

## Patientenumbettung 1



Seit Juli 2006 wird das 3P-Projekt auf einer Modellstation des Alice-Hospitals Darmstadt durchgeführt.

# „Pflege dich selbst!“

Projekt am Alice-Hospital hat Förderung und Erhaltung der Gesundheit von Pflegekräften zum Ziel

■ Zeitdruck, parallel zu bewältigende Aufgaben, emotionale Belastungen und Konflikte mit anderen Berufsgruppen – diesen und anderen physischen und psychischen Belastungen sind professionelle Pflegekräfte tagtäglich ausgesetzt. Mögliche Konsequenzen sind ein hoher Krankenstand und eine geringe Verweildauer im Beruf. Dem möchte das gemeinsam vom Alice-Hospital Darmstadt und der Fachhochschule Wiesbaden initiierte und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „3P – Pflege dich selbst! Gesundheitskompetenzen entwickeln“ entgegenwirken; „3P“ steht dabei für Partizipative Prävention in der Pflege.

Umgesetzt wird das Projekt seit Juli 2006 auf einer Modellstation des Alice-Hospitals und seit Januar beziehungsweise Dezember 2008 auf den Stationen der Darmstädter Kinderkliniken Prinzessin Margaret gGmbH. Ziel ist es, die Gesundheit der Pflegekräfte durch die Entwicklung von Gesundheitskompetenzen zu fördern, zu erhalten und gegebenenfalls wiederherzustellen. Das heißt, die Pflegenden lernen, Belastungen/Beanspruchungen zu erkennen, zu bewerten, Gesundheitsroutinen zu entwickeln und ihre Wirksamkeit zu reflektieren. Die Entwicklung dieser Kompetenzen erfolgt in Seminaren sowie in einem partizipativen Problemlösungsprozess im Pflegealltag.

„Während des Projektes sollen neue Wege zur Bewältigung der Belastungen gefunden werden, die sich nicht nur auf einzelne Präventionsstrategien beschränken. Generell erscheint es vielversprechender zu sein, Schlüsselqualifikationen und -fähigkeiten der Pflegenden zu unterstützen und Voraussetzun-

gen in der Organisation zu schaffen, um diese Kompetenzen anwenden zu können. Durch eine partizipative Entwicklung von Gesundheitskompetenzen sollen Pflegekräfte in der flexiblen Auswahl an Bewältigungsstrategien bestärkt werden und in der Lage sein, die Organisation erfolgreich mit zu gestalten und zu verändern“, so Ulrike Rebscher, Mitglied der Alice-Schwesterschaft vom RK Darmstadt e.V. und der neunköpfigen Projektsteuerungsgruppe.

Drei Rotkreuzschwestern und eine Schwester aus dem Alice-Hospital und den Darmstädter Kinderkliniken schildern im Folgenden ihre Erfahrungen mit dem 3P-Projekt.

### Angelika Schmidt, 43 Jahre, Stationsleitung, Internistische Abteilung Alice-Hospital:



„Besonders gut an dem Projekt gefällt mir die Problemlösungsfindung unter dem Aspekt, dass ich selbst gefragt bin und Probleme angehe und nicht andere damit beauftrage, sowie die regelmäßigen Treffen, um mit einer klaren, festgelegten Struktur gemeinsam mit allen Beteiligten Probleme genau zu benennen und Lösungen zu entwickeln – partizipativ eben. Allerdings sind nicht alle Teammitglieder von dem Projekt überzeugt, es bedarf reichlicher Disziplin und Energie, um die regelmäßigen Treffen einzuhalten. Die Motivation der Ärzte erfordert besonders viel Energie; sie hätten früher in das Projekt einbezogen werden können. Was meine Gesundheit betrifft, habe



ich den Eindruck, weniger Rückenschmerzen als früher zu haben. Zusammenfassend meine ich, dass das Projekt eine echte Herausforderung für unser Team war. Aber irgendwann haben wir begriffen und haben wir uns erarbeitet, wie wichtig es uns ist, klare Strukturen zu schaffen und mit diesen partizipativ zu arbeiten. Am Bedeutsamsten ist hier das Belastungslösungsformular. Damit gehen wir nun schon seit zwei Jahren unsere Probleme an und haben schon viele nachhaltig gelöst.“

**Josefine Kroll, 25 Jahre, Gesundheits- und Kinderkrankenschwester in der Aufnahme der Darmstädter Kinderkliniken Prinzessin Margaret:**



