

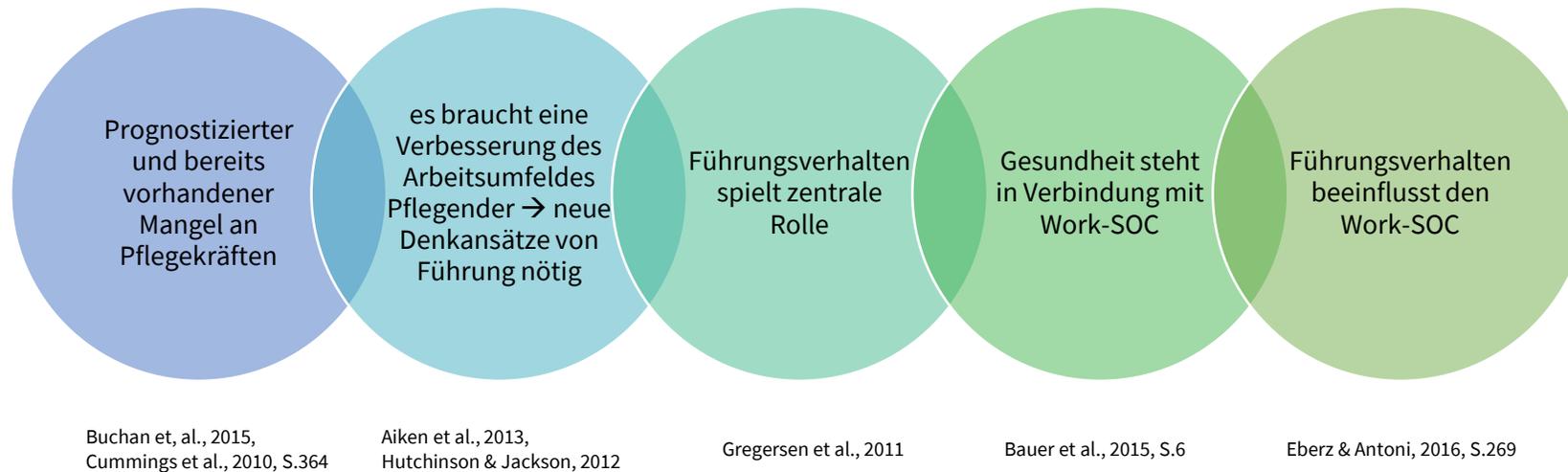
# Führung und Work Sense of Coherence (Work-SOC) im Care Setting

Scoping Review zum Einfluss des Führungsverhaltens auf den  
Work-SOC in der Pflege



DGKP Christina Wiesenhofer, BSc MSc  
Prof. (FH) Mag. Florian Schnabel, MPH

# Problemstellung



# Ziele und Fragestellung

## Zielsetzung:

- Darstellung der Evidenzlage der aktuellen Führungsliteratur über den Einfluss des Führungsverhaltens auf den Work-SOC im Pflegesetting

## Fragestellungen:

- **Wie stellt sich die Evidenzlage in der aktuellen Führungsliteratur hinsichtlich des Einflusses von Führungsverhalten auf den Work-SOC im Pflegesetting (Care Setting) dar?**
- Wie ist die Evidenzlage hinsichtlich des SSIM-Modells in der Literatur?

