräften in Einrichtungen des Gesundheitssektors gegeben. Da es sich hier um ein neues Forschungsfeld handelt, war es Ziel dieser Arbeit, einen ersten Überblick, bezogen auf die Forschungsfrage, zu erhalten und für weiterführende Studien erste Erkenntnisse aufweisen zu können. Die Einrichtungen im Gesundheitswesen haben einen wachsenden Bedarf an flexibler Personalanpassung, Faktoren sind u.a. der Abbau von Planstellen und die steigende Nachfrage an Gesundheitsdienstleistung durch den demographischen Wandel, dieser Trend wird sich in den nächsten Jahren weiter verstärken. Somit wächst auch die Belastung der Pflegekräfte in den deutschen Krankenhäusern. Auf eine hohe Arbeitsbelastung der Pflegekräfte weisen auch die Ergebnisse dieser Studie hin. In dieser Arbeit wird nur ein geringer Teil der Belastungsfaktoren der Pflegekräfte gemessen. Anhand der durchgeführten Studie konnte festgestellt werden, dass mit Hilfe von Zeitarbeitskräften Personalengpässe, die durch Urlaub, Krankheit und/oder Abdeckung von Saisonspitzen entstehen, abgedeckt werden. Des Weiteren führt das eingewiesene Zeitarbeitspersonal zu einer Entlastung der Stammbesetzung. Damit Pflegekräfte bei personellen Engpässen entlastet werden können, ist es den Krankenhäusern zu empfehlen, Zeitarbeitskräfte zu buchen, die auf den Stationen eingewiesen sind und schon des Öfteren dort tätig waren. Des Weiteren sollten die Zeitarbeitsunternehmen ihre Mitarbeiter für kommende Einsätze umfangreich einweisen. Somit kann eine weitere Entlastung der Pflegekräfte hervorgerufen werden.

Insgesamt stellt der Nutzen von Zeitarbeit und dessen Bedeutung für die Einrichtungen des Gesundheitssektors ein interessantes Forschungsfeld dar.

Die vorliegende Bachelorarbeit konnte in diesem umfangreichen Forschungsfeld nur erste Ergebnisse generieren. Da der Bedarf an Zeitarbeitskräften im Gesundheitswesen zunehmen wird und die Arbeitsbelastung der Pflegekräfte jetzt schon auf einem hohen Niveau ist, sollte diese Thematik wissenschaftlich weiter erforscht werden.

Literaturverzeichnis

Böhm. W, Henning. J, Popp. C (2013). Zeitarbeit, Leitfaden für die Praxis. Köln: Luchterhand Verlag

Bösch. W (2011). Praxishandbuch Mitarbeiterbefragung. Zürich: PRAXIUM-Verlag

Bruder. R, Luzak. H, Schilck.H H, (2010). Arbeitswissenschaft. Heidelberg: Springer Verlag

Bundesagentur für Arbeit (2013). Arbeitsmarktbericht: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland- Aktuelle Entwicklung, Nürnberg : Zentrale Arbeitsmarktberichterstellung

Dobischat. R, Düsseldorf. C, Wolf.B (2013) Kompetenzmanagement und Qualifizierung in der Zeitarbeit . Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Verbundprojekt „ Bildungszeit- Wachstumsbranche Zeitarbeit: Handlungsfelder, Kompetenzentwicklung , Bildungsprofile“ 2008-2011. Norderstedt: BoD- Books on Demand

Diekmann. A (2009) Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendung. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag

Egle. F, Nagy. M (2008). Arbeitsmarktintegration: Grundsicherung-Fallmanagement- Zeitarbeit. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th.Gabler/ GWV Fachverlag GmbH

Frieling, E. Sonntag, K.(1999). Arbeitspsychologie. Bern: Verlag Hans Huber

Gutmann. J, Kilian. S (2011). Zeitarbeit Fakten, Trends und Versionen. Freiburg: Haufe Lexware GmbH & Co.KG

Hüther. M (2012) Zukunft Zeitarbeit. Perspektiven für Wirtschaft und Gesellschaft. Berlin: Springer Verlag

Drasch. K, Dürnberger. A, Gabler .S, Ganninger. M, Kolb. J, Kroll. L, Maththes. B, Menold. C, Münich. R, Pablo. J, Pöge. A, Züll. N (2011). Konstruktion und Validierung eines allgemeinen Index für die Arbeitsbelastung in beruflichen Tätigkeiten, Methoden Daten und Analysen, 2011/ 5/ Heft 1, S. 63-90

Friese. M, Hofmann. W, Naumann. E, Rasch. B (2009). Quantitative Methoden: Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer- Verlag

Lomann- Hailah. A (2012). Stressreport Deutschland 2012, Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Paderborn: Bonifatius GmbH

Moitz. R (2013). Handbuch für Personaldienstleistungskaufleute in der Zeitarbeit und Personalvermittlung. Troisdorf: Verlag Personal, Recht, Management

Raab- Steiner. E, Benesch. M (2008). Der Fragebogen: von der Forschungs idee zur SPSS/PASW- Auswertung. Wien: Facultas.

Internetquellen:

Bräutigam. C, Dahlbeck. E, Enste. P, Evans. M, Hilbert. J/ Hans- böckler- Stiftung. Flexibilisierung und Zeitarbeit in der Pflege.

URL: http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_215.pdf, Zugriff: 09.02.2014

Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung. Pflerethermometer 2009. Eine bundesweite Befragung von Pflegekräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung im Krankenhaus.

URL:http://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/dip_PflegeThermometer_2009.pdf, Zugriff: 20.01.2014

Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung. Pflerethermometer 2012. Eine bundesweite Befragung von Leitungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung auf Intensivstationen im Krankenhaus.

URL:http://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/projekte/Pflege_Thermometer_2012.pdf
Zugriff: 22.01.2014

Deutsche Interdisziplinäre Vereinigung für Intensiv- und Notfallmedizin. Empfehlung zur Struktur und Ausstattung von Intensivstationen.

