

ENERGIERÄUBER IM OPS

Edit Bransteter
UniversitätsSpital Zürich



THEMENWAHL

- Warum ich mich mit dem Thema beschäftigt habe
- Wo fließt unsere Energie hin?
- Was raubt uns unnötig die Energie?!
- Was raubt mir die Energie? Wie kann ich das reduzieren, bzw. kompensieren

ZIELFORMULIERUNG

- Was/Wer sind die Energieräuber im OPS ?
Erklärungen
- Sensibilisierung zum Thema
„Energieräuber im OPS“

NUTZEN

- „Hilfe zur Selbsthilfe“
- Anregen zur Selbstreflexion und Selbstkritik
- Entwicklung von „Selbstschutzstrategien“

UMFRAGE 1

schweres Heben
hohe Verantwortung
unnötige Hektik, Lärm
kein Tageslicht
Patientenschicksal
Fluktuation
grosse körperliche Anstrengungen
barscher Umgangston
medizinischer Fortschritt
Überstunden
lange Einarbeitungszeit
ständiges Schritthalten

UNTERTEILUNG

- Energieräuber der körperlichen Kraft:
Auslöser zur körperlichen Müdigkeit
- Energieräuber der psychischen Kraft:
Auslöser zur psychischen Müdigkeit
- Energieräuber mental-intellektuell

UMFRAGE 2

- Alter, Berufserfahrung der Mitarbeitern
- 12 gezielte Fragen über:
 - Arbeitsklima
 - Anerkennung
 - Arbeitsorganisation/ Kommunikation
 - OP-spezifische Arbeitsbedingungen, Weiterbildungsmöglichkeiten
 - Beziehung zu den Patienten im OPS
- Zusatzfrage: „Attraktiver wäre mein Beruf für mich durch...“
- Bemerkungen

AUSWERTUNG

- Lediglich 42% der Mitarbeitenden bekommen genug Anerkennung und sind zufrieden mit der Organisation
- 69% wünschen sich mehr Anerkennung. Wobei diejenigen, die bei der zweiten Frage sich „anerkannt“ fühlten, sich die Anerkennung eher in einer materiellen Form wünschen: Leistungslohn, Freizeitkompensation
- Die jüngeren Mitarbeiter mit weniger Erfahrung im OP fühlen sich weniger anerkannt durch den ärztlichen Dienst und beschreiben die „Arbeitsatmosphäre sei chirurgensabhängig“

AUSWERTUNG



AUSWERTUNG

KÖRPERLICHE MÜDIGKEIT

- „Stehen“ Prophylaxe: Eigenbewegung, Kompressionsstrümpfe, gutes Schuhwerk, Körperbewusstseinstaining
- Schichtdienst Prophylaxe: Lichttherapie
- Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz
Prophylaxe: wenn möglich für die Mittagspause den OP-Trakt verlassen
- Arbeiten ohne Tageslicht Prophylaxe: mindestens 20 Minuten/ halben Tag ans Tageslicht, eine Rotation innerhalb des Teams (Saaleinteilung)

AUSWERTUNG PSYCHISCHE MÜDIGKEIT



AUSWERTUNG

PSYCHISCHE MÜDIGKEIT

- Mangelnde Anerkennung
- „Eine unausrottbare Eigenschaft im Wesen des Menschen ist sein Verlangen nach Anerkennung.“
William James (1842-1910)
- „Der Begriff Anerkennung wird auch als Synonym für Akzeptanz, Lob oder Respekt verwendet.“
=> Entwicklung und Bewahrung des Selbstwertgefühles eines Menschen

Mangelnde Anerkennung



Mangelnde Anerkennung

Mögliche Problemquellen

- Statuskultur, Hierarchie, Machtausübung stehen *Werten und Normen* gegenüber
- Kulturelle Einflussfaktoren auf die Zusammenarbeit
- Kommunikation
- Selbsteinschätzung
- Kohäsion und Attraktion

Mangelnde Anerkennung

- Im OP Team - stark ausdifferenzierte Statuskultur
- Die vorherrschende Hierarchie zwischen den Berufsgruppen => Meinungsäußerung?!
- Kritik im OPS - Top-down Regel hierarchisch, status- und senioritätsbezogen
- Die Möglichkeit Macht auszuüben => Anreiz vs. negative Auswirkungen

Mangelnde Anerkennung

Kulturelle Einflussfaktoren auf die Zusammenarbeit

- mit positivem Einfluss :
Respekt, Toleranz, Rücksichtnahme,
Umgang, Klima
- mit negativem Einfluss:
fehlender Teamgeist, fehlender Respekt,
Klima, Aggression, Schuldzuweisungen

Mangelnde Anerkennung

Kommunikation

- Kommunikation => Einfluss auf die Zusammenarbeit
- mangelnder Informationsfluss = mangelnde Wertschätzung ?!

Mangelnde Anerkennung

Selbsteinschätzung

- Fehlende Übereinstimmungen zwischen Selbsteinschätzung = selbst attestierten Einfluss(Pflegende) und Fremdeinschätzung (Anästhesie, Chirurgen)
=> Konflikte, Frustration, Demotivation

Mangelnde Anerkennung

Kohäsion und Attraktion

- Kleine Teams – Beanspruchung/ Arbeitsbelastung, wenig Fluktuation => Anerkennung des Teams
- Spezialisierte OP-Teams – Exklusivität der Aufgabe, Interaktionshäufigkeit => hoher Kohäsion
=>Anerkennung bei Erfolg sehr hoch
- täglich wechselnde OP Teams => hemmt die Kohäsionsbildung => Anerkennung gering

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

WIE ERREICHEN WIR ANERKENNUNG?



LÖSUNGSVORSCHLÄGE

ANERKENNUNG ERREICHEN

- Eine konstant hohe Pflegequalität erbringen
- Eine hohe Fachkompetenz besitzen und diese à jour halten
- An unserer Teamfähigkeit und sozialen Kompetenzen ständig arbeiten
- Unsere Arbeitsmotivation stärken und zeigen

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

ANERKENNUNG ZEIGEN

- Gegenseitiges Vertrauen und Unterstützung zeigen
- Ein lernförderndes Klima erzeugen: transparente Handlungen, Fragen und Fehlerkultur
- Gezielt auf unseren zwischenmenschlichen Umgang achten

FAZIT

Institutionalisierte Feedbackprozesse garantieren

- regelmässig
- Anerkennung erhaltend
- konstruktiv in vertikaler, horizontaler lateraler Richtung

„Im Alltag nehmen wir so vieles als selbstverständlich hin, dass wir oft vergessen, all denen, die unsere Erfolge erst möglich und unser Leben schöner machen, unsere Anerkennung auszusprechen“
(Dr. Joseph Murphy)



**ENERGY
SUCKERS**

®

Erfreulich...:

73.1% der Mitarbeitern kommen gerne zur Arbeit!



Danke für Eure Aufmerksamkeit



Noch Fragen?