

**SPEZIELLE ZUSATZAUSBILDUNG
IN DER INTENSIVPFLEGE**

24.11.2008 bis 27.11.2009

ABSCHLUSSARBEIT

zum Thema

Work life balance

am Beispiel ICU

vorgelegt von: Dagmar Rischner
LKH Klagenfurt
ICU Ost

begutachtet von: BA, Tanja Schlömmer
LKH Klagenfurt
Klinische Strukturentwicklung

Oktober 2009

EHRENWÖRTLICHE ERKLÄRUNG

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Abschlussarbeit selbst verfasst und alle ihr vorausgehenden oder sie begleitenden Arbeiten eigenständig durchgeführt habe. Die in der Arbeit verwendete Literatur sowie das Ausmaß der mir im gesamten Arbeitsvorgang gewählten Unterstützung sind ausnahmslos angegeben. Die Arbeit wurde in gedruckter und elektronischer Form abgegeben.

Ich bestätige, dass der Inhalt der digitalen Version mit der gedruckten Version übereinstimmt. Es ist mir bewusst, dass eine falsche Erklärung rechtliche Folgen haben wird. Die Arbeit ist noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt worden.

Jaunstein, am 07. 10. 2009

KURZZUSAMMENFASSUNG

Im Konzept work life balance geht es nicht nur um den Akt der Balance– die Vereinbarkeit bzw. Verteilung – zwischen Arbeit und Leben, sondern beinhaltet auch die Gesamtheit für ein erfülltes und gesundes Leben, die in der heutigen Zeit an Bedeutung immer mehr zunimmt. Durch viele Stressoren, denen der Mensch ausgesetzt ist, kann diese Balance aus dem Gleichgewicht geraten – eine Disbalance entsteht. Besonders gefährdet kann das Intensivpflegepersonal sein, da der Bereich der Intensivmedizin ein sehr anspruchsvoller Einsatzbereich ist. Eine Disbalance, verursacht durch negativen Stress, zieht somit viele fatale Auswirkungen für Körper und Psyche mit sich. Mit Hilfe von individuellen work life balance Maßnahmen, kann der Mensch lernen, das eigene Leben bewusst, eigenverantwortlich und gesund zu leben und viele Nutzen von dieser Balance zu erreichen. Darum ist es wichtig, dem entgegenzusteuern.

In dieser Abschlussarbeit wird der Begriff work life balance mit seinen individuellen Maßnahmen, um diese Balance zu erhalten und somit seelischen und körperlichen Erschöpfungszuständen vorzubeugen, beschrieben. Weiters werden noch die positiven Auswirkungen von work life balance und die auslösenden Faktoren einer Disbalance vom Intensivpflegefachpersonal, die fatale Folgen, wie körperliche und seelische Erschöpfungszustände auslösen können, erörtert.

Inhaltsverzeichnis

0.	Vorwort.....	6
1.	Einführung in die Problematik	7
2.	Work life balance - Das Konzept	8
2.1.	Der Begriff work	9
2.2.	Der Begriff life	11
2.3.	Der Begriff balance	12
2.4.	Der Begriff work life balance.....	12
2.5.	Die Disbalance.....	15
2.6.	Hauptursachen der Disbalance: Der Stress und seine Stressoren am Intensivarbeitsplatz.....	16
2.7.	Fazit.....	20
3.	Positive Auswirkungen von work life balance.....	21
3.1.	Reduktion von Stress.....	21
3.2.	Verbesserung der Gesundheit.....	21
3.3.	Reduktion von Burn-Out	22
3.4.	Verbesserung der Lebenssituation.....	23
3.5.	Wirtschaftlicher Nutzen.....	24
3.6.	Nutzen für den Patienten	25
3.7.	Fazit.....	25
4.	Physische und psychische Auswirkungen von Stress auf das Intensivpflegepersonal	26
4.1.	Der Körper im Distress.....	27
4.1.1.	Vegetative Reaktionen.....	27
4.1.2.	Reaktionen im Magen-Darm-Trakt	27
4.1.3.	Schlafstörungen	28
4.1.4.	Kopfschmerzen.....	28
4.1.5.	Kreislaufprobleme	29
4.1.6.	Rhythmusstörungen.....	29

4.1.7.	Rückenprobleme	29
4.1.8.	Tinnitus	30
4.1.9.	Hautprobleme	30
4.2.	Die Psyche im Distress	30
4.2.1.	Depressionen	31
4.2.2.	Burn-Out-Syndrom	31
4.2.3.	Genussmittelkonsum	32
4.2.4.	Suchtkrankheiten	33
4.3.	Fazit	34
5.	Individuelle Maßnahmen zum Erhalt der work life balance	34
5.1.	Zeit- und Selbstmanagement	35
5.2.	Reizmanagement	38
5.3.	Erregungsmanagement	39
5.4.	Belästigungsmanagement	40
5.5.	Fazit	41
6.	Zusammenfassende Darstellung	42
7.	Literaturverzeichnis	44

0. Vorwort

Der Bereich der Intensivmedizin ist ein fortschrittlicher und ein sich ständig weiterentwickelnder Bereich, der Attribute dem Personal abverlangen kann. Da ich auf einer Intensivstation im Bereich der Pflege arbeite und mir meine seelische und körperliche Gesundheit wichtig ist, habe ich mich im Rahmen dieser Abschlussarbeit für die Sonderausbildung im Intensivpflegebereich mit den Konzepten von work life balance auseinander gesetzt.

Für mich selbst waren die Konzepte von work life balance anfänglich noch unbekannte Terrains. Mit dieser Fachbereichsarbeit – Work life balance am Beispiel ICU - möchte ich den Lesern einen Einblick bieten, warum eine Balance zwischen Arbeit und Leben so wichtig ist – besonders in Bezug auf das Intensivpflegefachpersonal, das einem hohen Anforderungsprofil Stand halten muss. In Hinblick auf eine Intensiv Care Unit (ICU) soll der Leser sich über die dort herrschenden Stressoren, die eine Disbalance mit negativen Auswirkungen auf den menschlichen Organismus haben, bewusst werden. Die Balance zwischen Arbeit und dem privaten Bereich kann aus dem Gleichgewicht kommen, wenn nicht entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Mittels dieser Arbeit werden mögliche individuelle Maßnahmen aufgezeigt, die helfen, diesen Stressoren entgegenzusteuern und somit eine persönliche work life balance zu erhalten.

Für die tatkräftige Unterstützung, Führung und ihren wertvollen Tipps, bedanke ich mich bei meiner Betreuerin BA Tanja Schlömmer.

1. Einführung in die Problematik

Die heutige Zeit ist oft geprägt von vielen Stressoren, die negative Auswirkungen auf den Menschen haben können. Angegriffen wird die körperliche oder seelische Gesundheit, wenn nicht entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Eine Vielzahl an solchen Maßnahmen bieten die Konzepte von work life balance.

Die Begriffe „work life balance“ und die Disbalance sind noch Vielen unbekannt. Der Fokus dieser Arbeit liegt nicht nur in der Definition von work life balance, sondern beinhaltet auch speziell die Auswirkungen und Ursachen der Disbalance des Intensivpflegefachpersonals. Für das Erreichen der work life balance gibt es viele Konzepte bzw. Maßnahmen, die Politik oder eine Organisation anbieten können. Hauptaugenmerk dieser Abschlussarbeit sind die persönlichen Maßnahmen von work life balance, das heißt, was kann der Mensch für sich selbst tun, um die Balance zwischen den verschiedenen Lebensbereichen zu erhalten und somit positive Auswirkungen zu erreichen.

Schließlich werden folgende Fragestellungen mit Hilfe von Fach- und Internetliteratur in Bezug auf das Intensivpflegefachpersonal recherchiert:

- Was ist work life balance und welche positiven Auswirkungen hat dieses Konzept?
- Ursachen und Auswirkungen der Disbalance auf das ICU Personal?
- Individuelle Möglichkeiten (vom ICU Personal) zum Erhalt der work life balance?

2. Work life balance - Das Konzept

Jeder Mensch hat am Tag 24 Stunden Zeit zur Verfügung – die gleiche Rahmenbedingung. Das Konzept work life balance befasst sich vor allem mit der Frage „Wie löst man das Problem der Verteilung von Zeit und Management innerhalb dieser 24 Stunden im privaten Bereich und in der Arbeitswelt, um ein gesunder Mensch zu sein?“ (vgl. Michalk, 2007, S. 9). Im Konzept work life balance geht es aber nicht nur um den Akt der Balance – die Vereinbarkeit bzw. Verteilung – zwischen Arbeit und Leben, sondern es beinhaltet auch die Gesamtheit für ein erfülltes und gesundes Leben (vgl. Rebel, 2007, S. 13).

Der Trend der Gesellschaft nimmt zu, ein Leben zu erzielen, in dem Arbeit und der private Bereich im Einklang zueinander stehen. Das Konzept ist dabei nichts Neues. Die ersten Vorläufer mit den ähnlichen Zielen, wie Humanisierung am Arbeitsplatz, Arbeitszeitmodelle und Abbau von Leistungsdruck – ohne von work life balance zu sprechen – gab es bereits in den siebziger Jahren. Erst in den neunziger Jahren wurden die ersten work life balance Konzepte entwickelt, da es zu einer zunehmenden Verteilung der geschlechtlichen Rollen (z.B. mehr gut ausgebildete Frauen am Arbeitsmarkt, Wunsch der Männer nach mehr Anteilnahme am Familienleben usw.) und zu einer Änderung der demographischen Entwicklung (z.B. Anstieg des Durchschnittsalters der Belegschaft) kam (vgl. Michalk, 2007, S. 11-12). Man hat also erkannt, dass mit einer Veränderung der Arbeits- und Lebensgewohnheiten auch veränderte Belastungen auftreten können, die negative Auswirkungen auf den Menschen, seine Gesundheit und auf sein soziales Umfeld haben. Hier möchte work life balance mit Konzepten bzw. Maßnahmen eingreifen, um mit den Akt der Balance die negativen Auswirkungen, die im Kapitel 4 behandelt werden, abzuschirmen und Nutzen, die speziell im in Kapitel 3 erläutert werden, für den Menschen zu erzielen. Aber um von Balance zu reden bzw. diese erst zu erreichen, müssen zuerst diese Belastungen der Arbeits- und Lebenswelt – die Stressoren (Kapitel 2.6) - herauskristallisiert werden, um mit Maßnahmen einer Disbalance entgegenzuwirken.

Für den Begriff work life balance existiert derzeit keine einheitliche oder genaue Definition, sondern eine Vielzahl von Umschreibungen bzw. Erläuterungen in der populärwissenschaftlichen Literatur (vgl. ebd., S.17). Es stellt somit sich die Frage „Was bedeutet work life balance?“

Wird der englische Fachterminus „work-life-balance“ in die deutsche Sprache übersetzt, ergibt sich der Wortbaustein „Arbeit-Leben-Ausgeglichenheit (vgl. Michalk, 2007, S. 21). In den folgenden Abschnitten werden die einzelnen Bausteine näher erklärt, um ein etwaiges Missverstehen ausschließen und damit eine einheitliche Basis schaffen zu können.

2.1. Der Begriff work

In der Arbeit bzw. in der Arbeitswelt handelt der Mensch Jahre bzw. Jahrzehnte seines Lebens. Die Arbeit wird als ein bewusstes und zielgerichtetes Handeln des Menschen definiert, das zum Zweck der Existenzsicherung, sowie der Befriedigung von Einzelbedürfnissen dient. Arbeit gilt somit als die Summe aus körperlichen und geistigen Tätigkeiten des Menschen, und ist mit verschiedenen Betrachtungsweisen aus der ökonomischen, anthropologischen und soziologischen Sicht in Verbindung zu setzen. Die ökonomische Sicht bezieht sich auf die Wirtschaft – die Erwerbstätigkeit wird gegen Entgelt durchgeführt. Bei der anthropologischen Sicht der Arbeit geht es um die Entscheidungsfreiheit, Personalität und Selbstbestimmung des Menschen („Arbeit als Naturbedingung des Lebens“). Die soziologische Funktion betrachtet die „Normierung von Arbeitsaktivitäten“.

Diese Funktionen der Arbeit zeigen, dass die Arbeit als alleiniger Broterwerb ausgedient hat. Der Mensch möchte sich über seine Arbeit identifizieren oder sich darüber definieren können, denn sie ist ein fundamentaler Bestandteil unseres Lebens. Der Beruf spiegelt die eigene Kompetenz wider und schafft ein Bewusstsein, von „gebraucht zu werden“. Somit spielt das Unternehmen eine zentrale Rolle, denn es steht als Struktur im Mittelpunkt der Arbeitswelt vom Individuum Mensch, die aus Zeit, Tätigkeiten, Handlungen und strukturelle Gegebenheiten (z.B. Ort, Ausstattung etc.) besteht (vgl. ebd., S. 18-20). In diesem Konzept kann man auch den Beruf der Pflege einordnen. Der Beruf bzw. die Arbeit der Pflege ist im berufssoziologischen Sinne eine Profession, die ein hohes Maß an sich ständig entwickelndem Fachwissen und -können voraussetzt (vgl. Menche, 2001, S. 13).