URL:http://www.divi.de/images/Dokumente/Empfehlungen/Strukturempfehlungen/2011_StrukturempfehlungLangversion.pdf Zugriff: 16.02.2014

Albertinen- Krankenhaus. Daten und Fakten. URL:

https://www.albertinen.de/krankenhaeuser/albertinen_krankenhaus/daten_fakten,
Zugriff: 23.02.2014

Anhang

Angang A:

Begleitschreiben Fragebogen.....	44
----------------------------------	----

Anhang B:

Finaler Fragebogen	45
--------------------------	----

Angang C:Auswertung SPSS- Tabellen und Grafiken zu den erhobenen Daten

Geschlechterverteilung.....	49
Beschäftigungsdauer der Stammebelegschaft	50
Altersverteilung der Stammebelegschaft	51
Werden auf Ihrer Station Zeitarbeitskräfte eingesetzt?	52
Wie oft haben Sie in den letzten 4 Wochen mit Zeitarbeitskräften zusammengearbeitet?	53
Zu welchem Zweck beschäftigt Ihr Unternehmen Zeitarbeitskräfte?	54
Werden Zeitarbeitskräfte auf Ihrer Station eingewiesen?.....	55
Wie viel Zeit nimmt in etwa die Einweisung durch das Stammpersonal in Anspruch?	56
Wie beurteilen Sie die Mitarbeiter von Zeitarbeitsunternehmen?	57
Wie schätzen Sie Ihre persönliche Arbeitsbelastung ein?.....	58
Wie schätzen Sie die derzeitige Personalbesetzung auf Ihrer Station ein?.....	59
Wie oft sind Sie in den letzten 4 Wochen aufgrund eines personellen Engpass eingesprungen?	60
Wie oft sind Sie in den letzten w Wochen krankheitsbedingt ausgefallen?	61
Wie hoch schätzen Sie die einzelnen Belastungsfaktoren im intensivmedizinischen Bereich ein?	62
Fühlen Sie sich von Zeitarbeitskräfte persönlich in Ihrer Arbeitsbelastung unterstützt?	63
Wie hoch fühlen Sie sich von Zeitarbeitskräften unterstützt?	64
Entsteht durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften für Sie eine höhere Arbeitsbelastung?	65
Wie hoch schätzen Sie die zusätzliche Belastung durch Zeitarbeitskräfte?	66
Welche Erfahrung haben Sie hinsichtlich des Arbeitserfolges bisher mit Zeitarbeitskräften gemacht?	67
Rangkorrelation nach Spearman.....	26

Begleitschreiben Fragebogen

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

im Rahmen meiner Bachelorarbeit bitte ich Sie, an einer Befragung teilzunehmen, die sich an das intensivmedizinische Personal im Albertinen Krankenhaus richtet.

Wer führt die Befragung durch?

Mein Name ist Daniel Lenhardt und ich studiere Gesundheitswissenschaften an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. Derzeit bin ich Praktikant bei der Firma Ohlroggen Personalmanagement. Im Rahmen meines Praktikums ist eine Bachelorarbeit zum Thema Zeitarbeit im intensivmedizinischen Bereich vorgesehen. Gerne möchte ich mit Ihnen eine Studie zu diesem Thema durchführen.

Welches Ziel wird mit der Befragung verfolgt?

Ziel der Befragung ist es herauszufinden, ob der Einsatz von Zeitarbeitnehmer/Innen eine Auswirkung auf die Arbeitsbelastung in Ihrem intensivmedizinischen Bereich darstellt.

Wann wird die Befragung durchgeführt?

Der voraussichtliche geplante Termin ist der:

Wer kann an der Befragung teilnehmen?

Alle Mitarbeiter des Albertinen-Krankenhauses aus dem Intensivmedizinischen Fachbereich .

Wie lange dauert die Befragung?

Das Ausfüllen des Fragebogens nimmt nur wenige Minuten in Anspruch.

Ist die Teilnahme an der Befragung freiwillig?

Es ist jedem Mitarbeiter/In freigestellt, teilzunehmen. Ich freue mich natürlich über eine rege Teilnahme, da Sie mich aktiv im Rahmen meiner Bachelorarbeit unterstützen.

Wie wird die Anonymität bei der Befragung gewährleistet?

Die Auswertung erfolgt anonymisiert und aus der Darstellung der Untersuchungsergebnisse sind keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich, die gewonnenen Daten werden nur für diese Studie verwendet. Die Auswertung wird ausschließlich von mir durchgeführt.

Was passiert mit den gewonnenen Daten?

Die Daten werden nach der Erhebung vorübergehend auf meinen Rechner gesichert. Die Auswertung der Daten wird mit Hilfe der Statistiksoftware SPSS durchgeführt. Nach Beendigung der Studie werden die Fragebögen datenschutzgerecht vernichtet. Des Weiteren werden die gesicherten Daten auf meinen Rechner gelöscht.

Kann ich in die Ergebnisse Einsicht erhalten?

Natürlich können Sie Einsicht erhalten. Bitte schicken Sie mir eine E-Mail mit dem Betreff „Ergebnisse Albertinen- Gruppe“ an Daniel.lenhardt@haw-hamburg.de

Alternativ können Sie mich auch persönlich unter der Telefonnummer (040) 33 98 11 05 erreichen.

Das Ausfüllen des Fragebogens!

Im folgenden Fragebogen gibt es kein richtig oder falsch. Kreuzen Sie bitte an, inwieweit die Aussagen auf Sie ganz persönlich zutreffen. Bitte kreuzen Sie pro Frage nur ein Kästchen an. Bei Fragen mit „**Mehrfachnennungen möglich**“ habe Sie die Option mehrere Antworten anzukreuzen.

Finaler Fragebogen

Personaldaten	
Geschlecht	
<input type="checkbox"/> Männlich	<input type="checkbox"/> Weiblich
Wie lange arbeiten Sie für das Albertinen Krankenhaus im intensivmedizinischen Bereich?	
<input type="checkbox"/> bis 5 Jahre	<input type="checkbox"/> länger als 5 Jahre
Ihr Alter	
<input type="checkbox"/> 18-35 Jahre	<input type="checkbox"/> 36 Jahre oder älter

Angaben zur Zeitarbeit

1) Werden auf Ihrer Station Zeitarbeitskräfte eingesetzt?

Ja

Nein

2) Wenn auf Ihrer Station Zeitarbeitskräfte eingesetzt werden, wie oft haben Sie im letzten Monat durchschnittlich mit Zeitarbeitskräften zusammengearbeitet?

1 mal im Monat

2-3 mal im Monat

1 mal wöchentlich

2-4 mal die Woche

täglich

3) Zu welchem Zweck beschäftigt Ihr Unternehmen Zeitarbeitskräfte? (Mehrfachnennungen möglich)

Abdeckung von Saisonspitzen

Überbrückung von Urlaubs- oder Krankheitspässen

Rekrutierung von neuen Stammmitarbeitern über Zeitarbeit

Kostenvorteile gegenüber dem Stammpersonal

sonstige Gründe: _____

4) Werden Zeitarbeitskräften auf Ihrer Station eingewiesen? (Mehrfachnennungen möglich)

- Ja, die Zeitarbeitsfirmen haben eine Informationsmappe die den Zeitarbeitskräften zur Verfügung gestellt wird.
- Ja, bevor die Zeitarbeitskraft den Dienst beginnt, werden Sie vor Ort durch das Stammpersonal eingewiesen
- Ja, und zwar: _____
- Nein (weiter zur Frage 6)
- Weiß ich nicht

5) Wie viel Zeit nimmt in etwa die Einweisung durch das Stammpersonal in Anspruch?

