

Arbeitszufriedenheit & Burnout-Erleben.

Kompensationsstrategien und Handlungsspielraum als Ressourcen für jüngere und ältere Pflegekräfte

Job Satisfaction & Burnout. Compensation Strategies and Scope for Action as Resources for Younger and Older Nursing Staff

Katharina Reinhart, Ralf Reiche & Margit Höfler

Themenschwerpunkt Gelingendes Älterwerden

Zusammenfassung

Berufe in der Pflege sind durchwegs von psychischen und körperlichen Anstrengungen geprägt und viele ältere Pflegekräfte verlassen ihren Beruf bereits vor Renteneintritt. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, ob und inwieweit sich bei Pflegekräften der Einsatz von Strategien der „Selektiven Optimierung mit Kompensation“ (SOK) auf arbeitspsychologische Faktoren wie Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und Burnout auswirkt. Auch ein möglicher Einfluss des subjektiven Handlungsspielraums wurde untersucht. Insgesamt 228 Pflegekräfte nahmen dazu an einer Online-Umfrage teil. Die Annahme, dass ältere Pflegekräfte ab 45 Jahren eher von SOK-Strategien profitieren würden als jüngere Pflegekräfte, konnte teilweise bestätigt werden. Ältere Pflegekräfte, die vermehrt SOK-Strategien einsetzten, hatten geringere Werte im Burnout-Erleben als jüngere Pflegekräfte, die vermehrt SOK-Strategien anwandten. Die Ergebnisse zeigten aber auch, dass Pflegekräfte hinsichtlich ihrer Arbeitsfähigkeit und -zufriedenheit unabhängig von ihrem Alter von den SOK-Strategien und einem hohen Handlungsspielraum profitierten, was eine gezielte Förderung dieser Faktoren sinnvoll macht.

Abstract

Nursing professions are characterized by mental and physical exertion. Many older nurses leave their profession before retirement. Therefore, the aim of this study was to investigate whether and to what extent the usage of aging strategies as defined by the life span model "Selective Optimization with Compensation" (SOC) affects factors such as work ability, job satisfaction, and burnout in nursing staff. A possible influence of the subjective scope for action was also investigated. A total of 228 nurses took part in an on-

line survey. The assumption that older nurses (45 years of age or older) would be more likely to benefit from the SOC strategies in terms of work psychology aspects was partially confirmed. Older nurses who used more SOC strategies had lower burnout scores than younger nurses who used more SOC strategies. However, the results also showed that, regardless of their age, nursing staff benefited from SOK strategies and a high degree of freedom of action in terms of their ability and satisfaction at work, which makes targeted promotion of these factors sensible.

1. Einleitung

Waren im Jahr 2010 in Österreich 389.000 Erwerbstätige zwischen 55 und 64 Jahre alt, lag diese Zahl im Jahr 2020 bereits bei 687.800 (Statistik Austria, 2021). Das verdeutlicht, dass die Potenzialnutzung und -förderung älterer Erwerbstätiger an Relevanz gewinnt (Sonntag & Seiferling, 2017). Mit dem demografischen Wandel geht einher, dass es auch immer mehr pflegebedürftige Menschen gibt bzw. dass Pflegeeinrichtungen auf immer ältere Pflegekräfte angewiesen sind (Camerino et al., 2006; Simoens, Villeneuve & Hurst, 2005).

Aufgrund des Pflegekräftemangels ist es wichtig, ältere Pflegekräfte so lange und aktiv wie möglich im Beruf zu halten und Berufe im Pflegebereich attraktiver zu gestalten.

Verglichen mit anderen Berufsgruppen haben Pflegekräfte ein sehr großes Arbeitspensum, sind emotionalen und körperlichen Anforderungen ausgesetzt und werden