



www.inter-uni.net > Forschung

Burnoutproblematik bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Pflegeberuf.

Zusammenfassung der Arbeit (redaktionell bearbeitet)

Betina Straßer, mit Elke Mesenholl-Strehler (Betreuerin) und P. C. Endler (Wiss. Leiter)
Interuniversitäres Kolleg (college@inter-uni.net) 2007

Einleitung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Akutpflegebereich üben einen physisch und psychisch fordernden Beruf aus. Eine allfällige Burnout-Problematik entsteht aber nicht nur durch die intrapersonellen Faktoren des einzelnen Individuums, sondern wird auch maßgeblich durch die Bedingungen am Arbeitsplatz sowie einer komplexen Interaktion zwischen dem Individuum und den strukturellen Momenten der Arbeitssituation beeinflusst. Zur positiven Bewältigung dieses Spannungsfeldes braucht es einerseits eine Stärkung der internen (personellen) sowie eine Etablierung von externen (institutionellen) Ressourcen durch wirksames Ressourcenmanagement in Form von gesundheitsfördernder Arbeits- und Organisationsgestaltung.

In der vorliegenden Studie wird nun untersucht, ob und in welchem Ausmaß die befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Akutpflegebereich von Burnout-Problematik betroffen sind und vor allem, ob die Bedingungen am Arbeitsplatz einen wesentlichen Einflussfaktor darstellen und mit den Burnout-Faktoren korrelieren.

Die Burnout-Forschung hat eine Vielzahl an Burnout-Definitionen und Burnout-Modellen mit unterschiedlichen Ansätzen hervorgebracht. Dennoch liegt bis heute keine allgemein anerkannte Definition im Sinne der ICD-10 Codierung vor. Maslach & Jackson (1984) definieren „Burnout als ein Syndrom emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierter persönlicher Leistungsfähigkeit, das bei Individuen, die in irgendeiner Weise mit Menschen arbeiten, auftreten kann.“ Das Maslach-Burnout-Inventory MBI (1981, 1986) ist nach wie vor das am häufigsten eingesetzte Messinstrument zur Erfassung des Burnout-Syndroms.

In neuerer Zeit gibt es nun auch schon salutogenetische Ansätze zur traditionell pathogenetisch orientierten Burnout-Forschung. Diese Arbeit wird sich daher auch mit salutogenetischen Strategien auseinandersetzen.

Forschungsfragen

Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich damit, ob und in welchem Ausmaß Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Akutpflegebereich vom Burnout-Syndrom betroffen sind und ob sich die Bedingungen am Arbeitsplatz auf die Befindlichkeit der Befragten auswirken.

Methodik

Design

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um eine anonyme quantitative Datenerhebung in Form einer Einmalmessung mittels MBI-D nach Büssing & Perrar (1992) und mittels MBI-GS nach Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson (1996). Zusätzlich wurden Angaben zu den Sozialdaten, zur beruflichen Situation, zur Supervision und anderer professioneller Unterstützung sowie zur Inanspruchnahme von gesundheitsfördernden Maßnahmen erhoben. Weiters wurden die Bedingungen am Arbeitsplatz und deren Auswirkungen auf die Befindlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untersucht.

Durchführung

Die Untersuchung wurde im Oktober und November 2006 durchgeführt. Die Fragebögen wurden mit einem Begleitschreiben an 283 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Akutpflegebereich eines Allgemeinen öffentlichen Krankenhauses in Oberösterreich verteilt. Die Rücksendungen erfolgten mittels beigelegter Rückkuverts. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde Anonymität zugesichert.

TeilnehmerInnen

An der Studie nahmen 176 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Akutpflegebereich eines Allgemeinen öffentlichen Krankenhauses in Oberösterreich teil. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 62,2%. Die Geschlechterverteilung der Stichprobe war 83,5% Frauen und 16,5% Männer, das Alter der befragten Personen lag zwischen 21 und 57 Jahren.