_____ Minuten

6) Wie beurteilen Sie die Mitarbeiter von Zeitarbeitsunternehmen? <i>Kreuzen Sie dazu bitte das entsprechende Feld in jeder Zeile an.</i>	Sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	ungenügend
Leistungsbereitschaft						
Pünktlichkeit						
Qualität der Arbeit						
Belastbarkeit						
Fachliche Kompetenz						
Flexibilität						
Organisationsfähigkeit						
Teamfähigkeit						

Angaben zur Arbeitsbelastung

7) Wie schätzen Sie Ihre persönliche Arbeitsbelastung ein?

- sehr stark
 stark
 eher stark
 eher gering
 gering
 sehr gering

8) Wie schätzen Sie die derzeitige Personalbesetzung auf Ihrer Station ein?

- hervorragend
 gut
 befriedigend
 schlecht
 sehr schlecht

9) Wie oft sind Sie in den letzten 4 Wochen aufgrund eines personellen Engpass eingesprungen?

- Nie
 1- 3 mal
 4- 5 mal
 6 mal oder öfters

10) Sind Sie in den letzten 4 Wochen krankheitsbedingt ausgefallen?

- Ja
 Nein

11) Wie hoch schätzen Sie die einzelnen Belastungsfaktoren im intensivmedizinischen Bereich ein? <i>Kreuzen Sie dazu bitte das entsprechende Feld in jeder Zeile an.</i>	Sehr stark	stark	ab und zu	wenig	selten
Körperliche Anstrengung					
Leistungsdruck					
Arbeitsunterbrechungen durch akute Ereignisse					
Arbeitstempo					
Zeitmangel					
Fehlende Regeneration durch Ausfall der Pausen					
Belastung durch Schichtdienst					

Arbeitsbelastung und Zeitarbeit

12) Fühlen Sie sich von Zeitarbeitskräfte persönlich in Ihrer Arbeitsbelastung unterstützt?

- ja nein

12.1) Wenn ja, wie hoch schätzen Sie die Unterstützung durch Zeitarbeitskräfte ein?

- sehr hoch hoch eher hoch eher gering gering sehr gering

13) Entsteht durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften für Sie eine höhere Arbeitsbelastung?

- ja nein

13.1) Wenn ja, wie hoch schätzen Sie die zusätzliche Belastung durch Zeitarbeitskräfte ein?

- sehr hoch hoch eher hoch eher gering gering sehr gering

14) Welche Erfahrung haben Sie hinsichtlich des Arbeitserfolges bisher mit Zeitarbeitskräften gemacht?

- kein Unterschied zu festangestelltem Personal
- das Arbeitsergebnis von Zeitarbeitnehmern fällt in der Regel schwächer aus als bei der Stammbesetzung
- sonstiges: _____

15) Habe Sie noch weitere Bemerkung zum Thema Zeitarbeit im intensivmedizinischen Bereich?

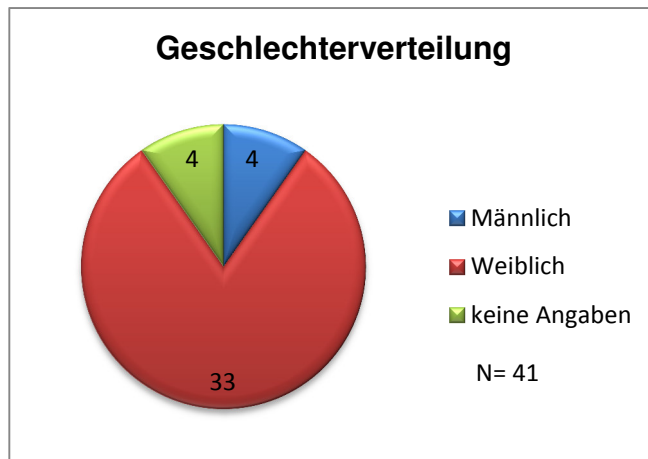
Haben Sie vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Tabellen und Grafiken zu den erhobenen Daten

Geschlechterverteilung

Statistiken

Geschlecht		
N	Gültig	37
	Fehlend	4
Median		2,00
Modus		2
Minimum		1
Maximum		2
Perzentile	25	2,00
	50	2,00
	75	2,00



Geschlecht

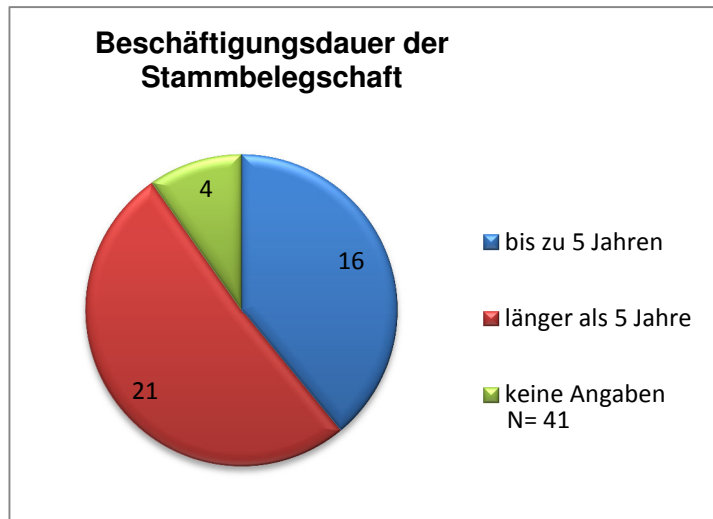
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Männlich	4	9,8	10,8	10,8
	Weiblich	33	80,5	89,2	100,0
	Gesamt	37	90,2	100,0	
Fehlend	keine Angaben	4	9,8		
Gesamt		41	100,0		

Beschäftigungsdauer der Stammebelegschaft

Statistiken

Beschäftigungsdauer der Stammebelegschaft

N	Gültig	37
	Fehlend	4
Median		2,00
Modus		2
Minimum		1
Maximum		2
Perzentile	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00



