

Einflussfaktoren auf die Kündigungsabsicht beim Pflege- und Betreuungspersonal in Schweizer Alters- und Pflegeheimen

CURAVIVA Schweiz, Fachbereich Alter

QUALIS evaluation GmbH

Zürich, Oktober 2011

Inhaltsverzeichnis

1	Kündigungsabsicht	2
1.1	Datensatz	2
1.2	Deskriptive Statistik zur Soziodemografie	2
1.3	Mittelwertvergleich	2
1.3.1	Mittelwertvergleich nach Ausbildungsgrad	3
1.3.2	Mittelwertvergleich nach Kündigungsabsicht	4
1.3.3	Mittelwertvergleich nach Muttersprache	6
1.3.4	Kreuztabellen	8
1.4	Regressionsanalysen zur Kündigungsabsicht	9
1.4.1	Einflussfaktoren auf die Kündigungsabsicht bei diplomiertem und nichtdiplomiertem Pflege- und Betreuungspersonal	9
1.4.2	Einflussfaktoren auf die Kündigungsabsicht bei deutsch- und fremdsprachigem Pflege- und Betreuungspersonal	10
2	Einflussfaktoren der Attraktivität des Arbeitsplatzes	13
2.1	Datensatz	13
2.2	Deskriptive Statistik zur Soziodemografie	13
2.3	Einflussfaktoren auf die Attraktivität des Arbeitsplatzes pro Ausbildungsgruppe	13
2.4	Einflussfaktoren auf die Attraktivität des Arbeitsplatzes nach Muttersprache.....	17
	Anhang I	19

1 Kündigungabsicht

1.1 Datensatz

Die Daten des Datensatzes zur Analyse der Kündigungabsicht wurden in den Jahren 2010 und 2011 erhoben. Sie stammen aus elf verschiedenen Alters- und Pflegeheimen aus den sechs Kantonen Zürich, Zug, Luzern, St. Gallen, Baselland und Basel-Stadt.

Der Datensatz für diese Analyse umfasst eine Stichprobe von N = 431. Es sind ausschliesslich Mitarbeitende aus dem Tätigkeitsbereich der Pflege / Betreuung.

1.2 Deskriptive Statistik zur Soziodemografie

Methode: Häufigkeitstabelle

Tabelle 1: Demografische Angaben der Teilnehmenden im Datensatz „Analyse der Kündigungabsicht“ (N = 433)

Merkmal	Antwortkategorie	N (%) (ohne MV)	% (mit MV)	MV (N / %)
Geschlecht	Frau	397 (95%)	92	14 (3.5%)
	Mann	20 (5%)	4.5	
Alter	16-24 Jahre	44 (11.5%)	10	43 (10%)
	25-34 Jahre	49 (12.5%)	11.5	
	35-44 Jahre	71 (18%)	16.5	
	45-64 Jahre	220 (57%)	51	
	>64 Jahre	4 (1%)	1	
Muttersprache	Deutsch	329 (83.5%)	76.5	38 (8.5%)
	andere	64 (16.5%)	15	
Fachausbildung	Diplom und höher	151 (40.5%)	35	59 (14%)
	Fähigkeitszeugnis (EFZ)	86 (23%)	20	
	Attestausbildung (EBA)	91 (24.5%)	21	
	In / ohne Ausbildung	44 (12%)	10	
Führungsfunktion	Mit	71 (18.5%)	16.5	46 (10.5%)
	ohne	314 (81.5%)	73	
Arbeitspensum	100%	84 (20.5%)	19.5	25 (6%)
	50 – 99%	245 (60.5%)	56.5	
	<50%	77 (19%)	18	
Dienstjahre	0-1 Jahr	63 (15.5%)	14.5	25 (6%)
	1-3 Jahre	79 (19.5%)	19	
	3-6 Jahre	53 (13%)	12.5	
	6-10 Jahre	77 (19%)	17	
	> 10 Jahre	134 (33%)	31	

Anmerkung: MV = Missing Value, bestehend aus Items ohne Antwort, mit „kann ich nicht beurteilen“ oder Doppelkreuzen

1.3 Mittelwertvergleich

Alle Items verfügen über eine 4-stufige Antwortskala, welche von 1 = „trifft nicht zu“, 2 = „trifft ein wenig zu“, 3 = „trifft eher zu“ bis 4 = „trifft zu“ reicht. Als Ausweichkategorie haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, bei den arbeitsbezogenen Items die Kategorie „kann ich nicht beurteilen“ und bei den persönlichen Items die Kategorie „keine Antwort“ zu wählen. Die meisten Items sind positiv formuliert.

Drei Items wurden zur Analyse umgepolt wie Item 67 „ich habe schon oft daran gedacht, die Stelle zu wechseln“, Item 68 „Ich bin emotional stark belastet (z.B. Angst vor Fehlleistungen)“ und Item 71 „Ich mache mir Sorgen, dass ich die Stelle verlieren könnte“.

1.3.1 Mittelwertvergleich nach Ausbildungsgrad

Tabelle 2: Mittelwertvergleich (mit ANOVA) aller 71 Fragebogenitems zwischen Mitarbeitenden unterschiedlicher Ausbildungsgrade

Item	Mittelwert					F
	Diplom	EFZ	EBA	in/keine Ausbild.	Alle	
f1: Ausstattung Arbeitsplatz	3.25	3.12	3.32	3.70	3.29	4.981*
f2: Mitspracherecht bei Arbeitsplatzgestaltung	3.03	3.08	2.67	3.16	2.97	4.301*
f3: Wohlbefinden am Arbeitsplatz	3.51	3.56	3.61	3.60	3.56	.480
f4: Umweltgerechtes Verhalten	3.21	3.37	3.22	3.48	3.28	1.591
f5: Abwechslungsreiche Arbeit	3.69	3.76	3.67	3.74	3.71	.419
f6: Genügen Zeit für Arbeit	2.79	2.47	2.58	2.86	2.67	3.155*
f7: Entscheidungen mitbestimmen	3.16	3.19	2.79	2.89	3.05	4.911*
f8: Hohe Arbeitsqualität	3.52	3.56	3.45	3.57	3.52	.501
f9: Freude an täglicher Arbeit	3.70	3.76	3.77	3.70	3.73	.421
f10: Fähigkeiten voll einsetzen können	3.49	3.64	3.52	3.52	3.54	.784
f11: Schriftliche Aufgabenmitteilung	3.41	3.48	3.43	3.24	3.41	.592
f12: Klares Arbeitszeitmodell	3.60	3.53	3.49	3.71	3.57	.988
f13: Bedürfnisgerechte Arbeitszeiten	3.25	3.19	3.17	3.14	3.20	.235
f14: Ferien- und Freitagswünsche	3.73	3.66	3.63	3.79	3.69	.838
f15: Gerechte Entlohnung	2.74	2.81	2.47	2.77	2.70	2.011
f16: Zufrieden mit Sozialleistungen	3.35	3.14	3.10	3.18	3.22	1.804
f17: Lohnfragen ernst nehmen	3.15	3.14	2.77	3.00	3.04	2.231
f18: Lohnsystem verstehen	2.91	2.75	2.53	3.06	2.80	2.641*
f19: Sichere Arbeitsstelle	3.67	3.62	3.54	3.63	3.62	.623
f20: Vertrauen in Teammitglieder	3.49	3.34	3.31	3.64	3.43	1.666
f21: Entspannte Teamatmosphäre	3.31	3.20	3.34	3.48	3.31	1.201
f22: Respekt von KollegInnen	3.74	3.59	3.62	3.68	3.67	1.481
f23: Offene Teamkommunikation	3.17	3.04	3.10	3.28	3.14	1.034
f24: Vorschläge im Team ernst genommen	3.65	3.44	3.37	3.47	3.51	3.667*
f25: Konflikte gemeinsam lösen	3.12	3.27	3.32	3.31	3.23	1.318
f26: Keine Benachteiligung im Team	3.77	3.76	3.80	3.86	3.79	.277
f27: Positive Arbeitseinstellung im Team	3.31	3.33	3.22	3.41	3.31	.691
f28: Keine Ausgrenzung im Team	3.61	3.53	3.57	3.52	3.57	.252
f29: Respekt zwischen Ausbildungsgraden	3.63	3.56	3.49	3.62	3.58	.905
f30: Aufgaben und Zuständigkeiten klar geregelt	3.58	3.62	3.61	3.73	3.61	.614
f31: Gewissenhaft Arbeiten im Team	3.40	3.42	3.26	3.70	3.41	4.116*
f32: Gegenseitige Unterstützung im Team	3.58	3.52	3.58	3.61	3.57	.229
f33: Koordinierte Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsgraden	3.62	3.55	3.58	3.62	3.59	.253
f34: Gegenseitiges Aushelfen der Abteilungen	3.30	3.35	3.58	3.40	3.39	2.180
f35: Zusammenarbeit zwischen Bereichen	3.43	3.35	3.33	3.53	3.40	.904