Speziell im Bereich der Intensivmedizin – die Versorgung und Überwachung von schwerst bis lebensbedrohlich erkrankter Patienten mit medizinischem und pflegerischem Aufwand auf Intensivstationen – ist ein anspruchsvoller Einsatzbereich. Pflegepersonen wählen den Bereich der Intensivpflege aus Faszination zur High-Tech-Medizin, die Weiterentwicklung und den Fortschritt dieser Profession, aber ebenso aus Freude und Berufung (vgl. Rudolph, 2004, S. 18-21).

Auch die eigene Biografie – die positive oder negative Persönlichkeitsentwicklung – übt eine Magie zu diesem Beruf aus, wobei die Vereinheitlichung, das heißt, dass es nicht bei jedem zutreffend ist, ausgeschlossen werden muss (vgl. Rudolph, 2004, S. 18-21). Die optimalen Eigenschaften einer Intensivpflegeperson sind Charakterstärke, fundiertes Fachwissen, schnelles und kompetentes Reaktionsvermögen in Notfall- und Ausnahmesituationen, sicheres Handlungsagieren bei Routinearbeiten und Sozialkompetenz im Umgang mit Patienten, deren Angehörigen, Ärzten und Teamkollegen. Diesem Anforderungsprofil und dem anfallenden Stress Stand zu halten, erfordert konsequente berufliche Disziplin, die Spuren hinterlassen kann. Auftretende körperliche oder psychische Defizite oder Schwächen einzugestehen, kann ein Tabuthema sein (vgl. ebd., S. 7). Der Stress durch die ständig weiterentwickelnde Welt am Arbeitsplatz steigt, sodass immer mehr Coaching-Angebote boomen: Fast jeder vierte Beschäftigte in der Europäischen Union leidet laut einer Studie der Europäischen Beobachtungsstelle für berufsbedingte Risiken darunter. Bei vielen endet der Dauerdruck in einem Burn-Out, aber auch dauernde Langeweile kann nicht ohne Folgen bleiben. Nach Schätzungen von Schweizer Experten sind rund 15 Prozent aller Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich vom Burn-Out-Syndrom betroffen (vgl. [http://gesundheitsfoerderung.arbeitspsychologie-online.at/2008/08/13/arbeit-und-gesundheit-statistiken-eu-hvb/\[02.09.2009\]](http://gesundheitsfoerderung.arbeitspsychologie-online.at/2008/08/13/arbeit-und-gesundheit-statistiken-eu-hvb/[02.09.2009])).

Die hohe Burn-Out-Rate zeigt, dass der Schritt bzw. die Gradwanderung zwischen Beruf und Belastung ein kleiner sein kann. Der „Intensivpflegende“ bzw. der Mensch muss seinen Beruf immer in gesundheitsverträgliche Bahnen lenken können, denn die Stufe zum Burn-Out-Syndrom oder anderen physischen oder psychischen Belastungen ist oft schmal. Hierbei können work life balance Maßnahmen, die individuell betrachtet im Kaptitel 5 erläutert werden, durchaus mithelfen, um die Balance im Beruf und in der Lebenswelt (Kapitel 2.2) nicht zu verlieren.

2.2. Der Begriff life

Der Begriff life wird mit Lebenswelt übersetzt, die alles Erlebte, Erfahrene und Erlittene des Alltags verarbeitet und wahrnimmt. Im Konzept von work life balance stellt die Lebenswelt das Gegenstück der Arbeitswelt dar. Somit umfasst die Lebenswelt Arbeiten, die im privaten Bereich anfallen (z.B. Haushalt, Freizeit etc.), aber auch andere Bereiche, Personen, Handlungen und Erfahrungen außerhalb des Berufslebens bzw. der Arbeitswelt, die hinzu gezählt werden können (vgl. Michalk, 2007, S. 20).

Als Freizeit gilt jene Zeit, die mit frei gewählten Aktivitäten ausgefüllt ist und ist unabhängig von ökonomischen, physiologischen und/oder familiären Verpflichtungen. Die Freizeit ist eine Art bestehende „Restkategorie“ in der Lebenswelt (vgl. ebd., S. 20). Die Restkategorie umfasst somit all jene Dinge, die man tun möchte, aber nicht tun muss. Besonders im Intensivpflegebereich vermischen sich diese „Grenzen“ zwischen der Arbeits- und Lebenswelt. Intensivpflegepersonen erleben tagtäglich Extremsituationen, wie Leid und Tod, die verarbeitet werden müssen. Die Verarbeitung von Erlebten und Eindrücken erfolgt mit Verständnis, Zuspruch und Trost von Kollegen, die ebenfalls diesen Situation ausgesetzt sind. Auch die Anwesenheit von Mitkollegen in der Freizeit kann das Teamgefühl während des Dienstes stärken. Aber nicht für jeden hat „Intensiv nach Feierabend“ eine angestrebte Wertigkeit, denn viele genießen ihre Freizeit mit berufsfremden Menschen, um auf andere Gedanken zu kommen. Nach Ansicht einiger Psychologen empfinden manche Intensivpflegepersonen ihr Team als „Familienersatz“, mit starken Gruppenzwängen und gefühlsmäßiger Unterstützung, die sie auf einen „Ghettocharakter“, wegen der relativen Isolation zu anderen Pflegestationen zurückführen. In wie weit dieser „Familienersatz“ empfunden oder nicht empfunden wird, hängt je nach Rückhalt der eigenen Familie und des Freundeskreises der einzelnen Pflegeperson ab (vgl. Rudolph, 2004, S. 25-26).

Hier bietet sich also die Möglichkeit an, aufgrund des hohen Teamwertes positive Aspekte für den Einzelnen hervorzunehmen, um das persönliche Gleichgewicht zu halten. Problematisch wird es dann, wenn diese „Unterstützung“ zur Pflicht wird und sich damit nachteilig auswirkt. Wer diesen Aspekt im Hinterkopf behält, kann rechtzeitig gegensteuern.

2.3. Der Begriff balance

Das Symbol der Waage steht für die Balance – das Ausbalancieren der Lebenssphären Arbeit und Leben. Diese Lebensbereiche als separate Teile zu betrachten, ist nicht möglich, da sie im engen Zusammenhang zueinander stehen. So kann der Mensch beispielsweise seine Sinnerfüllung und Selbstverwirklichung nicht nur im privaten Bereich finden, sondern auch in der Arbeitswelt. Die Balance bezieht sich ebenso auf subjektive und objektive Zeit- und Prioritätenverteilung nach verschiedenen Rahmenbedingungen und Kriterien in Bezug auf Unternehmensphilosophie oder persönlichen Lebensphasenorientierung. Denn in jedem System hat der Mensch eine Funktion und Rolle zu erfüllen, um für sich eine Balance und einen Lebenssinn herzustellen (vgl. Michalk, 2007, S. 21-23).

Der Mensch ist erst dann in Balance, wenn er innerhalb der Lebens- und Arbeitswelt nicht im Konflikt mit diesen Rollen und Funktionen steht, sondern einen Einklang findet (vgl. ebd., S.23). Erkannt werden müssen Ursachen, die zu den möglichen Konflikten führen und eine Disbalance auslösen können. Nicht nur das Erkennen, sondern auch das Reduzieren und Eliminieren dieser Ursachen mit verschiedenen Methodiken, die im Kapitel 5 behandelt werden, hat einen hohen Stellenwert, um die Balance von den Lebenssphären zu erreichen.

2.4. Der Begriff work life balance

Werden die drei vorgehend behandelten Worte mit der jeweils einzelnen Interpretation eines Wortes zusammengeführt, entsteht der Wortbaustein „work life balance“ – die Balance in der Welt des Lebens und der Arbeit. Um eine Balance zu halten bzw. zu erreichen, stehen mögliche individuelle und betriebliche Maßnahmen bzw. Konzepte zur Verfügung. Somit geht es bei dem Konzept work life balance um die Vereinbarkeit – einem Ausgleich – der beiden Lebensbereiche von Beruf- und Privatleben, die im engen Zusammenhang vom Individuum Mensch zueinander stehen. Dieser Balanceakt ist für den Menschen wichtig, um dauerhaft gesund zu bleiben.

Work life balance betrachtet den Menschen ganzheitlich, lebensphasenorientiert (z.B. soziale Bindungen, Karriereverläufe usw.) und individuell auf die Erfüllung von Interessen und Verpflichtungen im beruflichen und privaten Bereich, um dauerhaft gesund, ausgeglichen, motiviert und leistungsfähig zu sein (vgl. Michalk, 2007, S. 21-23).

Der Mensch in seiner Rolle bzw. er als Funktionsträger wird nicht separat betrachtet, sondern als ganzheitlicher und individueller Mensch innerhalb der Lebens- und Arbeitswelt mit eigenen Bedürfnissen, Ressourcen und Möglichkeiten. Eine Ganzheitlichkeit besteht somit nicht nur aus Arbeit und Leben, sondern aus dem Körper und der Sinnhaftigkeit, die Seiwert näher erläutert. Das Konzept von Prof. Dr. Lothar J. Seiwert (Zeitmanagementexperte) betrachtet work life balance intensiver und facettenreicher. Seiwert geht nicht nur von den zwei Bereichen Beruf und Privat aus, sondern sein Modell unterteilt sich in vier Komponenten mit der Fokussierung auf die Thematik Zeit: Arbeit, Kontakt, Körper und Sinn (vgl. ebd., S. 31). In der Arbeit geht es um berufliche Erwartungen, wie ein schöner Beruf, Geld, Karriere, Erfolg, Wohlstand und Vermögen. Der zweite Bereich, der Kontakt, beinhaltet soziale Beziehungen, verbunden mit Familie, Freunde, Zuwendung und Anerkennung (vgl. Seiwert, 2003, S. 19-21).

Der Bereich des Körpers beinhaltet Gesundheit, Erholung, Entspannung, Lebenserwartung, Ernährung und die Fitness. Der Sinn befasst sich mit Religionen, Philosophie, Selbstverwirklichung, Erfüllung, Zukunftsfragen und Liebe. Eine ausgewogene work life balance berücksichtigt somit alle vier Bereiche, wobei die Anteile nicht immer jeweils bei 25% liegen, sondern es geht hier vielmehr um die Ausgewogenheit des Verhältnisses der einzelnen Bereiche zueinander (vgl. ebd., S. 19-21).

Wird das Konzept auf der Ebene der zwei Bereiche Arbeit und Leben betrachtet, liegt das Gleichgewicht realistisch nicht bei 50:50 Prozent, sondern in einer besseren Vereinbarkeit der unterschiedlichen Interessen in der Situation von Arbeit- und Privatleben. Besteht Ausgewogenheit, die für jeden individuell gewichtet ist, ist der Mensch gesund, falls die „Gewichtung“ als positiv empfunden wird. Durch Umstände in der Arbeits- und Lebensplanung, ausgelöst durch verschiedene Stressoren, kann sich die „Gewichtung“ in den einzelnen Bereichen negativ auswirken, und somit auf Dauer krank machen, da Stress entsteht.

Stressoren werden auch von gesellschaftliche, organisatorische und individuellen Faktoren der Welt- und Zeitgeschichte beeinflusst. Somit ist das Konzept work life balance aus drei unterschiedlichen Perspektiven mit jeweils anderen Schwerpunkten und Sichtweisen zu sehen, die Einfluss auf die Vereinbarkeit haben: Gesellschaft, Organisation und Individuum. Aus gesellschaftlicher Sicht spielt die demografische Entwicklung (z.B. Anstieg des Durchschnittsalters der Belegschaft durch Abnahme der Geburtenrate etc.), der Strukturwandel der Arbeit (z.B. Qualifikation vom Personal mit Personalentwicklungsmaßnahmen durch Beschleunigung von Innovation und Fortschritt) und der Wertewandel der Gesellschaft (bspw. Streben nach Individualität, veränderte Familienstrukturen etc.) eine bedeutende Rolle (vgl. Michalk, 2007, S. 23-31).

Ein weiterer Aspekt ist der Wandel der Chancengleichheit im Geschlechterverhältnis zwischen Männern und Frauen. Dieser nimmt zu, und folge dessen auch die Schwierigkeit der Vereinbarkeit. Probleme können dann auftreten, wenn keine angepassten Strukturen bestehen. Dies tritt zum Beispiel bei der doppelten Lebensführung bei unveränderten Strukturen der Erwerbsarbeit in einer eventuellen geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung oder bei fehlender Kinderbetreuung auf oder Männer haben mehr den Wunsch nach aktiver Vaterschaft bzw. Familienleben usw.

Als Folge kann Stress, mit der Konsequenz einer Disbalance auftreten, die eine negative Auswirkung auf den Menschen hat. Work life balance Maßnahmen setzen an, um diesen Stress entgegenzuwirken. Diese können individuell durchgeführt werden oder von einem Betrieb, in dem man arbeitet, angeboten werden. Aus der Perspektive der Organisation beinhalten work life balance Konzepte, Programme und Praktiken, die die individuelle Balance von Beschäftigten unterstützen sollen (vgl. Becker, 2008, S. 227-229).

In vielen Unternehmen bzw. aus politischer Sicht wird darauf eingegangen, wie beispielsweise in Form von Fort- und Weiterbildungen, Umschulungen oder eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die Steigerung der Attraktivität vom Unternehmen für hochqualifiziertes Personal, Produktivitätssteigerung und Erhöhung der Mitarbeiterbindung sind Aspekte für ein Unternehmen, um work life balance Maßnahmen einzusetzen (aus organisationaler Betrachtungsweise) (vgl. Michalk, 2007, S. 24-31).

