

¹Institut und Poliklinik für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin (Direktor: Prof. Dr. med. Hans Drexler), Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, ²Zentralinstitut für Angewandte Ethik und Wissenschaftskommunikation (Geschäftsführer: Ltd. Akademischer Direktor Dr. Rudolf Kötter), Universität Erlangen-Nürnberg, ³Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Institut der Ruhr-Universität Bochum (Direktor: Prof. Dr. med. Thomas Brüning), ⁴Gesundheitsamt Erlangen-Höchststadt

Arbeitszufriedenheit, selbsteingeschätzter Gesundheitszustand und Beanspruchungen von Mitarbeitern eines Universitätsklinikums im Vergleich zu anderen Betrieben

Unterschiede in der Bewertung von Klinikärzten/innen und Pfleger/innen

J. Kiesel^{1,2}, H.C. Broding³, P. Lederer⁴, R. Kötter², K. Schmid¹, H. Drexler¹

(eingegangen am 02.04.2009, angenommen am 24.02.2010)

Abstract/Zusammenfassung

Job satisfaction, self-rated health status and subjectively perceived stress among employees of a university hospital in comparison with those in other companies

Differences between the results for clinicians and nurses/male nurses

Aim: The aim of this paper is to answer the following questions: 1. Are there any differences between the results for a university hospital and those for other companies which suggest special sources of stress or other shortcomings of the work environment? 2. Does comparison of the results for the clinicians with those for the nurses of the university hospital reveal any indications of specific occupational stress?

Collective and Method: Five companies from different branches of a network for workplace health promotion, one of them a university hospital. Survey by means of a standardized questionnaire asking, e.g., about "health situation", "health problems", "satisfaction", "mental state", "wished for improvements" at the workplace. The survey was repeated twice.

Results: Whilst only marginal differences between the different companies were found for self-rated state of health and health problems, the clinicians considered their state of health to be particularly good. In the university hospital, the lowest level of job satisfaction was found and the highest values for the item "exhausted/tired". Especially high relative frequencies were found in the group of clinicians. Whereas the clinicians considered

that the main need for improvement is in work organisation, the nurses/male nurses stated that the appreciation of their work by their supervisors could be improved.

Conclusions: The present comparison of organizations yielded the highest values for occupational stress (tired/exhausted) and the lowest levels of job satisfaction for clinicians and nurses; this is a typical high-risk situation for burnout. At the same time, however, the clinicians reported the best self-rated state of health. On the one hand, it is conceivable that the clinician image requires this latter result; on the other hand, the specific mental stress and the precise suggestions for improvement of working conditions lead to the conclusion that there is need for action to benefit clinicians as well as nurses.

A clarification of the question as to whether the results are due to the special circumstances of this hospital or whether they are typical of the branch is still pending.

Keywords: clinicians – burnout – comparison of companies – job satisfaction – physical and mental stress at the workplace

Arbeitszufriedenheit, selbsteingeschätzter Gesundheitszustand und Beanspruchungen von Mitarbeitern eines Universitätsklinikums im Vergleich zu anderen Betrieben Unterschiede in der Bewertung von Klinikärzten/innen und Pfleger/innen

Ziel: Ziel der hier vorgestellten Arbeit soll die Beantwortung folgender Fragen sein:

1. Finden sich bei den Ergebnissen eines Universitätsklinikums im Vergleich zu den Ergebnissen anderer Unternehmen Unterschiede, die besondere Belastungen und Defizite in den Arbeitsbedingungen vermuten lassen?
2. Lassen sich durch Vergleich der Ergebnisse der Ärzte/innen mit denen der pflegerisch Beschäftigten des Universitätsklinikums Hinweise auf berufsspezifische Belastungen finden?

