

# Wirkungen der wissenschaftliche Weiterbildung „Therapeutic Research-TRI“ auf die Personalentwicklung in einem Gesundheitsunternehmen aus Sicht der Personalverantwortlichen

## IB Hochschule

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

[www.ib-hochschule.de](http://www.ib-hochschule.de)



Internationaler Bund  
Gesellschaft für interdisziplinäre  
Studien mbH

VDI | VDE | IT

AUFSTIEG DURCH  
BILDUNG >>  
OFFENE HOCHSCHULEN

# Ziel der Erhebung

- Welche Wirkungen kann die wissenschaftliche Weiterbildung für Therapeut/innen der Logopädie, Ergo- und Physiotherapie in Form einer Bildungspartnerschaft auf die Personalentwicklung in einem Gesundheitsunternehmen aus Sicht der Personalverantwortlichen haben?

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

VDI | VDE | IT



# Ziel der Erhebung

Das zugrundeliegende Erkenntnisinteresse gilt dem Phänomen wissenschaftliche Weiterbildung in den Therapieberufen Logopädie, Ergo- und Physiotherapie aus Sicht der Personalverantwortlichen. Der Fokus liegt dabei auf der Frage, wie unter den Rahmenbedingungen des Unternehmens das Eingehen einer Bildungspartnerschaft mit dem Ziel der wissenschaftlichen (Nach-)Qualifizierung praktisch initiiert, durchgeführt, genutzt und interpretiert wird und welche Wirkungen in der Personalentwicklung daraus folgen (können).

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

VDI | VDE | IT



# Forschungsfragen

- Welche Intentionen und Erwartungen auf Seiten des Unternehmens führten zum Eingehen der Bildungspartnerschaft mit der IB Hochschule?
- Welche Verwertungsaspekte sieht das Unternehmen aufgrund der wissenschaftlichen Weiterbildung bezüglich erweiterter/ neuer Aufgaben-und Einsatzbereiche?
- Welchen betriebswirtschaftlichen Wert wird der wissenschaftlichen Weiterbildung unter welchen Voraussetzungen von Seiten des Unternehmens beigemessen?

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

VDI | VDE | IT



- Gruppeninterview in Anlehnung an die Gruppendiskussion unter Personalverantwortlichen als real bestehende Gruppe
  - gemeinsame Wissensbestände sollen somit nicht im Diskurs entstehen, sondern werden durch diesen repräsentiert (Przyborski, Wohlrab-Sahr, 2017)
  - drei Personalverantwortliche aus dem ärztlichen, pflegerischen und therapeutischen Bereich, ein Vertreter des Kostenträgers
  - gemeinsames Wissen über Imagefilm und Modulhandbuch der wissenschaftlichen Weiterbildung „Therapeutic Research I“
- deduktive und induktive Kategorienbildung
- qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010)

## Kategorie **Unternehmenspolitik und Leitbild**

Inwieweit passt das Angebot der wissenschaftlichen Weiterbildung „Therapeutic Research TRI“ in die Unternehmenspolitik und das Leitbild des Unternehmens?

- Förderung der Anwendung von Wissenschaft wird als Aufgabe gesehen.
- Lebenslanges Lernen und eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter\*innen gehören zum Selbstverständnis.

*„Und durch diese modulare Ausbildung fördern wir eben ganz gezielt Therapeuten zur Anwendung von Wissenschaft...wo wir einfach auch sehr stark den Aspekt verfolgen des lebenslangen Lernens.“ (A3, Z 307)*

## Kategorie **Unternehmenspolitik und Leitbild**

Inwieweit passt das Angebot der wissenschaftlichen Weiterbildung „Therapeutic Research TRI“ in die Unternehmenspolitik und das Leitbild des Unternehmens?

- Mitarbeiter\*innenbindung, auch über die Bildung einer Arbeitgebermarke
- Qualitätssicherung im Unternehmen ist ein zentrales Thema, worauf die Strategien, auch im Fort- und Weiterbildungsbereich, ausgerichtet werden

*„Und die (Maßnahme – Anm.) dient denn dazu, dass eine höhere Qualifikation der Mitarbeiter, vor allem auch einer Qualitätssicherung ins Unternehmen hinein. Da hängen, wie Sie sagen auch noch ganz viele Themen dran, wie zum Beispiel Mitarbeiterbindung, aber Bildung auch einer Arbeitgebermarke, also wirklich auch größtmögliche Qualität für unsere Unfallverletzten.“ (A 3, Z 83)*

## Kategorie **Unternehmenspolitik und Leitbild**

Inwieweit passt das Angebot der wissenschaftlichen Weiterbildung „Therapeutic Research TRI“ in die Unternehmenspolitik und das Leitbild des Unternehmens?