Beschäftigungsdauer der Stammebelegschaft

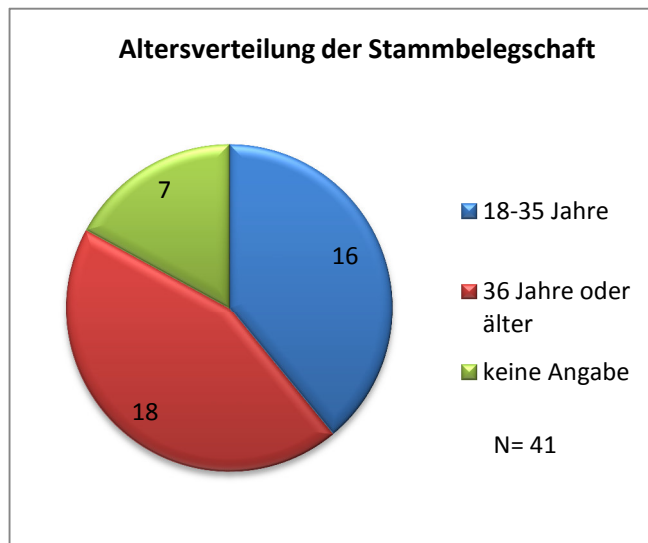
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis zu 5 Jahren	16	39,0	43,2	43,2
	länger als 5 Jahre	21	51,2	56,8	100,0
	Gesamt	37	90,2	100,0	
Fehlend	keine Angaben	4	9,8		
Gesamt		41	100,0		

Altersverteilung der Stammebelegschaft

Statistiken

Altersverteilung der Stammebelegschaft

N	Gültig	34
	Fehlend	7
Median		2,00
Modus		2
Spannweite		1
Minimum		1
Maximum		2
Perzentile	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00



Altersverteilung der Stammebelegschaft

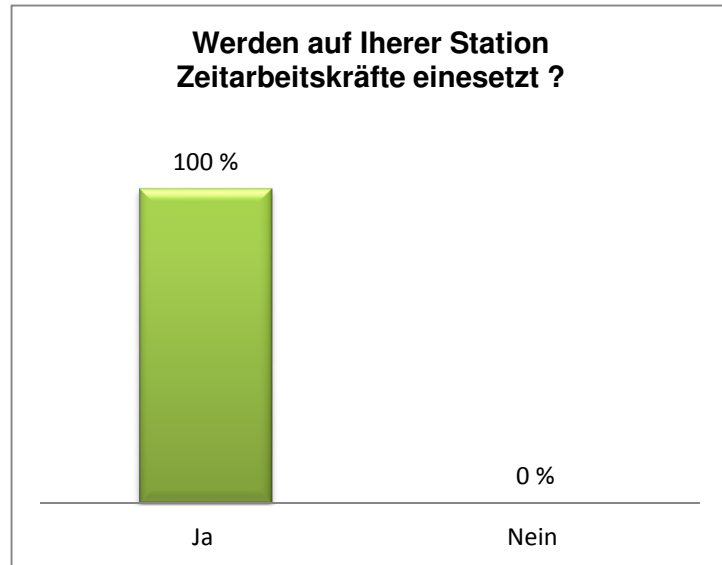
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	18-35 Jahre	16	39,0	47,1	47,1
	36 Jahre oder älter	18	43,9	52,9	100,0
	Gesamt	34	82,9	100,0	
Fehlend	keine Angabe	7	17,1		
Gesamt		41	100,0		

Werden auf Ihrer Station Zeitarbeitskräfte eingesetzt?

Statistiken

Werden auf Ihrer Station
Zeitarbeitskräfte eingesetzt

N	Gültig	41
	Fehlend	0
Median		1,00
Modus		1
Spannweite		0
Minimum		1
Maximum		1
Perzentile	25	1,00
	50	1,00
	75	1,00



Werden auf Ihrer Station Zeitarbeitskräfte eingesetzt

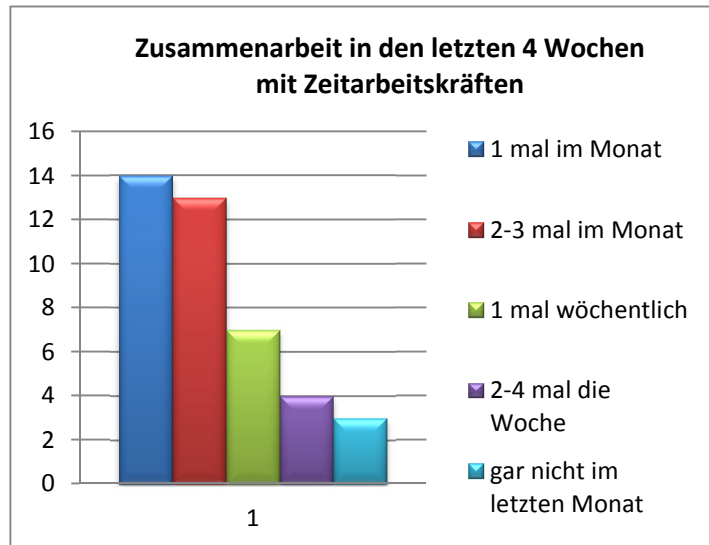
	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig Ja	41	100,0	100,0	100,0

Wie oft haben Sie in den letzten 4 Wochen mit Zeitarbeitskräften zusammengearbeitet?

Statistiken

Zusammenarbeit in den letzten 4 Wochen mit Zeitarbeitskräften

N	Gültig	41
	Fehlend	0
Median		2,00
Modus		1
Spannweite		5
Minimum		1
Maximum		6
Perzentile	25	1,00
	50	2,00
	75	3,00



Durchschnittliche Zusammenarbeit in den letzten 4 Wochen mit Zeitarbeitskräften

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 mal im Monat	14	34,1	34,1	34,1
	2-3 mal im Monat	13	31,7	31,7	65,9
	1 mal wöchentlich	7	17,1	17,1	82,9
	2-4 mal die Woche	4	9,8	9,8	92,7
	gar nicht im letzten Monat	3	7,3	7,3	100,0
	Gesamt		41	100,0	100,0

Zu welchem Zweck beschäftigt Ihr Unternehmen Zeitarbeitskräfte?