Die Einführung von Maßnahmen ist für ein Unternehmen natürlich auch mit hohem Aufwand verbunden, der regelmäßig evaluiert werden muss und dann vorteilhaft ist, wenn die Maßnahmen unternehmensspezifisch gestaltet werden. Viele Unternehmen setzen bereits in Bezug auf Kinderbetreuung, Mitarbeitergesprächen, Informationsaustausch und Beratung an. Für Prognosen, ob sich der Aufwand lohnt, ist der Erfahrungs- und Evaluationszeitraum bis jetzt noch zu kurz, um Aussagen treffen zu können (vgl. Michalk, 2007, S. 50-51).

Nicht immer können Maßnahmen von Unternehmen durchgeführt werden, da aufgrund von gewissen Ansatzpunkten die work life balance Maßnahmen nicht durchführbar sind (z.B. Lebensgestaltung vom Individuum ist nicht die Aufgabe der Unternehmen, denn sie können nur Angebote im Rahmen ihrer Möglichkeit anbringen; Deckung von work life balance Maßnahmen erfordert hohe Personal- und Materialaufwand; betriebliche Notwendigkeit umschreibt Einsatz von Arbeitszeitmodellen etc.) (vgl. Buechel, 2003, S. 62-63). In diesem Fall ist der Einzelne gefordert, seine Bedürfnisse in diesem Bereich zu erkennen und hier selbständig zu agieren, indem individuell gehandelt wird. Work life balance fürs Individuum beinhaltet unter anderem Maßnahmen zur Erkennung und Umgang von Stressoren und zum Zeit- und Ressourcenmanagement. Individuell gesehen hängt die Gewichtung und Möglichkeit der Balanceverteilung in den einzelnen Bereichen damit von der aktuellen Lebensphase bzw. -orientierung und vom Umgang und vom Stressempfinden, Lebensweisen (Schlaf, Gesundheit etc.) ab (vgl. Michalk, 2007, S. 24-30).

Die individuellen Möglichkeiten von work life balance des Intensivpflegepersonals, um der Disbalance entgegenzusteuern, werden im Kapitel 5 näher erläutert.

2.5. Die Disbalance

Die Disbalance ist ein Ungleichgewicht zwischen den Lebensphären. Sie stellt einen dynamischen (negativen) Prozess dar, der von Jahr zu Jahr zunimmt. Verdichtung, Beschleunigung und wachsender Druck im privaten und beruflichen Bereich führen zu Stress, der als Folge eine Disbalance der Lebensbereiche hat, und somit psychische und physische Folgeschäden (vgl. Cobaugh, 2005, S. 11).

Welche fatalen Auswirkungen auf physischer und psychischer Ebene eine Disbalance speziell für das Intensivpflegepersonal haben kann, werden im Kapitel 4 und die Ursachen dieser Auswirkungen im nachfolgenden Kapitel behandelt. Einer Disbalance muss unbedingt entgegengesteuert werden, die nur mit speziellen Maßnahmen aufgehalten werden kann. Diese Maßnahmen können von einem Unternehmen oder der Politik angeboten werden oder sie sind individuell einzuleiten, so dass sie jeder selbst durchführen und kontrollieren kann. Individuelle Maßnahmen werden im Kapitel 5 behandelt und Maßnahmen, die von Unternehmen oder Politik angeboten werden, sind kurz im Kapitel 2.4 angeführt.

2.6. Hauptursachen der Disbalance: Der Stress und seine Stressoren am Intensivarbeitsplatz

Stress wird als ein Zustand von Ungleichgewicht definiert, der zwischen den Anforderungen der Umwelt (z.B. Arbeit) und den persönlichen Voraussetzungen, Möglichkeiten und Fähigkeiten des Individuums besteht. Ist dieses Ungleichgewicht unangenehm und persönlich bedeutsam, entsteht Stress.

Die Reaktion auf Stress erfolgt mit: der Alarmphase (die Bedrohung wird erkannt), dem Widerstand (Kräfte werden mobilisiert) und der Erschöpfung (vgl. Rudolph, 2004, S. 68-69). Stress kann als positiv, der Eustress oder als negativ, der Distress, empfunden werden (vgl. Litzcke, 2005, S. 6-7). Eustress baut die Anspannung und Erregung auf, die für die Bewältigung schwieriger Aufgaben notwendig sind. Distress führt, abhängig von Dauer und Intensität zu körperlichen und psychischen Krankheitssymptomen (vgl. Menche, 2001, S. 306). Der Stress bzw. das Stresserleben selbst ist vom Individuum abhängig, ob eine Situation als Stress und unkontrollierbar empfunden wird oder nicht (vgl. Michalk, 2007, S. 111). Hält aber der Stress längerfristig an, kann es zu ernsthaften physischen und psychischen Erkrankungen kommen. Wie sehr Stress speziell für das Intensivpflegepersonal die Oberhand gewinnt, hängt ebenso von den subjektiven Bewältigungsmöglichkeiten und den objektiven Stressoren ab (vgl. Rudolph, 2004, S. 69).

Es ist also durchaus möglich, dass auf ein und denselben Stressauslöser die verschiedensten Reaktionen von den Individuen auftreten können. Dieser Grundgedanke muss im Hintergrund bedacht werden, um work life balance Maßnahmen planen zu können. Stressoren sind belastende Reize, sowohl in der Lebenswelt, als auch in der Arbeitswelt, die eng in Verbindung zueinander stehen. Stärke und Dauer von Stressoren wirken auf die Stressentstehung und die Stressfolgen. Langanhaltende Stressoren, die nicht kontrollierbar sind, können die Gesundheit und die Balance vom Individuum negativ beeinflussen. Somit sind Stressoren Anforderungen oder Bedrohungen, auf die der Körper mit Stress reagiert. Die Stressoren unterteilen sich in physische, psychische, organisatorische oder soziale Stressoren (vgl. Rudolph, 2005, S. 6f). Unter sozialen Stressoren ordnen sich Konflikte, Isolation, Mobbing, soziale Isolation, soziale Dichte etc. ein (vgl. Litzcke, 2005, S. 6-7).

In den Bereich physische Stressoren fallen unter anderem Lärm, Kälte, Hitze, Klima, Schadstoffe, technische Einrichtung, Beleuchtung, Verletzungen, Infektionen, Muskelbelastung oder Luftdruckänderungen. Besondere Stressoren, dem das Intensivpflegepersonal zusätzlich im Dienst ausgesetzt ist, sind Reizüberflutungen, die langfristig negative Auswirkungen auf das vegetative Nervensystem haben können. Diese Reize sind akustische Reize, wie z.B. Alarmer, Geräusche von Beatmungsmaschinen, Telefone etc. Auch optische Reize (z.B. Monitorbildschirme, LED`s von Geräten, spezielle Beleuchtungen etc.) oder Geruchsreize (z.B. Sekrete, Ausscheidungen, Blut usw.) wirken sich negativ auf das Intensivpflegepersonal aus (vgl. ebd., S. 48).

Psychische Stressoren sind Über- oder Unterforderung, mangelnde Anerkennung, fehlende Entspannung und Erholung, Angst, Misserfolg, Zeitmangel, Kontrollverlust, Arbeitsplatzunsicherheit, Störungen, Zeit- und Termindruck, fehlende Entspannung und Erholung, Hetze usw. (vgl. ebd., S. 68). Wenn man sich diese Masse an möglichen Stressauslösern betrachtet, dann kann man durchaus davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer im beruflichen Bereich diesen Faktoren kaum ohne entsprechenden Bewältigungsmaßnahmen standhalten kann.

Oft ist der Alltag, der aus Zeitdruck, einer Flut aus Terminen oder dem Gefühl, den steigenden Anforderungen nicht gerecht zu werden, bestehen kann, für viele Berufstätige mit Stress verbunden (vgl. [http://arbeitsblätter.stangl-taller.at/STRESS/\[18.07.2009\]](http://arbeitsblätter.stangl-taller.at/STRESS/[18.07.2009])), der sich dann auch im Privatleben weiterziehen kann.

Auf einer Intensivstation wird dies dann zusätzlich durch vitale Krisen, Notfälle, Notfalltelefon usw. erhöht und dann kann sich Stress latent manifestieren (vgl. Rudolph, 2004, S. 68).

Intensivpflegefachpersonal kann auch Traumen ausgesetzt sein – psychischen Traumen, die Stress auslösen können. Psychische Traumen (griechisch „Wunde“) sind Erfahrungen, die nicht verarbeitet werden können und affektiv-kognitiv konstant bestehen bleiben. So werden nicht nur Menschen, die Opfer von Krankheiten oder Unfällen geworden sind traumatisiert, sondern auch professionelle Helfer, wie das Intensivpflegepersonal (vgl. Rudolph, 2004, S. 47-48). Intensivpflegepersonen erleben im Pflegealltag ergreifende und erschütternde Patientenschicksale, die oft ein Gefühl der Hilflosigkeit auslösen können. „Helfer“ neigen im hohen Maße dazu, sich selbst zu schädigen, gleichzeitig die Vorsorge für die eigene Gesundheit auszublenden und Stressreaktionen zu übersehen. Folgen unverarbeiteter Traumen sind Ängste, Depressionen, Alpträume, Schlafstörungen, quälende Erinnerungen, Unruhe, usw. – diese Symptome können sich nach Monaten manifestieren (vgl. ebd., S. 85-89).

Organisatorische Belastungen sind unter anderem Nachtschicht, wechselnder Tag-Nacht-Rhythmus, Arbeitsplatz, Arbeitstempo, Arbeitsschwierigkeit, Arbeitsplatzabmessungen, Leistungsnormen oder Überstunden (vgl. Litzcke, 2005, S. 6-7). Weiterer Stressor an der Intensivstation kann die Schnelllebigkeit sein. Die Medizin entwickelt sich mit technischen Neuerungen immer weiter, die auch in den Intensivpflegealltag Einzug haben. Die Technisierung bietet viele Vorteile, aber sie ist auch mit einem mehr an Zeitaufwand verbunden, da sich die Pflegenden mit diesen Neuerungen auseinandersetzen müssen. Die Intensivstation wird in der Literatur als stressbehaftete Arbeitsumgebung angesehen, da die hier behandelnden Personen nicht nur mit komplexen Techniken und einer komplexen Verantwortung, sondern auch mit schwerstkranken Menschen, Tod, Leid und Trauer konfrontiert werden. Belastende Anforderungen können auch Konflikte und Beziehungen mit Patienten, Angehörigen, anderen Kollegen, Vorgesetzten oder Ärzten sein. Auch die Behandlungsmethoden, Umgang mit Ressourcen des Gesundheitswesens und die Auseinandersetzung mit der angewandten Ethik kann zu einer emotionalen Erschöpfung eines Individuums führen. Weitere organisatorische Belastungen sind auch die Anzahl der freien Tage und deren Vergabepraxis (vgl. http://de.nursingwiki.org/wiki/Burnout_Syndrom_in_der_Intensivpflege [18.07.2009]).

Der Dienst auf einer Intensivpflegestation beinhaltet naturgemäß auch Dienste in der Nacht, am Wochenende oder an Feiertagen, welche eine Disharmonie mit dem familiären Bereich (Partnerschaft, Kinder usw.) oder der Freizeit mit sich ziehen kann. Ältere Mitarbeiter, deren Kinder schon erwachsen sind, sind laut Untersuchungen weniger stressanfällig in Bezug auf die Beeinflussung von Arbeit und Privatleben, als jüngere Kollegen (vgl. [http://arbeitsblätter.stangl-taller.at/STRESS/\[18.07.2009\]](http://arbeitsblätter.stangl-taller.at/STRESS/[18.07.2009])). Die Ursache kann darin liegen, dass sie die Planungen individueller und flexibler gestalten werden können. Auch diesen Faktor muss ein angepasstes WLB-Programm berücksichtigen, um Erfolg zu haben.

Pflegende können all diese Faktoren als Stress empfinden, der im engen Zusammenhang mit dem Burn-Out-Syndrom steht. Auch ein Team mit vielen Burn-Out Syndrom Leidenden hat ungünstige Arbeitsbedingungen. Durch verbalen Austausch der Beschwerden kann sich das Syndrom noch verstärken – „ein Pfleger kommuniziert das Syndrom von einem zum anderen“ (vgl. http://nursingwiki.org/wiki/Burnout_Syndrom_in_der_Intensivpflege [18.07.2009]). Somit hat die Auswirkung von Stress auf den Einzelnen durchaus auch ökonomische Auswirkungen auf die Gesamtheit, da ganze Betriebe davon betroffen sein können. Ganz sicher ist dies mit ein Grund, dass derzeit die Burn-Out-Problematik und WLB-Maßnahmen aktuell in Diskussion stehen.

