

Rückenschmerzen wegen fehlenden Rückhalts?

Autor(en): **Rambaldi, Nadia**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Spitex Magazin : die Fachzeitschrift des Spitex Verbandes Schweiz**

Band (Jahr): - **(2017)**

Heft 3

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-853564>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.



Zehra Celik (l.) und Evelyne Häfliger haben untersucht, wie Pflegefachpersonen ihre Ressourcen stärken können. Bild: RA

Rückenschmerzen wegen fehlenden Rückhalts?

Zehra Celik und Evelyne Häfliger haben eine Masterarbeit über Stressoren und Ressourcen in der ambulanten Pflege geschrieben. Die Arbeit erhielt die Bestnote 6 und könnte als Grundlage für eine Verbesserung der betrieblichen Gesundheitsförderung dienen.

«Wenn ich nichts von meinen Mitarbeitenden höre, ist alles gut,» sagen sich viele Vorgesetzte, egal in welcher Branche. Im Arbeitsbereich der Spitex hat diese Einstellung aber weitreichendere Folgen, denn die meisten Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit und sind während ihrer Arbeit ständig allein unterwegs. Wie erhält man so die Wertschätzung für die eigene Arbeit? «Man sollte den Angestellten aktiv Anerkennung und Wertschätzung zeigen und nicht erst dann eine Rückmeldung geben, wenn darum gebeten wird», ist Zehra Celik überzeugt. Sie hat zusammen mit Evelyne Häfliger in ihrer Masterarbeit Stressoren und Ressourcen bei Pflegefachpersonen der Spitex untersucht. Sie haben analysiert, wie Pflegefachpersonen in der ambulanten Pflege entlastet und ihre Ressourcen gestärkt werden können. Führen beispielsweise eine hohe Arbeitsbelastung, emotionale Dissonanz und qualitätsgefährdender Zeit-

druck zu Burnout, Rückenschmerzen, Unfällen, Fehlern, tiefer Arbeitszufriedenheit oder gar zur Kündigung? Und wie können die Ressourcen Anerkennung, Gemeinschaftsgefühl und Handlungsspielraum dem entgegenwirken? Genau das beantwortet ihre Masterarbeit, welche die beiden Psychologinnen am Institut für Psychologie der Universität Bern eingereicht haben.

20-seitiger Fragebogen

Zehra Celik arbeitet seit über drei Jahren bei der Spitex Zürich Limmat, Zentrum Rigiplatz. Sie kennt den Arbeitsalltag der Spitex, die körperliche Erschöpfung, den Zeitdruck und auch das fehlende Gemeinschaftsgefühl, das sich einstellt, wenn man Teilzeit arbeitet und immer alleine unterwegs ist. «Das hat sich natürlich geändert, nachdem ich mein Arbeitspensum erhöht habe und nicht nur am

Wochenende arbeitete», erklärt Zehra Celik. Evelyne Häfliger hingegen hat in der stationären Pflege ähnliche Probleme miterlebt. Im Gegensatz zum ambulanten Bereich wurde aber im stationären Bereich schon relativ viel geforscht. Diese Erfahrungen haben die beiden dazu bewogen, diese Masterarbeit zu schreiben. Es ist eine der wenigen Forschungsarbeiten, die sich den Arbeitsbedingungen der ambulanten Pflege in der Schweiz widmen. Für ihre empirische Untersuchung haben sie einen 20-seitigen Fragebogen erstellt. 125 Spitex-Pflegefachpersonen der Spitex Zürich Limmat haben ihn ausgefüllt. Manche Ergebnisse waren vorhersehbar, manche wiederum überraschten: «Fehlendes Gemeinschaftsgefühl kann beispielsweise zu Rückenschmerzen führen, das ist schon erstaunlich», erzählt Evelyne Häfliger.