# Methodisches Design

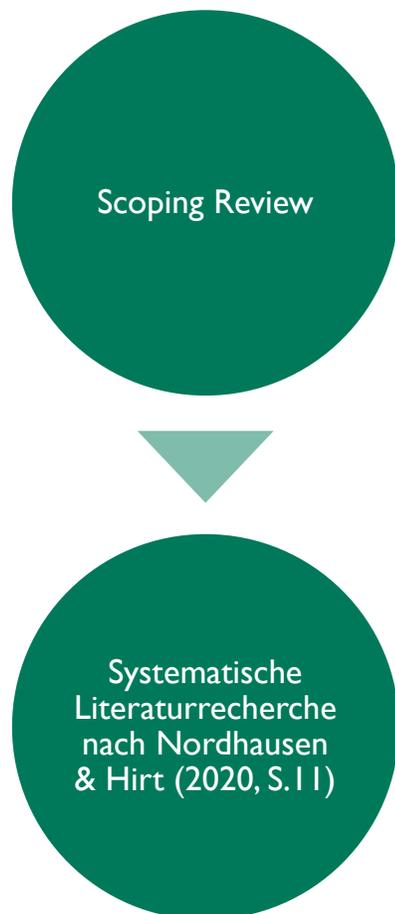
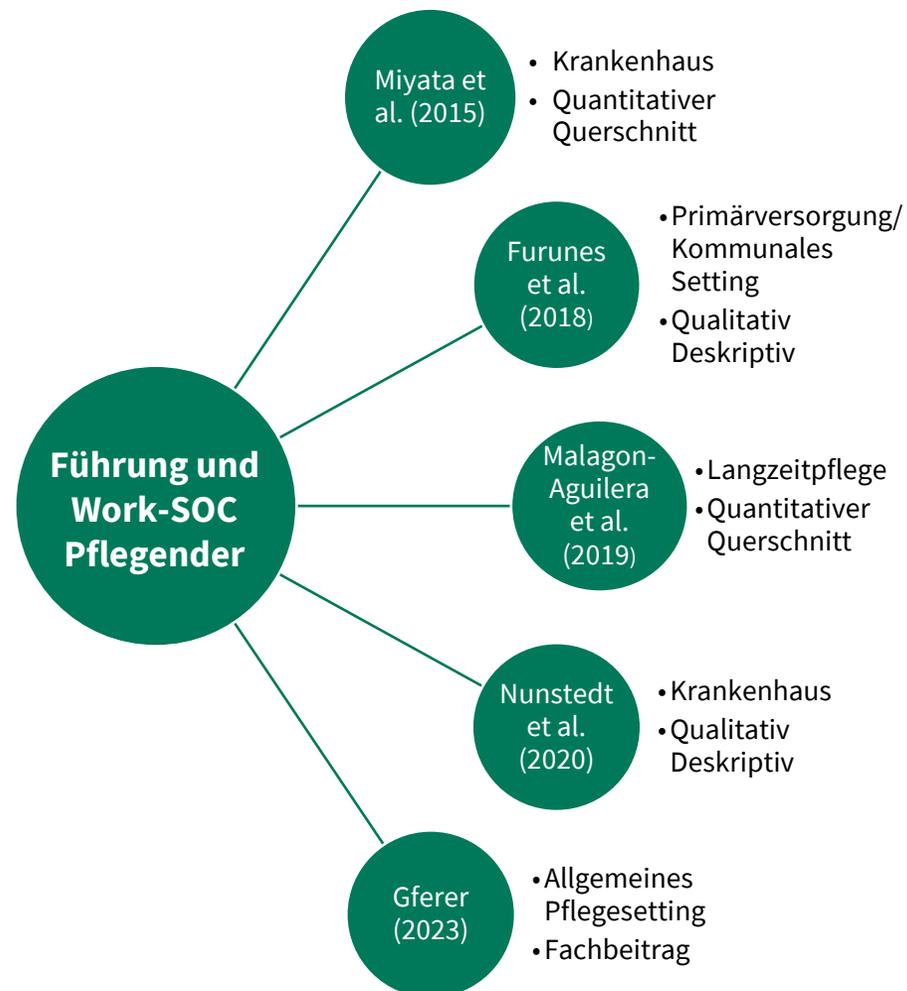