Stress stellt auch eine besondere Gefahr dar, wenn er nicht nur im beruflichen Alltag, sondern privat weiter agiert. Das heißt, wenn sich der Intensivpflegende nicht vollständig vom stressigen Arbeitsalltag erholen kann. Wenn Anforderungen der Arbeitsumgebung, die Fähigkeiten des Angestellten sie zu bewältigen oder zu kontrollieren übersteigt, tritt arbeitsbedingter Stress auf, der mentale, psychische oder physische Krankheiten auslösen kann (vgl. Michalk, 2007, S. 111). Dabei wird nicht nur die persönliche Vitalität gelähmt, sondern auch die eines Betriebes. Zu Stress und Belastungen kann auch ein perfektionistisches Streben, alle Lebenssphären hervorragend zu meistern, führen. Innerer Stress entsteht bei Menschen, die Denkgewohnheiten und Denkmuster nicht verändern und neue erlernen. Typische Denkmuster dieser Menschen sind die Angst vor Ablehnung (Folge: keine Äußerung der Bedürfnisse, Meinungen oder Forderungen) oder die Angst, anderen weh zu tun (Folge: nicht Nein sagen zu können). Andere Ängste sind vor Fehlern (Folge: trauen sich nicht an neue Aufgaben und verkrampfen sich bei der Arbeit) und Konflikten (Folge: wehren sich nicht und gönnen sich keine Zeit für sich allein) (vgl. [http://arbeitsblätter.stangl-taller.at/STRESS/\[18.07.2009\]](http://arbeitsblätter.stangl-taller.at/STRESS/[18.07.2009])).

Diese Menschen sehen sich auch als minderwertig an (Folge: äußern keine Bedürfnisse und wollen somit nach außen hin, perfekt sein). Deshalb ist es nicht nur wichtig, die Warnsignale seines Körpers auf Stressreaktionen zu kennen, oder Stress im Alltag und im Beruf bewältigen zu können, sondern auch präventiv anzusetzen, um es nicht erst zu Stressreaktionen kommen zu lassen (vgl. [http://arbeitsblätter.stangl-taller.at/STRESS/\[18.07.2009\]](http://arbeitsblätter.stangl-taller.at/STRESS/[18.07.2009])), bzw. vorzeitig auf Symptome reagieren zu können und somit ernste Folgen verhindern zu können. Stressbearbeitung ist somit das Verändern und Erlernen neuer Denkgewohnheiten und Denkmuster. Die möglichen persönlichen Methoden, um das Ziel einer work life balance zu erreichen, werden im Kapitel 5 näher erläutert.

2.7. Fazit

Zusammenfassend ist work life balance – die Vereinbarung von Arbeit und Leben - ein ganzheitliches Konzept, das besonders in der heutigen Zeit verschiedene Maßnahmen aus gesellschaftlicher, individueller und organisatorischer Perspektive verlangt, um daraus einen Nutzen aus Gesundheit, Sicherheit, Wertschätzung, Selbstverwirklichung, Chancengleichheit, Zeitmanagement, soziale Beziehungen usw. zu ziehen und dies in Einklang zu bringen. Dieser Einklang bzw. diese Balance, mit unterschiedlicher Gewichtung, bezieht sich aber ganzheitlich betrachtet nicht nur auf die Bereiche Arbeit und Leben, sondern auch noch auf die zwei Bereiche Sinn und Körper. Die Schwierigkeit, bedingt durch Stressoren am Arbeitsplatz und in der Lebenswelt, demografische Entwicklung, Strukturwandel, Wertewandel der Gesellschaft usw., liegt im Halten oder Erreichen der Balance, um nicht die Disbalance zu erreichen, die schwerwiegende psychische und physische Auswirkungen hat. Auch Unternehmen haben erkannt, dass die Leistung eines Mitarbeiters eng im Zusammenhang mit seinem Wohlbefinden steht und bieten folge dessen verschiedene Maßnahmen zur Erreichung der Balance an.

Deshalb gewinnt work life balance auch im Intensivbereich an besonderer Bedeutung, denn hier potenzieren sich aufgrund der besonderen Umstände die Belastungsfaktoren und können somit auch relativ rasch krankmachen.

Mit individuellen work life balance Maßnahmen soll der Mensch lernen, das eigene Leben bewusst, eigenverantwortlich und gesund zu leben zu können und den persönlichen Nutzen dieser Balance zu erreichen, die dann im nächsten Kapitel betrachtet werden.

3. Positive Auswirkungen von work life balance

Ist das Leben eines Menschen – unterteilt in Leben/ Arbeit/ Sinn/ Körper – im Gleichgewicht, erfährt der Mensch positive Nutzen, die im folgenden Kapitel erklärt werden. Work life balance Maßnahmen setzen an, um die Gesundheit zu fördern, die Lebenssituation zu verbessern, Stress und Burn-Out zu reduzieren. Weiters bringen work life balance Maßnahmen auch noch positiven Nutzen für die Wirtschaft und den Patienten.

3.1. Reduktion von Stress

Stress oder Stressoren sind ein wachsendes Problem der modernen Gesellschaft, denn Untersuchungen ergaben, dass Mitarbeiter, die ihre Tätigkeit als Stress empfinden, unmotiviert arbeiten und häufiger erkranken, als Mitarbeiter, die ihre Arbeit mit Interesse und Freude verrichten. Nicht nur der arbeitsbedingte Stress ist ein wachsendes Problem der Gesellschaft, sondern auch der private Alltagsstress (z.B. viele Aufgaben in kurzer Zeit erledigen usw.). Die Gesellschaft entwickelte sich auch zu einem Werte- und Normenwandel, das heißt, der Mensch muss sich immer weiterbilden und -entwickeln, flexibel und anpassungsfähig sein, um nicht zu stagnieren (z.B. Innovationen, am Arbeitsmarkt etc.). Diese Faktoren können unter anderem Ursachen sein, um Stress auszulösen. Dauerhafter, nicht zu bewältigender Stress führt zu Krankheiten (vgl. Michalk, 2007, S. 109-111). Deshalb nehmen die Vermeidung und der Abbau von Stress und Maßnahmen, um gesund zu bleiben, an Bedeutung zu (vgl. Menche, 2001, S. 306). Damit ist auch die derzeitige hohe Popularität von WLB-Maßnahmen erklärbar.

3.2. Verbesserung der Gesundheit

Die WHO (Weltgesundheitsorganisation) definiert die Gesundheit als einen Zustand vom körperlichen, seelischen, geistigen und sozialen Wohlbefinden (vgl. ebd., S.7). Denn bereits die „alten Lateiner“ prägten den Spruch „mens sana in corpore sano – in einem gesunden Körper sitzt ein gesunder Geist“ (vgl. Rudolph, 2004, S. 74-75).

Dies drehten die junge Wissenschaft der Psychoneuroimmunologie um in „ein gesunder Geist schafft einen gesunden Körper“ (vgl. Rudolph, 2004, S. 74-75). Deshalb gibt es keine strikte Trennung von psychischen und physischen Belastungen, denn beide Bereiche können sich gegeneinander beeinflussen (vgl. Michalk, 2007, S. 107). So sind psychosomatische Beschwerden nach modernen Erkenntnissen genauso existent wie organische. Besonders in der Intensivmedizin müssen Pflegepersonen, um qualitative und quantitative Höchstleistungen zu erzielen, viel Energie spenden und enormen Druck aushalten. Der Körper hat Reserven und kann eine Zeit lang, ohne auf die eigenen Bedürfnisse zu achten, funktionieren. Darum besteht die Gefahr, dass Symptome, ob psychisch oder organisch verdrängt und/oder überspielt werden. Für den Verlauf und die Entstehung von Krankheiten sind auch vor allem soziale und psychische Komponenten verantwortlich. Besonders gefährdet kann Intensivpflegepersonal, das über einen längeren Zeitraum hohen Belastungen ausgesetzt ist und wenig oder unregelmäßigen Ruhepausen konsumiert, sein (vgl. Rudolph, 2004, S. 74-75).

So zeigt eine Studie der European Foundation von 2002 auf, dass psychische Belastungen im Gegensatz zu physischen Erkrankung immer mehr zunehmen. Ursache daran ist, dass die Arbeitnehmer heute stärker mit psychischen Belastungen konfrontiert sind. Unternehmen müssen ständig Prozesse und Organisationen optimieren, um am Markt bestehen zu können. Durch die Mehrbelastung entstehen oft stressbedingte Krankenstände. Krankheiten, die durch zu viel Arbeit oder Stress verursacht werden, reichen von Schlaflosigkeit, Depression bis hin zur vollkommenen Erschöpfung (z.B. Burn-Out) (vgl. Michalk, 2007, S. 105-106). Deshalb ist es wichtig, sich Zeit für Ruhe und Erholung zu geben, sodass sich Körper und Geist wieder erholen und entspannen können. Individuelle Methoden von work life balance, wie zum Beispiel das Zeit- und Erregungsmanagement (Kapitel 4), um den Stress zu managen, können dabei durchaus helfen.

3.3. Reduktion von Burn-Out

1993 wurde das Burn-Out-Syndrom auf der Intensivstation erstmalig von Ralph Klipke im Rahmen einer Dissertation beleuchtet (vgl. Rudolph, 2004, S. 90). Burn-Out ist ein langsamer, aber kontinuierlicher Prozess, der eine körperliche, seelische und geistige Erschöpfung darstellt (vgl. ebd., S. 109).

Die Betroffenen haben meist einen idealistischen Start im Beruf, aber mit der Zeit verändern sich die Einstellung und das Verhalten und sie verlieren die Kontrolle über ihr Handeln. Das berufliche Engagement und die Belastbarkeit gehen verloren, die Arbeit stagniert, und Frustration, Überdruß, Erschöpfung und Depressionen nehmen überhand. (vgl. [http:// de. nursing wiki.org/ wiki/Burnout_ Syndrom_ in_ der_ Intensivpflege](http://de.nursingwiki.org/wiki/Burnout_Syndrom_in_der_Intensivpflege)[18.07.2009]).

Somit wird das Burn-Out-Syndrom in engen Zusammenhang mit dem Wohlbefinden aller Teammitglieder des Pflorgeteams gebracht, da die Qualität abnimmt, und die Mehrbelastung und die Kosten, die durch den Wechsel der Pflegekräfte und der Abwesenheit der erkrankten Mitglieder entstehen, steigen (vgl. [http:// de. nursingwiki.org/ wiki/ Burnout_ Syndrom_in_der_Intensivpflege](http://de.nursingwiki.org/wiki/Burnout_Syndrom_in_der_Intensivpflege)[18.07.2009]). Somit ist es wichtig, aus Verantwortung zur eigenen Gesundheit und dem Handeln mit oder gegenüber anderen, Burn-Out als eine solche Gefahr rechtzeitig zu erkennen. Der Betroffene selbst muss die eigene Verantwortung für seinen Umgang mit Belastungen und für seine Verhaltensweisen übernehmen und innerlich bereit sein, Handlungen und Maßnahmen gegen das Ausbrennen einzuleiten (vgl. Rudolph, 2004, S. 95). Somit kann WLB auch als Prävention gegen Burn-out im Pflegeberuf eingesetzt werden.

3.4. Verbesserung der Lebenssituation

Bei der Ausübung von verschiedenen Rollen eines Individuums können Probleme auftreten, die Konflikte oder Mehrfachbelastungen auslösen (z.B. kann eine berufstätige Mutter genügend Zeit fürs Kind und für sich selbst erbringen und am Arbeitsmarkt eine vollständig verfügbare Arbeitskraft sein?) (vgl. Sewtz, 2006, S. 74). Solche Konflikte zwischen Arbeit- und Privatleben werden nach ihrer Richtung unterschieden: Konflikt Arbeit-Familie und Konflikt Familie-Arbeit. Beeinflusst das Arbeitsleben, z.B. durch Überstunden das Familienleben negativ, ist es ein Arbeits-Familien-Konflikt. In umgekehrter Situation spricht man von einem Familien-Arbeits-Konflikt (vgl. Michalk, 2007, S. 103-104).

Diese Konflikte zeigen beeinträchtigende negative Wirkungen in beiden Bereichen, wie z.B. Arbeitszufriedenheit, Burn-Out, organisationalem Commitment, (Ausmaß der Identifikation einer Person gegenüber der Organisation), Arbeitsleistung und Turnover (Umsatz), Depression, psychosomatische Beschwerden, Substanz- und Alkoholmissbrauch, arbeits- und familienbezogenen Stresserleben und geringere Familien- und Ehezufriedenheit. Ziel von work life balance ist es, ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familie herzustellen, um solche Konflikte zu vermeiden (vgl. Michalk, 2007, S. 103-104).

3.5. Wirtschaftlicher Nutzen

Wegen der steigenden Arbeitsanforderungen und einer immer älter werdenden Arbeitnehmerschaft müssen sich Unternehmen neuen Perspektiven stellen. (vgl. [http://arbeitsblätter.stangl-taller.at/STRESS/\[18.07.2009\]](http://arbeitsblätter.stangl-taller.at/STRESS/[18.07.2009])). Als Folge ist ein Mangel an Fach- und Führungskräften zu erwarten und deshalb müssen sich Organisationen bemühen, geeignetes Personal zu rekrutieren. Bemühen auch im Sinne einer Schaffung von work life balance Konzepten. Damit können Unternehmen dauerhaft einen wirtschaftlichen Nutzen erzielen, denn es werden Fehlzeiten, Krankenstände, Stress, Personalfuktation und der Aufwand der Wiederbesetzung reduziert, Loyalität, Zufriedenheit und Effizienz erhöht (vgl. Esslinger, 2007, S. 26).