- Mitarbeiter\*innen - und Patient\*innenzufriedenheit werden in einen Zusammenhang gebracht und ist ein unmittelbares Interesse der Kostenträger

*„Ich denke, motivierte, zufriedene Mitarbeiter können ein ganz anderes Patientenverhältnis aufbauen, was sich am Ende auch in der Patientenzufriedenheit ausdrückt. Wo wir als Kostenträger dann auch ein unmittelbares Interesse haben“ (A 2, Z 59)*



## Subkategorie **Motivation zum Eingehen der Bildungspartnerschaft mit der IB Hochschule**

- Modularer Aufbau und Möglichkeit der fakultativen Auswahl an Modulen
- Aussicht auf anwendbare Wissenschaft zur Steigerung der Behandlungsqualität
- alle Seiten profitieren von der wissenschaftlichen Weiterbildung, die mit geringem Kostenaufwand eingeschätzt wird

*„Sodass eigentlich auch alle davon profitieren von einer eigentlich sehr kleinen Maßnahme. Und die dient denn dazu, dass eine höhere Qualifikation der Mitarbeiter, vor allem auch einer Qualitätssicherung ins Unternehmen hinein.“ (A 3, Z 83)*

## Kategorie **Erwartungen an die Bildungspartnerschaft**

- Hemmungen gegenüber Wissenschaft sollen abgebaut und Offenheit zur Auseinandersetzung mit Wissenschaft erhöht werden
- Der Erwerb von Kenntnissen der biopsychosozialen Konzepte
- Vermittlung eines neuen Rollenverständnisses, welches auch auf wissenschaftlichen Kompetenzen beruht
- Erweiterung der therapeutischen Kenntnisse und Fähigkeiten, auch im Sinne eines biopsychosozialen Modells

*„Aber Leute werden qualifiziert, ermutigt, mit einer ganz anderen wissenschaftlichen Basis im Berufsalltag aufzutreten.“ (A 2, Z 174)*

## Kategorie **Voraussetzungen für die Implementierung der wissenschaftlichen Weiterbildung**

- Ausweitung der wissenschaftlichen Weiterbildung auf Konzernebene
- erfolgreiches Durchlaufen aller Gremien, beginnend bei der AG Rehabilitation
- Klärung der Bereitschaft und Möglichkeiten zur (Re-)Finanzierung mit den Leistungsträgern, Krankenkassen, Unfallversicherungsträgern
- Impulse zur Wertigkeit von wissenschaftlicher Weiterbildung aus der Wirtschaft

*„...ist es ja auch eine Frage der Refinanzierung ..., das heißt, man muss dann auch in die Diskussion gehen mit den Leistungsträgern, also sowohl die Krankenkassen als auch die Unfallversicherungsträger ... wie ist da die Bereitschaft sowas dementsprechend dann auch zu finanzieren.“ (A 3, Z 464)*

## Kategorie **Voraussetzungen für die Implementierung der wissenschaftlichen Weiterbildung**

- Veränderung der Tarifstruktur
- Bestimmung von Zielgrößen
- Orientierung und Strategieentwicklung bezüglich Anreizsysteme

*„Was die Anreizsysteme angeht, da sind wir nicht besonders weit, das muss man so sagen, das ist in Deutschland bisher so nicht betrachtet worden und auch in den ... Kliniken sind wir da nicht besonders weit.“ (A 3, Z 635)*

## Kategorie **Verwertungsaspekte der Bildungspartnerschaft**

- Erweiterung von Aufgaben, Zuständigkeiten und Entscheidungsspielräumen auf die Therapeut\*innen
- Wirksamkeits- und Ergebnismessung der therapeutischen Handlungen
- Unterstützung klinischer Forschung

*„Alle Berufe kommen sukzessive auch in einen Fachkräftemangel rein, man muss sich zukünftig auch einfach nochmal fragen, wer wird denn überhaupt zukünftig was machen? ...und dann braucht man natürlich gut ausgebildete Menschen aus anderen Berufen, die dort Entscheidungen auch treffen können“ (A 3, Z 236)*

## Subkategorie **Einsatzfelder wissenschaftlich weitergebildeter Therapeut\*innen**

- Wunsch nach Neuorientierung zu neuen Tätigkeitsfeldern

*„Da gibt´s halt Einzelfälle, wo wir dann auch schauen, dass wir spezifisch Stellen oder Funktionen dann auch so schaffen, aber wirklich strukturiert haben wir´s eigentlich nirgends. Das muss man eigentlich schlichtweg so erkennen.“ (A 3, Z 637)*