f36: Reibungslose Kommunikation zwischen Bereichen	3.18	3.25	3.22	3.40	3.23	.916
f37: Aktuelle Informationen weitergeben	3.88	3.95	3.89	3.89	3.90	.934
f38: Informationsweitergabe an Rapporten	3.45	3.52	3.65	3.77	3.55	3.620*
f39: Leichte Informationsbeschaffung	3.56	3.63	3.68	3.69	3.62	.988
f40: Verständliche Arbeitsdokumente	3.54	3.71	3.67	3.62	3.62	1.502
f41: Information über wichtige Entscheidungen	3.44	3.37	3.29	3.23	3.37	1.176
f42: Offene Fehlerkommunikation	2.83	2.64	2.87	2.98	2.81	1.475
f43: Genügend Weiterbildungsmöglichkeiten	3.48	3.25	3.41	3.18	3.38	1.911
f44: Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	3.39	3.21	3.25	3.23	3.29	.769
f45: Vertrauen in Vorgesetzte (VG)	3.44	3.50	3.60	3.66	3.52	1.489
f46: Mit VG über Arbeitsprobleme sprechen	3.53	3.45	3.56	3.50	3.51	.393
f47: Achtung und Respekt von VG	3.74	3.64	3.70	3.77	3.71	.803
f48: Klare Arbeitsaufträge von VG	3.59	3.73	3.81	3.82	3.70	3.874*
f49: Verlass auf Informationen des VG	3.58	3.74	3.80	3.82	3.70	3.623*
f50: VG nimmt Zeit für Fragen und Probleme	3.53	3.55	3.67	3.53	3.57	.794
f51: Faire Kritik von VG	3.51	3.49	3.72	3.69	3.58	2.252
f52: Vorgesetzte fördert Fähigkeiten	3.44	3.43	3.42	3.48	3.44	.050
f53: Lob und Wertschätzung von VG	3.36	3.20	3.31	3.52	3.33	1.425
f54: Freiraum für Arbeiten erledigen	3.61	3.64	3.67	3.75	3.65	.650
f55: Kompetente Vorgesetzte	3.55	3.53	3.76	3.76	3.62	2.910*
f56: VG halten Kommunikationswege ein	3.67	3.64	3.82	3.69	3.70	1.400
f57: Vorgesetzte unterstützen neue Ideen	3.60	3.46	3.66	3.66	3.59	1.389
f58: Problemlösung zwischen Vorgesetzten	3.39	3.39	3.40	3.59	3.42	.564
f59: Zusammenarbeit unter Führungspersonen	3.24	3.28	3.20	3.35	3.26	.240
f60: Identifikation mit Werten	3.64	3.55	3.43	3.46	3.55	1.974
f61: Umsetzung der Werte	3.14	3.31	3.29	3.51	3.26	3.302*
f62: Respekt zwischen Leitung und Mitarbeitenden	3.44	3.39	3.28	3.45	3.39	.835
f63: Preis-Leistung der Verpflegung	3.23	2.94	3.13	2.81	3.08	2.364
f64: Ort für Pause und Ausruhen	3.26	3.05	3.07	3.21	3.16	.793
f65: Zufriedenheit mit Arbeit und Arbeitgeber	3.50	3.38	3.49	3.43	3.46	.629
f66: Attraktiver Arbeitgeber	3.36	3.33	3.23	3.17	3.30	1.084
f67: Gedanke an Stellenwechsel	3.27	3.19	3.45	3.36	3.30	1.164
f68: Emotionale Belastung	3.48	3.01	3.32	3.11	3.29	4.024*
f69: Abschalten können	3.36	3.26	3.21	3.11	3.26	.915
f70: Motivation, das Beste zu geben	3.84	3.90	3.93	3.78	3.87	1.591
f71: Sorgen um Stellenverlust	3.80	3.67	3.70	3.38	3.69	3.231*

Anmerkung: EFZ = Fähigkeitszeugnis
EBA = Attestausbildung / Grundkurs SRK
In / keine Ausbild. = in Ausbildung / keine Ausbildung
F = F-Wert
Mittelwertunterschiede der Items im Fettdruck sind signifikant (*p≤.05; **≤.001)

1.3.2 Mittelwertvergleich nach Kündigungsabsicht

Mitarbeitende mit Kündigungsabsicht haben das Item 67 „Ich habe schon oft daran gedacht, die Stelle zu wechseln“ mit „trifft zu“ oder „trifft eher zu“ beantwortet. Mitarbeitenden ohne Kündigungsabsicht haben das Item 67 mit „trifft nicht zu“ oder „trifft ein wenig zu“ beantwortet.

Tabelle 3: Mittelwertvergleich (mit ANOVA) aller 70 Fragebogenitems (ohne f67) zwischen Mitarbeitenden mit resp. ohne Kündigungsabsicht