Weiters kann ein Unternehmen auch den Mangel an qualifizierten Mitarbeitern mit flexiblen und familienfreundlichen Angeboten reagieren. Ein Vorteil darin ist, dass z.B. Frauen nach Gravidität schneller an den Arbeitsplatz zurückkehren (vgl. Buechel, 2003, S. 64). Weitere Vorteile von Schaffung von work life balance Maßnahmen ergeben sich auch dadurch, dass ein entspannter, ruhiger, ausgeglichener und fiter Mitarbeiter besonders motiviert, leistungsfähig und engagiert ist (vgl. [http://arbeitsblätter.stangl-taller.at/STRESS/\[18.07.2009\]](http://arbeitsblätter.stangl-taller.at/STRESS/[18.07.2009])).

3.6. Nutzen für den Patienten

Eine intensivmedizinische Behandlung und Pflege, kann aus der Sicht des Patienten mit den Gefühlen der Abhängigkeit und der Angst verbunden sein. Der fehlende Tag-Nachtrhythmus, die Geräusche, das stetige Kommen und Gehen und die hohe Anspannung der Betreuer, sind für die Patienten spürbar. Zur guten Intensivpflege gehört das Bestreben, dem Patienten ein Gefühl zu geben, dass er sich in einem Umfeld befindet, in dem nicht die Geräte, sondern der Patient selbst im Mittelpunkt der Bemühungen steht. Durch eine ausgeglichene Pflegeperson, die gesund im Leben und im Beruf steht und die Freude darin hat, hat der Patient einen positiven Nutzen, in dem die Pflegequalität steigt, die Pflege ganzheitlich durchgeführt wird und die Profession der Pflege an Wertigkeit zunimmt. Die zwischenmenschliche Kommunikation und die interaktive Zusammenarbeit zwischen Patient, Angehörige und Pflege und die im Team werden verbessert, erleichtert und weiterentwickelt. Missverständnisse, Ängste oder Unklarheiten werden minimiert und beseitigt.

Die Intensivmedizin nimmt eine entscheidende Rolle in der modernen Medizin ein, den sie wird in Zukunft immer komplexere Formen annehmen und spezialisiertere Fachkräfte benötigen. Die Qualität der Pflege hängt enorm von dem Wohlbefinden dieser Fachkräfte ab (vgl. Rudolph, 2004, S. 9). Denn nur eine Pflegeperson, die selbst Maßnahmen zur Gesundheitsförderung betreibt, kann sie erst anderen mit Kompetenz vermitteln.

3.7. Fazit

Werden work life balance Maßnahmen von Wirtschaft und Politik angeboten und angenommen bzw. leitet der Mensch selbst individuell zur Verfügung stehende Maßnahmen ein, wobei die Führung der eigenen Person durchaus wichtig ist, führt dies zu einer Balance der Lebensbereiche. Eine Balance bedeutet Ausgeglichenheit. Ausgeglichenheit bedeutet Freude im Leben und in der Arbeit zu empfinden, hochwertig qualitativ und professionell zu arbeiten und somit die Wirtschaft positiv anzukurbeln. Besonders wirkt sich eine gesunde Balance auf die körperliche und psychische Gesundheit aus, da Stress reduziert wird. Dieser Aspekt wird im darauf folgenden Kapitel erörtert. Wichtig ist es, rechtzeitig die Notbremse zu ziehen und Maßnahmen zur Erhaltung der work life balance einzuleiten, um diese positiven Nutzen und Aspekte zu erfahren.

4. Physische und psychische Auswirkungen von Stress auf das Intensivpflegepersonal

Bei Stress wird das vegetative Nervensystem, insbesondere der Sympathikus und die Hypophyse gereizt, die dann Hormone und Neurotransmitter ausschütten (vgl. Menche, 2001, S. 306). Bei diesen biochemischen Vorgängen, wie die Ausschüttung von Adrenalin, Noradrenalin und Cortisol im Organismus werden die Durchblutung, der Stoffwechsel und die Verdauung beeinflusst (vgl. Rudolph, 2004, S. 69). Folge sind eine gesteigerte Blutgerinnung, schlechtere Durchblutung von Haut und Eingeweiden, gehemmte Sexualfunktionen, Blockaden der Synapsen im Gehirn (Denkblockade), Steigerung der Muskeldurchblutung und –reaktion, ebenso von Puls und Blutdruck und die Zucker- und Fettreserven werden mobilisiert (vgl. Menche, 2001, S. 306). Langzeitfolgen von negativem Stress von Intensivpflegepersonen, die Begegnung mit Schwerstkranken, Sterbenden und Tod erleben, fördert körperliche und geistige Attribute, die eine Disbalance als Folge haben. Folgende körperliche und psychische Folgen bei Distress könnten unter anderem in diesem Bereich auftreten:

Körperliche Symptome:

- Vegetative Reaktionen
- Reaktionen im Magen-Darm-Trakt
- Schlafstörungen
- Kopfschmerzen
- Kreislaufprobleme
- Rhythmusstörungen
- Tinnitus
- Hautproblem
- Rückenprobleme

Psychische Symptome:

- Depressionen
- Burn-Out-Syndrom
- Genussmittelkonsum
- Suchtkrankheiten

4.1. Der Körper im Distress

Langanhaltender negativer Stress hat negative Auswirkungen auf den Körper, die sich als akute oder chronische Symptome oder Erkrankungen manifestieren können. Die im Subkapitel 4.1.1 bis 4.1.9 sind die häufigsten möglich auftretenden Krankheitsbilder und werden im Folgenden kurz vorgestellt:

4.1.1. Vegetative Reaktionen

Durch falschen Distress kann die Physis der Intensivpflegenden leiden. Viele Krankheitssymptome haben ihre Wurzeln in einer Störung des vegetativen Systems, mit der Folge des Auftretens von vegetativen Reaktionen. Das Vegetativum funktioniert autonom und steuert die unwillkürlichen Vorgänge des Körpers, wie Atmung, Herzfrequenz, Durchblutung der inneren Organe und die Verdauung. Ursache für diese Störung bei Intensivpflegepersonal kann vor allem eine jahrelange Reizüberflutung (akustische, optische Reize, Geruchsreize) oder andere Stressoren sein. Diese Reizüberflutungen können negative Auswirkungen auf das Vegetativum haben, wie Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Kreislaufprobleme, Tinnitus, Hautprobleme usw. Der Schlüssel zur Gesunderhaltung des vegetativen Nervensystems, liegt in der Kunst, total abschalten zu können, sich zu erholen und entspannen und diesen Reizüberflutungen Stand halten zu können (vgl. Rudolph, 2004, S. 47-49). Es ist also vor allem für Pflegepersonal im Intensivbereich sehr wichtig, eine Möglichkeit zu haben, nach dem Dienst eine ausreichende Erholungsphase zu haben, um genügend Zeit zu haben, auszuspannen. Moderne Dienstpläne sollten darauf Rücksicht nehmen.

4.1.2. Reaktionen im Magen-Darm-Trakt

Im Magen-Darm-Trakt besteht die Gefahr einer zunehmenden Säurebildung mit der Folge von entzündlichen Prozessen der Schleimhaut, Ulcerbildungen oder Verdauungsproblemen. Ursachen liegen in der falschen Ernährung, der zur schnellen Nahrungsaufnahme, unregelmäßigen Essenszeiten, dem Konsum von Koffein oder Nikotin und Stress (vgl. ebd., S. 33-44). Ein warmes Essen, welches auf die Intensivstation geliefert werden würde (ähnlich des Patientenessens), könnte hier eine einfache Methode sein, diesen Missstand zu beheben.

4.1.3. Schlafstörungen

Durch die zu hohen Reizüberflutungen, die während eines Dienstes auftreten, haben Pflegepersonen oft das Problem nach dem Dienst einschlafen zu können, obwohl sie müde sind. Das Problem liegt im nicht Abschalten zu können - nicht die „Ruhe in der Ruhe zu finden“. Viele Intensivpflegepersonen assoziieren Geräusche in der Freizeit oder in bestimmten Situationen mit Alarm oder Maschinengeräuschen der Intensivstation. Ist dies der Fall, haben diese Personen ein Problem, vom Intensivalltag loszulassen zu können. Weitere Ursachen für Schlafstörungen sind nicht nur Reizüberflutungen, sondern auch die Verarbeitung von Eindrücken und Erlebten, die die Psyche belasten können (vgl. Rudolph, 2004, S. 50-51).

Auch der Wechsel vom Tag-Nacht-Rhythmus, der bei Nachtschichtarbeit auftritt, ist eine Ursache von Schlafstörungen. Das Zusammenspiel der zirkadianen Rhythmen – der inneren Rhythmen des Körpers – wird ähnlich wie beim Jetlag, durcheinander gebracht. Der Schlaf wird in die Morgenstunden – in die Zeit, in der unsere innere Uhr keinen Schlaf braucht – verlegt. Auch der Schlaf ist nach einer Nachtschicht um etwa zwei bis drei Stunden kürzer als sonst, da er 30-50 % weniger REM-Schlaf enthält, wobei aber der Tiefschlaf nicht beeinflusst wird. Umgekehrt nimmt die Müdigkeit während der Nachtschicht zu, da der Dienst am Ende der Wachzeit anschließt (vgl. Röschke, 1998, S. 57-58). Nicht nur Müdigkeit ist die Folge, wenn die innere biologische Uhr Mitte der Nacht auf den Tiefpunkt angelangt ist, sondern auch noch Konzentrationsschwierigkeiten, verlangsamte Reaktion, Erinnerungsschwäche, schlechte Stimmung oder zerstreut sein. Gerade nach dem Nachtdienst, sammelt sich eine „Schlafschuld“ an, die sich anhäuft. Dieses Defizit ist aufzuholen, wobei mehrere Langschlafphasen dazu nötig sind (vgl. Rudolph, 2004, S. 60- 61). Auch hier kann eine individuelle Dienstplangestaltung mithelfen, der Intensivpflegefachkraft ausreichende Ruhephasen zu erleichtern.

4.1.4. Kopfschmerzen

Nicht nur erbliche, biologische, psychische oder soziale Gegebenheiten sind Auslöser für Kopfschmerzen, sondern auch Stress, Akustik, Licht oder Geruchsreize während der Arbeit (vgl. ebd., S. 52). Im schlimmen Fall kann es zu einer Migräne kommen, die nicht nur Kopfschmerzen, sondern auch vegetative Symptome als Folge hat (z.B. Übelkeit, Licht- und Geräuschempfindlichkeit, Sehstörungen etc.) (vgl. Menche, 2001, S. 1355).

4.1.5. Kreislaufprobleme

Beruflicher Stress wirkt sich negativ auf den Blutdruck, in Form einer Hyper- oder Hypotonie, aus mit der Folge von einem Missverständnis der Organdurchblutung. Während beispielsweise Notfallsituationen erleben Intensivpflegepersonen Adrenalininstöße, die den Körper aufputschen und eine Hypertonie auslösen (vgl. Rudolph, 2004, S. 53). An sich ja eine ganz natürliche Reaktion, die auch mithilfe, in Akutsituationen angemessen und rasch reagieren zu können. Nur wenn diese Adrenalininstöße, wie bei Intensivpflegepersonen ständig auftreten, können sie auch krankmachen. Eine Hypertonie kann sich in Kopfschmerzen, Kopfdruck, Ohrensausen, Herzklopfen, Schwindel oder in Schweißausbrüchen äußern. Schlimmstenfalls sind Spätfolgen einer manifesten Hypertonie Organschäden, wie eine Linksherzinsuffizienz, Enzephalopathie, Arteriosklerose, Netzhautblutungen, Niereninsuffizienz etc. Bei einer Hypotonie entsteht eine Minderdurchblutung der Organe, die Symptome wie Schwindel, Müdigkeit, Konzentrations- und Leistungsmangel, Bewusstlosigkeit usw. als Folge hat (vgl. Menche, 2001, S. 681-684).

4.1.6. Rhythmusstörungen

Herzrhythmusstörungen (Bradykardie, Tachykardie, Arrhythmie, Extrasystolen etc.) können nicht nur harmlos, sondern auch lebensbedrohlich sein. Liegen Rhythmusstörungen vor, ist abzuklären, ob diese kardial (z.B. durch Herzklappenfehler) oder extrakardial (z.B. durch Stress, unzureichende Flüssigkeitszufuhr, falsche Ernährung etc.) sind (vgl. Rudolph, 2004, 55-56).

4.1.7. Rückenprobleme

Rückenprobleme können zu Stress führen, da die Leistungsfähigkeit abnimmt (vgl. Michalk, 2007, S. 107). Bei Intensivpflegepersonen entstehen Rückenprobleme, häufig im Bereich der Halswirbel, Lendenwirbel und der Brustwirbel, durch unphysiologisches Arbeiten bzw. durch unphysiologische Bewegungen, z.B. Bettenhöhe, Hochziehen, erschwerte Gewichter etc. (vgl. Rudolph, 2004, S. 27-32). Hierbei können schon höhenverstellbare Patientenbetten, Patientenlifter oder erlernbare Hebetechniken präventiv eingreifen.