Statistische Analyse

Nach Abschluss der Fragebogenerhebung wurden sämtliche Daten mittels Varianzanalysen (inklusive Post-Tests nach der Scheffé- sowie der Tukey-Prozedur) sowie Frequenz- und Korrelationsanalysen ausgewertet. Das Signifikanzniveau wurde bei allen Berechnungen auf $\alpha \leq 0.05$ festgesetzt.

Ergebnisse

Überblick

Die Subskalenmittelwerte der drei Burnout-Faktoren *emotionale Erschöpfung*, *Depersonalisation* und *persönliche Erfüllung* (vgl. Abb. 1) können nur im Vergleich mit anderen Studien bewertet werden, da für den deutschsprachigen Raum noch keine Normwerte vorliegen.

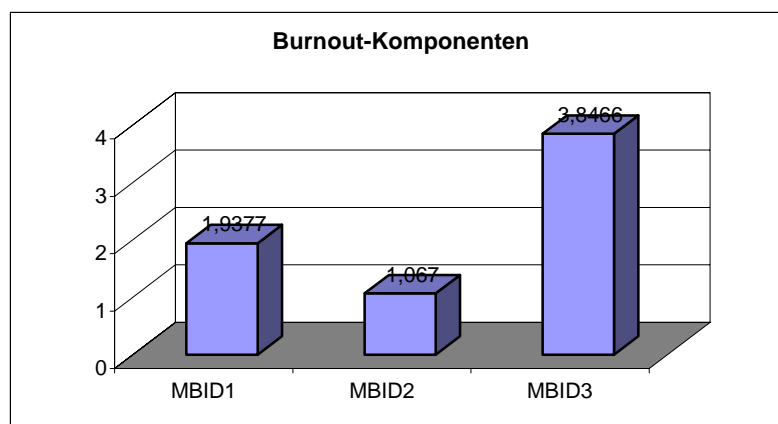


Abbildung 1: Durchschnittliche Burnoutwerte der Gesamtstichprobe in den Subskalen MBI D1-D3

Entsprechend einer Empfehlung von Glaser wurden jene Personen selektiert, die in den Skalen *emotionale Erschöpfung* (1) und *Depersonalisation* (2) Mittelwerte ≥ 4.0 bzw. in der Skala *persönliche Erfüllung* (3) Mittelwerte von ≤ 4.0 aufweisen. Diese Werte können als Anzeichen einer ausgeprägten Burnout-Problematik interpretiert werden.

Die Mittelwerte zeigen, dass keiner der drei Burnout-Faktoren besonders stark ausgeprägt ist.

Die Überprüfung von Zusammenhängen zwischen den MBI-Skalen und den Faktoren zu den Bedingungen am Arbeitsplatz mittels Korrelationsanalysen zeigt, dass es zwischen allen Faktoren signifikante und zum Teil hoch signifikante Zusammenhänge gibt.

Besonderheiten

Sowohl beim Alter als auch beim Familienstand, bei der Anzahl der Kinder, dem Tätigkeitsbereich und der beruflichen Funktion gab es keine Unterschiede hinsichtlich der Ausprägung einer Burnout-Problematik.

Personen in Führungspositionen zeigen einen höheren Grad an persönlicher Erfüllung als die hierarchisch untergeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ein weiterer signifikanter Unterschied zeigt sich zwischen der persönlichen Erfüllung und der Verweildauer im Beruf. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Verweildauer von bis zu 10 Jahren und über 20 Jahre sind persönlich erfüllter, als Personen, die zwischen 10 und 20 Jahren im Pflegeberuf tätig sind.

Die Inanspruchnahme des Instruments der Supervision und anderer professioneller Unterstützungen sind nicht signifikant korreliert.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Gesundheitsförderung für sich in Anspruch nehmen, zeigen eine marginal höhere Signifikanz hinsichtlich der persönlichen Erfüllung.

Speziell in den Faktoren Unterstützung und Feedback vom Vorgesetzten und der Autonomie am Arbeitsplatz ergaben sich hohe Korrelationen in allen MBI-Skalen.