Item	Mittelwert			F
	mit	ohne	alle	
f1: Ausstattung Arbeitsplatz	2.78	3.34	3.23	26.995**
f2: Mitspracherecht bei Arbeitsplatzgestaltung	2.45	3.03	2.92	24.024**
f3: Wohlbefinden am Arbeitsplatz	2.89	3.64	3.50	77.293**
f4: Umweltgerechtes Verhalten	3.13	3.30	3.27	2.634
f5: Abwechslungsreiche Arbeit	3.51	3.75	3.70	10.105*
f6: Genügen Zeit für Arbeit	2.18	2.78	2.66	25.475**
f7: Entscheidungen mitbestimmen	2.38	3.17	3.01	58.070**
f8: Hohe Arbeitsqualität	3.03	3.55	3.45	32.946**
f9: Freude an täglicher Arbeit	3.36	3.82	3.73	45.451**
f10: Fähigkeiten voll einsetzen können	3.13	3.60	3.51	24.689**
f11: Schriftliche Aufgabenmitteilung	2.88	3.40	3.30	15.833**
f12: Klares Arbeitszeitmodell	3.21	3.57	3.50	12.600**
f13: Bedürfnisgerechte Arbeitszeiten	2.66	3.29	3.17	30.019**
f14: Ferien- und Freitagewünsche	3.37	3.74	3.67	18.721**
f15: Gerechte Entlohnung	2.33	2.81	2.72	13.695**
f16: Zufrieden mit Sozialleistungen	2.72	3.29	3.18	22.978**
f17: Lohnfragen ernst nehmen	2.68	3.17	3.08	11.197**
f18: Lohnsystem verstehen	2.29	2.93	2.80	19.010**
f19: Sichere Arbeitsstelle	3.24	3.70	3.61	24.918**
f20: Vertrauen in Teammitglieder	2.86	3.52	3.39	31.204**
f21: Entspannte Teamatmosphäre	2.58	3.40	3.24	67.182**
f22: Respekt von KollegInnen	3.31	3.73	3.65	32.189**
f23: Offene Teamkommunikation	2.53	3.22	3.08	45.684**
f24: Vorschläge im Team ernst genommen	3.08	3.55	3.46	28.918**
f25: Konflikte gemeinsam lösen	2.69	3.32	3.19	34.286**
f26: Keine Benachteiligung im Team	3.46	3.86	3.78	25.122**
f27: Positive Arbeitseinstellung im Team	2.84	3.39	3.28	33.591**
f28: Keine Ausgrenzung im Team	3.07	3.64	3.53	31.763**
f29: Respekt zwischen Ausbildungsgraden	3.24	3.62	3.54	18.000**
f30: Aufgaben und Zuständigkeiten klar geregelt	3.04	3.67	3.54	54.997**
f31: Gewissenhaft Arbeiten im Team	2.97	3.48	3.38	34.627**
f32: Gegenseitige Unterstützung im Team	3.32	3.61	3.56	12.995**
f33: Koordinierte Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsgraden	3.26	3.63	3.56	19.681**
f34: Gegenseitiges Aushelfen der Abteilungen	3.22	3.45	3.40	4.892*
f35: Zusammenarbeit zwischen Bereichen	3.17	3.40	3.36	5.412*
f36: Reibungslose Kommunikation zwischen Bereichen	2.90	3.26	3.19	10.740*
f37: Aktuelle Informationen weitergeben	3.68	3.91	3.87	19.098**
f38: Informationsweitergabe an Rapporten	3.19	3.60	3.52	23.563**
f39: Leichte Informationsbeschaffung	3.22	3.67	3.58	29.909**
f40: Verständliche Arbeitsdokumente	3.32	3.67	3.60	20.310**
f41: Information über wichtige Entscheidungen	2.91	3.43	3.33	28.036**
f42: Offene Fehlerkommunikation	2.21	2.92	2.77	35.736**
f43: Genügend Weiterbildungsmöglichkeiten	2.83	3.45	3.32	29.934**
f44: Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	2.68	3.42	3.26	42.265**
f45: Vertrauen in Vorgesetzte	2.82	3.63	3.47	76.874**
f46: Mit Vorgesetzten über Arbeitsprobleme sprechen	2.87	3.62	3.47	70.181**

f47: Achtung und Respekt von Vorgesetzten	3.19	3.78	3.66	55.001**
f48: Klare Arbeitsaufträge von Vorgesetzte	3.22	3.77	3.66	53.786**
f49: Verlass auf Informationen des Vorgesetzten	3.10	3.77	3.64	71.120**
f50: Vorgesetzte nimmt Zeit für Fragen und Probleme	2.95	3.67	3.52	65.696**
f51: Faire Kritik von Vorgesetzten	2.91	3.67	3.52	61.873**
f52: Vorgesetzte fördert Fähigkeiten	2.82	3.55	3.41	49.513**
f53: Lob und Wertschätzung von Vorgesetzten	2.66	3.45	3.29	53.440**
f54: Freiraum für Arbeiten erledigen	3.15	3.71	3.60	43.028**
f55: Kompetente Vorgesetzte	2.96	3.68	3.54	65.012**
f56: Vorgesetzte halten Kommunikationswege ein	3.14	3.78	3.65	56.922**
f57: Vorgesetzte unterstützen neue Ideen	3.00	3.66	3.53	53.477**
f58: Problemlösung zwischen Vorgesetzten	2.89	3.52	3.38	27.144**
f59: Zusammenarbeit unter Führungspersonen	2.76	3.36	3.25	18.745**
f60: Identifikation mit Werten	3.17	3.61	3.53	22.484**
f61: Umsetzung der Werte	2.95	3.30	3.23	14.652**
f62: Respekt zwischen Leitung und Mitarbeitenden	2.74	3.46	3.32	50.576**
f63: Preis-Leistung der Verpflegung	2.77	3.16	3.08	6.991*
f64: Ort für Pause und Ausruhen	2.69	3.23	3.12	13.276**
f65: Zufriedenheit mit Arbeit und Arbeitgeber	2.72	3.55	3.40	93.686**
f66: Attraktiver Arbeitgeber	2.58	3.42	3.25	74.071**
f68: Emotionale Belastung	1.51	3.66	3.24	1280.9**
f69: Abschalten können	2.65	3.43	3.28	36.052**
f70: Motivation, das Beste zu geben	2.96	3.34	3.27	8.309*
f71: Sorgen um Stellenverlust	3.61	3.90	3.85	23.063**

Anmerkung: F = F-Wert

Mittelwertunterschiede der Items im Fettdruck sind signifikant (*p≤.05; **≤.001)

1.3.3 Mittelwertvergleich nach Muttersprache

Tabelle 4: Mittelwertvergleich (mit ANOVA) aller 71 Fragebogenitems zwischen Mitarbeitenden mit deutscher oder anderer Muttersprache

Item	Mittelwerte			F
	deutsch	andere	alle	
f1: Ausstattung Arbeitsplatz	3.27	3.42	3.29	1.725
f2: Mitspracherecht bei Arbeitsplatzgestaltung	2.95	3.05	2.96	.630
f3: Wohlbefinden am Arbeitsplatz	3.55	3.48	3.54	.498
f4: Umweltgerechtes Verhalten	3.28	3.34	3.29	.262
f5: Abwechslungsreiche Arbeit	3.74	3.56	3.71	4.988*
f6: Genügen Zeit für Arbeit	2.67	2.89	2.71	2.861
f7: Entscheidungen mitbestimmen	3.08	2.80	3.04	5.498*
f8: Hohe Arbeitsqualität	3.54	3.31	3.50	5.192*
f9: Freude an täglicher Arbeit	3.76	3.59	3.73	4.987*
f10: Fähigkeiten voll einsetzen können	3.57	3.38	3.53	3.691
f11: Schriftliche Aufgabenmitteilung	3.38	3.47	3.40	.377
f12: Klares Arbeitszeitmodell	3.59	3.44	3.56	1.839
f13: Bedürfnisgerechte Arbeitszeiten	3.21	3.23	3.21	.010
f14: Ferien- und Freitagewünsche	3.75	3.52	3.72	6.685*
f15: Gerechte Entlohnung	2.78	2.56	2.74	2.332

