

Newsletter Pflegeforschung für das Pflegemanagement

Newsletter-Management

Kiel und Lübeck im März 2021

▷ Für Euch gelesen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hier ist ein neuer Newsletter für das Pflegemanagement im UKSH. Themen sind diesmal Evaluierung von Fortbildungskonzepten, Lessons learned, Stressbewältigung und Faktoren, die Einfluss auf den Entschluss von Pflegenden haben, ein Unternehmen zu verlassen. Sollte es bestimmte Themen oder Fragestellungen geben, die wir bevorzugt behandeln sollen, so freuen wir uns darüber und bitten um eine formlose E-Mail.

Viel Spaß beim Lesen wünschen Susanne Krotsetis und Peter Nydahl

Ein neues Fortbildungskonzept evaluieren

Als PflegewissenschaftlerInnen werden wir mitunter gebeten, bei der Evaluation von Projekten zu unterstützen. Meistens geht es um die Identifizierung geeigneter Kennzahlen sowie eine Beratung in wissenschaftlichen Methoden. Ein besonderes Projekt war der Wunsch der Teamleitung der HNO-Station V. Römer, das gesamte Team im laufenden Betrieb in Kinästhetik zu schulen und dies zu evaluieren! Das Konzept ist einfach und überzeugend: Fortbildungskurse finden oftmals in Fortbildungszentren statt und das Personal muss dafür freigestellt werden, was nicht immer möglich ist. Die Idee war vielmehr, den Kinästhetikkurs auf Station zu holen und Pflegenden in der Übergabezeit von qualifizierten Trainerinnen schulen zu lassen; weiterhin konnten PatientInnen nach Zustimmung teilnehmen, bzw. das Erlernte mit ihnen geübt werden. Die Teamleitung hat dann mit Unterstützung des Pflegemanagements und ihrem Team ein Pilotprojekt gestartet und einen Projektplan für einige Monate entwickelt.

Pflegewissenschaftlich lässt sich so ein Projekt kaum anhand von reduzierter Liegedauern oder Decubitusraten auswerten, weil die Zeit und Bedingungen dafür nicht ausreichen. Gerade in Innovationsprojekten ist es hingegen wichtig, die Machbarkeit einer Intervention zu überprüfen und dies wird anhand einfacher Parameter getestet: a) Projektdurchführung: Anzahl der geplanten vs. tatsächlich durchgeführten Schulungen; b) Umsetzung: prozentualer Anteil der Pflegenden von der Gesamtanzahl, die an den Schulungen teilnehmen konnten; und c) Sicherheit: Anzahl an unerwünschten Sicherheitsereignissen bei Pflegenden bzw. PatientInnen während der Schulungen, definiert als blaue Flecken, Stürze, Brüche, Krankmeldungen. Weitere Parameter waren eine Veränderung der Bewegungskompetenz durch einen vorhandenen Evaluationsbogen der Kinästhetik sowie eine Analyse der Pflegedokumentation im Hinblick auf Kernbegriffe der Kinästhetik im Vergleich vorher/nachher. Damit konnten verschiedene Parameter entwickelt werden, die aus Routinedaten generiert werden können und datenschutzrechtlich keine Kopfschmerzen verursachen. Im Ergebnis war die Projektdurchführung erfolgreich: es konnten wie geplant über drei Monate 30 theoretische und 8 praktische Einheiten unterrichtet werden, es mussten dafür keine Dienstpläne geändert werden, es gab keine Zeitverzögerungen.

Das Projekt war umsetzbar: über 90% des Personals konnte geschult werden. Das Projekt war sicher: keine Pflegenden oder PatientInnen erlitt während der Schulungen ein unerwünschtes Ereignis. Weiterhin konnte eine Zunahme der Bewegungskompetenz bei Pflegenden beobachtet werden. Die Analyse der Pflegedokumentation war aufgrund des Einflusses von Auszubildenden schwierig und erwies sich als „Outcomeparameter“ in dieser Form ungeeignet. Insgesamt kann das Projekt Fortbildung auf Station als machbar und sehr erfolgreich bezeichnet werden. Mittlerweile hat das Projektteam dazu auch einen Film und eine Veröffentlichung herausgegeben. Das Konzept wird nun auf weitere Stationen ausgerollt. (PN)