4.1.8. Tinnitus

Viele Intensivpflegepersonen leiden an Tinnitus (Ohr- und Kopfgeräusche sind hörbar). Ursachen von Tinnitus sind permanente Lärmeinwirkung, Hörsturz, Durchblutungsstörungen etc. Tinnitus, ob akut oder chronisch, wird manchmal erst in der „Stille“ nach der Schicht wahrgenommen, und stellt ein abzuklärendes Symptom dar (vgl. Rudolph, S. 54-55). Auch Halswirbelsäulenerkrankungen oder Stress können an der Krankheitsentstehung beteiligt sein. Folge von Tinnitus sind Leistungsabfall, Angstzustände bis hin zu Depressionen, Schlafstörungen und Betroffene können sich durch den Tinnitus im Alltag belästigt fühlen (vgl. Menche, 2001, S. 1268). Durch die ständigen, unangenehmen Geräusche können die Intensivpflegepersonen somit auch in der Freizeit nur sehr schlecht abschalten, was die Situation noch verschärfen kann.

4.1.9. Hautprobleme

In der Studie von Desirée Rudolph (Buch: Zu intensiv gepflegt – Langzeitfolgen von Intensivpflegepersonal) zeigten sich bei Intensivpflegepersonen mit Hautproblemen zwei Symptome: Herpes labiales und Stressdermatitis. Stress und irritierende Substanzen (Sonne, Raumluft etc.) sind die zwei Hauptursachen von Herpes labiales und der Stressdermatitis (vgl. Rudolph, 2004, S. 58). Chronischer Stress führt zum Alterungsprozess in allen Gewebsschichten durch Zellschäden. Folge ist der Abbau von Elastin, Kollagen und der Regenerationsfähigkeit der Haut (vgl. <http://arbeitsblätter.Stangl-taller.at/STRESS/> [18.07.2009])). Präventive Maßnahmen dagegen sind ein Stressmanagement, ausreichend Schlaf, eine gesunde und angepasste Ernährung, sowie die Erholung zu fördern.

4.2. Die Psyche im Distress

Kann die Psyche dem Distress nicht mehr standhalten, so können ernsthafte psychische Erkrankungen, die von Depressionen, Ängsten, bis hin zum Burn-Out-Syndrom reichen und die Gefahr vom Missbrauch von Sucht- oder Genussmitteln entstehen. Damit stellen psychische Probleme eine ähnlich große Gefahr für Intensivpflegende dar, wie körperliche Langzeitfolgen.

4.2.1. Depressionen

Eine Depression ist eine affektive Störung mit einer krankhaft niedergedrückten Stimmung, die mit psychischen, psychosozialen und körperlichen Symptomen einhergehen kann. Weder für den Beruf noch fürs Leben können die Betroffenen Interesse aufbringen. Der Antrieb ist vermindert und schwunglos, das Denken ist erschwert und verlangsamt und die Konzentration, das Gedächtnis und die Aufmerksamkeit sind gestört (vgl. Menche, 2001, S. 1390-1391). Depressionen und Ängste, die Fehlzeiten und Leistungsminderungen auslösen, werden nach Einschätzungen der Weltgesundheitsorganisation in den nächsten zehn Jahren zunehmen (vgl. Michalk, 2007, S. 109).

4.2.2. Burn-Out-Syndrom

Burn-Out – wörtlich übersetzt „ausbrennen“ – ist ein Zustand körperlicher, geistiger und emotionaler Erschöpfung, die aufgrund von chronischer und überbeanspruchender Belastung am Arbeitsplatz entstehen kann (vgl. Rudolph, 2004, S. 90). Symptome zeigen sich auf körperlicher, emotionaler und geistiger Ebene. Körperlich äußert sich die Erschöpfung zum Beispiel in Rückenschmerzen oder Schlafstörungen. Emotional ist der Ausgebrannte lustlos oder reizbar. Die geistige Ebene zeigt sich durch Verlust der Selbstachtung oder in der negativen Einstellung zur Arbeit (vgl. Michalk, 2007, S. 109).

Häufig ist Burn-Out in sozialen helfenden Berufen, wo Pflegende ständig emotional gefordert oder überfordert sind, anzutreffen (vgl. Rudolph, 2004, S. 90). Typisch gefährdet sind auch Personen, die eigene Bedürfnisse und Interessen zugunsten des Privat- oder Arbeitsleben zurückstellen, oder Beruf und Arbeit voneinander nicht abgrenzen können (vgl. Michalk, 2007, S. 110).

Ein besonders hohes Risiko besteht bei Personen, die dauerhaft exzessivem und ausgedehntem Arbeitsstress ausgesetzt sind. Gefährdet sind aber auch Personen mit chronischer Unterforderung, die zu Anspannung, Spannungsgefühlen, Reizbarkeit oder Müdigkeit führen kann (vgl. Rudolph, 2004, S. 90-96).

Andere mögliche Ursachen, die zu einem Burn-Out-Syndrom führen können, sind unter anderem Stress, der in Verbindung mit Burn-Out steht bzw. die belastenden Reize, die Stress auslösen (Stressoren), die im Kapitel 1.5 dieser Arbeit erläutert wurden.

Burn-Out ist ein schleichender Prozess, der sich nach Dr. theol. Peter Abel (diplomierter Pädagoge) in vier Phasen zeigt: Anfangsenthusiasmus und Idealismus, Stagnation, Frustration und Überdross, Apathie und Depression. In der Phase vom Idealismus und Anfangsenthusiasmus sind die Pflegenden Feuer und Flamme, anderen Menschen helfen zu wollen. Misserfolge und Enttäuschungen werden verdrängt. Der Enthusiasmus weicht, mit Ressourcen wird zielstrebig und ökonomisch umgegangen und die Beziehungen im Arbeitsumfeld sind ausgeglichen. Bleibt der Pflegende in dieser Phase mit realistischen Einstellungen, ist die Arbeitszufriedenheit ausgeglichen. Kommt es zu nicht kontrollierbaren Belastungen, kann sich die Phase der Stagnation entwickeln. Der Betroffene merkt, dass er in der Arbeit wenig ausrichten kann und strebt so mehr Freizeit und Zeit mit der Familie an.

Engagement für Patienten wird weniger, Arbeitsunzufriedenheit (z.B. durch Arbeitszeiten) mehr und Selbstzweifel und körperliche Störungen treten auf. Die Distanzierung von der Arbeit schreitet mit den Folgen von Krankenständen, Dienst nach Vorschrift, Mobbing, Arbeitsunzufriedenheit, Isolation, Macht- und Hilflosigkeit fort. Psychosomatische Symptome werden chronisch. In der Phase der Apathie und Depression geht die berufliche Erfüllung gänzlich verloren. Der Mensch ist in einem Zustand körperlicher und psychischer Erschöpfung, mit Gleichgültigkeit, Verzweiflung, Leere und Depression und läuft der Gefahr hin süchtig nach Alkohol, Medikamenten usw. zu werden (vgl. Rudolph, 2004, S. 90-96).

Hier sind dann auch präventive Maßnahmen, wie die der work life balance deutlich zu spät, denn zu diesem Zeitpunkt muss erst einmal das bestehende Ungleichgewicht der Erkrankung Burn-Out ausgeglichen werden. Dann allerdings sollte der Betroffene durchaus von work life balance Maßnahmen profitieren können.

4.2.3. Genussmittelkonsum

Durch Stresssituationen kann ein vermehrter Genussmittelkonsum von Kaffee, Nikotin und Alkohol als ungesunde Kompensationsmaßnahme ausgelöst werden (vgl. ebd., 2004, S.

68). Diese Genussmittel gehören in die Kategorie der bewusstseinsaktivierenden legalen Drogen (vgl. Menche, 2001, S. 1397). Koffein hat eigentlich eine gegenteilige Wirkung auf Stress, denn es regt die Produktion von Epinephrin, einem Stresshormon an und verstärkt somit die stressabhängigen körperlichen Zustände (vgl. Rudolph, 2004, S. 68-72). Nikotin ist eine Substanz, die dem Neurotransmitter Acetylcholin ähnlich ist und sehr schnell süchtig macht, aber keinen Stress abbaut.

Alkohol ist eine gefährliche Substanz, die sich durch ihren Abbau negativ auf innere Organe, wie die Leber und die Niere und dem zentralen Nervensystem auswirkt. Eine Studie von Desirée Rudolph (Buch: Zu intensiv gepflegt – Langzeitfolgen von Intensivpflegepersonal) zeigte auf, dass die Mehrheit der befragten Intensivpflegepersonen keine Genussgifte zur Kompensation von Stresssituationen zu sich nehmen, sondern Familie und Sport eine große Rolle zum Ausgleich spielen (vgl. Rudolph, 2004, S. 68-72). Trotzdem besteht ein erhöhtes Risiko, da die Möglichkeit einer Stresskompensation in diese Richtung für das Intensivpflegepersonal immer besteht, aufgrund der besonderen Umstände der Arbeitssituation.

4.2.4. Suchtkrankheiten

Suchterkrankte versuchen durch den Konsum von Drogen z.B. eine höhere Leistungsfähigkeit, Angst- und Schmerzfreiheit, Entspannung, Harmonie oder neue Erfahrungen zu erlangen. Probleme werden durch den Griff zur Droge nicht gelöst, sondern die Realität erscheint nach der „Traumwelt“ noch härter. Das Problem der Suchterkrankten ist, dass sie sich schnell in einen Teufelskreis mit körperlichen, psychischen und sozialen Problemen begeben, aus den sie nicht mehr ohne Hilfe herauskommen. Es gibt verschiedene Arten von Drogen, die das Bewusstsein aktivieren, erweitern oder verändern können. Aktivierend sind z.B. legale Drogen (z.B. Alkohol), Psychostimulantien (illegale Aufputschmittel) oder Schnüffelstoffe (Äther, Chloroform etc.). Beruhigenden Drogen sind Benzodiazepine, Barbiturate, oder Opiate. Halluzinogen wirken LSD oder Cannabis. Nicht nur die Sucht nach Stoffen – den Drogen – kann eine Sucht sein, sondern auch die Sucht nach Tätigkeiten, wie z.B. die Sucht nach Sporttreiben, Arbeit oder Essen (vgl. Menche, 2001, S. 1396-1398).

Arbeit als Sucht, kann durch z.B. völlige Aufopferung für die Karriere, hohe Anzahl von Überstunden etc. werden. In diesem Zusammenhang werden die Termini „Workaholics“ oder „Job-Junkies“ verwendet (vgl. Michalk, 2007, S. 105-106).

4.3. Fazit

Negativer Stress kann enorme Auswirkungen auf den menschlichen Organismus haben. Körperliche und Psychische Symptome, die im Kapitel 4 beschrieben wurden, treten auf, die im engen Zusammenhang zueinander stehen und sich gegenseitig beeinflussen, um ein nächstes Symptom bzw. Krankheitsbild auszulösen können. Ist die Physis oder Psyche in Disbalance hat dies negativen Einfluss auf alle Lebensbereiche und deren Gleichgewicht zueinander. Gefährdet sind Menschen mit hohem Stress- und Leistungsdruck, dazu gehört unter anderem das Intensivpflegepersonal. Intensivpflegepersonal muss einem optimalen Anforderungsprofil entsprechen und Charakterstärke zeigen, um die Profession der Intensivpflege und Intensivmedizin kompetent und hoch qualitativ ausüben zu können. Weiters muss das Intensivpflegepersonal unter extremen Bedingungen und Stress adäquat und fehlerfrei, mit einer hohen Arbeitsgeschwindigkeit agieren können.

Unter diesem Leistungsdruck kann sich neben körperlichen Symptomen, das Verhalten ändern und in Gereiztheit, Ängstlichkeit, Depressionen, Burn-Out oder im schlimmsten Fall in Fehlhandlungen umschlagen. Zusätzlich kann die Gefahr eines vermehrten Suchtmittelkonsums entstehen, der wiederum einen Kreis von sozialen, körperlichen und psychischen Schwerefolgen mit sich zieht.

Die Harmonie und die Balance des Körpers kann durch das falsche Lebensmanagement zerstört werden. Sich „bewusst“ zu werden, Maßnahmen akzeptieren und frühzeitig einzuleiten ist der beste Weg, sich selbst wieder in Balance zu bringen und den Stressoren, die eine große Gefahr für die Gesundheit darstellen, standzuhalten. Welche individuellen Maßnahmen der Mensch einleiten muss, um die work life balance zu erhalten, werden im nächsten Kapitel erläutert.

5. Individuelle Maßnahmen zum Erhalt der work life balance

Die Welt ist schnelllebig, erfordert Höchstleistungen und Anpassungsfähigkeit und ist bestehend aus Stressoren, die jeder Mensch individuell erlebt, fühlt und bewältigt. Auf

diese Stressoren kann der Körper mit Stress reagieren. Stress ist gut - Eustress treibt den Körper an, um schwierige Aufgaben lösen und bewältigen zu können. Aber zu viel Stress bzw. Distress blockiert den Menschen – macht in auf Dauer auf physischer und psychischer Ebene krank und es entsteht eine Disbalance. Wichtig ist es für das Individuum, Stress bzw. Stressoren als solche zu erkennen, damit umgehen zu können und somit Stressfolgen und der Disbalance vorzubeugen. Work life balance Maßnahmen können hier ansetzen, um dagegen zu steuern. In dieser Arbeit bzw. in diesem Kapitel werden die individuellen Maßnahmen von work life balance behandelt – also Maßnahmen, die der Mensch für sich selbst im privaten Bereich und in der Arbeit tun kann, um gesund zu sein bzw. wieder zu werden, in denen also Stress abgebaut wird.