Kollektiv und Methode: Fünf Unternehmen verschiedener Branchen eines Unternehmensnetzwerks zur betrieblichen Gesundheitsförderung, darunter ein Universitätsklinikum. Befragung mittels standardisiertem Fragebogen unter anderem zu den Themen „gesundheitliche Situation“, „Beschwerden“, „Zufriedenheit“, „psychische Situation“ und „Verbesserungswünsche“ am Arbeitsplatz. Mitarbeiterbefragung mit zwei Wiederholungen.

Ergebnisse: Während bei der Selbsteinschätzung des Gesundheitszustands und den Beschwerden am Arbeitsplatz kaum Unterschiede zwischen den Unternehmen festzustellen waren, schätzten die Ärzte des Universitätsklinikums ihren Gesundheitszustand besonders gut ein. Beim Universitätsklinikum war die niedrigste Arbeitszufriedenheit gegeben und beim Item „erschöpft/müde“ traten die höchsten Werte auf. Besonders hohe relative Häufigkeiten waren beim ärztlichen Personal zu verzeichnen. Während die Ärzte vor allem die Arbeitsorganisation als verbesserungswürdig betrachteten, war es bei den pflegerischen Berufen die Wertschätzung der Arbeit durch Vorgesetzte.

Abstract/Zusammenfassung

Schlussfolgerungen: Ärzte/innen und Schwestern/Pfleger gaben die höchsten Beanspruchungen (müde/erschöpft) in diesem Unternehmensvergleich an und die niedrigste Arbeitszufriedenheit, was auf typische Konstellationen für Burnout hinweist; Ärzte/Ärztinnen schätzten zugleich aber ihre Gesundheit am besten ein. Zum einen kann vermutet werden, dass das Selbstbild der Ärzte/innen

Letzteres zu verlangen scheint, zum anderen zeigen die konkreten psychischen Beanspruchungen und die konkreten Verbesserungsvorschläge zu den Arbeitsbedingungen, dass beim ärztlichen Personal als auch beim pflegerischen Handlungsbedarf besteht.

Eine Klärung, ob es sich um unternehmensspezifische oder branchentypische Ergebnisse handelt, steht noch aus.

Schlüsselwörter: Klinikärzte – Burnout – Unternehmensvergleich – Arbeitszufriedenheit – physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed 2010; 45: 416–422

► **Einleitung und Ziele**

Der viel beschriebene demografische Wandel in der Gesellschaft wird in den nächsten Jahren gravierende Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme und die Wirtschaft haben. Um der steigenden Prävalenz von altersassoziierten Erkrankungen entgegenzuwirken und damit einerseits die Arbeitsfähigkeit bis ins Rentenalter sowie andererseits die Selbstständigkeit bis in hohe Lebensalter aufrecht zu erhalten, werden vielfältige gesundheitsfördernde Maßnahmen initiiert, wie beispielsweise die bayerische Gesundheitsinitiative „gesund.leben.bayern“ (s. <http://www.stmugv.bayern.de/gesundheit/giba/index.htm>). Die betriebliche Gesundheitsförderung ist einer der Schwerpunkte dieses Programms, weil insbesondere der Arbeitsplatz eine für die Gesundheitsförderung gut erreichbare Lebenswelt ist.

Im Rahmen der Evaluation eines Unternehmensnetzwerkes zur betrieblichen Gesundheitsförderung wurde in den Jahren 2005–2007 in sechs Unternehmen in Erlangen mittels standardisiertem Fragebogen u. a. die gesundheitliche, psychische und soziale Situation am Arbeitsplatz ermittelt. Eines dieser sechs Unternehmen ist das Universitätsklinikum Erlangen.