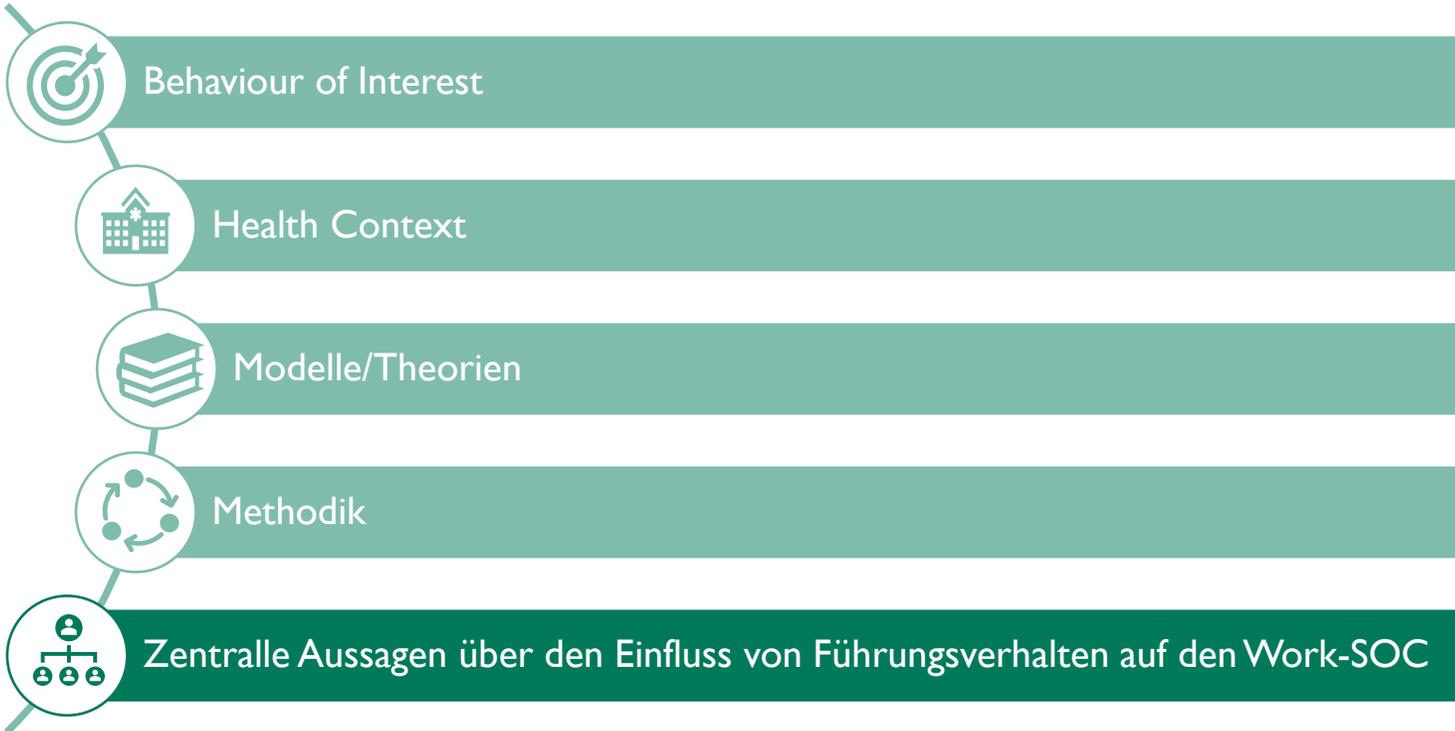
Abbildung 3: Schritte der Literaturrecherche, Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Nordhausen & Hirt (2020, S.11)