f16: Zufrieden mit Sozialleistungen	3.33	2.90	3.26	11.861**
f17: Lohnfragen ernst nehmen	3.13	2.92	3.09	1.722
f18: Lohnsystem verstehen	2.80	2.89	2.81	.278
f19: Sichere Arbeitsstelle	3.63	3.62	3.63	.015
f20: Vertrauen in Teammitglieder	3.47	3.10	3.41	8.059*
f21: Entspannte Teamatmosphäre	3.29	3.28	3.29	.006
f22: Respekt von KollegInnen	3.69	3.56	3.66	2.494
f23: Offene Teamkommunikation	3.12	3.13	3.12	.016
f24: Vorschläge im Team ernst genommen	3.52	3.34	3.50	3.259
f25: Konflikte gemeinsam lösen	3.24	3.16	3.22	.403
f26: Keine Benachteiligung im Team	3.84	3.53	3.79	13.022**
f27: Positive Arbeitseinstellung im Team	3.32	3.25	3.31	.366
f28: Keine Ausgrenzung im Team	3.58	3.41	3.55	2.055
f29: Respekt zwischen Ausbildungsgraden	3.55	3.57	3.55	.061
f30: Aufgaben und Zuständigkeiten klar geregelt	3.62	3.56	3.61	.555
f31: Gewissenhaft Arbeiten im Team	3.42	3.29	3.40	1.973
f32: Gegenseitige Unterstützung im Team	3.59	3.49	3.57	1.096
f33: Koordinierte Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsgraden	3.61	3.52	3.60	1.119
f34: Gegenseitiges Aushelfen der Abteilungen	3.41	3.36	3.40	.194
f35: Zusammenarbeit zwischen Bereichen	3.38	3.47	3.40	.647
f36: Reibungslose Kommunikation zwischen Bereichen	3.20	3.24	3.21	.107
f37: Aktuelle Informationen weitergeben	3.91	3.86	3.90	1.363
f38: Informationsweitergabe an Rapporten	3.55	3.62	3.56	.643
f39: Leichte Informationsbeschaffung	3.61	3.70	3.62	1.271
f40: Verständliche Arbeitsdokumente	3.63	3.61	3.62	.039
f41: Information über wichtige Entscheidungen	3.36	3.48	3.38	1.458
f42: Offene Fehlerkommunikation	2.75	3.02	2.79	4.044*
f43: Genügend Weiterbildungsmöglichkeiten	3.42	3.20	3.39	3.479
f44: Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	3.28	3.33	3.29	.184
f45: Vertrauen in Vorgesetzte	3.52	3.48	3.51	.162
f46: Mit Vorgesetzten über Arbeitsprobleme sprechen	3.54	3.41	3.51	1.655
f47: Achtung und Respekt von Vorgesetzten	3.73	3.53	3.70	5.861*
f48: Klare Arbeitsaufträge von Vorgesetzte	3.72	3.66	3.71	.669
f49: Verlass auf Informationen des Vorgesetzten	3.70	3.65	3.69	.311
f50: Vorgesetzte nimmt Zeit für Fragen und Probleme	3.58	3.45	3.56	1.722
f51: Faire Kritik von Vorgesetzten	3.59	3.40	3.56	3.085
f52: Vorgesetzte fördert Fähigkeiten	3.43	3.49	3.44	.331
f53: Lob und Wertschätzung von Vorgesetzten	3.32	3.29	3.31	.054
f54: Freiraum für Arbeiten erledigen	3.69	3.46	3.65	6.590*
f55: Kompetente Vorgesetzte	3.62	3.56	3.61	.311
f56: Vorgesetzte halten Kommunikationswege ein	3.72	3.53	3.69	4.622*
f57: Vorgesetzte unterstützen neue Ideen	3.60	3.39	3.57	4.531*
f58: Problemlösung zwischen Vorgesetzten	3.44	3.24	3.41	2.197
f59: Zusammenarbeit unter Führungspersonen	3.27	3.20	3.26	.277
f60: Identifikation mit Werten	3.58	3.43	3.55	2.255
f61: Umsetzung der Werte	3.24	3.35	3.26	1.128
f62: Respekt zwischen Leitung und Mitarbeitenden	3.35	3.52	3.38	2.437
f63: Preis-Leistung der Verpflegung	3.11	2.86	3.07	2.623
f64: Ort für Pause und Ausruhen	3.09	3.56	3.17	9.513*

f65: Zufriedenheit mit Arbeit und Arbeitgeber	3.47	3.45	3.47	.023
f66: Attraktiver Arbeitgeber	3.31	3.30	3.31	.002
f67: Gedanke an Stellenwechsel	3.32	3.29	3.31	.036
f68: Emotionale Belastung	3.35	3.02	3.31	4.765*
f69: Abschalten können	3.30	3.27	3.29	.044
f70: Motivation, das Beste zu geben	3.88	3.88	3.88	.000
f71: Sorgen um Stellenverlust	3.78	3.00	3.68	43.443**

Anmerkung: F = F-Wert
Mittelwertunterschiede der Items im Fettdruck sind signifikant (*p≤.05; **≤.001)

1.3.4 Kreuztabellen

Die Kreuztabellen zeigen die prozentuale Verteilung der Mitarbeitenden mit resp. ohne Kündigungsabsicht je nach Ausbildungsgrad oder Muttersprache.

Tabelle 5: Prozentuale Verteilung der Kündigungsabsicht nach Ausbildungsgrad der Mitarbeitenden

		Fachausbildung				Gesamt	
		Diplom	EFZ	EBA	in / keine Ausb.		
f67: Kündigungs- absicht	Mit	N	26	18	10	4	58
		%	18.2%	22.5%	12.0%	10.3%	16.8%
	Ohne	N	117	62	73	35	287
		%	81.8%	77.5%	88.0%	89.7%	83.2%

Anmerkung: EFZ = Fähigkeitszeugnis
EBA = Attestausbildung / Grundkurs SRK
In / keine Ausbild. = in Ausbildung / keine Ausbildung

Tabelle 6: Prozentuale Verteilung der Kündigungsabsicht nach Muttersprache der Mitarbeitenden

		Muttersprache		Gesamt	
		deutsch	andere		
f67: Kündigungs- absicht	Mit	N	50	12	62
		%	16.2%	20.7%	16.9%
	Ohne	N	258	46	304
		%	83.8%	79.3%	83.1%

1.4 Regressionsanalysen zur Kündigungsabsicht

Die abhängige Variable entspricht Item f67 Gedanke an Stellenwechsel („Ich habe schon oft daran gedacht, die Stelle zu wechseln“). Für die Analyse wurde das Item umgepolt.

Die unabhängigen Variablen entsprechen den Mittelwerten der Dimensionen 1 bis 18 sowie der Zusatzdimension „persönliches Befinden“. Die Zuordnung der Fragebogenitems zu den Dimensionen ist in Anhang I ersichtlich.

1.4.1 Einflussfaktoren auf die Kündigungsabsicht bei diplomiertem und nichtdiplomiertem Pflege- und Betreuungspersonal

Für die Regressionsanalyse wurde der Datensatz aufgeteilt in Mitarbeitende mit Diplom (N=151) und ohne Diplom (EFZ, EBA, in / keine Ausbildung; N=221).

Tabelle 7: Modellzusammenfassung der Regressionsanalyse zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Kündigungsabsicht beim diplomierten Betreuungs- und Pflegepersonal (N = 72)

R	R ²	Korr. R ²	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				Sig. in F	Durbin-Watson-Statistik
				Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2		
.749	.561	.400	.270	.561	3.494	19	52	.000	2.465

Tabelle 8: Multiple lineare Regression zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Kündigungsabsicht bei diplomierten Pflegepersonal (N = 72)

Dimension / Arbeitsaspekt	B	β	Korr. Nullter Ordnung
D1: Arbeitsplatz	.179	.285	.259
D2: Arbeitszeiten und Ferien	.021	.035	.400
D3: Anstellungsbedingungen	-.057	-.100	.274
D4: Essen / Erholungsmöglichkeiten	-.017	-.043	.094
D5: Weiterbildung und Mitarbeiterentwicklung	-.037	-.087	.305
D6: Arbeitstätigkeit	-.173	-.245	.332
D7: Werte / Philosophie	-.052	-.089	.199
D8: Zufriedenheit mit Arbeitgeber	.219	.430*	.396
D9: Klima im Team	.260	.425	.447
D10: Verhältnis zu direkten Vorgesetzten	.473	.693*	.494
D11: Verhältnis zwischen Leitung und Mitarbeitenden	.030	.056	.332
D12: Führung durch direkte Vorgesetzte (VG)	-.016	-.027	.437
D13: Kompetenz und Einsatz der direkten VG	-.224	-.364	.412
D14: Zusammenarbeit zwischen / unter VG	.142	.280	.359
D15: Kommunikation im Betrieb	-.159	-.192	.244
D16: Fehlerkommunikation	.047	.121	.147
D17: Zusammenarbeit im Team	-.097	-.154	.327
D18: Zusammenarbeit im Betrieb	-.259	-.462*	.023
Z: Persönliches Befinden	.167	.229*	.265

Anmerkung: B = Regressionskoeffizient B
 β = standardisierter Koeffizient Beta
 signifikante Einflussfaktoren im Fettdruck (*p \leq .05; ** \leq .001)

Tabelle 9: Modellzusammenfassung der Regressionsanalyse zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Kündigungsabsicht beim nicht-diplomierten Betreuungs- und Pflegepersonal (N = 105)