In der wissenschaftlichen Literatur und den öffentlichen Medien wird seit langem über die hohe und steigende Arbeitsbelastung der in medizinischen Berufen Tätigen, insbesondere der Klinikärzte berichtet, die auch Folge der Einsparungen im Gesundheitswesen ist. In der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion wird diese Arbeitssituation mit intensiver und hoher zeitlicher und emotionaler Belastung immer wieder in Zusammenhang mit dem Burnoutphänomen gebracht. (Angerer et al. 2008; Bergner 2004, 2006; Jurkat 2008; Kinzl et al. 2006; Nienhaus et al. 2008; Nowak 2008; Stock 2008; Unrath et al. 2008; von Känel 2008; Weber u. Hörmann 2007)

Ziel der hier vorgestellten Auswertungen soll die Beantwortung folgender Fragen sein:

- Finden sich bei den Ergebnissen eines Universitätsklinikums im Vergleich zu den Ergebnissen anderer Unternehmen Unterschiede, die besondere Belastungen und Defizite in den Arbeitsbedingungen vermuten lassen?
- Lassen sich durch Vergleich der Ergebnisse der Ärzte/innen mit denen der pflegerisch Beschäftigten des Universitätsklinikums Hinweise auf berufsspezifische Belastungen finden?

► **Kollektiv und Methode**

Das Unternehmensnetzwerk „Bewegte Unternehmen“

Die „Bewegten Unternehmen“ (<http://www.bewegte-Unternehmen.de>) sind ein Zusammenschluss von Erlanger Firmen, der von der Siemens-Betriebskrankenkasse (SBK), der Stadt Erlangen und dem Gesundheitsamt Erlangen-Höchstadt im Gesundheits-

jahr der Stadt Erlangen (2005) initiiert wurde. Gemeinsames Ziel der Beteiligten ist es, Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) in den Unternehmen zu etablieren, die wirksam und nachhaltig sind (Abb. 1)

Die Beteiligten des Netzwerkes „Bewegte Unternehmen“ können in vier Gruppen gegliedert werden. Diese sind die Unternehmen, die Vereine, die Moderatoren und die Evaluatoren. Die erste Gruppe ist die Zielgruppe des Netzwerkes, die Unternehmen. Beteiligt sind zum einen kleinere und mittlere Unternehmen (KMUs) und zum anderen Bereiche von Großunternehmen. Zu den Ersteren gehören die Sparkasse Erlangen, das Autohaus Pickel und die Polizei Erlangen. Zu Letzteren gehört Siemens Real Estate Erlangen, das Universitätsklinikum Erlangen und Siemens Power Generation Erlangen (heute Siemens Energy Sector).

In einem Unternehmen konnte aus unternehmensinternen Gründen die Befragung nicht durchgeführt werden. Aus Gründen der Anonymisierung der Ergebnisse wird nicht offen gelegt, welche Ergebnisse zu den

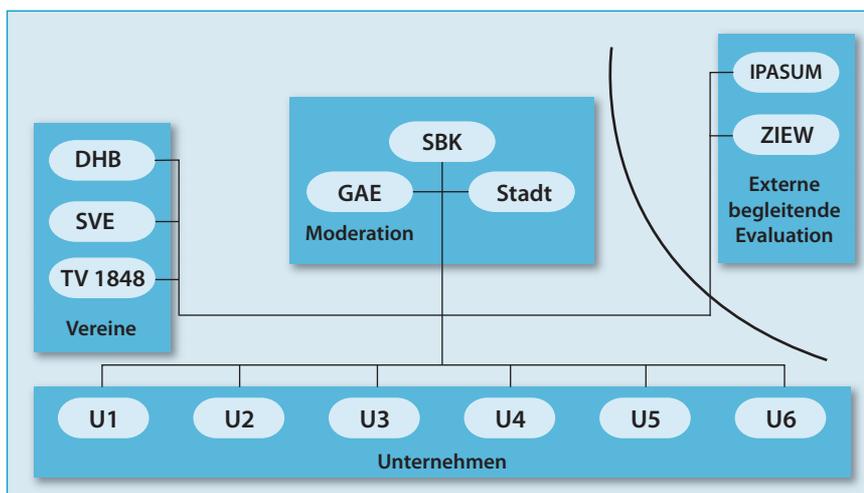


Abb. 1: Organigramm der „Bewegten Unternehmen“
 Fig. 1: The „Bewegte Unternehmen“: Organigramme