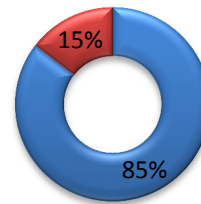
Statistiken

Beschäftigungszweck von
Zeitarbeitskräften

N	Gültig	41
	Fehlend	0
Median		2,00
Modus		2
Spannweite		4
Minimum		2
Maximum		6
Perzentile	25	2,00
	50	2,00
	75	2,00

Beschäftigungszweck von Zeitarbeitskräften

- Überbrücken von Urlaubs- Krankheitspässen
- Abdeckung von Saisonspitzen und Überbrückung von Urlaubs- oder Krankheitspässen



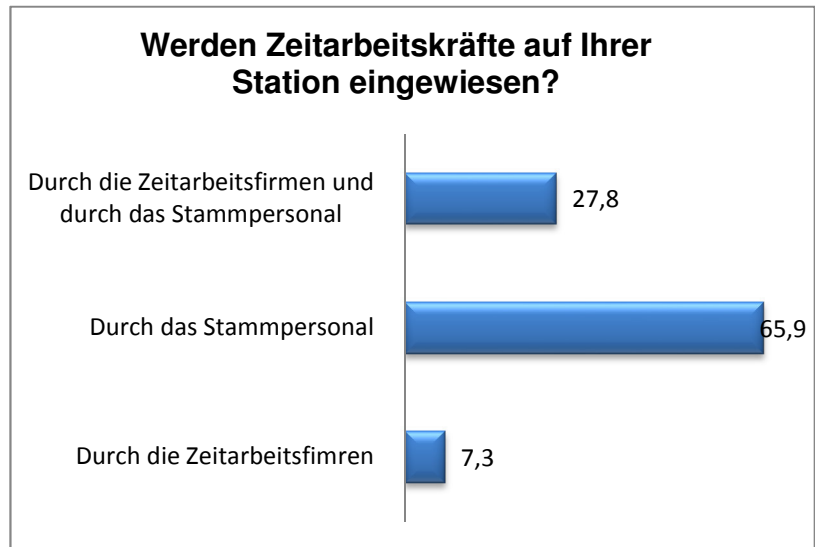
Beschäftigungszweck von Zeitarbeitskräften

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Überbrücken von Urlaubs- Krankheitspässen	35	85,4	85,4	85,4
	Abdeckung von Saisonspitzen und Überbrückung von Urlaubs- oder Krankheitspässen	6	14,6	14,6	100,0
	Gesamt	41	100,0	100,0	

Werden Zeitarbeitskräfte auf Ihrer Station eingewiesen?

Werden Zeitarbeitskräfte
eingewiesen

N	Gültig	41
	Fehlend	0
Median		2,00
Modus		2
Spannweite		5
Minimum		1
Maximum		6
Perzentile	25	2,00
	50	2,00
	75	5,00



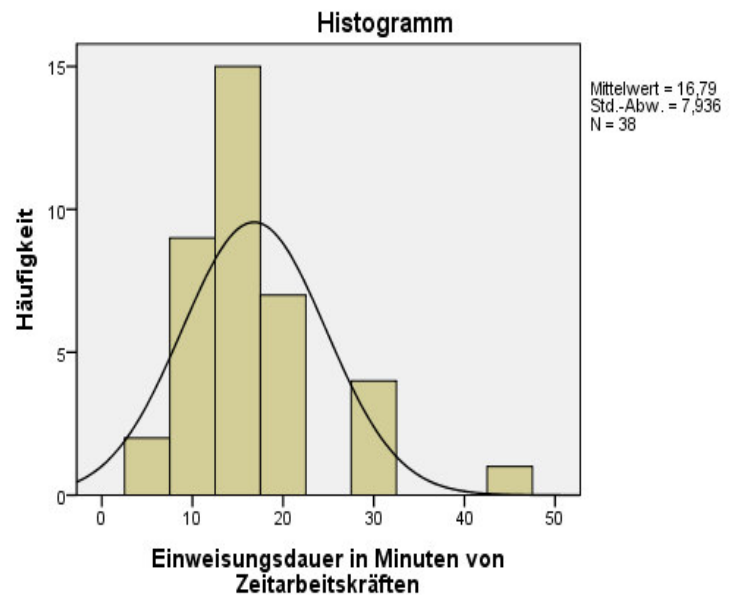
Werden Zeitarbeitskräfte auf Ihrer Station eingewiesen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja, durch die Zeitarbeitsfirmen	3	7,3	7,3	7,3
	Ja, durch das Stammpersonal	27	65,9	65,9	73,2
	Ja, durch die Zeitarbeitsfirma und durch die Stammebelegschaft	9	27,8	27,8	100,0
	Gesamt	41	100,0	100,0	

Wie viel Zeit nimmt in etwa die Einweisung durch das Stammpersonal in Anspruch?

Einweisungsdauer

N	Gültig	38
	Fehlend	3
Mittelwert		<u>17,19</u>
Median		15,00
Modus		15
Standardabweichung		7,936
Varianz		62,982
Spannweite		40
Minimum		5
Maximum		45
Perzentile	25	11,50
	50	15,00
	75	20,00



Einweisungsdauer in Minuten von Zeitarbeitskräften

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	5	2	4,9	5,3	5,3
	8	1	2,4	2,6	7,9
	10	6	14,6	15,8	23,7
	12	2	4,9	5,3	28,9
	13	1	2,4	2,6	31,6
	15	12	29,3	31,6	63,2
	17	2	4,9	5,3	68,4
	20	5	12,2	13,2	81,6
	22	2	4,9	5,3	86,8
	30	4	9,8	10,5	97,4
	45	1	2,4	2,6	100,0
	Gesamt	38	92,7	100,0	
Fehlend	keine angaben	3	7,3		
Gesamt		41	100,0		

Wie beurteilen Sie die Mitarbeiter von Zeitarbeitsunternehmen?

In dieser Tabelle wird der häufigste genannte Wert (Modus) gelb hinterlegt.

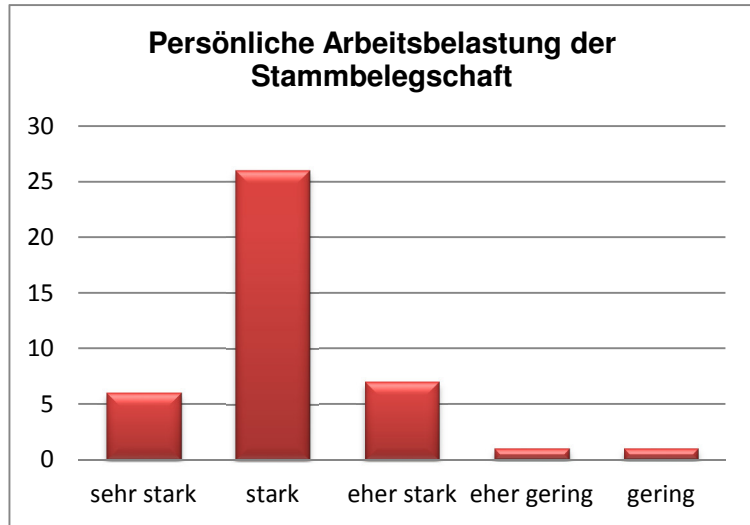
		Sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	ungenügend	Gesamte Antworten	Keine Angaben
Leistungsbereitschaft	Häufigkeit	2	28	10	1	0	0	41	0
	Prozent	4,9	68,3	24,4	2,4	0	0	100	0
Pünktlichkeit	Häufigkeit	7	24	9	1	0	0	41	0
	Prozent	17,1	58,5	22	2,4	0	0	100	0
Qualität der Arbeit	Häufigkeit	0	13	23	4	1	0	41	0
	Prozent	0	31,7	56,1	9,8	2,4	0	100	0
Belastbarkeit	Häufigkeit	2	18	19	2	0	0	41	0
	Prozent	4,9	43,9	46,3	4,9	0	0	100	0
Fachliche Kompetenz	Häufigkeit	0	21	16	2	1	0	40	1
	Prozent	0	51,2	39	4,9	2,4	0	97,6	2,4
Flexibilität	Häufigkeit	2	24	12	2	0	0	40	0
	Prozent	4,9	58,2	29,3	4,9	0	0	97,6	0
Organisationsfähigkeit	Häufigkeit	1	18	18	2	1	0	41	0
	Prozent	2,4	43,9	43,9	4,9	2,4	0	100	0
Teamfähigkeit	Häufigkeit	1	26	11	1	1	0	40	1
	Prozent	2,4	63,4	26,8	2,4	2,4	0	97,6	2,4

