

«Pflege mit neuen Augen sehen»

Wie kann ich eine heilsame Pflegekultur in meinem Umfeld fördern? Warum setzt eine personenzentrierte Pflege Wertschätzung für Patient(inn)en und für Mitarbeitende voraus? An der Enhancing Practice Conference machten sich die Teilnehmenden mit Methoden und Instrumenten vertraut, die ihnen helfen, auf die Pflegepraxis in ihrer Institution Einfluss zu nehmen und für eine gesunde Arbeitsplatzkultur zu sorgen.

Text: Diana Staudacher / Fotos: Vera Zurbrügg



Innovative Methoden der Praxisentwicklung regten die Teilnehmenden zu intensiven Diskussionen an.

«Auf dieser Konferenz habe ich gelernt, die Pflege mit einem neuen, frischen Blick zu sehen – wie wenn man eine andere Brille aufsetzt und alles auf einmal viel klarer sieht. Mir ist bewusst geworden, dass ich selbst in meinem Umfeld etwas verändern kann, wenn ich bestimmte Instrumente und Methoden zur Verfügung habe», berichtete eine Teilnehmerin.

Im Einklang mit der Practice Development-Philosophie² ging es auf dieser Konferenz nicht nur darum, sich Wissen anzueignen. Kreatives und kunstbasiertes Arbeiten in Workshops eröffnete einen Freiraum, um traditionelle Denkmuster aufzubrechen, Ideen freien Lauf zu lassen und die eigene Praxis in einem neuen Licht zu sehen. Ein zen-

trales Anliegen war auch, zu den Wurzeln aktueller Probleme vorzudringen und gesellschaftliche Bedingungen der Pflege kritisch in den Blick zu nehmen.

«Compassionate Care»

«Wir gefährden die Gesundheit derjenigen Menschen, die in ihrem Beruf das Wohlbefinden der Bevölkerung sicherstellen. Mehr als 50% der Pflegenden berichten über Arbeitsbelastungen, die sie erschöpfen. Wir wissen, dass sich dies auf die Pflegequalität, die unerwünschten Ereignisse und die Mortalitätsrate auswirkt», betonte Prof. Michael West (The King's Fund, London) in seiner Eröffnungs-Keynote vor über 250 internationalen Teilnehmenden. Er wies darauf hin, dass die Gesundheit

der Pflegenden die Grundlage einer hochwertigen Patientenversorgung ist. Personenzentrierte Pflege beginnt damit, dass Vorgesetzte die Mitarbeitenden als Personen wertschätzen. Michael West sprach von «Compassionate Leadership»: Führungspersonen leben «Compassion» vor – in der Begegnung mit Patient(inn)en, Angehörigen, Pflegenden und Kolleg(inn)en. «Alle sind für die Kultur einer Organisation verantwortlich. Jede Interaktion zwischen Menschen formt und prägt diese Kultur. Eine besondere Rolle kommt jedoch den Führungspersonen zu. Worauf achten sie? Welches Verhalten belohnen sie? Worüber sprechen sie? All das vermittelt den Mitarbeitenden eine Vorstellung von der Kultur einer Organisation»,

so Michael West. Um Führungsqualität zu erkennen, gibt es aus seiner Sicht eine Schlüsselfrage: «Wie sicher fühlen sich Pflegefachpersonen in ihrem Team und in ihrer Organisation?» Nur wer angstfrei Fehler und Probleme anspre-



Nur wer angstfrei Fehler und Probleme ansprechen kann, ist in der Lage, innovativ zu sein und die Praxis voranzubringen.



chen kann, ist in der Lage, innovativ zu sein und die Praxis voranzubringen. Unsicherheit wirkt lähmend, betonte Michael West und verwies auf Studienergebnisse: Teams, die sich sicher fühlen, lernen besser, machen weniger Fehler und erzielen bessere Ergebnisse.