# Ergebnisdarstellung - Forschungsfrage



# Ergebnisdarstellung - Forschungsfrage

## Analysierte Aspekte der Evidenzlage:



# Ergebnisdarstellung - Forschungsfrage

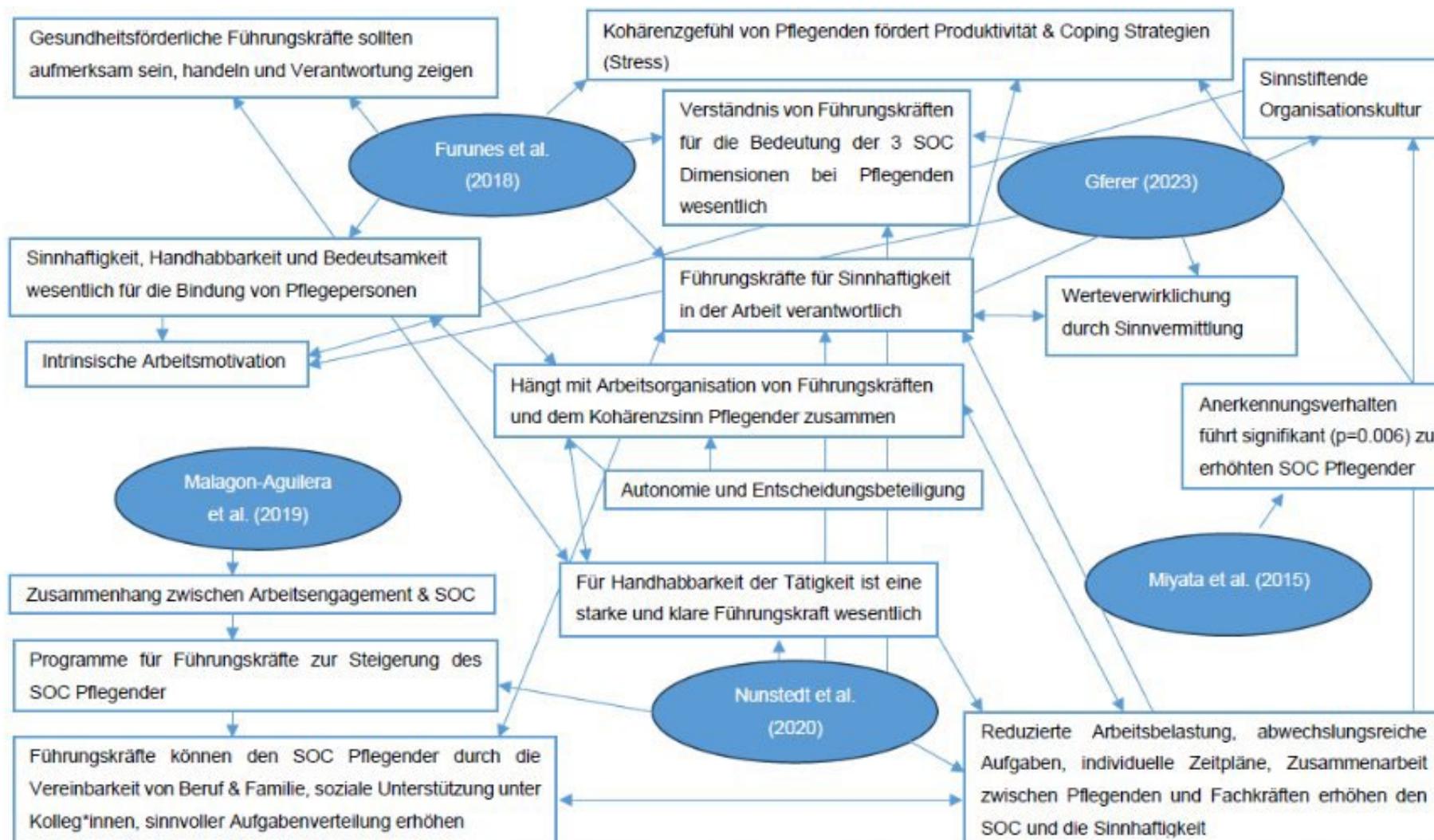


Abbildung 8: Mind-Map über die Ergebnisse der Evidenzlage zum Einfluss von Führungsverhalten auf den Work-SOC Pflegenden, Quelle: Eigene Darstellung

# Praktischer Mehrwert

**Führungsverhalten hat einen bedeutenden Einfluss auf das arbeitsbezogenen Kohärenzgefühl von Pflegenden**



## **Starke Führung fördert Sinnhaftigkeit**

Verantwortungsvolle und klare Führungskräfte schaffen strukturierte und sinnvolle Arbeitsbedingungen.



## **Autonomie und Teilhabe stärken**

Förderung von Entscheidungsbeteiligung verbessert die Arbeitsorganisation.