„Durch einen Wechsel der Abteilungen konnte ich zweimal die Vorphase der Umsetzung erleben. Auf Station war meine Vorfreude auf die Teamarbeit sehr groß. Ich erwartete, dass Probleme gemeinsam gelöst werden und somit auch alle dahinterstehen. Jetzt, in der Aufnahme, konnte ich mir nicht vorstellen, dass das Konzept funktioniert, da wir mit sehr vielen Abteilungen und Berufsgruppen zusammenarbeiten und der Arbeitsanfall absolut nicht einschätzbar ist und sich von einer Minute auf die andere erheblich steigern kann. Gut fand ich zu erfahren, wie die Kolleginnen mit Problemen umgehen; man lernte sich im zwischenmenschlichen Bereich besser kennen und entwickelte dadurch mehr Verständnis untereinander. Die Informationen zu den Zielen und der Umsetzung des Konzeptes fand ich nicht ausreichend. Deshalb entstand bei mir zum Teil das Gefühl, benutzt und ausgehört zu werden. Auch hatte ich Angst, von den Kolleginnen oder anderen Berufsgruppen abgelehnt zu werden. Das hat sich aber während der Umsetzung gelegt. Aktuell kann ich noch keine Auswirkungen auf meine Gesundheit erkennen. Ich fühle mich eher gestresst, da die Umsetzung viel Energie kostet und noch keine Routine da ist. Nach den Treffen fühlt man sich aber gut, weil man eine umsetzbare, von allen akzeptierte Lösung für ein Problem gefunden hat.“

„Durch einen Wechsel der Abteilungen konnte ich zweimal die Vorphase der Umsetzung erleben. Auf Station war meine Vorfreude auf die Teamarbeit sehr groß. Ich erwartete, dass Probleme gemeinsam gelöst werden und somit auch alle dahinterstehen. Jetzt, in der Aufnahme, konnte ich mir nicht vorstellen, dass das Konzept funktioniert, da wir mit sehr vielen Abteilungen und Berufsgruppen zusammenarbeiten und der Arbeitsanfall absolut nicht einschätzbar ist und sich von einer Minute auf die andere erheblich steigern kann. Gut fand ich zu erfahren, wie die Kolleginnen mit Problemen umgehen; man lernte sich im zwischenmenschlichen Bereich besser kennen und entwickelte dadurch mehr Verständnis untereinander. Die Informationen zu den Zielen und der Umsetzung des Konzeptes fand ich nicht ausreichend. Deshalb entstand bei mir zum Teil das Gefühl, benutzt und ausgehört zu werden. Auch hatte ich Angst, von den Kolleginnen oder anderen Berufsgruppen abgelehnt zu werden. Das hat sich aber während der Umsetzung gelegt. Aktuell kann ich noch keine Auswirkungen auf meine Gesundheit erkennen. Ich fühle mich eher gestresst, da die Umsetzung viel Energie kostet und noch keine Routine da ist. Nach den Treffen fühlt man sich aber gut, weil man eine umsetzbare, von allen akzeptierte Lösung für ein Problem gefunden hat.“

**Esther Querbach, 25 Jahre, Gesundheits- und Kinderkrankenschwester, Psychosomatische Abteilung der Darmstädter Kinderkliniken Prinzessin Margaret:**



„Ich habe mich sehr über die Möglichkeit gefreut, etwas verändern zu können. Mit den wöchentlichen Treffen bietet sich dem Team die Möglichkeit, in sich zu gehen, gemeinsam Probleme zu erkennen, zu bearbeiten und letztlich auch zu lösen. Bisher hatten wir erst drei gemeinsame Sitzungen, ich glaube nicht, dass

man bereits Veränderungen bezüglich der Gesundheit feststellen kann. Was mir jedoch positiv auffällt: Während der Treffen wird konzentriert an einem Problem gearbeitet und langwierige sowie nervenaufreibende Diskussionen ohne Lösung im Alltag werden deutlich vermindert.“

**Dagmar Werkmann, 53 Jahre, Stationsleitung, Allgemeinpädiatrische Station für Klein- und Schulkinder der Darmstädter Kinderkliniken Prinzessin Margaret:**



„Durch das Projekt wurden einige Veränderungen in Gang gesetzt. Ich persönlich habe viel Erfahrungen in Bezug auf Vorgesetzte und Projektteilnehmer gesammelt, z.B. die verschiedenen Positionen zu bestimmten Themen kennen gelernt oder die Gruppendynamik der Station. Die Vorinformationen zu dem

Projekt waren allerdings sehr ungenau. Hätte man die Vorteile und Ziele des Konzeptes besser erklärt, wäre die Motivation der Mitarbeiterinnen höher gewesen. Eines der Ergebnisse eines Belastungslösungsprozesses war die Einrichtung eines ungestörten Pausenraumes. Das Projekt 3P bietet die Möglichkeit, dass jeder Mitarbeiter seine Sichtweise zu bestimmten Themen einbringt und somit das Verständnis füreinander gefördert wird und gemeinsam Lösungen gefunden werden können.“