- im Forschungsbereich

*„Also geht nur um klinische Forschung...“ (A 1, Z 371)*

- verantwortliche Projektarbeit mit Anleitung und Einbindung von Kolleg\*innen

*„...projektbezogenes Arbeiten und Verantwortlichkeit“ (A 3, Z 697)*

## Subkategorie **Einstellung zu gestuftem System (internationaler Vergleich)**

- Gestufte Systeme, im Sinne von Assistenten-, Basistätigkeiten versus Bachelor-/ Masterabsolvent\*innen in der Therapie sollten überlegt werden
- Ausbildungsstruktur in Deutschland sieht bisher ein gestuftes System nicht vor

*„also letzten Endes geht es ja wirklich dann um Verantwortlichkeit, da vergleichen wir dann doch Äpfel mit Birnen, wenn wir dann dieses deutsche System mit ausländischen Systemen vergleichen...“ (A 3, Z 627)*

*„... wie weit wollen wir gehen und was brauchen wir denn für andere Rollen ... bleiben auch Basistätigkeiten, die ausgefüllt werden müssen ....in diese Richtung zu denken, auch mal laut zu denken“ (A 2, Z 725)*

## Subkategorie **Anreizsysteme von Seiten der Arbeitgeber**

- Wunsch nach Strukturierung von Anreizsystemen

*„Und auch die Honorierung ist ja, das ist schlichtweg nicht vorgesehen...“ (A 3, Z 643)*

- ohne Anreizsysteme, besteht die Gefahr der Abwanderung von wissenschaftlich weitergebildeten/ akademisierten Therapeut\*innen, aufgrund der angespannten Arbeitsmarktlage und der Konkurrenz um bestens ausgebildetes Personal

*„Wer das Ganze auf sich nimmt ... wird damit Ziele verfolgen. ....Gefahr beim Arbeitsmarkt, da herrscht das bestens ausgebildete, weitergebildete Leute einem denn auch verloren gehen können...“ (A 2, Z 646)*



## Subkategorie **Anreizsysteme von Seiten der Arbeitgeber**

- Honorierung von Akademisierung, wenn diese von den Versicherungsträgern gewollt ist
- Leistungsbezogene Bezahlung
- Einführung von wissenschaftlicher Weiterbildung ist langfristig nur über eine Honorierung zu schaffen

*„Eine wissenschaftliche Weiterbildung ohne Anreizsysteme wird ins Leere laufen. Darüber muss man sich im Klaren sein.“ (A 2, Z 645)*

## Subkategorie **Anreizsysteme von Seiten der Arbeitgeber**

- Verantwortungsübertragung und Schaffung von Freiräumen für wissenschaftliches Arbeiten z.B. in Projekten, Publikationen, Vorträgen
- Kombination von verschiedenen Anreizsystemen, wie, Honorierung in Kombination mit steigender Verantwortlichkeit

*„Natürlich muss man durch ein wirklich buntes Instrumentarium die auch fördern, an der Förderung kommen wir nicht vorbei! Die muss sich nicht in Geld ausdrücken, wir haben es kürzlich gemacht, dass wir jetzt also auch Leute, die bereit sind etwas zu machen, in Vorträge reinschicken, dass wir die gezielt in Projekte reinnehmen, aber auch mit verantwortlicher Projektbetreuung...“ (A 2, Z 727)*

## Kategorie **Wert der wissenschaftlichen Weiterbildung für Klinikverbund**

Wieviel ist das Unternehmen bereit für diese Weiterbildung zu bezahlen?

- Kosten-Nutzen der wissenschaftlichen Weiterbildung müssen abgewogen und belegt werden

*„..., dass wir das bereit sind zu zahlen... Also man muss schon belegen können, dass das Ganze Effekte hat, die sich positiv auswirken und, dass man denn irgendwo eine Gegenrechnung aufmachen kann ..., aber... die Effekte müssten schon belegbar sein, das eine bedingt das andere und ansonsten brauchen wir solche Diskussionen auch gar nicht führen...“ (A 2, Z 753)*

## Kategorie **Wert der wissenschaftlichen Weiterbildung für Klinikverbund**

Wieviel ist das Unternehmen bereit für diese Weiterbildung zu bezahlen?

- Wert der wissenschaftlichen Weiterbildung drückt sich auch durch eine Bindung der Therapeut\*innen an das Unternehmen aus

*„Ich meine, letzten Endes, ich bin auch der Meinung, Freistellung und Bindung auf jeden Fall.. und auf jeden Fall eine hohe Bezuschussung durch den Arbeitgeber...“ (A 3, Z 799)*

- Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken. 11. Auflage, Weinheim: Beltz.
- Przyborski, A., Wohlrab-Sahr, M. (2014). Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 4., erweiterte Auflage. München: Oldenbourg.