Mögliche persönliche Maßnahmen, um Stress zu reduzieren – mit dem Fokus dieser Abschlussarbeit auf den Bereich der Arbeit, die im Kapitel 4.1 bis 4.4 behandelt werden, sind: Das Zeit- und Selbstmanagement, das Reizmanagement, das Erregungsmanagement und das Belästigungsmanagement.

5.1. Zeit- und Selbstmanagement

Seneca's Weisheit: „Es ist nicht wenig Zeit, die wir haben, sondern es ist viel Zeit, die wir nicht nützen.“ Jeder Mensch hat die gleichen Rahmenbedingungen – die 24 Stunden am Tag - zur Verfügung, aber wie er sie nutzt, welche Prioritäten gesetzt werden, und wie die Zeit gemanagt wird, ist eine individuelle Aufgabe.

Zeitmanagement ist somit zugleich Selbstmanagement, da sich der Mensch selbst organisieren muss, um geforderte Ergebnisse zu erzielen und Ziele zu erreichen. Der Sinn von Zeitmanagement ist es, sein Leben zu ordnen, mehr aus sich zu machen, sein Leben bewusster zu steuern (Selbstbestimmung) und weniger ein „Spielball“ der Arbeits- und Lebensverhältnisse anderer (Fremdbestimmung) zu sein ist (vgl. Seiwert, 2003, S. 14-15). Durch optimales Zeitmanagement können alle Tätigkeiten, die noch so überwältigend und stressbeladen sind, bewältigt und somit auch Zeitpölster (z.B. mehr Freizeit) geschaffen werden, denn Zeit ist eine wichtige Ressource, die knapp bemessen ist (vgl. Seiwert, 2003, S. 14-15). Mittels Zeitmanagement kann diese Ressource gewonnen und optimal genutzt werden. Zeitmanagement bietet auch noch weitere Vorteile, wie beispielsweise dass

Aufgaben auch mit weniger Aufwand erledigt werden können. Die Arbeit ist durch Zeitmanagement besser organisiert und mit weniger Stress und Hektik beladen. Durch ein optimales Zeitmanagement können mit einer höheren Arbeitsmotivation und – zufriedenheit bessere Arbeitsergebnisse erzielt werden. Der Arbeits- und Leistungsdruck sinkt, es treten weniger Fehler bei der Aufgabenerledigung auf, wodurch die Qualifikation steigt und Arbeits- und Lebensziele besser erreicht werden können (vgl. ebd., S. 17).

Zeitmanagement ist ein modernes, schwer zu fassendes Wort, aber was bedeutet es zu managen? Managen heißt, zu führen und zu organisieren. Im Bereich von Zeitmanagement bedeutet dies, die Zeit mittels konsequenter und zielorientierter Anwendung von Arbeitstechniken zu organisieren und zu führen. Das Resultat ist, dass mehr Zeit zur Verfügung steht, die sinnvoll und optimal genutzt werden kann (vgl. ebd., S. 14). Zeit- und Termindruck sind psychische Stressoren, die den Körper und der Psyche Kräfte abverlangen und die Balance zwischen Arbeit und Leben aus dem Gleichgewicht bringen können.

Negativer Stress entsteht vor allem dann, wenn Menschen eine schlechte, falsche oder gar keine Zeit- und Zielplanung betreiben und er stellt somit eine Gefahr für die Gesundheit dar. Bei einer falschen Setzung der Priorität der Zeit- und Zielplanung entwickelt sich ein Ungleichgewicht zwischen Wollen und Können (z.B. in der zur verfügbaren Zeit mehr tun wollen, als zu können) mit der Folge von Stress, Chaos und Hektik. Zeitmanagement bedeutet Lebensmanagement mit dem Streben die Bereiche Beruf, Familie, Gesundheit und die Frage nach dem Sinn ins Gleichgewicht zu bringen (vgl. Seiwert, 2002, S. 36).

Mittels einem individuellen und optimalen Zeitmanagement werden Stress abgebaut, Probleme gelöst und das Leben entwickelt sich zu einem neuen und optimistischen Lebensstil mit mehr Zeit im Beruf und im Privatleben (vgl. Seiwert, 2003, S. 9). Somit ist es wichtig mit Maßnahmen Schritt für Schritt einzugreifen und Gründe für die Zeitverschwendung herauszufiltern (vgl. Fiedler, 2009, S.110-111).

Dazu gehören fehlende Zielsetzung, Unentschlossenheit, zu viel auf einmal anzufangen, Verstrickung in Routine und Details und Unordnung. Ist es dem Menschen möglich, diese Zeitfresser zu charakterisieren, können Techniken von Zeit- bzw. Selbstmanagement eingeleitet werden. Es gibt eine Vielzahl von Maßnahmen und Techniken, die sich in fünf Bereiche einteilen lassen und somit beim Selbst- und Zeitmanagement helfen können. Diese Bereiche teilen sich ein in: Ziele setzen und Übersicht verschaffen (über

Zieldefinitionen). Weiters gliedert sich noch das Setzen von Prioritäten, Planung und die Motivation in diese Bereiche ein (vgl. Fiedler, 2009, S.110-111).

Um private und berufliche Ziele zu definieren und setzen zu können, muss der Mensch wissen, wohin er will, denn „wenn wir nicht wissen, wohin wir wollen, ist es gleichgültig, welchen Weg wir gehen“. Wie in einer Pflegediagnose ist ein Ziel konkret formuliert, messbar, mit Qualität und Quantität angeben. Weiters muss ein Ziel anspruchsvoll, erreichbar, planbar, realistisch und terminierbar sein. Die drei Schritte der Zieldefinition sind: Zielsetzung (was bis wann?) → Voraussetzungen für die Zielerreichung (gegebene und fehlende Voraussetzung) → Notwendige Maßnahmen zur Erreichung vom Ziel. Ein Ziel muss immer in einem angegebenen Rahmen evaluiert werden, ob es erreicht wurde oder nicht. Wird das Ziel nicht erreicht, muss das Ziel neu festgelegt oder formuliert und überarbeitet werden, um den nächsten Schritt zu planen.

Nächster Schritt ein für jeden ein optimales Zeitmanagement: Prioritäten setzen. Die Prioritäten müssen in allen Lebensbereichen gesetzt werden, um Anforderungen zu bewältigen, die der Alltag mit sich bringt. Prioritäten setzen heißt, dass Aufgaben in die richtige Rang- und Reihenfolge gebracht werden – was ist dringlich und wichtig. Aufgaben, die wichtig und dringlich sind, sollen sofort erledigt werden, oder man delegiert Aufgaben, wenn es möglich ist (vgl. Kleber, 2007, S. 31-39).

Um Zeit zu managen, muss auch eine optimale Planung vorliegen – der nächste Schritt. Eine sorgfältige Planung kann Stress und Hektik vermeiden und zum Anstieg der Motivation führen. Planen heißt, dem Tag eine Struktur zu geben, Prioritäten setzen und damit eine Reihenfolge für die Erledigung der unterschiedlichen Aufgaben festzulegen. Planen heißt, zu jeder Zeit den Überblick über anfallende und bereits erledigte Aufgaben zu haben, Termine mit Disziplin einzuhalten und Schlussfolgerungen zu ziehen. (vgl. ebd., S. 53-59).

Es ergeben sich viele Vorteile aus einer schriftlichen Planung, wie ein besserer Tagesüberblick über die Gesamtheit, den Realismus, Prioritätensetzung und die Selbstkontrolle der Aufgaben. Eine Planung muss wie die Zielformulierung realistisch sein. Im Intensivpflegealltag wird Zeit bereits durch die Pflegewissenschaft und –forschung (bspw. Pflegediagnosen etc.) gemanagt. Vorhersehbare Abläufe und Strukturen werden somit vereinheitlicht, transparent, dokumentiert und belegt.

Weiters wichtig für ein Selbst- und Zeitmanagement ist die Kontrolle und die Überprüfung der eigenen Motivation. Überprüft kann zum Beispiel die Einstellung zur eigenen Arbeit und zu den Kollegen werden, um diese dann zu verbessern oder eventuell zu ändern. Wichtig ist, dass Erfolgserlebnisse bewusst genossen werden, um eine positive Einstellung zu gewinnen (vgl. Fiedler, 2009, S. 111).

Im Alltag auf einer Intensivstation werden ständig Zeit- und Selbstmanagement angewandt. Es werden Ziele (patienten- und stationsbezogen) festgelegt und evaluiert, um einen Fortschritt zu erlangen. Dabei handelt es sich um Ziele im Arbeitsablauf, mit den Patienten, Pflegeforschung oder in der medizinischen und technischen Entwicklung. Eine Zielsetzung setzt auch eine Darstellung der Ressourcen und Probleme dar, ebenso Maßnahmen, die gegeben sind oder aber auch fehlen. Diese Darstellung ist wichtig, um Perspektiven, Fortschritte und einen Realismus der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft im Arbeitsablauf zu erlangen. Der nächste Schritt, die Zeitplanung funktioniert nicht immer, da unvorhersehbare Dinge (z.B. Notfälle), um die wir uns kümmern müssen und Zeit kosten, in der Praxis vorkommen. Bei der Arbeit mit Menschen (Patient) ist es oft auch schwer Zeit minutengenau zu planen, da sich das Arbeitspensum mit jedem Patient individuell, je nach seinen Problemen und Ressourcen ergibt. Um Stress in der Praxis abzubauen, bedeutet Planung vorhandene Zeit und Vorhaben zu optimieren, den eigenen Rhythmus zu beachten, entspannende Übergänge zwischen den Situationen zu schaffen und Ressourcen schonen und neu aufzubauen. Aber nicht nur das Beherrschen und das Wissen dieser Techniken, wie die Ziel- und Prioritätensetzung und die Schaffung von Übersicht, Planung und Motivation, beeinflusst ein erfolgreiches Zeit- und Selbstmanagement, sondern auch das eigene Verhalten, ob unser Selbstmanagement die gewünschte Wirkung zeigt. Es kommt auch auf die Selbstdisziplin und Konsequenz an, alte Gewohnheiten zu erkennen und überwinden, und neue zu entwickeln.

Werden all diese Faktoren berücksichtigt und bewusst und korrekt erlebt und durchgeführt, so kann Zeit- und Selbstmanagement eine erfolgreiche Maßnahme zur Balance von Arbeit und Leben sein, denn Zeit ist durch die oben beschriebenen Vorteile ein kostbares Gut.

5.2. Reizmanagement

Wie im Kapitel 2.6 bereits erwähnt, sind physische Stressoren Lärm, Kälte, Hitze, Klima, Schadstoffe, Beleuchtung, Muskelbelastung, technische Einrichtung, Verletzungen Infektionen usw., die im Alltag auf einer Intensivstation vorkommen können. Diese Stressoren können sich lang anhaltend negativ auf den Menschen auswirken und somit die Balance vom Individuum stören.

Die Basis bzw. der Grundgedanke des Reizmanagements ist die Analyse von Störreizen. Sind diese Störreize analysiert, werden sie identifiziert, abgeschafft, vermindert oder kanalisiert (vgl. <http://arbeitsblaetter.stangl-thaller.at/STRESS/Stressbewaeltigung.shtml>. [26.04.2009]). Auf einer Intensivstation kann dies beispielsweise mit der Regulation der Raumtemperatur, Lautstärkenregelung von z.B. medizinischen Geräten, Regulation der Beleuchtung im Zimmer erfolgen, oder mittels prophylaktischen Schutz vor Infektionen und Verletzungen und rückschonendem und ökonomischem Arbeiten.

Somit ist die Bekämpfung von Stress auslösenden Faktoren ein wichtiger Aspekt im Stressmanagement, um keine Disbalance in den Lebensbereichen zu erreichen, die negative Auswirkungen auf Physis und Psyche haben

5.3. Erregungsmanagement

Auf Störreize reagiert der Körper mittels eines Erregungsmusters, das eine Bewältigung diverser Aufgaben oder Anforderungen ermöglichen soll. Dieses Erregungsmuster ist unspezifisch und individuell und kann mittels körperlicher Betätigung reduziert werden, um eine Balance zu erreichen. Präventiv stehen folgende mögliche Maßnahmen zur Erregungsreduktion zur Verfügung: mentales Training, Sport und Gedankenstopp (vgl. <http://arbeitsblaetter.stangl-thaller.at/STRESS/Stressbewaeltigung.shtml>. [26.04.2009]).

Die Belastungen werden mittels des Erregungsmanagements direkt angegangen und das Problem kann eventuell langfristig gelöst werden, sodass die Belastungssituation nicht nur erträglicher ist, sondern der Organismus wird auch stressresistenter gemacht. Die Stresserregung kann gedrosselt werden, indem intensiv „eingeübte“ Techniken eingesetzt werden (vgl. Fiedler, 2009, S. 80-81). Auf einer Intensivstation können zum Beispiel verinnerlichte Richtlinien, Leitlinien, Stationsstandards, Routine und Erfahrung organisatorische Belastungen bzw. Stressoren reduzieren, da Arbeitsschwierigkeiten und

Leistungsnormen bewältigt werden können, und somit ein Gefühl der Sicherheit und Kompetenz vermittelt wird.

