

## Stressbewältigung durch Pflegekräfte: Eine latente Profilanalyse

### Management Summary

#### Ingo Klingenberg

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation, Universitätsstraße 1, D - 40225 Düsseldorf, Tel.: 0211 81-14814, E-Mail: Ingo.Klingenberg@hhu.de

#### Hintergrund und Ziel der Studie

Das Thema **Arbeitsstress** findet in den letzten Jahren große Aufmerksamkeit in der öffentlichen Debatte und in der Wissenschaft. Insbesondere lässt sich dies dadurch begründen, dass Arbeitsstress mit psychischen und physischen Erkrankungen einhergehen kann. Aus Stress resultierende, psychische Erkrankungen wie Depressionen oder kardiovaskuläre Erkrankungen können mit langen Ausfallzeiten oder Frühverrentung einhergehen. Außerdem kann Arbeitsstress mit kontraproduktivem Arbeitsverhalten oder einer Abnahme des (organisationalen) Commitments und zunehmenden Wechselabsichten (sowohl des Arbeitgebers als auch des Berufs) einhergehen.

Insbesondere Pflegekräfte sind überdurchschnittlich oft von Stressfolgen betroffen. Dies lässt sich u. a. darauf zurückführen, dass Pflegekräfte regelmäßig einer Vielzahl von Stressoren ausgesetzt sind. Darunter versteht man Reize, die die Gefahr erhöhen, Stressreaktionen, also das tatsächliche Erleben von Stress, z. B. in Form von Anspannung zu erfahren. Typische Stressoren in pflegenden Berufen sind z. B. ein hohes Arbeitspensum, Rollenkonflikte oder Aggressionen durch Patienten. Arbeitsstress von Pflegekräften liegt auch im Fokus der Forschung. Dabei steht neben den Ursachen für und den Auswirkungen von Arbeitsstress auch die Stressbewältigung von Pflegekräften im Vordergrund. Für die Stressbewältigung ist besonders die Frage relevant, was Pflegekräfte gesund hält und warum einige besser in einem belastenden Umfeld bestehen können als andere. Dabei spielen die Konstrukte **Coping**, also konkrete Bewältigungsstrategien, und **Resilienz**, darunter versteht man die Fähigkeit, Stress an sich abprallen zu lassen oder sich nach Stresseinwirkung schnell zu erholen, eine wichtige Rolle.

Die durchgeführte Studie basierte auf einem **schematischen Modell der Stressbewältigung**. Dies wurde basierend auf Annahmen des transaktionalen Stressmodells nach Lazarus entwickelt. Demnach sind Stressoren erstmal neutrale Reize, die auf ein Individuum wirken. Die individuelle Bewertung, d. h. die (überwiegend kognitive) Abwägung, ob ein Stressor mit einer Gefahr oder einem

Verlust für ein Individuum einhergeht, entscheidet darüber, ob ein Stressor eine Stressreaktion hervorruft. Eine ausgeprägte Resilienz kann die Bewertung positiv beeinflussen. Wird eine Stressreaktion ausgelöst, setzt die Stressbewältigung, das Coping, ein. Hier wird davon ausgegangen, dass die Resilienz diese positiv beeinflussen kann und bspw. dazu führt, dass resiliente Personen bessere Bewältigungsmöglichkeiten entwickeln. Nach Durchführung der Stressbewältigung findet die Neubewertung statt und es wird evaluiert, ob das Coping erfolgreich war. Auch hier wird von einer positiven Wirkung der Resilienz ausgegangen. Wird eine Stresssituation erfolgreich bewältigt, wird die Resilienz gestärkt. Wird sie nicht erfolgreich bewältigt, beginnt der Bewertungsprozess von vorne, und die Stressreaktion hält an, bis die Situation bewältigt wurde oder der Stressor nicht mehr existiert.

Vor diesem Hintergrund war das **Ziel der Studie**, die Stressbewältigung in pflegenden Berufen zu analysieren. Zu diesem Zweck werden Profile gebildet, die unterschiedliche Arten des Copings und die Resilienz von Pflegekräften abbilden.

### **Durchführung der Studie**

Zwischen Juli und Dezember 2019 wurde eine **Fragebogenstudie** (n = 211) durchgeführt. An dieser nahmen Pflegekräfte, die in stationären Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege arbeiten, teil. Die Studie wurde mittels latenter Profilanalyse ausgewertet. Weiterhin wurden mögliche Einflussfaktoren (z. B. Alter, Geschlecht, Führungsverantwortung) untersucht. Außerdem wurden Auswirkungen der Profile auf das organisationale und berufliche Commitment als Prädiktoren für einen möglichen Arbeitgeber- oder Jobwechsel sowie Irritationen als Maß für erste gesundheitliche Auswirkungen analysiert.

