

Autorin

Dr. Dipl.-Psych. K. Geuenich
Akademie für Psychosomatik in der Arbeitswelt
Röher Parkklinik
Röherstr. 53
52249 Eschweiler

Titel

Berufliche Belastungen und Ressourcen: Ergebnisse der Online-Befragung im November 2011

Im November 2011 wurde in der Urologenschaft in Zusammenarbeit mit der Zeitschrift DER UROLOGE online eine Befragung zum Thema beruflicher Stress und Gesundheitsbelastung durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen eine hohe bis sehr hohe berufliche Belastung bei ca. 15 % der befragten Ärzte*. Dabei erwiesen sich insbesondere Faktoren wie Arbeitszeit, Arbeitsmenge, Arbeitsdichte, eine fehlende Unterstützung im Arbeitsteam, ein hoher Umfang an bürokratischen Aufgaben sowie Fehlen von Autonomie und Entscheidungsräumen als relevante berufliche Stressoren. Als weitere relevante Merkmale konnten die Verträglichkeit von Arbeit und Privatleben sowie der Anteil schwer erkrankter Patienten (gemessen an der Gesamtzahl der Patienten) herausgestellt werden. Die Ergebnisse werden nachfolgend im Detail vorgestellt.

Merkmale der befragten Urologen

An der Befragung beteiligten sich 213 Urologen und 28 Urologinnen im durchschnittlichen Alter von 49 Jahren. Circa 69% der Befragten arbeitete in einer eigenen Praxis, 31% als Angestellte. 5% der Teilnehmer waren in der Position eines Assistenzarztes, 56% in der eines Facharztes, 14% in der eines Oberarztes und 7% in der eines Chefarztes. Die übrigen waren entweder Assistenzärzte oder ordneten sich einer anderen als der hier genannten beruflichen Position zu. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit lag bei 49 Stunden.

Belastungs- und Ressourcenprofil der Gesamtgruppe

In der Studie wurde sowohl nach Belastungsaspekten als auch nach Ressourcen und Zufriedenheit in den Lebensbereichen Beruf, Eigene Person, Familie/Partnerschaft und Freunde/Freundeskreis gefragt. Die Ressourcenerfassung basierte auf der Burnout-Screening-Skala III (Hagemann und Geuenich, i. p.).

Die Urologen als Gesamtgruppe (siehe Abbildung 1) wiesen mit einem Mittelwert von 2,6 Punkten statistisch einen mäßigen bis deutlichen Stress- und Beschwerdelevel auf. Anders ausgedrückt bedeutet dies, dass ca. 15% der befragten Urologen hohe bis sehr hohe berufliche Belastungen angaben, 12% keine oder niedrige Belastungen, und der größte Teil (73%) mittelhohe Belastungen angaben. Dabei fielen die Werte der Merkmale hohe Erwartungen an Ärzte, Leistungsdruck, bürokratische Aufgabenflut, Arbeitszeit, unregelmäßige Pausen sowie hohe Arbeitsdichte und -zeit am höchsten aus.

Umgekehrt war erfreulicherweise festzustellen, dass die Ressourcen (berufliche wie außerberufliche) im Durchschnitt im hohen Wertebereich liegen und zudem signifikant höher ausfielen als die Belastungen. Insbesondere im Lebensbereich Familie/Partnerschaft wurden hohe Ressourcenwerte ermittelt. Im Hinblick auf die Ressourcen im Beruf waren die Merkmale mit der höchsten Werteausprägung die erlebte Sinnhaftigkeit des Berufs, die Identifikation mit dem Beruf sowie die Wertschätzung im Team.

*Im weiteren Text wird, wenn die Gesamtgruppe der Urologen und Urologinnen gemeint ist, der Einfachheit halber die männliche Schreibweise benutzt.

