

# Cool Down Phänomene in der stationären Kranken- und Altenpflege: Emotionale Distanzierung als dysfunktionale Strategie

Jasmin Shmalia<sup>1,3</sup>, Miriam Lohe<sup>2,3</sup>, Arndt Büssing<sup>3</sup>

1 Pflegedirektorin, Sana-Klinikum Remscheid

2 Pflegebildung, Universitätsklinikum Düsseldorf

3 Professur für Lebensqualität, Spiritualität und Coping, Universität Witten/Herdecke

## Hintergrund

Pflegende sind in ihren Berufsfeldern stark belastet. Es entstehen hohe Ausfallquoten, die zu Arbeitsverdichtung und damit weiterem Druck auf die verbleibenden Beschäftigten führen.

Das Erleben emotionaler Erschöpfung und einer strategischen Distanzierung von den Patienten (Cool Down=CD), wird von ihnen selbst als unbefriedigend erlebt, auch wenn es vordergründig hilft, funktional im Job zu bleiben. Es grenzt sich vom Burnout ab, das einen Krankheitswert hat (Abbildung 1).

Auch aufgrund des demografischen Wandels und damit verbundenen Fachkräftemangels in Deutschland ist es wichtig, die Pflegenden selbst gesund zu halten.

## Fragestellung

- 1) Welche Prädiktoren des Cool Down-Empfängers lassen sich identifizieren?
- 2) Hat die Corona-Pandemie dieses Empfinden verschärft?
- 3) Welche Ressourcen puffern das Cool Down-Empfinden ab?

## Methoden

- Leitfaden-gestützte, halbstandardisierte qualitative Interviews mit Pflegepersonen, um Strategien und Ressourcen zu ermitteln, die Cool Down hemmen.
- Anonyme Querschnittsanalyse mit standardisierten Fragebögen vor (n=205) und während der Pandemie (n=240) unter Pflegenden (83% Frauen; Alter 42±12 Jahre).

## Ergebnisse der Befragung

Geschlechts-assoziierte CD-Unterschiede ließen sich nicht feststellen (nicht dargestellt). Für die unterschiedlichen Arbeitsbereiche fanden sich keine relevanten Unterschiede in der CD-Ausprägung (Abbildung 2). Während der Pandemie war CD geringfügig höher als vorher (p=.008; Eta<sup>2</sup>=.019) (Abbildung 3).

**Regressionsanalysen** zeigen, dass CD durch 7 Variablen erklärt werden kann (R<sup>2</sup>=.53): Vornehmlich durch ...

- **Stressempfinden** (β=.40, T=8,4, p<.001),
- **geringes Arbeitsengagement** (β=-.21, T=-4,0, p<.001),
- **geringe berufliche Zufriedenheit** (β=-.16, T=-3,0, p=.003)
- **Fehlen von Familie/Partner\*in als Ressource** (β=-.12, T=-2,9, p=.008),

die zusammen 50% der Varianz aufklären, während der

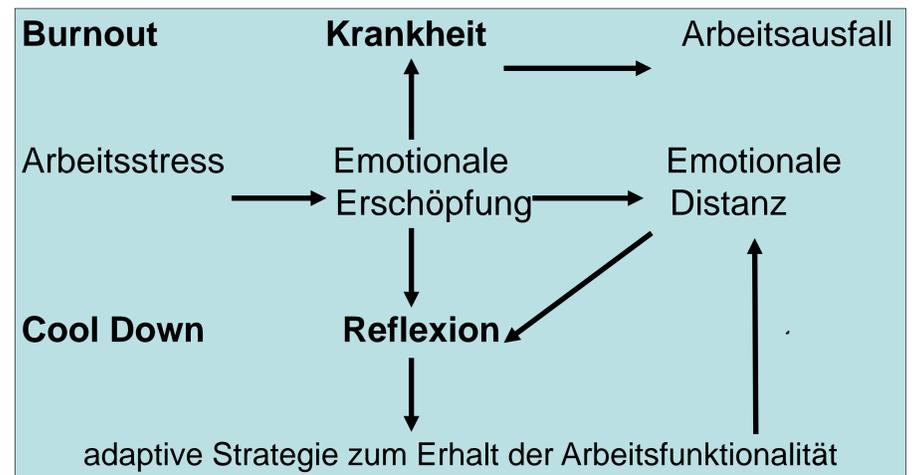
- Zeitpunkt vor/während der Pandemie (β=.08, T=2,1, p=.037),
  - gutes Essen/Getränke als Ausgleich (β=.10, T=2,4, p=.018)
  - geringe Arbeitsplatz-Kohäsion (β=-.12, T=-2,3, p=.022)
- von geringerer Bedeutung sind (+2% Varianzerklärung).  
→ Selbstwirksamkeitserwartung, situative Achtsamkeit, Meditation, Glaube oder Freunde waren ohne signifikante Bedeutung im Regressionsmodell.

