

Eine Kooperation von:



Karl Landsteiner Institut für  
Human Factors und Human Resources  
im Gesundheitswesen



EUCUSA



hco  
health care communication



nationales Netzwerk  
Pflegemanagement



ögkv  
Österreichischer  
Gesundheits- und  
Krankenpflegeverband



pflegenetz

## Machen wir gemeinsam die Pflege attraktiver!

### STUDIE: **Attraktivitäts-Index „Arbeitsplatz Pflege“**

In der heutigen Arbeitswelt ist die Attraktivität des Arbeitsplatzes DER Erfolgsfaktor für ein funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich. Die Motivation, in dem System zu bleiben und Faktoren, diesem System zugehörig sein zu wollen, fügen sich aus mehreren Wahrnehmungen wie ein Puzzle zusammen und erzeugen damit ein individuelles Gefühl. Dieses Gefühl können aber nur die Betroffenen selbst beurteilen! Diese kurze Befragung bietet eine Chance auf Reflexion und Bekanntgabe, wie Beschäftigte im Gesundheitswesen die Attraktivität Ihres Arbeitsplatzes einschätzen.

Zum Hintergrund: Der „fight for talents“ wurde zum „fight for heads“. Für Organisationen ist es vital wichtig, dass vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben und gerne in der Einrichtung arbeiten und sich neue Kolleg\*innen wohl fühlen und gerne bleiben. Der Attraktivitätsindex soll einen Überblick bieten, wie sehr sich Mitarbeitende am derzeitigen Arbeitsplatz wohl fühlen, wie hoch die Bindung an den Arbeitsplatz ist und wo die wichtigsten Hebelpunkte für eine Erhöhung der Attraktivität liegen.

Zu Forschungszwecken steht ein anonymer Link für Mitarbeitende im Gesundheitswesen zur Verfügung, ein einrichtungsspezifisches Diagnoseinstrument kann angefordert werden, die Daten fließen dann in eine Gesamtstudie ein.

>> [zum Forschungslink](#)

>> [Anfrage für Ihre  
organisationsspezifische Auswertung](#)

### Hypothese:

Menschen wollen in jedem System möglichst viele der „6 Grundmotivatoren“ (Human Core Needs) erfüllen.

## 6 Grundmotivatoren

(„Human Core Needs“, nach A. Robbins)

- |                                 |   |                             |
|---------------------------------|---|-----------------------------|
| 1. Sicherheit                   | ↔ | 2. Abwechslung              |
| 3. Zugehörigkeit                | ↔ | 5. Wachstum                 |
| 4. Bedeutung<br>(Wertschätzung) | ↔ | 6. einen Beitrag<br>leisten |

Die Erfahrung zeigt, dass die Bindung an einen Arbeitsplatz in direktem Zusammenhang mit der subjektiv erlebten Erfüllung dieser 6 Grundmotivatoren zusammenhängt:

4-6 subjektiv erfüllte Grundmotivatoren:

Ich bin gerne in dem System, ich finde es anziehend, ich möchte bleiben

3 subjektiv erfüllte Grundmotivatoren: Ist OK, ich bin da

0-2 subjektiv erfüllte Grundmotivatoren: Ich verlasse das System – physisch oder mental (innere Kündigung, Demotivation)

Anzumerken ist, dass jeder Mensch einen dieser 6 Grundmotivatoren als den wichtigsten empfindet. Bei den subjektiv erfüllten muss dieser dabei sein.