## **Kohärenz im Fokus**

Stärkung von Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit steigert die intrinsische Motivation.



## **SOC-Dimensionen als Bindungsfaktor**

Sinnhaftigkeit, Handhabbarkeit und Verstehbarkeit binden Pflegekräfte langfristig.

# Praktischer Mehrwert

**Führungsverhalten hat einen bedeutenden Einfluss auf das arbeitsbezogenen Kohärenzgefühl von Pflegenden**



## **Bewusstsein für Sinnhaftigkeit zentral**

Führungskräfte sollen die Bedeutung von Sinn in der Arbeit bewusst fördern.



## **Work-Life-Balance verbessern**

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine sinnvolle Aufgabenverteilung erhöhen den Work-SOC.



## **Belastungen reduzieren**

Verbesserte Aufgabenplanung und Unterstützung im Team senken Stress und erhöhen das Kohärenzgefühl.



## **Anerkennung als Schlüsselfaktor**

Wertschätzung erhöht Motivation, fördert Gesundheit und das Arbeitsengagement.

# Schlussfolgerung und Ausblick

- **Kohärente Führung:** Steigert Wohlbefinden, Bindung und reduziert Stress bei Pflegepersonen.
- **Salutogenetischer Ansatz:** Unterstützt das Kohärenzgefühl (SOC) der Pflegenden positiv.
- **Integration kohärenter Führungsansätze in die Praxis:** Kann Arbeitsbedingungen und Gesundheit verbessern, erfordert jedoch mehr empirische Studien.
- **Zukünftige Forschung:** Entwicklung und Validierung von Modellen zum Einfluss des Führungsverhalten auf dem Work-SOC Pflegender, angepasst an die Anforderungen im Pflegebereich.

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**



**Kontakt Daten:**

[christina.wiesenhofer@hochschule-burgenland.at](mailto:christina.wiesenhofer@hochschule-burgenland.at)

[florian.schnabel@hochschule-burgenland.at](mailto:florian.schnabel@hochschule-burgenland.at)

# Literatur

Aiken, L. H., Sloane, D. M., Bruyneel, L., Van den Heede, K., & Sermeus, W. (2013). Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *International Journal of Nursing Studies*, *50*(2), 143–153. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2012.1

Arnold, M. (2022). Healthy Schools: Antecedents, Mechanisms, and Resilient Outcomes of Health-Oriented Leadership in the School Staff. Inauguraldissertation, Johannes Gutenberg-Universität, Mainz

Bauer, Georg F; Vogt, Katharina; Inauen, Alice; Jenny, Gregor J (2015). Work-SoC– Entwicklung und Validierung einer Skala zur Erfassung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, *23*(1):20- 30. DOI: <https://doi.org/10.1026/0943-8149/a000132>

Biricik Gulseren, D., Thibault, T., Kelloway, E. K., Mullen, J., Teed, M., Gilbert, S., & Dimoff, J. K. (2021). R.I.G.H.T. leadership: Scale development and validation of a psychologically healthy leadership model. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*. DOI: 10.1002/cjas.1640

Braun, C. (2018). Kohärente Führung zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen. Eine empirische Untersuchung von Führungskräften bezugnehmend auf deren Einflussnahme auf das Kohärenzerleben von MitarbeiterInnen. Masterarbeit, Fachhochschule Burgenland, Pinkafeld

# Literatur

Buchan, J., Twigg, D., Dussault, G., Duffield, C., & Stone, P. W. (2015). Policies to sustain the nursing workforce: an international perspective. *International Nursing Review*, 62(2), 162–170. DOI: 10.1111/inr.12169

Cummings, G. G., MacGregor, T., Davey, M., Lee, H., Wong, C. A., Lo, E., Stafford, E. (2010). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 47(3), 363–385. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2009.08.006

Eberz, S. & Antoni, C.H. (2016). Das Systemisch-Salutogene Interaktions-Modell (SSIM) – Ein ganzheitlicher Ansatz zur Erklärung und Entwicklung gesundheitsförderlicher Interaktionsdynamiken zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte *Organisationspsychologie (GIO)*, 47, 265-273. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11612-016-0326-6>