Bei körperlicher Bewegung wird durch einen physiologischen Vorgang Stress im Körper abgebaut, der die Gesundheit verbessert und die im Kapitel 4 erwähnten körperlichen und psychischen Symptome reduziert. Zum Beispiel wird durch Sport bzw. Bewegung nicht nur die Muskulatur von Rücken usw. ausgeprägt, sondern es werden auch noch die Glückshormone Serotonin und Endorphin freigesetzt und es ermöglicht oft eine Distanzierung zum Alltag. Weiters hat die körperliche Betätigung auch positive Aspekte auf das Herz-Kreislauf-System, Lunge, Immunsystem und die Fettverbrennung. Wichtig ist, dass die sportlichen Aktivitäten nicht übertrieben werden und somit neue Stressquellen entstehen.

Nicht nur die Bewegung, sondern auch ein gesunder Schlaf, der durch den wechselnden Tag-Nacht-Rhythmus im Intensivalltag durcheinander gebracht werden kann, und die richtige Ernährung sind wichtige Faktoren, um Stress entgegenzuwirken.

Auch ein Gedankenstopp im privaten und beruflichen Bereich ist wichtig, um die innere Balance zu halten. Bei akutem Stress kann eine Einengung der Wahrnehmung auf den Stressreiz erfolgen, und somit den Menschen blockieren. Mittels Ablenkung auf gewisse Aktivitäten, wenn es die Möglichkeit zu diesem Zeitpunkt zulässt, kann eine belastende Situation vorübergehend reduziert werden (vgl. Fiedler, 2009, S. 81-84).

Die Wahrnehmung kann z.B. in der Mittagspause auf ein positives Bild oder auf eine Erinnerung fokussiert werden, man kann die Pause an einem ruhigen Ort einlegen, falls es die Bedingungen zulassen, um die Aufmerksamkeit bewusst vom Stress wegzulenken, oder Gespräche mit Kollegen usw. Kurzfristig kann somit eine Balance erreicht werden.

5.4. Belastungsmanagement

Beim Belastungsmanagement wird die subjektive Bewertung von Stressoren geändert. Eine Situation kann als stressig empfunden werden, wenn sie subjektiv als solche bewertet wird. Wird aber diese Situation „umbewertet“, z.B. durch positives Denken, führt dies zu

einer Verminderung der Stresssituation und der Stress ist besser zu bewältigen (vgl. <http://arbeitsblaetter.stangl-thaller.at/STRESS/Stressbewaeltigung.shtml>. [26.04.2009]).

Mit Hilfe der positiven Selbstinstruktion kann man sich selbst durch einen positiven Selbstbefehl in der Situation zu einem erfolgreichen Verhalten bringen. Dabei wird ein negativer Gedanke in ein positives Ziel umgewandelt, um sich selbst positiv zu beeinflussen, stressauslösende Bedingungen zu verändern und zu bewältigen und die Kontrolle zu behalten (vgl. Fiedler, 2009, S. 83-88).

Es wird gezielt Einfluss auf die Bewertung der Stresssituation und der eigenen Fertigkeiten genommen. Zum Beispiel wird Kritik oder eine neue Herausforderung nicht als negativ aufgefasst, sondern: „Jedes Kritikgespräch kann auch eine neue Chance und Weiterentwicklung sein“, „Bei jeder Forderung gibt es auch die Möglichkeit weiterzukommen“.

5.5. Fazit

Stress wird durch viele Stressoren, die im Kapitel 2.6 behandelt werden, egal ob Mann oder Frau, ausgelöst. Der Körper braucht Stress als einen Normalzustand, um funktionieren und handeln zu können. Hält aber eine Belastung dauerhaft an, kann dies im Extremfall krank machen und eine psychische oder physische Erschöpfung kann auftreten. Als Folge dessen geraten die Lebensbereiche in Disbalance. Wenn die ersten Anzeichen (siehe Kapitel 3) einer Überbelastung auftreten, sollte so schnell wie möglich die Notbremse gezogen werden, um eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit herzustellen.

Die Vereinbarkeit von Familie bzw. Leben und Arbeit kann mittels verschieden persönlichen und betrieblichen Maßnahmen erreicht werden. Betriebliche Maßnahmen werden in dieser Arbeit kurz im Kapitel 2.4 erwähnt.

Wichtig sind aber persönliche Maßnahmen, die das Individuum für sich selbst tun kann, wie ein Zeit- und Selbstmanagement, oder die Techniken von Erregungs-, Reiz- und Belästigungsmanagement, die in den Kapiteln 5.1 bis 5.4 erörtert werden und durchaus sinnvoll sind. Ein wichtiger Aspekt für die Lebensplanung sind die Techniken von Zeit- und Selbstmanagement. Diese sind Techniken der Selbststeuerung und der individuelle

Prioritätensetzung. Somit sind es individuelle Maßnahmen, um ein Gleichgewicht in den Lebensbereichen Beruf und Arbeit, eine Gesundheitsförderung und eine Burn-Out Prophylaxe zu erreichen. Eine weitere Balancemethode ist das Reizmanagement, bei dem man Störreize reduziert. Mittels des Erregungsmanagements werden die Reaktionen auf Stressoren sensibilisiert und reduziert. Aber auch das Belästigungsmanagement nimmt an Bedeutung zu, da es die subjektive Bewertung von Stressoren ändern kann.

Die persönlichen Maßnahmen dienen dem Umgang und der Bewältigung von subjektiven Stressoren, denen das Intensivpflegefachpersonal ausgesetzt sein kann und nehmen somit immer mehr an Bedeutung zu, um eine Balance in den Lebensbereichen zu erreichen. Welche Methoden angewendet werden und welchen individuell sinnvoll sind, ist eine subjektive Entscheidung, aber auch abhängig von vorhanden Möglichkeiten und Ressourcen.

6. Zusammenfassende Darstellung

Mit dieser Abschlussarbeit („Work life balance am Beispiel ICU“) für die Sonderausbildung in der Intensivpflege wurden folgende Fragestellungen bezogen auf das Intensivpflegefachpersonal beantwortet:

- Was ist work life balance und welche positiven Auswirkungen hat dieses Konzept?
- Ursachen und Auswirkungen der Disbalance auf das ICU Personal?
- Individuelle Möglichkeiten (vom ICU Personal) zum Erhalt der work life balance?

Für die Beantwortung dieser Fragen wurden kritisch und intensiv Fachliteratur und Internetrecherchen als theoretische Basis herangezogen.

Erster Schritt war den Terminus work life balance zu definieren – was ist Arbeit, Leben und was bedeutet Balance der beiden Sphären. Im Kapitel 2 bekommt der Leser einen Einblick in dieses Konzept. Die drei Wortbausteine werden definiert und es wird die Wichtigkeit der einzelnen Bereiche, da sie das Leben bestimmen, aufgezeigt. Work life Balance Konzepte beruhen darauf, dass diese Bereiche nicht als Einzelbereiche gesehen werden, sondern als Ganzes zueinander im Gleichgewicht stehen müssen. Denn wenn diese Bereiche in Balance miteinander harmonieren, erfährt der Mensch positive Auswirkungen, wie körperliche und psychische Gesundheit mit einer verbesserten Lebenssituation, die sich positiv auf Organisation und Wirtschaft auswirken. Diese positiven Nutzen von work life Balance wurden im Kapitel 3 erörtert.

Aber wie Gut und Böse gibt es nicht nur die Balance, sondern auch den Gegenpart – die Disbalance. Um die zweite Frage „was sind Ursachen und Auswirkungen der Disbalance speziell für das ICU Personal“ zu beantworten, musste zunächst der Terminus Disbalance definiert werden (Kapitel 2.5). Eine Disbalance ist negativ – Körper und Seele sind aus dem Gleichgewicht und zieht fatale Folgeschäden mit sich, die im Kapitel 4 aufgelistet werden. Durch Recherchen in der Literatur kristallisierte sich heraus, dass immer eine Hauptursache zur Disbalance führt – der Stress bzw. seine Stressoren. Besonders das Intensivpflegefachpersonal hat an seinem Arbeitsplatz mit diesen Stressoren zu kämpfen. Welche speziell es sind, werden im Kapitel 2.6 theoretisch und praxisbezogen aufgelistet. Zusammengefasst wurden die Fragen „was ist work life balance, die Wichtigkeit der Balance bzw. der „Nicht-Disbalance“, Ursachen und Auswirkungen der Disbalance?“ in den Kapiteln 2 bis 4 erörtert und beantwortet.

Für die menschliche Gesundheit ist es ebenso wichtig zu wissen: „welche Maßnahmen gibt es, um die Balance zwischen Arbeit und Leben zu erhalten bzw. zu erlangen?“. Bei den

Recherchen ergaben sich viele von Möglichkeiten, die Politik oder Unternehmen anbieten können. Diese Konzepte werden kurz im Kapitel 2.4 angeschnitten. Es sind aber die persönlichen Maßnahmen für das Intensivpflegefachpersonal wichtig, also die, die ein Mensch selbst einleitet, um einer Disbalance vorzubeugen. Möglichkeiten bzw. Antworten dieser Fragestellung erhält der Leser theoretisch und praxisbezogen im Kapitel 5.

Fazit: Eine italienische Weisheit besagt: „Die Gesundheit ist wie Salz. Man bemerkt es nur, sobald es fehlt.“ Gesundheit und Ausgeglichenheit sind kostbare Güter, die der Mensch schätzen soll. In der heutigen Zeit gibt es im beruflichen und privaten Bereich viele Stressoren, die diese Güter angreifen können. Darum sollte der Mensch selbst die Kontrolle übernehmen, die Notbremse ziehen und Maßnahmen einleiten, die negativen Stress kontrollieren und eliminieren und die somit zur Ausgeglichenheit und Gesundheit zwischen Arbeit, Leben, Sinn und Körper beitragen.

7. Literaturverzeichnis

RUDOLPH, CH.-D., (2004): „Zu intensiv gepflegt“ Langzeitfolgen bei Intensivpflegepersonen, Bibliomed – Medizinische Verlagsgesellschaft mbH, Melsungen

MICHALK, S., NIEDER, P., (2007): Erfolgsfaktor Work-Life-Balance, 1. Auflage, Wiley – VCH, Weinheim

REBEL, N., (2007): Work-Life-Balance für freche Frauen, 1. Auflage, Redline Wirtschaftsverlag, Heidelberg

MENCHE, N. ET AL., (2001): Pflege Heute – Lehrbuch und Atlas für Pflegeberufe, 2. Auflage, Urban & Fischer, München, Jena

BECKER, R., (2008): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie, 2. erweiterte und aktualisierte Auflage, VS Verlag, Wiesbaden

BUECHEL, M., (2003): Work-Life Balance als Instrument der Motivation und Führung von Mitarbeitern - Analyse von Chancen und Grenzen der Work-Life Balance, 1. Auflage, GRIN Verlag, Norderstedt Germany

COBAUGH, H., SCHWERDTFEGGER, S., (2005): Work-Life-Balance: So bringen Sie Ihr Leben (wieder) ins Gleichgewicht, mvg Verlag, Frankfurt am Main

LITZCKE, S., SCHUH, H., (2005): Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz, 3. Auflage, Litzcke, Springer Medizin Verlag, Heidelberg

SEWTZ, S., (2006): Karrieren im Gesundheitswesen, 1. Auflage, Juventa, Weinheim

ESSLINGER, A., (2007): Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen: Strategien, Konzepte, Maßnahmen, 1. Auflage, Deutscher Universitäts-Verlag, Wiesbaden

RÖSCHKE, J., MANN, K., (1998): Schlaf und Schlafstörungen, 1. Auflage, C.H.Beck, München

SCHMIDBAUER, W., (2002): Helfersyndrom und Burnoutgefahr, 1. Auflage, Urban & Fischer, München

SEIWERT, L., (2003): 30 Minuten für deine Work-Life-Balance, 4. Auflage, GABAL Verlag GbmH, Offenbach

SEIWERT, L., (2002): Das Bumerang Prinzip. Mehr Zeit fürs Glück, Auflage 4, Gäfe und Unzer Verlag, München

SEIWERT, L., (2002): Das neue 1x1 des Zeitmanagement, 28. Auflage, Gäfe und Unzer Verlag, München

SEIWERT, L., (2003): Mehr Zeit für das Wesentliche. Besseres Zeitmanagement mit der Seiwert Methode, 9. Auflage, Redline Wirtschaft, Heidelberg

KLEBER, B., (2007): Zeit managen für Frauen. Strukturiert und stressfrei durch den Tag; Redline Wirtschaft, Heidelberg

FIEDLER, C., PLANK, H., (2009): Stressmanagement. So beugen Sie Burnout vor!; Verlag C. H. Beck, München

<http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/STRESS/>[18.07.2009]

http://de.nursingwiki.org/wiki/Burnout_Syndrom_in_der_Intensivpflege[18.07.2009]

<http://arbeitsblaetter.stangl-thaller.at/STRESS/Stressbewaeltigung.shtml>. [26.04.2009]

<http://gesundheitsfoerderung.arbeitspsychologie-online.at/2008/08/13/arbeit-und-gesundheit-statistiken-eu-hvb/>[02.09.2009]