### **Ergebnisse**

Die Auswertung der Daten ergeben vier unterschiedliche Profile:

(1) Das **Profil „resistent“** zeichnet sich durch ein hohes Maß an Stressresistenz aus. Teilnehmer, die diesem Profil angehören, ziehen zwar wenige der untersuchten Copingstrategien heran, verfügen aber über eine überdurchschnittliche Resilienz und weisen lediglich ein geringes Maß an Irritation auf. Angehörige dieses Profils verfügen über ein hohes Commitment gegenüber ihrem Arbeitgeber, Kollegen und ihrem Beruf. Worin sich die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe begründet, kann aus den vorliegenden Erkenntnissen nicht abgeleitet werden. Dieses Profil ist vergleichbar mit der Definition von Resilienz als Stressresistenz. Die Ergebnisse lassen sich demnach so interpretieren, dass Betroffene den gleichen Stressoren wie Personen aller anderen Profile ausgesetzt sind, aber

weniger Bewältigungsstrategien einsetzen (müssen). Demnach ist davon auszugehen, dass Angehörige dieses Profils Stressoren seltener als gefährlich bewerten.

(2) Das **Profil „sozial-aktiv“** zeichnet sich durch aktive und soziale Copingstrategien aus. Diese sind als relativ funktional zu interpretieren. Dies zeigt sich darin, dass Angehörige dieser Gruppe trotz gleicher Stressoren über ein überdurchschnittliches Maß an Resilienz, die geringsten kognitiven Irritationen und die höchsten Commitment-Werte verfügen. Das Profil lässt sich als Resilienz in Form von Regeneration interpretieren. Demnach bewerten Angehörige dieses Profils Stressoren zunächst zwar als gefährlich, ihnen gelingt es aber relativ schnell, eine Stressreaktion durch den Einsatz aktiver und sozialer Copingstrategien zu bewältigen.

(3) Das **Profil „passiv“** zeichnet sich durch einen vermeidenden Charakter aus. Betroffene greifen dabei auf ein überdurchschnittliches Maß an evasivem und sozialem Coping zurück und zeigen unterdurchschnittlich aktive Bewältigung. Das Profil zeichnet sich weiterhin durch ein leicht unterdurchschnittliches Maß an Resilienz aus und weist überwiegend höhere Irritationen als die Profile „resistent“ und „sozial-aktiv“, aber geringere als das Profil „solitär“ auf. Das organisationale Commitment ist im Vergleich zum Profil „solitär“ höher ausgeprägt. Worin sich die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe begründet, kann ebenfalls aus den vorliegenden Erkenntnissen nicht abgeleitet werden. Die Angehörigkeit zu diesem Profil lässt sich mit rekonfigurativer Resilienz vergleichen. Demnach lernen Pflegekräfte, mit den Gegebenheiten zu leben und sich diesen anzupassen. Die Rekonfiguration erfolgt im Gegensatz zum Profil „sozial-aktiv“ anhand der Vermeidung von Stressoren.

(4) Das **Profil „solitär“** zeichnet sich durch unterdurchschnittliche Resilienz aus. Angehörige vermeiden eher soziales Coping und versuchen, Angelegenheiten alleine zu lösen. Dabei ziehen sie evasive Strategien dem aktiven Coping vor. Die Irritationen sind überdurchschnittlich ausgeprägt und auch das Commitment ist bei dieser Gruppe nicht sehr stark ausgeprägt. Angehörige dieses Profils sind daher als relativ vulnerabel anzusehen. Die Gefahr für Pflegekräfte, die weiblich, älter und ohne Führungsfunktion sind, in dieses Profil zu gelangen, ist höher als bei anderen Pflegekräften.

Abbildung 1 skizziert die beschriebenen Profile. Die Balken zeigen die Abweichungen vom Mittelwert der verschiedenen Copingdimensionen bzw. der Resilienz