Die Natur als Lehrmeisterin

Können wir von der Natur lernen, gesunde und produktive Organisationen zu gestalten? Dieser Frage ging Prof. Thomas Seeley (Cornell University, Ithaca/New York) nach. Aus Sicht der Biologie erläuterte er, wie überlebenswichtig gemeinsames, koordiniertes Handeln ist, um ungewohnte, herausfordernde Situationen zu bewältigen. Die Natur zeigt, dass hunderte von Individuen – beispielsweise Bienen – sich wie ein einziger Organismus verhalten und ein gemeinsames Ziel anstreben. Dennoch haben die einzelnen Individuen genügend Freiheit für eigene Entdeckungen. «Kollektive Intelligenz» kommt ohne richtungsweisende Führungsperson aus, so Thomas Seeley. Die Gemeinschaft entscheidet zum besten Nutzen aller. Dieses Modell regt zum Nachdenken über eine zeitgemässe, för-

derliche Arbeitsplatzkultur an. Dazu gehört auch, die Stärken der Mitarbeitenden in den Fokus zu rücken. So kann sich eine «stärkenbasierte Organisation» bilden, wie Grant Kinghorn (University of Wollongong/Australien) und Semakaleng Hlapane (Justice Health & Forensic Mental Health Network, Australien) aufzeigten. Mit der Arbeitsplatzkultur steht und fällt die personenzentrierte Pflege, so lautete eine zentrale These. Umso wichtiger wäre es, bereits in der Pflegeausbildung «Workplace Culture» zum Thema zu machen, so Prof. Tracey Moroney (University of Wollongong/Australien).

Zukunft verantwortlich gestalten

Pflegefachpersonen sind täglich emotional höchst belastenden Situationen ausgesetzt, betonte Prof. Sally Hardy (London Southbank University). Um sich selbst vor Traumatisierung zu schützen, müssen sie häufig «Augen und Ohren schliessen», um nicht überwältigt zu werden. Wer sich distanzieren muss, verliert jedoch die Offenheit und Sensibilität für Patient(innen). Sally Hardy machte deshalb auf das Potenzial von «Creative Caring» als wertvolle Ressource aufmerksam. Künstlerisches Gestalten öffnet die Sinne und schärft die Wahrnehmungsfähigkeit der Pflegenden. Dies kann der Pflegeperson-Patientenbeziehung zugutekommen. Gestalten bedeutet verändern, etwas Neues beginnen und unkonventionelle Lösungen entwickeln. Dies kann für Pflegefachpersonen befreiend sein und bis zu einem gewissen Grad vor emotionaler Erschöpfung schützen.

In Arbeitsplatzkultur investieren

Für ein gesundes Arbeitsumfeld in der Pflege zu sorgen, ist jedoch auch eine politische Aufgabe, wie Barbara Gysi, Vizepräsidentin der SP Schweiz und Nationalrätin, betonte: «Wir müssen in die Arbeitsplatzkultur im Gesundheitswesen investieren!». Sie wies auf die herausfordernde Personalsituation in der Schweiz hin: laut Obsan-Bericht müssen bis ins Jahr 2030 schätzungsweise 65 000 zusätzliche Pflegepersonen

B. BRAUN PFLEGEPREIS 2018

Preisverleihung



Solenne Ory (Mitte) und ihr Team.

Im Rahmen der Enhancing Practice Conference fand die Verleihung des B. Braun Pflegepreises 2018 statt. Den ersten Preis – dotiert mit CHF 5000.–, erhielten Solenne Ory und ihr Team am Universitätsspital Genf (HUG) für ihr Projekt «Antalgie: Mission intensive!» zur Schmerztherapie im Intensivsetting.