In dieser Tabelle wird der häufigst genannte Wert (Modus) gelb hinterlegt.

Wie schätzen Sie Ihre persönliche Arbeitsbelastung ein?

persönliche Arbeitsbelastung der Stammebelegschaft

N	Gültig	41
	Fehlend	0
Median		2,00
Modus		2
Spannweite		4
Minimum		1
Maximum		5
Perzentile	25	2,00
	50	2,00
	75	2,00



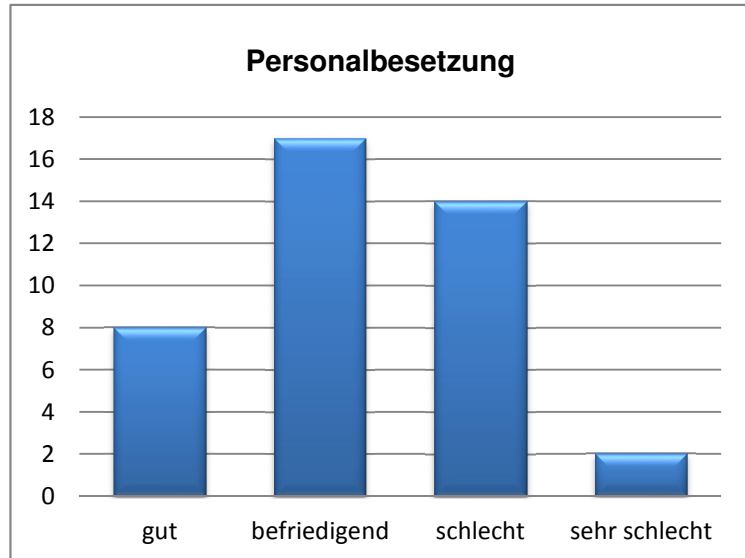
persönliche Arbeitsbelastung der Stammebelegschaft

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr stark	6	14,6	14,6	14,6
	stark	26	63,4	63,4	78,0
	eher stark	7	17,1	17,1	95,1
	eher gering	1	2,4	2,4	97,6
	gering	1	2,4	2,4	100,0
	Gesamt	41	100,0	100,0	

Wie schätzen Sie die derzeitige Personalbesetzung auf Ihrer Station ein?

Zufriedenheit der derzeitige Personalbesetzung

N	Gültig	41
	Fehlend	0
Median		3,00
Modus		3
Spannweite		3
Minimum		2
Maximum		5
Perzentile	25	3,00
	50	3,00
	75	4,00



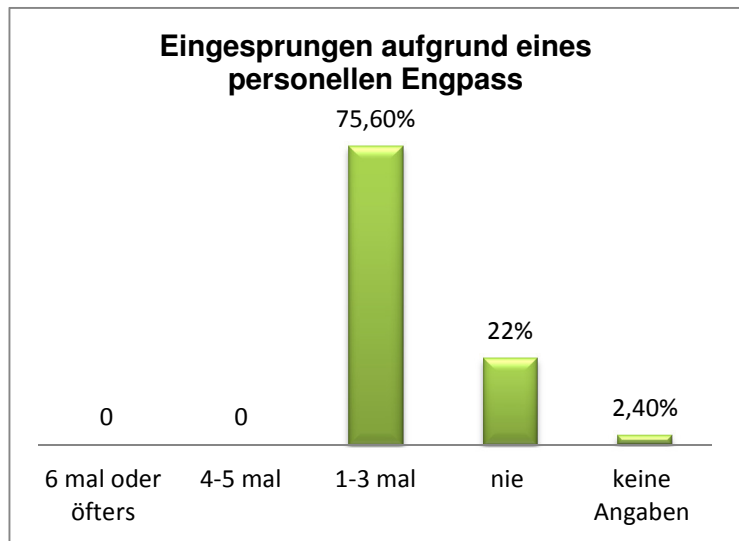
Zufriedenheit der derzeitige Personalbesetzung

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig gut	8	19,5	19,5	19,5
befriedigend	17	41,5	41,5	61,0
schlecht	14	34,1	34,1	95,1
sehr schlecht	2	4,9	4,9	100,0
Gesamt	41	100,0	100,0	

Wie oft sind Sie in den letzten 4 Wochen aufgrund eines personellen Engpass eingesprungen?

Einsparungen aufgrund eines personellen Engpass

N	Gültig	40
	Fehlend	1
Median		2,00
Modus		2
Spannweite		1
Minimum		1
Maximum		2
Perzentil	25	2,00
	50	2,00
	75	2,00



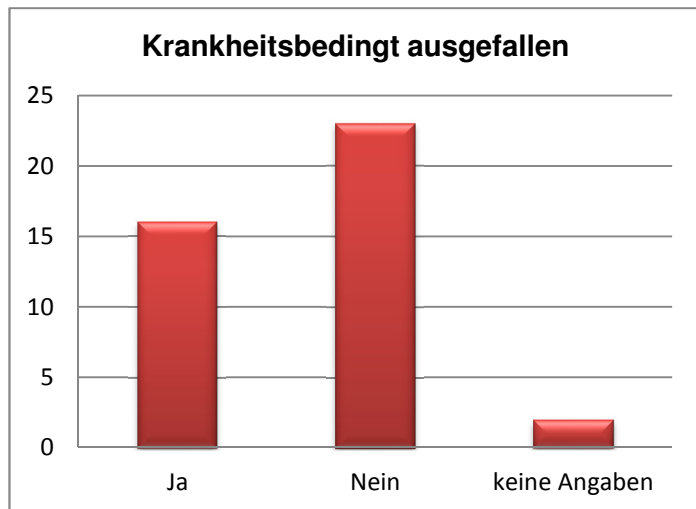
Eingesprungen aufgrund eines personellen Engpass

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie	9	22,0	22,5	22,5
	1-3 mal	31	75,6	77,5	100,0
	Gesamt	40	97,6	100,0	
Fehlend	keine Angaben	1	2,4		
Gesamt		41	100,0		

Wie oft sind Sie in den letzten w Wochen krankheitsbedingt ausgefallen?