Quelle: Römer V, Graviat C, Kiens M, Malanda J, Püttjer A, Sieverding C, Nydahl P. Kinästhetik-Schulung im Regelbetrieb. Die Schwester Der Pfleger 2021 (2): 70-73



<https://www.bibliomed-pflege.de/sp/artikel/42465-kinaesthetik-schulung-im-regelbetrieb>



Film: www.youtube.com/watch?v=7i7UA3htVhs

Pandemie: Lessons learned

Die Pandemie ebbt (hoffentlich) langsam ab und es ist an der Zeit, die Prozesse zu reflektieren: was haben wir aus der Pandemie gelernt? Sind wir auf eine weitere Krise vorbereitet? Es gibt hier keine besondere wissenschaftliche Methode, wie und anhand welcher Kriterien Pandemien evaluiert werden sollten. Harris und Adalja (2021) reflektieren die Covid-19-Krise am Beispiel der Intensivstationen und beleuchten dabei verschiedene Aspekte, die eine Steilvorlage für eine Reflektion im eigenen Haus und Bereich sein können: a) Infektionskontrolle: gab es ausreichende Schutzkleidung, Dekontaminationsressourcen, Möglichkeiten von Kohortenisolation und Einzelzimmern, Besucherregelungen, Schutz des Personals, Impfungen; b) Kommunikation: Frequenz, Formen, Inhalte, Adressaten inkl. versch. Ebenen, Freigabe vs Geheimhaltung, intern vs extern/Presse, c) Kapazitäten schaffen: gab es ausreichende und min. 20% zusätzliche Betten, Personal, Material und Systemflexibilität (EDV, Patienten- und Personalverwaltung, Bettenbelegung, zugeordnete Bereiche, geplante Eingriffe, Erlöse); d) Personalführung: gab es ausreichendes Personal, Kommunikation, Umverteilung, Rekrutierung, Ausfallmanagement, psychosoziale Personalunterstützung, e) transparenter und reflektierter Umgang mit Werten, ethischen Konflikten und überflüssiger Versorgung; und f) suffiziente Lenkung der Patientenströme, v.a. externe Aufnahmen und Verlegungen von infektiösen vs. nicht-infektiösen PatientInnen. Jeder Aspekt a-f kann mit den einfachen Fragen: was ist gut gelaufen, was sollte sich so nicht wiederholen und was können wir nächstes Mal besser machen? reflektiert werden. Nach der Pandemie ist vor der Pandemie (PN).

Quelle: Harris G, Adalja A. ICU preparedness in pandemics: lessons learned from the coronavirus disease-2019 outbreak. *Curr Opin Pulm Med.* 2021 Mar 1;27(2):73-78. doi: 10.1097/MCP.0000000000000749.

Stressbewältigung und die Rolle auf die Schlafqualität und das Essverhalten von Pflegepersonal

Der Dienstplan von Pflegepersonal beinhaltet häufig Stressquellen aufgrund der Anzahl oder den Schichtabfolgen (z.B. Schaukeldienste), die sich aus dem Arbeitskontext ergeben, so dass es notwendig ist, sicherzustellen, dass Ruhe- und Essgewohnheiten von Pflegenden zu einem gesunden Lebensstil beitragen. Das Ziel der Studie von Linares et al. (2019) war es, den Effekt zu analysieren, den Schlafqualität auf unkontrolliertes und emotionales Essen von Pflegefachkräften hat. Zur Messung des unkontrollierten und emotionalen Essens wurde der Three-Factor Eating Questionnaire-R18, zur Messung der Schlafqualität der Pittsburgh Sleep Quality Index und zur Messung der Stressmanagement-Komponente der emotionalen Intelligenz der EQ-i-20M eingesetzt. Es wurde eine Stichprobe von n=1073 Pflegenden im Alter von 22 bis 57 Jahren untersucht. Ergebnisse: Das Hauptergebnis dieser Studie war, dass Stressmanagement ein Mediator für den Effekt der Schlafqualität sowie auf unkontrolliertes und emotionales Essen war. Außerdem konnten niedrige Werte für Schlafprobleme mit hohen Werten für Stressmanagement in Verbindung gebracht werden. Die Ergebnisse zeigten ebenfalls eine starke negative Assoziation zwischen Stressmanagement und unkontrolliertem und emotionalem Essen. **Schlussfolgerungen der Autoren:** *Die Ergebnisse sollten unter dem Gesichtspunkt der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz sowie der Verbesserung des psychosozialen Wohlbefindens von Pflegefachkräften und der Steigerung der Qualität der Patientenversorgung diskutiert werden. (SK)*