Der zweite Preis in Höhe von CHF 3000.– ging an Kathrin Thormann. Gemeinsam mit ihrem Team an der Universitätsklinik für Dermatologie des Inselspitals Bern führte sie das Projekt «Adverse Events in the ICU Adult Setting» zu Sicherheitsfragen auf der Intensivstation durch. Mit dem Pflegepreis möchte die B. Braun Medical AG Innovation, Forschung und Qualität im Pflegebereich fördern.

eingestellt werden. Zusätzlich braucht es Nachfolger(innen) für 44 000 Pflegepersonen, die in Pension gehen werden. Damit mehr junge Menschen einen Gesundheitsberuf ergreifen und ausgebildete Fachpersonen ihren Beruf nicht frühzeitig verlassen, «ist die Po-

Autoren

Diana Staudacher, Dr. phil., Wissenschaftliche Assistentin, Direktion Pflege und MTTB, Universitätsspital Zürich, diana.staudacher@usz.ch

DR. IRENA ANNA FREI

«Personenzentrierte Kulturen gestalten»

Ein Gespräch mit Dr. Irena Anna Frei über Practice Development (PD) in der Schweiz.



Irena Anna Frei im Gespräch an der Enhancing Practice-Konferenz.

«Es war mir sehr wichtig, dass diese Konferenz in Basel stattfindet, um Practice Development im deutschsprachigen Raum bekannter zu machen», sagt Dr. Irena Anna Frei, die wesentlich an der Organisation dieser Konferenz beteiligt war. Sie ist Leiterin Praxisentwicklung Pflege am Universitätsspital Basel und setzt sich seit über zehn Jahren für Practice Development (PD) in der Schweiz ein. Sie gehört zu den Pionierinnen, die diese Methodologie aus dem englischsprachigen Kulturkreis übernommen haben, um sie auf den Kontext der Schweiz abzustimmen und in die Pflegepraxis einzuführen.

Im Austausch mit britischen Pflegewissenschaftlerinnen erkannte Irena Anna Frei das grosse Potenzial der personenzentrierten Pflege und die Vielfalt der PD-Methoden. «Mit meinem pflegerischen und pädagogischen Hintergrund sowie Erfah-

rungen in der Organisationsentwicklung fand ich hier die Instrumente, die ich brauchte, um mit den Menschen zu arbeiten und sie zu unterstützen». Ansprechend an diesem Ansatz war auch «der Grundgedanke, dass Menschen fähig sind, mit Wissen und effektiven Methoden etwas bewirken, entwickeln und verändern zu können». In der eigenen Praxis im Universitätsspital Basel erlebte Irena Anna Frei, dass Practice Development der Pflege «einen Rahmen verleiht, der den Menschen Sicherheit gibt». Auf der Konferenz gab es über dreissig Beiträge von Fachpersonen aus der Schweiz – ein vielversprechendes Zeichen! Somit hat sich das unermüdliche Engagement für PD sichtbar gelohnt. Practice Development ist in der deutschsprachigen Schweiz gut bekannt und in einigen Spitälern bereits etabliert.

Für die Zukunft wünscht sich Irena Anna Frei, dass Personenzentrierung das Anliegen aller klinischen Professionen wird: «Personenzentrierte Kulturen zu gestalten, ist ein Auftrag an uns alle. Es sollte unsere gemeinsame Vision sein.»

Literaturhinweis

McCormack, B., Manley, K., Garbett, R. (2009). Praxisentwicklung in der Pflege. Deutschsprachige Ausgabe, herausgegeben von Dr. Irena Anna Frei und Prof. Dr. Rebecca Spirig. Bern: Verlag Hans Huber.

Weiterführende Literatur zu Practice Development: <https://www.fons.org/library/journal-about-ipdj>

litik klar in der Pflicht, um Rahmenbedingungen zu schaffen. Es ist Zeit, dass wir unser Augenmerk nicht nur auf die Kosten des Gesundheitswesens richten, sondern uns wieder bewusst werden, dass es auch einen hohen gesellschaftlichen Wert hat! Fachpersonen im Gesundheitswesen tragen dazu bei, dass Menschen nach Krankheit oder Unfall wieder in den Arbeitsprozess zurückkehren können. In der Langzeitpflege sorgen sie dafür, dass Menschen eine hohe Lebensqualität geniessen können», so Barbara Gysi.