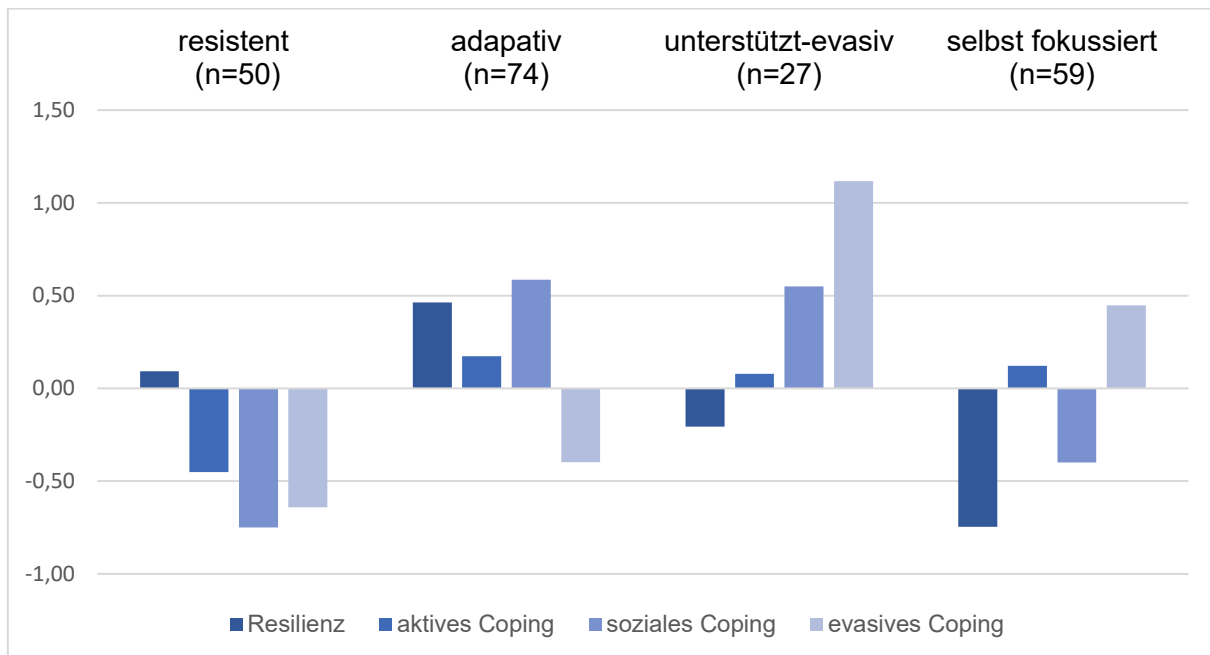


Abb. 1: Übersicht Stressbewältigungsprofile

## Fazit

Die **Ergebnisse der Analyse** zeigen, dass die individuelle Stressbewältigung sehr unterschiedlich abläuft. Während einige Teilnehmer mit der Zeit ein relativ hohes Maß an Stressresistenz aufbauen und subjektiv kaum noch Stress auf der Arbeit wahrnehmen, gelingt dies anderen Teilnehmern nicht. Die Verbundenheit gegenüber der Organisation oder sogar gegenüber dem Beruf kann abnehmen, und der Verlust einer Fachkraft durch Kündigung kann die Folge für die Einrichtung sein. Dies zeigt sich insbesondere im Profil „solitär“. Irritationen sind in diesem Profil überdurchschnittlich, ein geringes Commitment unterdurchschnittlich ausgeprägt.

Das Profil „passiv“ zeichnet sich durch einen vermeidenden Charakter aus. Stress wird somit zwar bewältigt (oder zumindest verdrängt), allerdings steht diese Bewältigungsform teilweise im Konflikt zu den Unternehmenszielen. Dies gilt insbesondere, wenn die Vermeidung von Stress durch liegen lassen von Arbeit erbracht wird.

Die Teilnehmer, die dem Profil „sozial-aktiv“ zugeordnet wurden, nehmen zwar Stress wahr, finden aber geeignete Möglichkeiten, diesen zu bewältigen. Irritationswerte sind überdurchschnittlich gering, die Werte des Commitments fallen überdurchschnittlich hoch aus.

Teilnehmer im Profil „resistent“ verfügen über ein (leicht) überdurchschnittliches Maß an Resilienz. Sie ziehen kaum Copingstrategien heran, weisen aber trotzdem geringe Irritationswerte und hohe Commitmentwerte auf.

---

Der **Nutzen für die Praxis** liegt in der Gestaltung von präventiven Maßnahmen für Pflegekräfte, die durch das Verständnis über die individuelle Stressbewältigung zielgruppengerechter gestaltet werden können. Die Ergebnisse weisen zudem darauf hin, dass dysfunktionale Bewältigung nicht nur mit gesundheitlichen Nachteilen sondern auch einer Abnahme von beruflichem und organisationalem Commitment einhergehen kann. Vor dem Hintergrund des flächendeckenden Fachkräftemangels wird die Gesunderhaltung sowie die Mitarbeiterbindung von Pflegekräften zunehmend wichtiger. Verhaltenspräventive Maßnahmen zur Stärkung von persönlichen Ressourcen und Stressbewältigungskompetenzen können dabei helfen, die negativen Folgen von Stress zu reduzieren. Allerdings bedarf es auch verhältnispräventiver Maßnahmen, also solchen, die Stressoren für Pflegekräfte reduzieren (z. B. Verbesserung der Arbeitsbedingungen, technische Hilfsmittel). Da viele Stressoren auf den bereits vorherrschenden Fachkräftemangel zurückzuführen sind (z. B. hohes Arbeitspensum, Zeitdruck), kann eine Zunahme dieses Mangels weitere gesundheitsbedingte Ausfälle und Jobwechsel begünstigen. Eine Abwärtsspirale aus weniger Fachkräften und zunehmenden Stressoren könnte die Folge sein. Aufgrund der Wichtigkeit von Pflegepersonal im Gesundheitswesen und der damit verbundenen Rolle in der Gesunderhaltung der Bevölkerung, hat das Thema auch eine gesellschaftliche Relevanz.