Diskussion

Überblick

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass bei den befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine auffallende Burnout-Problematik besteht. Es wird jedoch durch diese Untersuchung bestätigt, dass die Bedingungen am Arbeitsplatz stark mit der Befindlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegebereich korrelieren. Burnout darf also nicht allein als ein individuelles Problem interpretiert werden, sondern als eine Thematik, die das gesamte soziale Umfeld betrifft, so auch den Arbeitsplatz, an dem Menschen aufeinander treffen.

Mögliche Ursachen der Ergebnisse

Eine einmalige Befragung ist lediglich eine Momentaufnahme. Eine Längsschnittuntersuchung anstelle der Querschnittuntersuchung bzw. eine (zusätzliche) qualitative Untersuchung in Form von Interviews wäre zu empfehlen. Die Ergebnisse solcher Studien wären wahrscheinlich aussagekräftiger. Eine mögliche Ursache der Ergebnisse dieser Untersuchung kann auch sein, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ausgebrannt sind, an der Befragung nicht teilgenommen haben. Eine weitere positive Ursache kann aber auch in der bereits etablierten salutogenen institutionellen Ressourcennutzung liegen.

Kritische Anmerkungen, Eigenkritisches

Burnout zeigt sich als ein komplexes Geschehen mit verschiedenen Einflussfaktoren. Es fehlen unter anderem die einheitliche Definition sowie eine einheitliche Theorie der Entstehungsursachen in der Burnout-Forschung.

Das Maslach-Burnout-Inventory (MBI) hat sich zwar als das gebräuchlichste Messinstrument durchgesetzt, wird jedoch in letzter Zeit immer mehr kritisiert. Mit dem MBI ist es nicht möglich, die Komplexität des Burnout-Konstrukts zu erfassen. Die Burnout-Forschung war bisher pathogenetisch orientiert. Die neuerdings salutogenetische Sichtweise setzt neue Akzente in der Forschung.

Die Fragen zur Inanspruchnahme von Supervision sowie zu den Gesundheitsfördernden Seminaren wurden in der vorliegenden Arbeit zu unspezifisch gestellt, so dass zwischen dem Wunsch zur Inanspruchnahme und dem tatsächlichen Verhalten nicht unterschieden werden konnte.

Die Frage zur Unterstützung im sozialen Umfeld wurde ebenfalls nur in begrenztem Umfang, nämlich bezogen auf den privaten Bereich, erfasst. Das Konzept der „Sozialen Unterstützung“ erstreckt sich jedoch über den privaten Bereich hinaus, auf den Burnout gefährdete oder Burnout betroffene Personen zurückgreifen können und beinhaltet auch die sozialen Interaktionen innerhalb einer Institution. Es könnte also lohnend sein in einer weiteren Untersuchung das Ausmaß an sozialer Unterstützung differenzierter zu erfassen.

Folgerung auf die untersuchte Problematik und Stand des Wissens

Maslach & Leiter (2001) sowie Kernen (1999) sehen in den fundamentalen Veränderungen der Arbeitswelt - also in den institutionellen und nicht nur in den individuellen Faktoren - wesentliche Ursachen für die Entstehung von Burnout. Um jedoch die Resultate umfassend und breit abzustützen, sollen zur Beforschung des Burnout quantitative sowie qualitative Verfahren kombiniert eingesetzt und der salutogene Ansatz dabei nicht außer Acht gelassen werden.

Empfehlungen

Salutogenetische Strategien in Form von individuellem und institutionellem Ressourcenmanagement sowie andere Maßnahmen zur Prävention von Burnout sind zu empfehlen.

Anregungen zu weiterführender Arbeit

Weitere Erhebungen im Unternehmen, auch in den anderen Berufsgruppen (z.B. bei den Ärzten und beim Verwaltungspersonal) sollten im Sinne des salutogenetischen Forschungsansatzes folgen, um aufschlussreiche Ergebnisse in der gesamten Organisation zu erhalten. Damit könnte eine gute und somit gesundheitsfördernde Arbeits- und Organisationsgestaltung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch wirksame salutogenetische Strategien z.B. in Form von effizientem institutionellem Ressourcenmanagement entwickelt und im Arbeitsalltag umgesetzt werden.