Die Menschen im Vordergrund

Practice Development ist stets «am Puls der Zeit», um auch kommenden Generationen hilfreiche Methoden, Konzepte und Instrumente zur Verfügung zu stellen, wie Prof. Brendan McCormack (Queen Margaret University, Edinburgh) betonte. Im Sinne des PD-Wertesystems sollten jedoch nicht die jeweiligen Konzepte und Instrumente im Vordergrund stehen, sondern immer die Menschen, für die sie gedacht sind – Patient(inn)en und Fachpersonen.

¹ Diese Konferenz findet alle zwei Jahre unter dem Patronat des International Practice Development Collaborative (IPDC) statt. Gastgeber ist jeweils eine Mitgliedsorganisation. Die diesjährige Konferenz veranstalteten die Direktionen Pflege/MTT der Universitätsspitäler Basel, Bern und Zürich.

² Practice Development (Praxisentwicklung; PD) ist eine Methodologie mit Fokus auf personenzentrierte Pflegekultur auf der Basis gemeinsamer Werte und einer von allen geteilten Vision. Vielfältige systematische PD-Methoden und Instrumente stehen zur Verfügung, um die Pflegepraxis kontinuierlich zu verbessern.

«Wir müssen den Autonomie-Status der Pflegefachpersonen verstärken.»

Sandra Merkli, Pflegedirektorin der Universitätsspitäler Genf (HUG)



Krankenpflege
Soins infirmiers
Cure infirmieristiche

unterstützt



www.nursingnow.org



CURAVIVA **weiterbildung**
 Praxisnah und persönlich.

nein!
ich will jetzt
nicht mehr!

Wenn Bewohnerinnen und Bewohner
 den Wunsch nach dem Tod äussern
 19. März 2019, Luzern

www.weiterbildung.curaviva.ch/pflege

CURAVIVA Weiterbildung Abendweg 1 6006 Luzern
 Telefon 041 419 01 72 weiterbildung@curaviva.ch

Zürcher Hochschule
 für Angewandte Wissenschaften

zhaw **Gesundheit**

Jetzt anmelden!

**Master of Science
 in Pflege**

Neu konzipierter Studiengang –
 Studienstart September 2019

Infoveranstaltungen

14. Januar 2019
 11. Februar 2019
 11. März 2019

Jeweils 17.45–19.00 Uhr
 ZHAW, Technikumstrasse 71
 Winterthur

Mehr unter zhaw.ch/gesundheits

2019

ONKOLOGIEPFLEGE KONGRESS
 CONGRÈS SOINS EN ONCOLOGIE
 CONGRESSO CURE ONCOLOGICHE

**Wenn die Chronizität akute Probleme verbirgt
 Quand la chronicité cache des problèmes aigus
 Quando la cronicità nasconde dei problemi acuti**

28.03.2019 – BERN/BERNE/BERNA

Onkologiepflege Schweiz
 Soins en Oncologie Suisse
 Cure Oncologica Svizzera

www.onkologiepflege.ch – www.soinsoncologiesuisse.ch – www.cureoncologica.ch

zhaw Zürcher Hochschule
 für Angewandte Wissenschaften

Soziale Arbeit

**Kompetenz
 beginnt
 mit Bildung.**

Hochschulcampus Toni-Areal, Zürich
www.zhaw.ch/sozialearbeit

Infoabende
 23. Januar 2019
 10. April 2019
 Jetzt anmelden!

DAS Supervision, Coaching und Mediation

In diesem DAS erwerben Sie umfassende Kompetenzen, um Menschen zu beraten und in ihrer Entwicklung zu unterstützen, um die Zusammenarbeit in Teams zu reflektieren, um Einzelpersonen und Gruppen in innovativen Prozessen zu begleiten sowie um Konflikte zu moderieren und Wege aus Krisen zu eröffnen.

Start: 26. August 2019