## Schlussfolgerungen

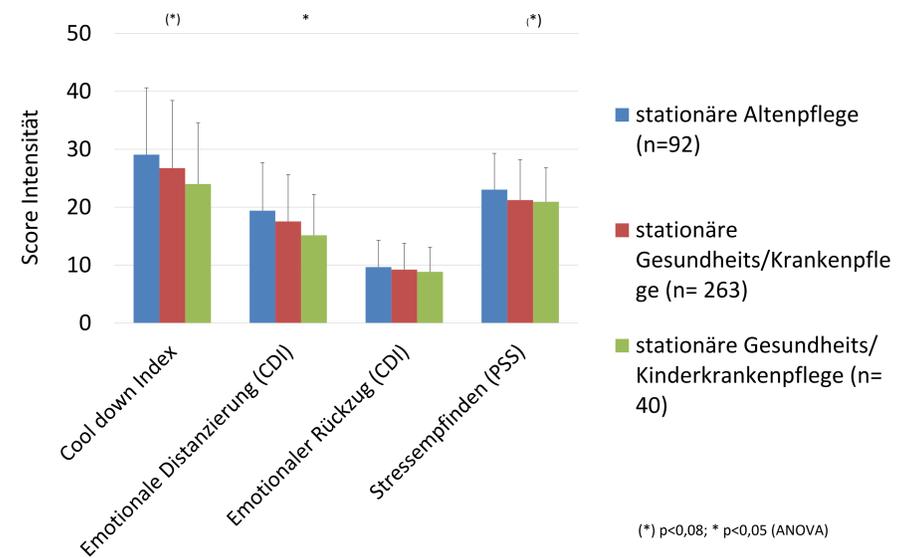
- Um eine dysfunktionale emotionale Distanzierung aufgrund von emotionaler Überlastung (CD) zu vermeiden, ist das **Stressempfinden der wichtigste Prädiktor** (36% Varianzerklärung), was zu einer Minderung der Arbeitsengagements und der Berufszufriedenheit führt. → Hier sind struktureller Änderungen im Arbeitskontext notwendig.
- Das Fehlen der Ressource Familie/Partner für entlastende Gespräche war ein negativer Prädiktor.
- Vermutete personenbezogene („private“) Ressourcen wie Selbstwirksamkeitserwartung, situative Achtsamkeit, Meditation, Glaube oder Freunde waren ohne signifikante Bedeutung im Modell.

Kontakt: [jasmin.shmalia@uni-wh.de](mailto:jasmin.shmalia@uni-wh.de); [miriam.lohe@uni-wh.de](mailto:miriam.lohe@uni-wh.de); [arndt.buessing@uni-wh.de](mailto:arndt.buessing@uni-wh.de)

**Abbildung 1:** Schematische Darstellung des Cool Down und Burnout Prozesses nach Büssing.



**Abbildung 2:** Cool Down Empfinden in unterschiedlichen Arbeitsbereichen



**Abbildung 3:** Befragungswelle vor und während der COVID-19 Pandemie

