

GePP-Bilanz vorgestellt

Führungskräfte sind entscheidend

Überdurchschnittlich hoch sind die Ausfallzeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in psychiatrischen Pflegeberufen. Vor allem psychische Erkrankungen führen häufig zur Arbeitsunfähigkeit. Vier psychiatrische Fachkliniken in Rheinland-Pfalz, die Rheinhesen-Fachklinik Alzey, die Rhein-Mosel-Fachklinik Andernach, das Pfalzkrankenhaus Klingenmünster und die Universitätsmedizin Mainz, nahmen diese Entwicklungen zum Anlass, eine wissenschaftliche Interventionsstudie auf den Weg zu bringen.

Ziel dieser Untersuchung war es, gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zu entwickeln. Die Unfallkasse Rheinland-Pfalz und das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie förderten das wissenschaftliche Modellprojekt.

Seit Juni 2011 liegen die Ergebnisse vor. „Gesund Psychiatrisch Pflegen, kurz GePP, lautet der Titel des Ge-

machen oder zur Entstehung dieser Erkrankungen beitragen? Welche Verbesserungs- und Veränderungsmöglichkeiten bestehen? Wie kann ein Arbeitgeber oder ein Vorgesetzter dem entgegensteuern? Mit diesen und zahlreichen weiteren Fragen beschäftigte sich die vierjährige Studie.

„Wir freuen uns über die im GePP-Projekt gewonnenen Erkenntnisse und Entwicklungen. Denn die physischen und psychischen Belastungen in Pflegeberufen sind enorm. Im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch der Patientinnen und Patienten werden auch wir uns mit aller Kraft für den Erhalt und die Förderung der Gesundheit der Menschen in diesen Berufen einsetzen“, erklärte Beate Eggert, Geschäftsführerin der Unfallkasse Rheinland-Pfalz und Mitglied im beratenden GePP-Gremium.

„500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf insgesamt 32 Stationen beteiligten sich an diesem vierjährigen

zur Organisationsentwicklung befragten wir die Beteiligten schriftlich und erhielten auf diesem Wege signifikante statistische Nachweise. Da gesundheitsbeeinträchtigende Faktoren, wie z. B. häufige Veränderungsprozesse, Drei-Schicht-Arbeitssystem, Doppelhierarchien und Unterbrechungen im Arbeitsfluss, nicht wesentlich zu verändern sind, lag das Hauptaugenmerk auf einem salutogenen Ansatz, sprich gesundheitsfördernden Maßnahmen“, so Müller weiter.

Als Leitfaden diente das „rokoKom-Konzept“ des Landeskrankenhauses, Träger der Rhein-Mosel-Fachklinik Andernach und der Rheinhesen-Fachklinik Alzey. Der Begriff „rokoKom“ steht für rollenverteilte, kontinuierliche Kommunikation und beinhaltet die patientenbezogene Prozessbegleitung durch Personen aus dem Bereich der Pflege. „Darüber konnten wir die Verantwortungsbereiche, Kommunikationswege und Rollen klarer strukturieren“, ergänzte Frank Müller weiter. Die Ergebnisse waren eindeutig: Die abschließenden Befragungen ergaben, dass die Belastungen, wie Über- oder Unterforderung, zurückgingen, soziale Ressourcen im Kollegenkreis stärker als vorher beansprucht werden konnten, weil unter anderem auch der Austausch besser war. Es gibt keine Zauberkonzepte. Jedoch ist die wichtigste Voraussetzung die Vorbildfunktion und die Haltung der Führungskraft. Die Stationsleitungen haben es in der Hand. Das Projekt macht deutlich, dass die Begleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Führungspersonen in diesen zahlreichen Veränderungsprozessen für gesundheitsförderliche Arbeitsplätze entscheidend ist.

Das „rokoKom-Konzept“ wird inzwischen trägerweit umgesetzt.



Frank Müller erläuterte Einzelheiten der von ihm geleiteten Studie.

sundheitskonzeptes. Das Projektmanagement und die wissenschaftliche Evaluation führte André Hennig durch. Frank Müller, Pflegedirektor und Heimleiter der Rheinhesen-Fachklinik Alzey, der die Studie leitete, erläuterte jetzt Einzelheiten einem interessierten Fachpublikum bei einer Tagung der Unfallkasse Rheinland-Pfalz.

Gibt es arbeitsplatzbezogene Aspekte, die psychiatrisch Pflegenden krank

wissenschaftlichen Modellprojekt“, so Müller. Das erklärte Ziel war und ist, die Attraktivität der Arbeitsplätze zu erhöhen und herauszufinden, was Arbeitgeber und Vorgesetzte tun können, um gesundheitsfördernd einzugreifen. Die Ausgangssituation war in allen Häusern gleich. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des mittleren und des oberen Managements nahmen an Schulungen in der Organisationsentwicklung teil. „Vorwährend und nach den Maßnahmen

Ihr Ansprechpartner:
Dr. Christoph Heidrich
 ☎ 02632 960-254
 c.heidrich@ukrlp.de