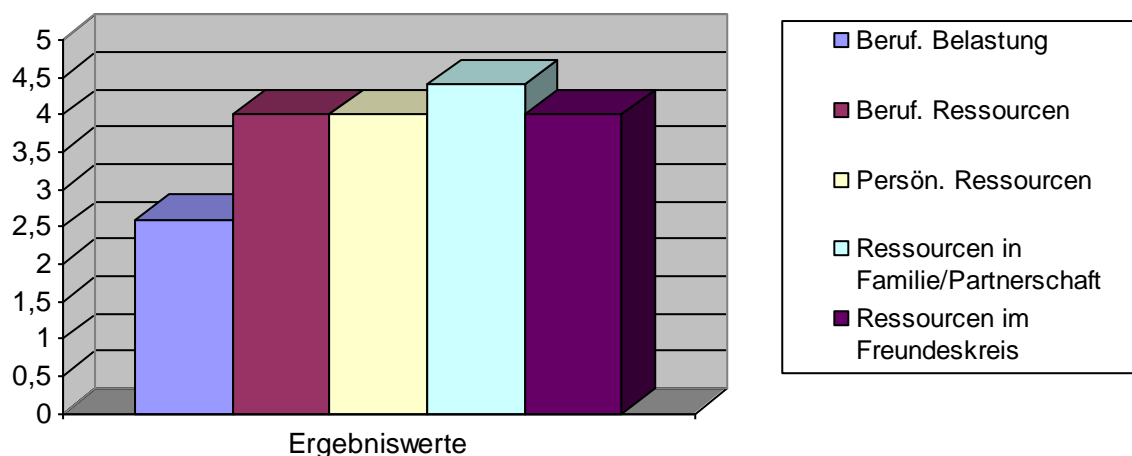


Abb. 1: Ergebniswerte der Urologen/innen im Hinblick auf die berufliche Belastung und die zur Verfügung stehenden beruflichen und außerberuflichen Ressourcen. Minimum = 0, Maximum = 5. Verwendet wurden hier die Mittelwerte der Gruppe bei insgesamt 40 erfassten Merkmalen.

Belastungen innerhalb von Teilgruppen der Urologen

Es wurde der Frage nachgegangen, ob und wenn ja, welchen Einfluss demographische Variablen und strukturelle Arbeitsmerkmale auf die Belastungen bzw. Ressourcen der Urologen haben. Dabei zeigten sich Merkmale wie Alter, Geschlecht und Familienstand (Partnerschaft vs. Single) als wenig relevant für die Erklärung oder Vorhersage von Belastungen und Ressourcen.

Beim Vergleich der angestellten und der niedergelassenen Ärzte zeigten sich einige signifikante Unterschiede (siehe Tabelle 1). Insgesamt waren die berufliche Zufriedenheit und die beruflichen Ressourcen der niedergelassenen Urologen höher als die der angestellten.

Urologen/innen im Angestelltenverhältnis	Urologen/innen in eigener Praxis
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mehr Teamkonflikte <input type="checkbox"/> Weniger Unterstützung durchs Arbeitsteam <input type="checkbox"/> Weniger Autonomie & freie Entscheidungsmöglichkeiten <input type="checkbox"/> Unregelmäßigere Pausen <input type="checkbox"/> Weniger Raum für das Privatleben neben der Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Stärkere Belastung durch bürokratische Arbeitsaufgaben <input type="checkbox"/> Stärkere Belastung durch hohe Erwartungen an sie als Ärzte <input type="checkbox"/> Höhere berufliche Zufriedenheit und berufliche Ressourcen

Tab. 1: Signifikante Unterschiede (der 40 erfassten Belastungs- und Ressourcenmerkmale) zwischen angestellten und niedergelassenen Urologen/innen

Zusammenhangsanalysen

Vorab sei gesagt, dass die Zusammenhänge zwischen beruflichem Stress und beruflichen wie außerberuflichen Ressourcen erwartungsgemäß negativ gepolt (wenige Ressourcen gehen eher mit hohem Stress einher und umgekehrt) und statistisch signifikant waren.

Der Zusammenhang zwischen dem Anteil schwer erkrankter Patienten (z.B. onkologische Erkrankungen oder andere Erkrankungen, die die Lebensqualität und/oder -erwartung der Patienten stark einschränken) und der beruflichen Gesamtbelastung war signifikant positiv. Die Daten zeigen, dass je mehr schwer erkrankte Patienten behandelt wurden, die berufliche Belastung anstieg und die beruflichen Ressourcen abnahmen. Eine kritische Grenze wird anhand der vorliegenden Daten bei 30% schwer erkrankter Patienten ermittelt (siehe Abbildung 2).

