

Vera Hofstetter

stellv. Stationsleitung Operative Intensiv, KH der Barmherzigen Schwestern Linz/Österreich
 veronika.hofstetter@bhs.at



Birgit Treffner

Pflegedienstleitung
 am BAPH Eferding/Oberösterreich



Mitarbeiterereinschulung im Intensivbereich – Sinn oder Unsinn?

Ein neues Teammitglied beginnt seine Arbeit an der Abteilung. In wenigen Monaten soll selbstständig gearbeitet und die anfallende Arbeit problemlos bewältigt werden. Ungewissheit. Was wird von mir erwartet? Was "halten" die Kollegen von mir? Führe ich die mir übertragenen Arbeiten korrekt aus? Fragen über Fragen ... nicht immer sehr viele und wenn, dann oft dahingehende Antworten. Um die Probleme neuer Mitarbeiter, die wohl fast jeder aus seiner eigenen beruflichen Karriere kennt, in den Griff zu bekommen, bildete sich an der Operativen Intensivstation des Krankenhauses der Barmherzigen Schwestern Linz im Jahr 2002 ein Projektteam (V. Hofstetter, E. Resch, M. Mandl, B. Treffner) mit dem Ziel, ein Konzept für die strukturierte Einführung neuer Mitarbeiter zu entwickeln. Als Ergebnis des Projekts erhält nun jeder neue Mitarbeiter zu Arbeitsbeginn eine Arbeitsmappe, die sowohl die theoretischen als auch die praktischen Grundlagen für eine strukturierte Einführung an der Abteilung enthält.

Die Arbeitsmappe enthält Unterlagen zur praktischen Unterweisung in Form von Checklisten zu folgenden Themen:

1. Die häufigsten Krankheitsbilder
2. Die wichtigsten diagnostischen Maßnahmen
3. Die wichtigsten therapeutischen Maßnahmen
4. Die Geräte auf der Intensivstation
5. Die wichtigsten Medikamente
6. Grundsätzliche Absprachen, Vereinbarungen u. Vorgehensweisen

7. Rechtliche Grundlagen
8. Fachliche Grundlagen und Teamfähigkeit

Die Einarbeitungsphase wurde in 2 Teile gegliedert. Im ersten, dem theoretischen Teil, werden wichtige Grundlagen für die Arbeit am Intensivpatienten gemeinsam erarbeitet beziehungsweise wird Wissen aus der Ausbildung aufgefrischt. Im zweiten praktischen Ausbildungsteil wird theoretisches Wissen im Arbeitsalltag vermittelt, wobei der neue Mitarbeiter von jeweils einem Mitglied der Mentorengruppe begleitet wird. 3 Monate lang arbeiten Einzuschulender und Mentor gemeinsam, dann beobachtet der Mentor die Arbeit des neuen Kollegen aus dem "Hintergrund", steht mit Rat und Tat zur Seite, kontrolliert und macht wenn nötig, Verbesserungsvorschläge.

Abb. 1

	☺	☺☹	☹☹	☹
1. Wissen um räumliche Gegebenheiten				
2. Wissen um routinemäß. zeitliche Abläufe				
3. Wissen um das Dokumentationssystem				
4. Wissen um die häufigsten Krankheitsbilder				
5. Wissen um die häufigsten diagnostischen Maßnahmen				

Eine Einschulungsphase von 6 Monaten hat sich für neue Mitarbeiter auf der Intensivstation in letzter Zeit am besten bewährt. Zur Hälfte, also nach 3 Monaten und zum Ende, nach 6 Monaten findet jeweils ein sogenanntes Coachinggespräch zwischen dem Einzuschulenden und Mitarbeitern der Mentorengruppe statt, in dem die vergangene Ein-

schulungsphase kritisch beleuchtet wird. Es werden Ziele für die folgenden Wochen erarbeitet, Probleme angesprochen und Lösungen gesucht. Für die Coachinggespräche gibt es ebenso wie für die Einarbeitung eine Checkliste, die sich in der Arbeitsmappe befindet und dem Mitarbeiter eine Vorbereitung auf das Gespräch ermöglichen soll. Der Termin wird 2 Wochen vor dem Gespräch bekannt gegeben um allen Beteiligten Zeit zur Vorbereitung zu geben. Durch die Arbeitsunterlage werden Unsicherheiten beseitigt, da im Vorhinein feststeht welche Themen angesprochen werden. Um ein besseres Bild zu vermitteln nun ein Auszug aus dem Coachingbogen: Abb.1. Zur Erklärung: Bei der Beurteilung wurde bewusst auf die Nennung von Ziffern im Sinne des Schulnotensystems verzichtet, stattdessen wurden "Gesichtssymbole"

eingesetzt. Wesentlich ist, ob das Ergebnis grundsätzlich positiv (linke zwei Spalten) oder als negativ (rechte zwei Spalten) zu beurteilen ist. Um sicherzugehen, dass unter den verwendeten Begriffen alle Beteiligten das idente verstehen, werden in einem Anhang zum Bogen alle vorkommenden Kriterien erläutert.

Dieser Artikel ist ein freier Auszug aus dem Buch "Schulung und Coaching in der Gesundheits- und Krankenpflege, Peinbauer, Mandl, erschienen Dezember 2002 im Springer Verlag.