Quelle: Gázquez Linares, J. J., Pérez-Fuentes, M. D. C., Molero Jurado, M. D. M., Oropesa Ruiz, N. F., Simón Márquez, M. D. M., & Saracostti, M. (2019). Sleep quality and the mediating role of stress management on eating by nursing personnel. *Nutrients*, 11(8), 1731.

Einfluss von Motivationsfaktoren auf die Absicht von Pflegenden, das Krankenhaus zu verlassen

Die Bindung von Pflegenden an das Unternehmen ist für eine sichere Patientenversorgung wichtig. Es ist unbekannt, ob Sinn und Freude an der Arbeit, berufliche Ermüdung, Arbeitszufriedenheit und Erfahrungen mit unprofessionellem Verhalten die Fluktuationsabsichten von Pflegenden vorhersagen. Rutledge et al. (2021) haben in ihrer Arbeit den Einfluss von Faktoren hinsichtlich der Mitarbeiterbindung von Pflegenden untersucht. Diese Querschnittsstudie umfasste Aussagen von n=747 examinieren Pflegenden aus zwei Krankenhäusern im Südwesten der USA. Die Messungen umfassten Umfragen zur Erfassung von Sinn und Freude an der Arbeit, Arbeitszufriedenheit, beruflicher Ermüdung und der Belastung durch unprofessionelles Verhalten. Ergebnisse: In der Strukturgleichungsmodellierung war eine größere chronische berufliche Ermüdung der stärkste und der (fehlende oder negative) Sinn und Freude an der Arbeit der nächststärkste Prädiktor für die Fluktuationsabsicht von Pflegenden. Obwohl signifikant, waren Arbeitszufriedenheit und akute berufliche Ermüdung schwache Prädiktoren. Die Erholung zwischen den Schichten sagte über die Absicht, das Unternehmen zu verlassen, nicht voraus. **Schlussfolgerung der Autoren:** *Dies ist die erste Studie, die chronische Erschöpfung und Sinn und Freude bei der Arbeit als signifikante Prädiktoren für die Fluktuationsabsicht von Krankenschwestern identifiziert.*

Implikationen für das Pflegemanagement (der Autoren): Es wird empfohlen, Praktiken einzusetzen, welche die chronische berufliche Ermüdung verringern und Sinn und Freude an der Arbeit erhöhen, um die Bindung des Pflegepersonals zu verbessern. **Kommentar:** *vermutlich ist eine regelmäßige Aufnahme/Messung der „beruflichen Ermüdung“ bisher noch nicht regelhaft im Pflegemanagement etabliert. Es gibt aber Studien, die aufzeigen, dass Maßnahmen wie mögliche (ggf. individuelle) Dienstplanänderungen (Folge-Dauer von Einsätzen/Schichten), Möglichkeiten der Pausengestaltung und Angebote des Gesundheitsmanagements einen positiven Einfluss auf „berufliche Müdigkeit“ haben können. (SK).*

Quelle: Rutledge, D. N., Douville, S., Winokur, E., Drake, D., Niedziela, D. (2021). Impact of Engagement Factors on Nurses' Intention to Leave Hospital Employment. Journal of Nursing Management.

Pflegeforschung UKSH: Peter.Nydahl@uksh.de, Susanne.Krotsetis@uksh.de

Bisherige Newsletter: <https://www.uksh.de/krankenpflege/Pflegeforschung/Newsletter.html>