Es wurden erwartungsgemäß und plausibel signifikant negative Zusammenhänge zwischen dem Merkmal Verträglichkeit von Beruf und Privatleben zu äußeren Arbeitsmerkmalen (Wochenarbeitszeit, Überstunden, Wochenend- und Nachtdienste) errechnet. Das heißt, je länger gearbeitet wird, umso weniger Raum bleibt für das Privatleben und umso unverträglicher sind Beruf und Freizeit. Darüber hinaus wurden signifikante Zusammenhänge zu den 18 der verbleibenden 19 beruflichen Belastungen und Beschwerdemerkmalen ermittelt. Ausnahme war die Belastungen durch den Wechsel in eine

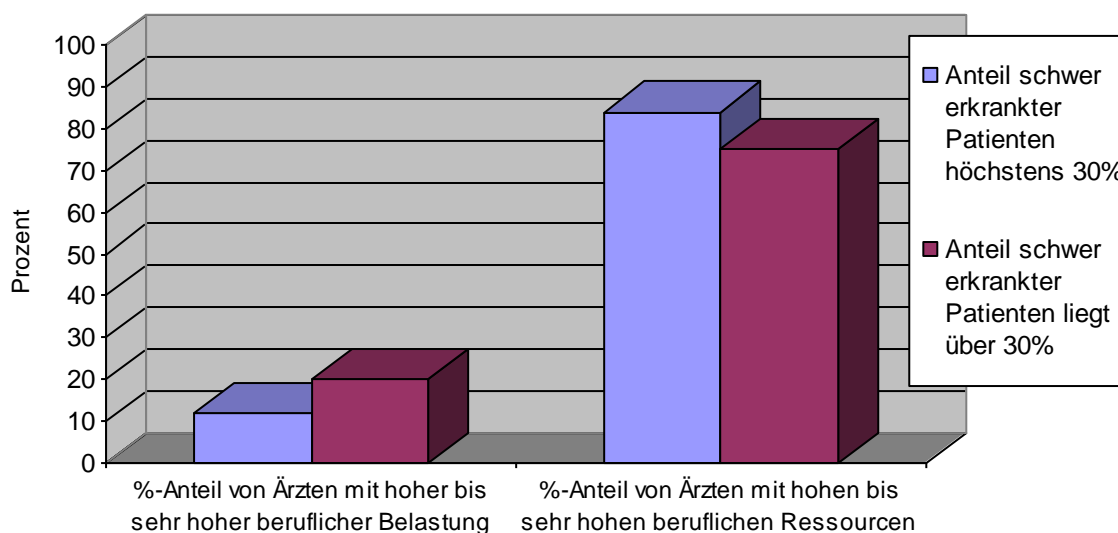


Abb. 2. Prozentualer Anteil (gerundet) der Urologen/innen, mit hoher bis sehr hoher beruflicher Belastung bzw. Zufriedenheit/Ressourcenverfügbarkeit in Abhängigkeit vom Anteil schwer erkrankter Patienten (30% als Cut-off)

neue berufliche Situation bzw. beruflichen Aufstieg. Zur Skala Eigene Person und dort insbesondere zu den Merkmalen Lebenssinn, Lebenszufriedenheit und Lebensbejahung wurden gleichfalls signifikante (negative Polung) Zusammenhänge nachgewiesen.

In Bezug auf die Teamqualität (fachliche und menschliche Unterstützung vs. Konflikte und Fehlen von gegenseitiger Unterstützung) fanden sich signifikante positive Zusammenhänge zur Skala berufliche Belastungen und signifikant negative Zusammenhänge zu allen Ressourcenbereichen. Je schlechter die Teamqualität, umso stärker sind auch alle anderen beruflichen Beschwerden und Belastungen ausgeprägt (und umgekehrt). Die einzige Ausnahme ist der Druck durch hohe Erwartungen an Ärzte als Berufsgruppe. Diese ist von der Teamqualität weitgehend unabhängig.

Fazit

Die Auswertung der Online-Befragung liefert Hinweise auf eine insgesamt gute Quantität und Qualität beruflicher und außerberuflicher Ressourcen. In punkto beruflichen Stress liegen für die Gesamtgruppe mäßig hohe Beschwerdewerte vor. Als Einflussfaktoren für beruflichen Stress gelten insbesondere die Merkmale Arbeitszeit, -dichte und -umfang, die Verträglichkeit von Arbeit und Beruf, die Teamqualität und der Anteil an schwer erkrankten Patienten in der Gesamtpatientengruppe.

Die Erhebung der Daten über eine Online-Befragung bietet keine Sicherheit der absoluten Repräsentativität. Aufgrund der hohen Anzahl männlicher Probanden ist die Aussage der Studie überwiegend auf Urologen und nicht auf Urologinnen zu beziehen. Resümierend ist auf die Wichtigkeit der Einnahme einer ganzheitlichen systemischen Perspektive hinzuweisen, welche durch die Daten belegt wird.

Literatur

Hagemann W., Geuenich, K. Burnout-Screening-Skalen III. (i. p.). Göttingen: Hogrefe-Verlag.