Gemeinsam stark

Allgemein habe das Gemeinschaftsgefühl grosse Auswirkungen auf die Arbeit eines Mitarbeitenden. «Wer sich während der Arbeit nicht wohl fühlt, riskiert Unfälle und vergisst Dinge, die er sonst nicht vergessen würde», sind die beiden Psychologinnen überzeugt. Auch der Zeitdruck hat Einfluss auf die Arbeit der Spitex-Fachpersonen: «Von einem Klienten zum nächsten zu rennen ist stressig. Man sollte Pufferzeiten zwischen den Klienten schaffen. Bereits einige Minuten mehr und die Qualität der Pflege profitiert enorm», erklärt Evelyne Häfliger. Auch ein intaktes Gemeinschaftsgefühl hilft, resistenter gegen Stressoren zu sein. In diesem Punkt hat die Masterarbeit von Zehra Celik und Evelyne Häfliger bereits Wirkung gezeigt: Die Spitex Zürich Limmat hat für ihre Mitarbeitenden die Kommunikations-App Qnnect (siehe Kasten) eingeführt. «Indem diese App den Austausch zwischen den Mitarbeitenden ermöglicht, stärkt sie das Gemeinschaftsgefühl», erklärt Zehra Celik. Aber auch ausserbetriebliche Aktivitäten wie gemeinsame Grillabende festigen das Gemeinschaftsgefühl und machen einen stark für die Tücken des Arbeitsalltags. Sich gegenseitig für die Arbeit loben ist ebenfalls hilfreich. Das sollte durch die Vorgesetzten gefördert werden, indem sie selber aktiv loben, im Sinne eines Rollenmodells: «Pfleger im ambulanten Bereich sind sehr isoliert in ihrer Arbeit. Deswegen ist es umso wichtiger, ein Wohlfühlklima und ein Zusammengehörigkeitsgefühl zu schaffen», ergänzt Evelyne Häfliger. Doch die Arbeit für die Spitex generiert auch Ressourcen, zum Beispiel Handlungsspielraum. Die Auswertung der 125 Fragebögen hat gezeigt, dass die Mitarbeitenden sehr zufrieden sind mit dem Handlungsspielraum ihrer Arbeit. «Ambulant Pflegenden haben mehr Spielraum in der Gestaltung ihrer Arbeitsabläufe. Das ist ein positiver Aspekt, den man aufrechterhalten oder sogar ausbauen kann», erklärt Evelyne Häfliger. Ein weiterer Schritt wäre, die Auswahl zwischen Pflegefachperson und Klient etwas besser zu steuern, damit es auch zwischenmensch-

lich passt. Das ist in der Praxis zwar schwierig umzusetzen, aber «wenn es zwischen Pflegendem und Klient besser harmoniert, profitieren alle davon», ist Celik überzeugt.

Positive Rückmeldungen

Stressoren wie Rückenschmerzen sind in der ambulanten Pflege leider häufig anzutreffen, die Ursachen sind sehr unterschiedlich. Sie können durch die körperliche Arbeit mit den Klienten auftreten, aber eben auch das Resultat von fehlender Anerkennung und fehlendem Gemeinschaftsgefühl sein. Eine mögliche Lösung wäre eine Kooperation zwischen Basis-Organisation und Fitnesscenter.

Nach Abschluss ihres Masterstudiums arbeitet Zehra Celik nun in einer Praxis als Psychologin und tritt eine Weiterbildung im Bereich Psychotherapie an. Für die Spitex Zürich Limmat ist sie noch bis Ende Juni als Projektmitarbeiterin tätig. Evelyne Häfliger hat ebenfalls Interesse an einer Psychotherapie-Weiterbildung, sammelt aber vorerst noch berufliche Erfahrungen in anderen Bereichen. Auf die Bestnote 6 ihrer Masterarbeit sind die beiden stolz, aber «uns war vor allem wichtig, dass die Arbeit für die Praxis relevant ist und einen konkreten Nutzen hat. Den positiven Rückmeldungen nach scheint uns das gelungen zu sein.»

Nadia Rambaldi

Pilotprojekt Qnnect

red. Die Spitex Zürich Limmat hat im Februar die Kommunikations-App Qnnect eingeführt. Das erste Jahr dient auch als Pilotjahr und soll zeigen, ob die Mitarbeitenden diesen Kanal überhaupt zu schätzen wissen. Die Mitarbeitenden können sich in formellen, nach Arbeitsbereichen eingerichteten Chat-Gruppen und in persönlichen Chat-Gruppen austauschen. Weitere Features der App sind der Bereich Lernen, der kurze Quiz beinhaltet und der Newsfeed. Der Newsfeed bietet Informationen, die früher in Newslettern, über die «schwarzen Bretter» in den Zentren oder über die Beilage in Lohnbriefen kommuniziert wurden. Für Camilla Gruschka, Leiterin Personal und Kommunikation, stellt die App ein hilfreiches Instrument für die interne Kommunikation dar: «Die App ist ein interaktiver Kanal zu all unseren Mitarbeitenden. Wir können zeitnah bis an die Basis kommunizieren und bekommen dadurch auch mit, welche Themen die Mitarbeitenden beschäftigen. Damit ist die App auch ein Stimmungsmesser unter den Mitarbeitenden.» Über 60% der Mitarbeitenden der Spitex Zürich Limmat nutzen die App bereits aktiv.

Kosten

Das Starterpaket für Organisationen bis 200 Personen kostet 299 Franken pro Monat, inklusive 20 User-Lizenzen. Jeder weitere User kostet zusätzlich.

www.qnnect.com/gesundheit