R	R ²	Korr. R ²	Standard- fehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				Sig. Änderung in F	Durbin- Watson- Statistik
				Änderung in R ²	Änderung in F	df1	df2		
.450	.203	.024	.337	.203	1.136	19	85	.332	2.089

Tabelle 10: Multiple lineare Regression zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Kündigungsabsicht bei nicht-diplomierten Pflegepersonal (N = 171)

Dimension / Arbeitsaspekt	B	β	Korr. Nullter Ordnung
D1: Arbeitsplatz	-.040	-.067	.078
D2: Arbeitszeiten und Ferien	-.063	-.117	.070
D3: Anstellungsbedingungen	-.028	-.065	.087
D4: Essen / Erholungsmöglichkeiten	-.025	-.069	-.039
D5: Weiterbildung und Mitarbeiterentwicklung	.065	.154	.251
D6: Arbeitstätigkeit	.174	.227	.233
D7: Werte / Philosophie	-.076	-.129	.060
D8: Zufriedenheit mit Arbeitgeber	.057	.110	.183
D9: Klima im Team	.016	.023	.178
D10: Verhältnis zu direkten Vorgesetzten	-.083	-.146	.083
D11: Verhältnis zwischen Leitung und Mitarbeitenden	-.046	-.101	.028
D12: Führung durch direkte Vorgesetzte (VG)	-.016	-.024	.148
D13: Kompetenz und Einsatz der direkten VG	.006	.009	.108
D14: Zusammenarbeit zwischen / unter VG	.017	.038	.107
D15: Kommunikation im Betrieb	.197	.207	.217
D16: Fehlerkommunikation	.038	.091	.118
D17: Zusammenarbeit im Team	.102	.138	.263
D18: Zusammenarbeit im Betrieb	-.041	-.071	.029
Z: Persönliches Befinden	.139	.187	.185

Anmerkung: B = Regressionskoeffizient B
 β = standardisierter Koeffizient Beta
keine signifikanten Einflussfaktoren

1.4.2 Einflussfaktoren auf die Kündigungsabsicht bei deutsch- und fremdsprachigem Pflege- und Betreuungspersonal

Für die Regressionsanalyse wurde der Datensatz aufgeteilt in Mitarbeitende mit deutscher Muttersprache (N = 329) und Mitarbeitende mit einer anderen Muttersprache (N = 64).

Tabelle 11: Modellzusammenfassung der Regressionsanalyse zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Kündigungsabsicht beim deutschsprachigen Betreuungs- und Pflegepersonal (N = 158)

R	R ²	Korr. R ²	Standard- fehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				Sig. Änderung in F	Durbin- Watson- Statistik
				Änderung in R- Quadrat	Änderung in F	df1	df2		
.539	.290	.192	.300	.290	2.968	19	138	.000	1.959

Tabelle 12: Multiple lineare Regression zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Kündigungsabsicht beim deutschsprachigen Pflegepersonal (N = 158)

Dimension / Arbeitsaspekt	B	β	Korr. Nullter Ordnung
D1: Arbeitsplatz	.021	.036	.160
D2: Arbeitszeiten und Ferien	.003	.005	.184
D3: Anstellungsbedingungen	-.086	-.176	.041
D4: Essen / Erholungsmöglichkeiten	-.011	-.031	.073
D5: Weiterbildung und Mitarbeiterentwicklung	.049	.115	.302
D6: Arbeitstätigkeit	-.055	-.071	.233
D7: Werte / Philosophie	.016	.030	.190
D8: Zufriedenheit mit Arbeitgeber	.135	.295*	.367
D9: Klima im Team	.093	.147	.351
D10: Verhältnis zu direkten Vorgesetzten	.101	.177	.320
D11: Verhältnis zwischen Leitung und Mitarbeitenden	-.038	-.090	.215
D12: Führung durch direkte Vorgesetzte (VG)	.039	.062	.357
D13: Kompetenz und Einsatz der direkten VG	-.076	-.135	.328
D14: Zusammenarbeit zwischen / unter VG	.057	.124	.276
D15: Kommunikation im Betrieb	.039	.042	.264
D16: Fehlerkommunikation	.075	.190	.264
D17: Zusammenarbeit im Team	.005	.008	.338
D18: Zusammenarbeit im Betrieb	-.118	-.207*	.026
Z: Persönliches Befinden	.003	.004	.161

Anmerkung: B = Regressionskoeffizient B
 β = standardisierter Koeffizient Beta
 signifikante Einflussfaktoren im Fettdruck (*p \leq .05; ** \leq .001)

Tabelle 13: Modellzusammenfassung der Regressionsanalyse zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Kündigungsabsicht beim fremdsprachigen Pflege- und Betreuungspersonal (N = 26)

R	R ²	Korr. R ²	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				Sig. Änderung in F	Durbin-Watson-Statistik
				Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2		
.893	.797	.154	.395	.797	1.239	19	6	.423	2.390

Tabelle 14: Multiple lineare Regression zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Kündigungsabsicht beim fremdsprachigen Pflegepersonal (N = 26)

Dimension / Arbeitsaspekt	B	β	Korr. Nullter Ordnung
D1: Arbeitsplatz	-.605	-.868	.145
D2: Arbeitszeiten und Ferien	-.341	-.600	.073
D3: Anstellungsbedingungen	-.492	-.946	.165
D4: Essen / Erholungsmöglichkeiten	-.083	-.151	.005
D5: Weiterbildung und Mitarbeiterentwicklung	.256	.607	.271
D6: Arbeitstätigkeit	1.078	1.664	.237
D7: Werte / Philosophie	-.418	-.494	-.141
D8: Zufriedenheit mit Arbeitgeber	-.149	-.267	.009
D9: Klima im Team	.113	.181	.096
D10: Verhältnis zu direkten Vorgesetzten	.877	1.170	-.058

D11: Verhältnis zwischen Leitung und Mitarbeitenden	.355	.464	.153
D12: Führung durch direkte Vorgesetzte (VG)	-1.363	-1.856	-.082
D13: Kompetenz und Einsatz der direkten VG	.221	.296	-.037
D14: Zusammenarbeit zwischen / unter VG	-.127	-.231	-.133
D15: Kommunikation im Betrieb	.537	.610	.054
D16: Fehlerkommunikation	-.221	-.426	-.156
D17: Zusammenarbeit im Team	.200	.320	.057
D18: Zusammenarbeit im Betrieb	.072	.127	-.014
Z: Persönliches Befinden	.448	.588	.320

Anmerkung: B = Regressionskoeffizient B
 β = standardisierter Koeffizient Beta
keine signifikanten Einflussfaktoren

2 Einflussfaktoren der Attraktivität des Arbeitsplatzes

2.1 Datensatz

Die Daten des Datensatzes zur Analyse der Attraktivität des Arbeitsplatzes wurden in den Jahren 2008 bis 2010 erhoben. Sie stammen aus 22 verschiedenen Alters- und Pflegeheimen aus den acht Kantonen Zürich, Zug, Luzern, St. Gallen, Bern, Aarau, Baselland und Basel-Stadt.

Der Datensatz umfasst eine Stichprobe von N = 833. Es sind ausschliesslich Mitarbeitende aus dem Tätigkeitsbereich der Pflege / Betreuung.