Eberz, S., Antoni, C.H., (2018). Das TIMP-Inventar – Ein Beitrag zur ökonomischen Erfassung von Kern-Faktoren salutogener Führung. Gruppe Interaktion Organisation - *Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 49, 69–80 (2018). DOI: <https://doi.org/10.1007/s11612-017-0384-4> Department Gesundheit 122

Eberz, S. (2020). Das Systemisch-Salutogene Interaktionsmodell (SSIM) Entwicklung und Begründung eines anwendungsorientierten, integrativen Modells zur Erklärung und Förderung salutogenen Führungsverhaltens. Dissertation, Universität Trier – Fachbereich I – ABO Psychologie, Trier

# Literatur

Eberz, S., & Antoni, C. H. (2021a). Führungssituation und salutogenes Führungsverhalten: Eine Mehrebenenanalyse des Zusammenhangs aus der Sicht von Führungskräften und Geführten auf Basis des Systemisch-Salutogenen Interaktionsmodells. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 65(1), 1- 16. DOI: <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000338>

Eberz, S., & Antoni, C. H. (2021b). Salutogene Führungskräfte-Coachings auf der Grundlage des Systemisch-Salutogenen Interaktionsmodells (SSIM): Eine Fallstudie. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 65(2), 108-120. DOI: <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000353>

Eberz, S., Graf, B., & Antoni, C. H. (2022). A SSIM-based approach to psychosocial risk assessment and interventions: A case study. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 66(4), 226-239. DOI: <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000399>

Furunes, T., Kaltveit, A., & Akerjordet, K. (2018). Health-promoting leadership: A qualitative study from experienced nurses' perspective. *Journal of Clinical Nursing*. DOI: 10.1111/jocn.14621

Gferer, A. (2023). Sinnerleben im Berufskontext der professionellen Pflege. *Österreichischer Pflegezeitschrift: Organ Des Österreichischen Gesundheits- Und Krankenpflegeverband*, 76(6), 18–23.

Gregersen, S., Kuhnert, S., Zimmer, A., & Nienhaus, A. (2011). Führungsverhalten und Gesundheit - Zum Stand der Forschung. *Das Gesundheitswesen*, 73(01), 3–12. DOI: 10.1055/s-0029-1246180

# Literatur

Hutchinson, M., & Jackson, D. (2012). Transformational leadership in nursing: towards a more critical interpretation. *Nursing Inquiry*, 20(1), 11–22. DOI: 10.1111/nin.12006

Malagon-Aguilera, M. C., Suñer-Soler, R., Bonmatí-Tomas, A., Bosch-Farré, C., Gelabert-Vilella, S., & Juvinyà-Canal, D. (2019). Relationship between sense of coherence, health status, and work engagement among nurses. *Journal of Nursing Management*. DOI: 10.1111/jonm.12848

Miyata, C., Araia, H., Sugab, S., (2015). Characteristics of the nurse manager's recognition behavior and its relation to sense of coherence of staff nurses in Japan. *Collegian*, 22(1), 9–17. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2013.10.004>

Niinihuhta, M., Terkamo-Moisio, A., Kvist, T., Häggman-Laitila, A. (2022). A comprehensive evaluation of factors affecting nurse leaders' work-related well-being. *Leadership in Health Services*. 35(3), 460-474. DOI: <https://doi-org1c1lg758u0763.digibib.fh-burgenland.at/10.1108/LHS-12-2021-00>

Nordhausen, T., Hirt, J. (2020). Ref Hunter. Version 5.0. Manual zur Literaturrecherche in Fachdatenbanken. Medizinische Fakultät der Martin-Luther-Universität HalleWittenberg und FH St. Gallen. Schweiz

Nunstedt, H., Eriksson, M., Obeid, A., Hillström, L., Truong, A., Pennbrant, S. (2020). Salutary factors and hospital work environments: a qualitative descriptive study of nurses in Sweden. *BMC Nursing*, 19(1), 1–11. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00521-y>