### Erkenntnispotenzial der Studie:

- 1) Die sechs Grundmotivatoren werden in einem Bild zusammengeführt und geben insgesamt einen Attraktivitätsindex. Dazu werden die Antworten der jeweils vier Fragen eines Grundmotivators durch einen ungewichteten Mittelwert zu einem Teilindex errechnet, wobei der Wert „1“ volle Erfüllung und der Wert „6“ volle Nicht-Erfüllung des Grundmotivators darstellt. Auf einer Ampelskala ist ablesbar, welche Grundmotivatoren im Mittelwert erfüllt werden und welche bereits kritisch sind.
- 2) In einem Portfolio wird dargestellt, wie im Detail die 24 gestellten Fragen hinsichtlich Zustimmungsgrad beurteilt wurden. Da auch die wichtigsten Aspekte vom Teilnehmenden markiert werden, kann auf der zweiten Achse die Wichtigkeit (aus Sicht aller Teilnehmenden) aufgetragen werden. Dadurch ist leicht erkennbar, welche konkreten Attraktivitäts-Kriterien bereits gut erfüllt werden und welche hohe Wichtigkeit und wenig Erfüllungsgrad aufweisen.  
Aus diesen – meist überschaubar wenigen – Punkten können wirksame Maßnahmen für Verbesserungen entwickelt werden.
- 3) Für jede der 24 gestellten Fragen wird auch die Verteilung der Antworten auf der 6er-Likertskala dargestellt. Dies macht sichtbar, wie viele Teilnehmende „volle Zustimmung“ bis „volle Ablehnung“ gewertet haben.
- 4) Als Zusatzfragen wurden Wechselbereitschaft, Weiterempfehlungsbereitschaft und Gesamtzufriedenheit abgefragt. Allein diese Aspekte zeigen bereits, welches Fluktuationsrisiko besteht.
- 5) Die statistischen Fragen zur Person erlauben es, innerhalb der Studie Ausreißer zu identifizieren, also Personengruppen, die besonders zufrieden sind bzw. besonders kritisch antworten.
- 6) Einrichtungsspezifische Auswertungen beinhalten ALLE zuvor genannten Informationen. Damit kann ein valides Bild über die Situation in der Organisation gezeichnet werden, um daraus wirksame Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

## Aufbau des Fragebogens:

4 Aussagen zu jedem der 6 Grundmotivatoren, Ankreuzen der Zustimmung zur jeweiligen Aussage

Zusätzlich können Aussagen, die besonders wichtig sind, extra gekennzeichnet werden. Dies gibt einen Hinweis auf den subjektiven „Hauptmotivator“.

Weiters gibt es zu statistischen Zwecken demografische Fragen sowie abschließende Fragen zur Motivation, am Arbeitsplatz zu bleiben.

[>> zum Forschungslink](#)

## Was ist zu tun, um einen organisationspezifischen Ergebnisbericht zu erhalten?

Einrichtungsspezifische Auswertungen beinhalten ALLE zuvor genannten Informationen. Damit kann ein valides Bild über die Situation in der Organisation gezeichnet werden und darauf aufbauend wirksame Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden.

Bei Interesse wenden Sie sich an **Alexander Seidl** [office@healthcc.at](mailto:office@healthcc.at) von [health\\_care communication](http://health_care_communication), um einen individuellen Link zu beantragen. Sie erhalten den Link und ein Bestellformular für den Ergebnisbericht, der kostenpflichtig ist. Die Teilnahme an der Studie ist kostenfrei.

[>> Anfrage für Ihre organisationspezifische Auswertung](#)

## Entwickelt von:

Karl Landsteiner Institut für Human Factors & Human Resources im Gesundheitswesen, health care communication, EUCUSA, Nationales Netzwerk Pflegemanagement



Karl Landsteiner Institut für  
Human Factors und Human Resources  
im Gesundheitswesen



**Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Annelies Fitzgerald, Institutsleitung**

Tel.: +43/1/4091833  
Mobil: +43/699 102 99 408  
[a.fitzgerald@karl-landsteiner.at](mailto:a.fitzgerald@karl-landsteiner.at)  
[www.kli-hr.at](http://www.kli-hr.at)



**Alexander Seidl, Geschäftsführer**

**health care communication**  
**RED Management Trainings- und Beratungs GmbH**  
Schönauer Straße 15 | 2542 Kottlingbrunn  
Tel.: +43/1/4091833 | Fax: +43/1/409183399  
Mobil: +43/699/12020302  
[a.seidl@healthcc.at](mailto:a.seidl@healthcc.at) | [www.healthcc.at](http://www.healthcc.at)

Bei Unklarheiten zum Fragebogen kontaktieren Sie bitte [office@eucusa.com](mailto:office@eucusa.com). Bei allen anderen Fragen steht Ihnen Monika Seidl ([m.seidl@healthcc.at](mailto:m.seidl@healthcc.at)) gerne zur Verfügung.

© EUCUSA, HCC, KLI /2023



Karl Landsteiner Institut für  
Human Factors und Human Resources  
im Gesundheitswesen



EUCUSA



health care communication



nationales Netzwerk  
Pflegemanagement



Ögkv  
Österreichischer  
Gesundheits- und  
Krankenpflegeverband



pflegenetz