Krankheitsbedingt ausgefallen

N	Gültig	39
	Fehlend	2
Median		2,00
Modus		2
Spannweite		1
Minimum		1
Maximum		2
Perzentile	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00



Krankheitsbedingt ausgefallen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	16	39,0	41,0	41,0
	Nein	23	56,1	59,0	100,0
	Gesamt	39	95,1	100,0	
Fehlend	keine Angaben	2	4,9		
Gesamt		41	100,0		

Wie hoch schätzen Sie die einzelnen Belastungsfaktoren im intensivmedizinischen Bereich ein?

		sehr stark	stark	ab und zu	wenig	selten	Gesamte Antworten	Keine Angaben
Körperliche Anstrengungen	Häufigkeit	12	25	4	0	0	41	0
	Prozent	29,3	61,0	9,8	0	0	100	0
Leistungsdruck	Häufigkeit	13	23	4	1	0	41	0
	Prozent	31,7	56,1	9,8	2,4	0	100	0
Arbeitsunterbrechung	Häufigkeit	12	16	13	0	0	41	0
	Prozent	29,3	39,0	31,7	0	0	100	0
Arbeitstempo	Häufigkeit	6	27	8	0	0	41	0
	Prozent	14,6	65,9	19,5	0	0	100	0
Zeitmangel	Häufigkeit	11	25	5	0	0	41	0
	Prozent	26,8	61,0	12,2	0	0	100	0
Fehlende Regeneration durch akute Ereignisse	Häufigkeit	10	15	14	0	1	41	0
	Prozent	24,4	36,6	34,1	0	2,4	100	0
Belastung durch Schichtdienst	Häufigkeit	16	19	6	0	0	41	0
	Prozent	39,0	46,3	14,6	0	0	100	0

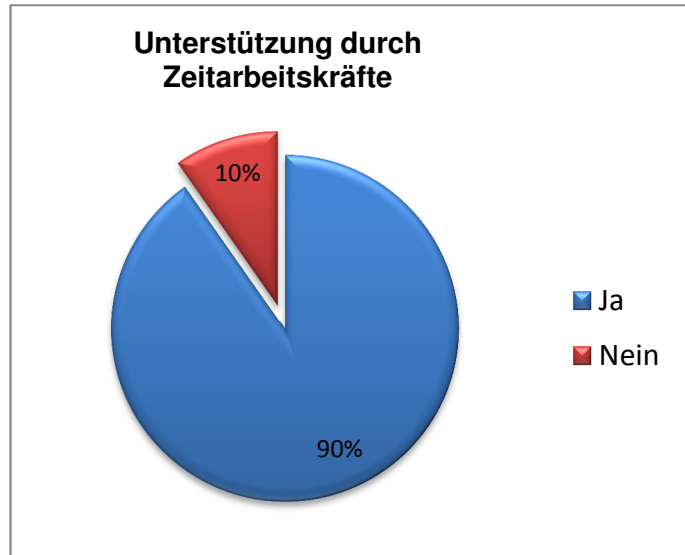
In dieser Tabelle wird der häufigst genannte Wert (Modus) gelb hinterlegt.

Fühlen Sie sich von Zeitarbeitskräfte persönlich in Ihrer Arbeitsbelastung unterstützt?

Statistiken

Fühlen Sie sich von Zeitarbeit persönlich in Ihrer Arbeitsbelastung unterstützt?

N	Gültig	41
	Fehlend	0
Median		1,00
Modus		1
Spannweite		1
Minimum		1
Maximum		2
Perzentile	25	1,00
	50	1,00
	75	1,00



Fühlen Sie sich von Zeitarbeit persönlich in Ihrer Arbeitsbelastung unterstützt ?

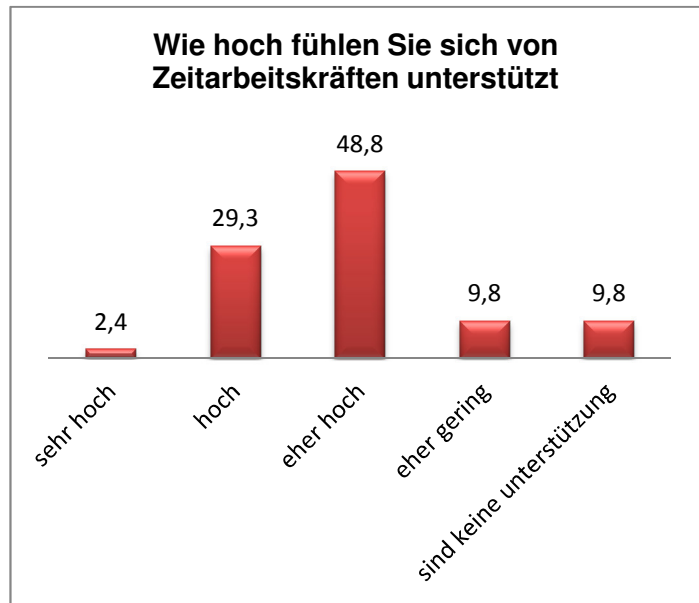
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	37	90,2	90,2	90,2
	Nein	4	9,8	9,8	100,0
Gesamt		41	100,0	100,0	

Wie hoch fühlen Sie sich von Zeitarbeitskräften unterstützt?

Statistiken

Wie hoch fühlen Sie sich unterstützt

N	Gültig	41
	Fehlend	0
Median		3,00
Modus		3
Spannweite		6
Minimum		1
Maximum		7
Perzentile	25	2,00
	50	3,00
	75	3,00



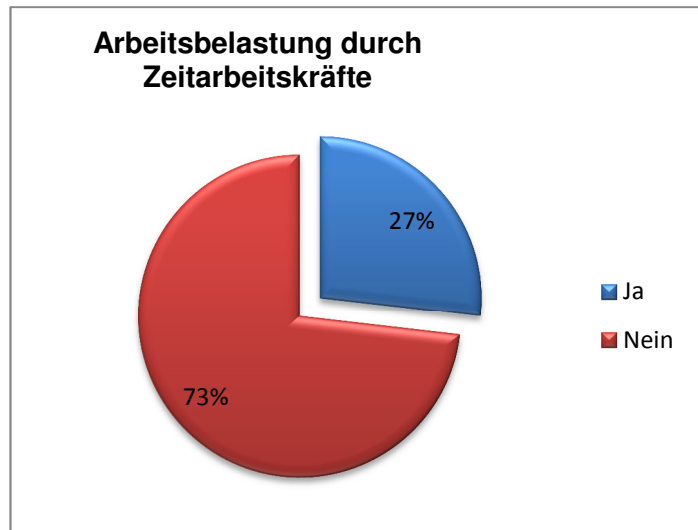
Wie hoch fühlen Sie sich von Zeitarbeitskräften unterstützt?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr hoch	1	2,4	2,4	2,4
	hoch	12	29,3	29,3	31,7
	eher hoch	20	48,8	48,8	80,5
	eher gering	4	9,8	9,8	90,2
	wurde verneint	4	9,8	9,8	100,0
Gesamt		41	100,0	100,0	

Entsteht durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften für Sie eine höhere Arbeitsbelastung?