Zielvereinbarungen von Seiten des Mitarbeiters

Abb. 2.: Die einzelnen Punkte des Gespräches sind durchnummeriert, im Bedarfsfall wird sofort von den beiden Gesprächsteilnehmern die entsprechende Zielvereinbarung definiert und im Anhang schriftlich festgehalten. Beim obigen Beispiel handelt es sich um den Punkt 9 = Kritikfähigkeit aktiv und passiv und um Punkt 16 = Dienstübergabe aktiv und passiv.

Resümee

Wir praktizieren dieses System an unserer Abteilung nun seit rund einem Jahr mit gutem Erfolg im Sinne einer qualitativen Verbesserung der Mitarbeiterausbildung und damit einem wertvollen Beitrag zur Personalentwicklung. Nach den Erfahrungen der letzten Monate ist eine strukturierte Mitarbeitererschulung sowohl vom wirtschaftlichen als auch vom menschlichen Aspekt gesehen eindeutig eine sinnvolle Investition um

Pflege von hoher Qualität geleistet von motivierten Mitarbeitern leisten zu können.

1. WISSEN UM RÄUMLICHE GEGEBENHEITEN
Findet sich der Mitarbeiter (MA) auf der Operativen Intensiv räumlich zurecht, weiß er wo er was findet.
2. WISSEN UM ROUTINEMABIG ZEITLICHE ABLÄUFE
Visitenzeiten, Patientenlagerung, Bilanzzeit, Pausenregelung, Therapiezeiten etc.
3. WISSEN UM DAS DOKUMENTATIONSSYSTEM
Was wird wo und wann dokumentiert

Abb. 2

Punkt	Vereinbarung
9	K.S. versucht vermehrt aktiv Kritik zu äußern
16	K.S. fragt bei Unklarheiten während der Dienstübergabe
	verstärkt nach um ein vollständiges Bild vom Zustand des Pat. zu erhalten

OFFENLEGUNG NACH § 25 MEDIENGESETZ

Medieninhaber (Verleger):

österreichischer Gesundheits- und Krankenpflegeverband, Mollgasse 3a, 1180 Wien, Amtsbestätigung Nr. IV-SD 2568/VVM/2000

Vorstandsmitglieder/ Bundesvorstand:

Präsidentin: Christine Ecker MAS
1. Vizepräsidentin: Mag. Dr. iur. Gertrude Allmer
2. Vizepräsidentin: Franziska Perhab

Weitere gewählte Mitglieder des Bundesvorstandes:

Peter Gobswainer, Peter Kalman, Walter Böhm, Josef Floß, Eva Kurzl, Eva Ganglberger, Petra Kreitner; Revisoren: Manfred Ainodhofer, Heinz Sailer

Grundlegende Richtlinien des Mediums:

Die österreichische Pflegezeitschrift ist das offizielle Organ des österreichischen Gesundheits- und Krankenpflegeverbandes. Die österreichische Pflegezeitschrift informiert über fachspezifische Themen, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Ziele, Methoden, Neuerungen und wissenschaftliche Erkenntnisse der Gesundheits- und Krankenpflege. Sie wendet sich an die Mitglieder des österreichischen Gesundheits- und Krankenpflegeverbandes, an Abonnenten und an in- und ausländische Berufsverbände sowie Interessenten.

TREFFEN DER BUNDES - ARGE der Pflegedienstleitungen für stationäre geriatrische Einrichtungen

Ruth Weininger

In Zell am Moos fand vom 6. und 7. März 2003 bereits das 13. Treffen der Bundes-ARGE der Pflegedienstleitungen für stationäre geriatrische Einrichtungen statt. Die Teilnehmer waren: Hella Manger-Kogler, Christine Ecker MAS, Monika Mikula, Christian Pamper, Judith Polat-Firtinger MAS, Maria Konrath, Veronika Scheiwein, Sonja Nader, Claudia Türk, Adelheid Perwein, Franz Wartbichler, Klaus Rainer, Herbert Schauer, Barbara Klammer, Elisabeth Rosak, Susanne Stazel, Ruth Weininger. Diesmal war der Gedankenaustausch nicht nur mit den Kollegen aller Bundesländer möglich, sondern wir freuten uns die Präsidentin des OGKV, Frau Christine Ecker in unserer Mitte begrüßen zu dürfen. Sie informierte uns über ihre Ziele in dieser Funktion und bereicherte mit ihren Stellungnahmen die Arbeitssitzung und die geführten Diskussionen bis in die Abendstunden. Herzlich gratulieren wir PDL Frau Vero-

nika Scheiwein (Stmk.) zu ihrem Ruhestand und freuen uns, sie auch weiterhin als Ehrenmitglied in unserer Runde beibehalten zu können. Die Inhalte waren breit gefächert, einerseits konnten wir die Präsentation einer EDV unterstützten Patientendokumentation der besonderen Art kennen lernen und andererseits befassten wir uns mit den Entwürfen des Heimaufenthaltsgesetzes oder des Sozialbetreuungsberufegesetzes und klärten Rechtsfragen in Bezug auf Freiheitsentziehende Maßnahmen mit Hr. Dr. Klaushofer (Jurist) und mit Hr. Mag. Krammer (Sachwalter). Für Interessierte kann das Protokoll der ARGE-Sitzung auf www.oegkv.at des OGKV nachgelesen werden. Danke an die ARGE Vorsitzende Frau Hella Manger-Kogler, die diese Tagung wieder perfekt organisiert hat und uns trotz eines sehr dichten Programms ein Klima zum Wohlfühlen vermitteln konnte.