2.2 Deskriptive Statistik zur Soziodemografie

Methode: Häufigkeitstabelle

Tabelle 15: Demografische Angaben der Teilnehmenden im Datensatz „Analyse der Attraktivität des Arbeitsplatzes“ (N = 833)

Merkmal	Antwortkategorie	% / N (ohne MV)	% (mit MV)	MV(N / %)
Geschlecht	Frau	728 (91%)	87.5	32 (3.5%)
	Mann	73 (9%)	9	
Alter	16-24 Jahre	83 (11%)	10	57 (7%)
	25-34 Jahre	129 (16.5%)	15.5	
	35-44 Jahre	179 (23%)	21.5	
	45-64 Jahre	380 (49%)	45.5	
	>64 Jahre	5 (0.5%)	0.5	
Muttersprache	Deutsch	566 (74%)	68	65 (8%)
	andere	202 (26%)	24	
Fachausbildung	Diplom und höher	295 (39%)	35.5	28 (9%)
	Fähigkeitszeugnis (EFZ)	125 (16.5%)	15	
	Attestausbildung (EBA)	245 (32%)	29.5	
	In / ohne Ausbildung	94 (12.5%)	11	
Führungsfunktion	Mit	130 (17%)	15.5	63 (7.5%)
	ohne	640 (83%)	77	
Arbeitspensum	100%	180 (22.5%)	21.5	28 (3.5%)
	50 – 99%	534 (66.5%)	64	
	<50%	91 (11%)	11	
Dienstjahre	0-1 Jahr	102 (13%)	12	34 (4%)
	1-3 Jahre	210 (26.5%)	25	
	3-6 Jahre	169 (21%)	20.5	
	6-10 Jahre	154 (19%)	18.5	
	> 10 Jahre	164 (20.5%)	20	

Anmerkung: MV = Missing Value, bestehend aus Items ohne Antwort, mit „kann ich nicht beurteilen“ oder Doppelkreuzen

2.3 Einflussfaktoren auf die Attraktivität des Arbeitsplatzes pro Ausbildungsgruppe

Für die Regressionsanalyse wurde der Datensatz aufgeteilt in Mitarbeitende der vier Bildungsstufen Diplom (N = 295), EFZ (N = 125), EBA (N = 245) und in / keine Ausbildung (N = 94).

Tabelle 16: Modellzusammenfassung der Regressionsanalyse zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Attraktivität des Arbeitsgebers beim diplomierten Betreuungs- und Pflegepersonal (N = 295)

R	R ²	Korr. R ²	Standard- fehler des Schätzers	Änderungsstatistiken					
				Änderung in R- Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Sig. Änderung in F	Durbin- Watson- Statistik
.849	.720	.702	.450	.720	39.455	18	276	.000	2.180

Tabelle 17: Multiple lineare Regression zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Attraktivität des Arbeitsgebers beim diplomierten Betreuungs- und Pflegepersonal (N = 295)

Dimension / Arbeitsaspekt	B	β	Korr. Nullter Ordnung
D1: Arbeitsplatz	-.030	-.024	.497
D2: Arbeitszeiten und Ferien	.079	.060	.426
D3: Anstellungsbedingungen	.286	.262**	.674
D4: Essen / Erholungsmöglichkeiten	.024	.024	.378
D5: Weiterbildung und Mitarbeiterentwicklung	-.039	-.040	.522
D6: Arbeitstätigkeit	.097	.062	.621
D7: Werte / Philosophie	.162	.121*	.495
F65: Zufriedenheit mit Arbeit und Arbeitgeber	.679	.641**	.802
D9: Klima im Team	-.018	-.013	.403
D10: Verhältnis zu direkten Vorgesetzten	-.081	-.077	.537
D11: Verhältnis zwischen Leitung und Mitarbeitenden	-.006	-.007	.538
D12: Führung durch direkte Vorgesetzte	-.017	-.015	.532
D13: Kompetenz und Einsatz der direkten VG	-.014	-.012	.483
D14: Zusammenarbeit zwischen / unter VG	-.105	-.104	.459
D15: Kommunikation im Betrieb	.032	.022	.552
D16: Fehlerkommunikation	.094	.110*	.494
D17: Zusammenarbeit im Team	-.041	-.030	.362
D18: Zusammenarbeit im Betrieb	-.047	-.037	.417

Anmerkung: B = Regressionskoeffizient B
 β = standardisierter Koeffizient Beta
 signifikante Einflussfaktoren im Fettdruck (*p \leq .05; ** \leq .001)

Tabelle 18: Modellzusammenfassung der Regressionsanalyse zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Attraktivität des Arbeitsgebers beim Pflege- und Betreuungspersonal mit EFZ (N = 125)

R	R ²	Korr. R ²	Standard- fehler des Schätzers	Änderungsstatistiken					
				Änderung in R- Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Sig. Änderung in F	Durbin- Watson- Statistik
.818	.669	.613	.478	.669	11.892	18	106	.000	2.163

Tabelle 19: Multiple lineare Regression zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Attraktivität des Arbeitgebers beim Pflege- und Betreuungspersonal mit EFZ (N = 125)

Dimension / Arbeitsaspekt	B	β	Korr. Nullter Ordnung
D1: Arbeitsplatz	.026	.018	.481
D2: Arbeitszeiten und Ferien	-.042	-.031	.398
D3: Anstellungsbedingungen	.086	.081	.556
D4: Essen / Erholungsmöglichkeiten	.064	.065	.409
D5: Weiterbildung und Mitarbeiterentwicklung	.007	.008	.328
D6: Arbeitstätigkeit	.159	.097	.537
D7: Werte / Philosophie	-.075	-.060	.520
F65: Zufriedenheit mit Arbeit und Arbeitgeber	.646	.647**	.788
D9: Klima im Team	.098	.083	.520
D10: Verhältnis zu direkten Vorgesetzten	.069	.070	.548
D11: Verhältnis zwischen Leitung und Mitarbeitenden	.148	.174	.524
D12: Führung durch direkte Vorgesetzte (VG)	-.078	-.065	.544
D13: Kompetenz und Einsatz der direkten VG	.057	.050	.487
D14: Zusammenarbeit zwischen / unter VG	-.133	-.129	.467
D15: Kommunikation im Betrieb	-.062	-.035	.477
D16: Fehlerkommunikation	-.034	-.042	.464
D17: Zusammenarbeit im Team	-.159	-.107	.404
D18: Zusammenarbeit im Betrieb	.136	.120	.376

Anmerkung: B = Regressionskoeffizient B
 β = standardisierter Koeffizient Beta
signifikante Einflussfaktoren im Fettdruck (*p \leq .05; ** \leq .001)

Tabelle 20: Modellzusammenfassung der Regressionsanalyse zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Attraktivität des Arbeitgebers beim Pflege- und Betreuungspersonal mit Attest (N = 245)

R	R ²	Korr. R ²	Standard- fehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				Sig. Änderung in F	Durbin- Watson- Statistik
				Änderung in R- Quadrat	Änderung in F	df1	df2		
.801	.641	.612	.512	.641	22.400	18	226	.000	2.025

Tabelle 21: Multiple lineare Regression zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Attraktivität des Arbeitgebers beim Pflege- und Betreuungspersonal mit Attest (N = 245)

Dimension / Arbeitsaspekt	B	β	Korr. Nullter Ordnung
D1: Arbeitsplatz	.063	.044	.508
D2: Arbeitszeiten und Ferien	.111	.095	.488
D3: Anstellungsbedingungen	.095	.086	.565
D4: Essen / Erholungsmöglichkeiten	-.006	-.006	.336
D5: Weiterbildung und Mitarbeiterentwicklung	.041	.043	.455
D6: Arbeitstätigkeit	-.044	-.027	.560
D7: Werte / Philosophie	.162	.133*	.555
F65: Zufriedenheit mit Arbeit und Arbeitgeber	.523	.481**	.734
D9: Klima im Team	-.126	-.111	.408
D10: Verhältnis zu direkten Vorgesetzten	-.223	-.210*	.423

D11: Verhältnis zw. Leitung und Mitarbeitenden	.136	.149*	.536
D12: Führung durch direkte Vorgesetzte (VG)	.183	.145	.496
D13: Kompetenz und Einsatz der direkten VG	.093	.083	.496
D14: Zusammenarbeit zwischen / unter VG	-.127	-.114	.527
D15: Kommunikation im Betrieb	.092	.053	.551
D16: Fehlerkommunikation	.022	.025	.443
D17: Zusammenarbeit im Team	.079	.063	.414
D18: Zusammenarbeit im Betrieb	.070	.058	.499

