

Psychische Gesundheit von Mitarbeiter*innen in Pflegeberufen Führungspersonen als Ressource

Svea Spiegler-Armbruster

Eine Vielzahl an Studien über Belastungen in Pflegeberufen zeigen auf, wie herausfordernd der Arbeitsalltag für Mitarbeiter*innen in Pflegeberufen ist – nicht nur im Hinblick auf die körperliche, sondern auch auf die psychische Gesundheit. Die Arbeit an der Belastungsgrenze von Pflegefachpersonen zeigt sich an den deutlich erhöhten Fehltagen dieser im Vergleich zu anderen Berufsgruppen. Dabei sind psychische Erkrankungen als eine der Hauptursachen für den Arbeitsausfall hervorzuheben. Die Masterarbeit unter dem oben genannten Titel befasst sich deshalb mit der Fragestellung: Wie können Führungspersonen die psychische Gesundheit von Pflegefachpersonen stärken und fördern?

Nach einer Einführung in die Grundlagen und das Verständnis zu Pflege und Pflegeberufen (Kapitel 1), setzt sich der Inhalt der Masterarbeit zunächst mit Gesundheit sowie der Entstehung und dem Erhalt dieser auseinander (Kapitel 2). Dazu wird das Modell der Salutogenese vorgestellt, in welchem Aaron Antonovsky einen neuen Blick auf Gesundheit erarbeitete und sein Modell der pathogenetisch orientierten Medizin als Erweiterung und Ergänzung gegenüberstellte. Ergänzend dazu wird das Systemische Anforderungs-Ressourcen-Modell mit Schwerpunkt auf die internen und externen Anforderungen sowie die externen Ressourcen eingeführt, welches Peter Becker in Auseinandersetzung mit dem Modell der Salutogenese entwickelte. In der Auseinandersetzung mit Gesundheitsförderung in Kapitel 3 wird aus Perspektive des Modells der Salutogenese geschlussfolgert, dass Pflegefachpersonen bei der erfolgreichen Bewältigung von Stressoren und Spannungszuständen unterstützt werden sollten, um die psychische Gesundheit dieser zu stärken und zu fördern.

Um zu verstehen, welche Momente im Arbeitsalltag einer Pflegefachperson als Stressor wirken oder zu Spannungszuständen führen können, wird in Kapitel 4 die Situation von Pflegefachpersonen dargestellt. Dazu werden Arbeitsbedingungen, Fallzahlen zur psychischen Gesundheit von Mitarbeiter*innen in Pflegeberufen sowie psychosoziale Risiken benannt. Abschließend werden die Ergebnisse einer Studie vorgestellt, die nach Arbeitsbedingungen fragt, zu denen ausgestiegene oder in Teilzeit beschäftigte Mitarbeiter*innen in Pflegeberufen ihre Arbeitsstunden erhöhen oder zurück in den Beruf kommen würden.

Kapitel 5 führt die vorherigen Kapitel zusammen und legt aufbauend auf dem Modell der Salutogenese dar, dass Führungspersonen das Gefühl der Kohärenz der Pflege-

fachpersonen stärken sollten, sodass diese Stressoren und Spannungszustände bewältigen können. Dabei wurde soziale Unterstützung als entscheidende (Widerstands-)Ressource herausgearbeitet, die in zweierlei Formen durch die Führungsperson zum Ausdruck kommen kann – als emotionale Unterstützung, durch welche die Führungsperson für die Pflegefachperson als direkte Ressource wirken kann, oder als instrumentelle Unterstützung, in welcher die Führungsperson als indirekte Ressource dient. Während die emotionale Unterstützung durch die Führungsperson durch das Gefühl der Kohärenz wirken kann, entsprechend des theoretischen Verständnisses des Modells der Salutogenese, wird die instrumentelle Unterstützung durch die Theorie des systemischen Anforderungs-Ressourcen-Modells gestützt. Das Systemische Anforderungs-Ressourcen-Modell kann, ergänzend zum Modell der Salutogenese, Antwort darauf geben, woran sich Führungspersonen bei der Stärkung und Förderung psychischer Gesundheit von Pflegefachpersonen orientieren können. In beiden Fällen kann eine Führungsperson durch ihre soziale Unterstützung als Ressource zur erfolgreichen Bewältigung von Stressoren für Pflegefachpersonen dienen und in diesem Sinne die psychische Gesundheit von Pflegefachpersonen stärken und fördern. Das Kapitel stellt abschließend exemplarisch soziale Unterstützung von Pflegefachpersonen durch Führungspersonen dar.