Arbeitsbelastung durch Zeitarbeitskräfte

N	Gültig	41
	Fehlend	0
Median		2,00
Modus		2
Spannweite		1
Minimum		1
Maximum		2
Perzentile	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00



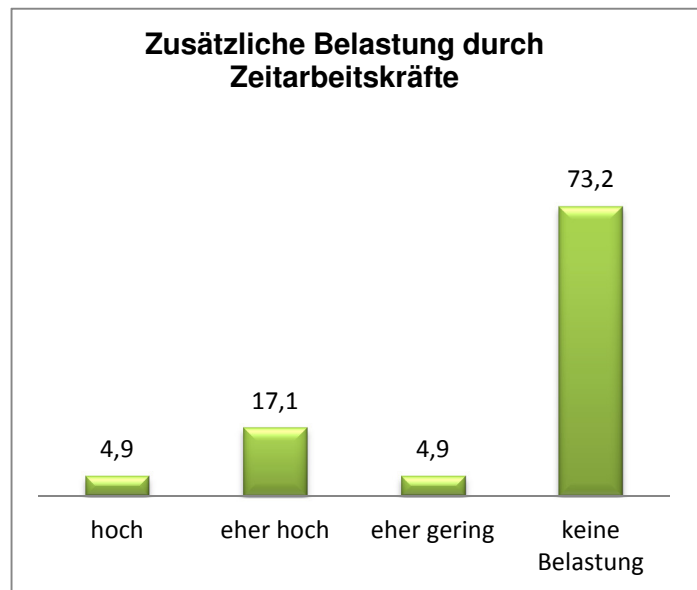
Arbeitsbelastung durch Zeitarbeitskräfte

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	11	26,8	26,8	26,8
	Nein	30	73,2	73,2	100,0
	Gesamt	41	100,0	100,0	

Wie hoch schätzen Sie die zusätzliche Belastung durch Zeitarbeitskräfte?

Statistiken
Zusätzliche Belastung durch Zeitarbeitskräfte

N	Gültig	41
	Fehlend	0
Median		7,00
Modus		7
Spannweite		5
Minimum		2
Maximum		7
Perzentile	25	4,00
	50	7,00
	75	7,00



Zusätzliche Belastung durch Zeitarbeitskräfte

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	hoch	2	4,9	4,9	4,9
	eher hoch	7	17,1	17,1	22,0
	eher gering	2	4,9	4,9	26,8
	wurde verneint	30	73,2	73,2	100,0
Gesamt		41	100,0	100,0	

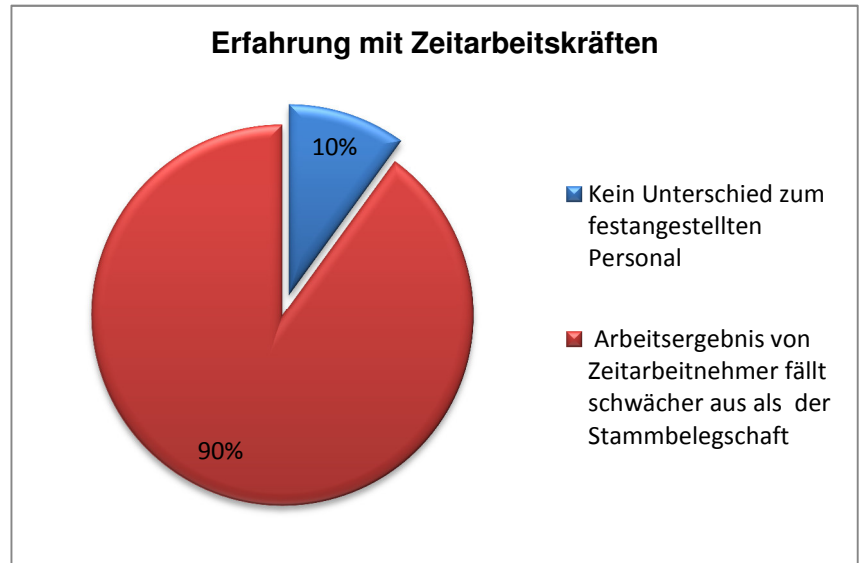
Welche Erfahrung haben Sie hinsichtlich des Arbeitserfolges bisher mit Zeitarbeitskräften gemacht?

Statistiken

Erfahrung mit Zeitarbeitskräften

N	Gültig	41
	Fehlend	0
Median		2,00
Modus		2
Spannweite		2
Minimum		1
Maximum		3
Perzentile	25	2,00
	50	2,00
	75	2,00

Erfahrung mit Zeitarbeitskräften



Erfahrung mit Zeitarbeitskräften

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Kein Unterschied zu festangestellten Personal	4	9,8	9,8	9,8
	das Arbeitsergebnis von Zeitarbeitnehmer fällt in der Regel schwächer aus als bei der Stammebelegschaft	36	87,8	87,8	97,6
	sonstiges	1	2,4	2,4	100,0
	Gesamt	41	100,0	100,0	

Rangkorrelation nach Spearman

Korrelationen

			Einspringen aufgrund eines personellen Engpass	Zufriedenheit der derzeitige Personalbesetz ung
Spearman-Rho	Einspringen aufgrund eines personellen Engpass	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	1,000	,424**
		N	40	40
	Zufriedenheit der derzeitige Personalbesetzung	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	,424**	1,000
		N	40	41

** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

Korrelationen

			Einspringen aufgrund eines personellen Engpass	persönliche Arbeitsbelastun g der Stammebelegsch aft
Spearman-Rho	Einspringen aufgrund eines personellen Engpass	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	1,000	,552**
		N	40	40
	persönliche Arbeitsbelastung der Stammebelegschaft	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	,552**	1,000
		N	40	41

** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbständig verfasst und nur die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Wörtliche oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind unter Angaben der Quelle kenntlich gemacht.

Hamburg, den 27. Februar 2014

Daniel Lenhardt