Anmerkung: B = Regressionskoeffizient B
 β = standardisierter Koeffizient Beta
signifikante Einflussfaktoren im Fettdruck (* $p \leq .05$; ** $\leq .001$)

Tabelle 22: Modellzusammenfassung der Regressionsanalyse zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Attraktivität des Arbeitsgebers beim Pflege- und Betreuungspersonal in oder ohne Ausbildung (N = 94)

R	R ²	Korr. R ²	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				Sig. in F	Durbin-Watson-Statistik
				Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2		
.810	.655	.573	.583	.655	7.921	18	75	.000	2.112

Tabelle 23: Multiple lineare Regression zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Attraktivität des Arbeitsgebers beim Pflege- und Betreuungspersonal in oder ohne Ausbildung (N = 94)

Dimension / Arbeitsaspekt	B	β	Korr. Nullter Ordnung
D1: Arbeitsplatz	.376	.238	.599
D2: Arbeitszeiten und Ferien	.048	.032	.307
D3: Anstellungsbedingungen	-.012	-.011	.474
D4: Essen / Erholungsmöglichkeiten	.031	.031	.323
D5: Weiterbildung und Mitarbeiterentwicklung	-.169	-.167	.226
D6: Arbeitstätigkeit	.483	.288*	.610
D7: Werte / Philosophie	-.132	-.103	.476
F65: Zufriedenheit mit Arbeit und Arbeitgeber	.511	.500**	.727
D9: Klima im Team	-.195	-.137	.447
D10: Verhältnis zu direkten Vorgesetzten	.314	.289	.543
D11: Verhältnis zwischen Leitung und Mitarbeitenden	.112	.118	.563
D12: Führung durch direkte Vorgesetzte	-.499	-.402*	.471
D13: Kompetenz und Einsatz der direkten Vorgesetzten	.173	.142	.495
D14: Zusammenarbeit zwischen / unter Vorgesetzten	.099	.084	.504
D15: Kommunikation im Betrieb	-.050	-.026	.328
D16: Fehlerkommunikation	-.032	-.033	.498
D17: Zusammenarbeit im Team	.006	.004	.390
D18: Zusammenarbeit im Betrieb	-.065	-.045	.349

Anmerkung: Dimensionen im Fettdruck sind signifikant (** $< .001$; * $< .05$)

2.4 Einflussfaktoren auf die Attraktivität des Arbeitsplatzes nach Muttersprache

Tabelle 24: Modellzusammenfassung der Regressionsanalyse zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Attraktivität des Arbeitgebers beim deutschsprachigen Pflege- und Betreuungspersonal (N = 566)

R	R ²	Korr. R ²	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				Sig. Änderung in F	Durbin-Watson-Statistik
				Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2		
.796 ^a	.634	.622	.495	.634	52.547	18	547	.000	1.968

Tabelle 25: Multiple lineare Regression zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Attraktivität des Arbeitgebers beim deutschsprachigen Pflege- und Betreuungspersonal (N = 566)

Dimension / Arbeitsaspekt	B	β	Korr. Nullter Ordnung
D1: Arbeitsplatz	.030	.022	.487
D2: Arbeitszeiten und Ferien	.038	.029	.394
D3: Anstellungsbedingungen	.114	.104*	.556
D4: Essen / Erholungsmöglichkeiten	.049	.052	.372
D5: Weiterbildung und Mitarbeiterentwicklung	-.024	-.024	.408
D6: Arbeitstätigkeit	.200	.121*	.602
D7: Werte / Philosophie	.080	.062	.479
F65: Zufriedenheit mit Arbeit und Arbeitgeber	.534	.519**	.751
D9: Klima im Team	-.023	-.018	.411
D10: Verhältnis zu direkten Vorgesetzten	-.024	-.023	.491
D11: Verhältnis zwischen Leitung und Mitarbeitenden	.073	.083*	.552
D12: Führung durch direkte Vorgesetzte	-.087	-.074	.481
D13: Kompetenz und Einsatz der direkten Vorgesetzten	.128	.113*	.483
D14: Zusammenarbeit zwischen / unter Vorgesetzten	-.087	-.084*	.481
D15: Kommunikation im Betrieb	.057	.034	.492
D16: Fehlerkommunikation	.078	.091*	.482
D17: Zusammenarbeit im Team	-.081	-.056	.343
D18: Zusammenarbeit im Betrieb	.015	.012	.398

Anmerkung: Dimensionen im Fettdruck sind signifikant (**<.001; *<.05)

Tabelle 26: Modellzusammenfassung der Regressionsanalyse zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Attraktivität des Arbeitgebers beim fremdsprachigen Pflege- und Betreuungspersonal (N = 202)

R	R ²	Korr. R ²	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				Sig. Änderung in F	Durbin-Watson-Statistik
				Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2		
.842	.709	.680	.516	.709	24.774	18	183	.000	2.205

Tabelle 27: Multiple lineare Regression zum Einfluss der 19 Dimensionen auf die Attraktivität des Arbeitgebers beim fremdsprachigen Pflege- und Betreuungspersonal (N = 202)

Dimension / Arbeitsaspekt	B	β	Korr. Nullter Ordnung
D1: Arbeitsplatz	.019	.014	.540
D2: Arbeitszeiten und Ferien	.096	.077	.522
D3: Anstellungsbedingungen	.243	.212*	.662
D4: Essen / Erholungsmöglichkeiten	.043	.038	.346
D5: Weiterbildung und Mitarbeiterentwicklung	.008	.008	.523
D6: Arbeitstätigkeit	.072	.047	.579
D7: Werte / Philosophie	.129	.102	.596
F65: Zufriedenheit mit Arbeit und Arbeitgeber	.694	.620**	.808
D9: Klima im Team	-.065	-.052	.468
D10: Verhältnis zu direkten Vorgesetzten	-.020	-.019	.537
D11: Verhältnis zwischen Leitung und Mitarbeitenden	.153	.151*	.561
D12: Führung durch direkte Vorgesetzte	.013	.011	.575
D13: Kompetenz und Einsatz der direkten Vorgesetzten	-.108	-.091	.547
D14: Zusammenarbeit zwischen / unter Vorgesetzten	-.174	-.151	.514
D15: Kommunikation im Betrieb	.054	.033	.575
D16: Fehlerkommunikation	-.025	-.027	.480
D17: Zusammenarbeit im Team	-.010	-.008	.459
D18: Zusammenarbeit im Betrieb	-.046	-.034	.478

Anmerkung: Dimensionen im Fettdruck sind signifikant (**<.001; *<.05)

Anhang I

Tabelle 28: Fragebogenstruktur mit Dimensionen und Items

Dimensionen	Item
D1: Arbeitsplatz	f1 Mein Arbeitsplatz (Raumklima, Grösse, Helligkeit, Lärmpegel, Möblierung, technische Ausstattung) erlaubt es mir, konzentriert und effizient zu arbeiten.
	f2 Bei der Gestaltung meines Arbeitsplatzes habe ich genügend Mitspracherecht.
	f3 Ich fühle mich an meinem Arbeitsplatz wohl.
	f4 An meinem Arbeitsplatz macht man genügend für umweltgerechtes Verhalten (z.B. Recycling, Energie sparen).
D2: Arbeitszeiten und Ferien	f12 Ich finde das Arbeitszeitmodell mit den verschiedenen Arbeitsschichten in meinem Arbeitsbereich klar und übersichtlich.
	f13 Die für mich geltenden Arbeitszeiten kommen meinen Bedürfnissen entgegen.
	f14 Bei der Wahl meiner Ferien- und Freitage werden meine Wünsche nach Möglichkeit berücksichtigt.
D3: Anstellungsbedingungen	f15 Ich werde für meine Arbeitsleistung und Funktion gerecht entlohnt.
	f16 Ich bin mit meinen Sozialleistungen und Zulagen (z.B. Pensionskasse, Versicherungen, Taggelder, Sonntagszulagen, etc.) zufrieden.
	f17 Fragen zu meinem Lohn werden von meinem Vorgesetzten ernst genommen.
	f18 Ich verstehe, wie die Löhne und Lohnerhöhungen in unserem Betrieb festgelegt werden.
	f19 Mein Arbeitgeber bietet mir eine sichere Arbeitsstelle.
D4: Essen / Erholungsmöglichkeiten	f63 Ich bin mit dem Preis- / Leistungsverhältnis der Mitarbeiter-Verpflegung zufrieden.
	f64 Es gibt mindestens einen geeigneten Ort, wo ich mich ausruhen kann, wenn ich eine Pause brauche (z.B. Ruheraum).
D5: Weiterbildung und Mitarbeiterentwicklung	f43 Ich erhalte genügend interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten.
	f44 Ich bin mit den Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, die mir das Heim bietet, zufrieden.
D6: Arbeitstätigkeit	f5 Ich finde meine Arbeit spannend und abwechslungsreich.
	f6 Ich habe genügend Zeit zur optimalen Erledigung meiner Aufgaben.
	f7 In meinem Arbeitsbereich kann ich bei Entscheidungen und Veränderungen genügend mitbestimmen.
	f8 Ich finde, dass wir in unserem Team Arbeit von hoher Qualität leisten.
	f9 Ich führe meine täglichen Arbeiten mit Freude aus.
	f10 In meiner Tätigkeit kann ich meine Fähigkeiten voll einsetzen.
D7: Werte / Philosophie	f60 Alle meine Aufgaben sind mir schriftlich mitgeteilt worden (z.B. Pflichtenheft, Stellenbeschreibung).
	f61 Ich kann mich mit den Werten (Leitbild) identifizieren.
D8: Zufriedenheit mit Arbeitgeber	f61 Die Mitarbeiter setzen die Werte (Leitbild) in der Arbeit spürbar um.
	f65 Ich bin mit meiner Arbeit und meinem Arbeitgeber zufrieden.
	f66 Ich finde, ich arbeite bei einem attraktiven Arbeitgeber.
	f67 Ich habe schon oft daran gedacht, die Stelle zu wechseln.

D9: Klima im Team	f20	Ich habe Vertrauen in die Mitglieder meines Teams.
	f21	In unserem Team herrscht eine entspannte und offene Atmosphäre.
	f22	Ich werde von meinen Kolleginnen und Kollegen mit Respekt behandelt.
	f23	In meinem Team wird offen und ehrlich miteinander geredet.
	f24	Meine Vorschläge und Anregungen werden von meinen Kolleginnen und Kollegen ernst genommen.
	f25	Konflikte werden im Team angesprochen und gemeinsam gelöst.
	f26	In meinem Team gibt es keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, Religion oder Ähnlichem.
	f27	Die Mitglieder meines Teams haben eine positive Einstellung zu ihrer Arbeit.
	f28	In meinem Team wird kein Mitglied ausgegrenzt.
	f29	Mitarbeiter mit Diplomabschluss / Fähigkeitszeugnis und Mitarbeiter ohne Fähigkeitszeugnis (z.B. Attestausbildung) respektieren gegenseitig ihre Leistungen.
D10: Verhältnis zu direkten Vorgesetzten	f45	Ich habe volles Vertrauen in meinen Vorgesetzten.
	f46	Es fällt mir leicht, mit meinem Vorgesetzten über Probleme bezüglich meiner Arbeit zu sprechen.
	f47	Ich werde von meinem Vorgesetzten mit Achtung und Respekt behandelt.
D11: Verhältnis zwischen Leitung und Mitarbeitenden	f62	Das Verhältnis zwischen der Leitung und den Mitarbeitern ist von gegenseitigem Respekt und Verständnis gekennzeichnet.
	f48	Ich bekomme von meinem Vorgesetzten klare Arbeitsaufträge.
D12: Führung durch direkte Vorgesetzte	f49	Ich kann mich auf die Informationen meines Vorgesetzten verlassen.
	f50	Bei Fragen / Problemen nimmt sich mein Vorgesetzter genügend Zeit, um mich dabei zu unterstützen.
	f51	Mein Vorgesetzter äussert Kritik mir gegenüber fair und konstruktiv.
	f52	Mein Vorgesetzter kennt meine Fähigkeiten und fördert diese genügend.
	f53	Ich bekomme von meinem Vorgesetzten genügend Lob und Wertschätzung.
	f54	Mein Vorgesetzter gibt mir zur selbständigen Erledigung meiner Arbeitsaufgaben den nötigen Freiraum.
	f55	Ich erfahre meinen Vorgesetzten als kompetent in seinem Arbeitsbereich.
D13: Kompetenz und Einsatz der direkten Vorgesetzten	f56	Mein Vorgesetzter hält die vorgegebenen Kommunikationswege ein.
	f57	Mein Vorgesetzter ist aufgeschlossen für neue Ideen und unterstützt diese.
	f58	Probleme zwischen Vorgesetzten lösen diese untereinander.
D14: Zusammenarbeit zwischen / unter Vorgesetzten und Betriebsleitung	f59	Die Zusammenarbeit zwischen den leitenden Mitarbeitern (z.B. Abteilungs-, Bereichs-, Geschäftsleitung) funktioniert reibungslos.
	f36	Die Kommunikation zwischen den einzelnen Bereichen (z.B. Administration, Aktivierung, Betreuung / Pflege, Hausdienst, Küche, technischer Dienst) funktioniert reibungslos.
D15: Kommunikation im Betrieb	f37	Ich weiss, an welche Mitarbeiter / Vorgesetzte ich wichtige aktuelle Informationen weitergeben muss.
	f38	An den Rapporten / Sitzungen werden wichtige aktuelle Informationen klar weitergegeben.
	f39	Ich kann mir leicht die Informationen beschaffen, die ich für meine Arbeit brauche.
	f40	Die für mich wichtigen Arbeitsdokumente (z.B. Protokolle, Dokumentationen) sind gut verständlich.
	f41	Ich erhalte genügend Informationen über wichtige Entscheidungen / Neuerungen im Betrieb (z.B. Umbau, Strategieänderungen).

D16: Fehlerkommunikation	f42	Im ganzen Betrieb wird offen über Fehler gesprochen und nach Lösungen dafür gesucht.
D17: Zusammenarbeit im Team	f30	Die Aufgaben und Zuständigkeiten sind in unserem Team klar geregelt.
	f31	Ich kann mich darauf verlassen, dass meine Teammitglieder ihre Arbeit gewissenhaft erledigen.
	f32	In unserem Team unterstützten sich die Teammitglieder gegenseitig bei der Arbeit.
	f33	Die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern mit Diplomabschluss / Fähigkeitszeugnis und Mitarbeitern ohne Fähigkeitszeugnis (z.B. Attestausbildung) erfolgt koordiniert und in gegenseitiger Absprache.
D18: Zusammenarbeit im Betrieb	f34	Die einzelnen Abteilungen / Bereiche helfen sich bei personellen Engpässen gegenseitig aus (z.B. bei Krankheit / Ferien mehrerer Mitarbeiter).
	f35	Die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Bereichen (z.B. Administration, Aktivierung, Betreuung / Pflege, Hausdienst, technischer Dienst) erfolgt koordiniert und in gegenseitiger Absprache.
Z: Persönliches Befinden	f68	Ich bin emotional stark belastet (z.B. Angst vor Fehlleistungen).
	f69	Ich kann nach der Arbeit gut abschalten.
	f70	Ich bin motiviert, bei der Arbeit mein Bestes zu geben.
	f71	Ich mache mir Sorgen, dass ich die Stelle verlieren könnte.