

Teamgeist und Wertschätzung

Prim. Dr. Ali Abri



Durch die Erweiterung des Leistungsspektrums und der Patientenzahl sind wir auf der Augenabteilung mit großen logistischen und personellen Herausforderungen konfrontiert, dies implizierte die apparative Erweiterung, sowie auch Aufstockung der personellen Ressourcen.

Im Rahmen meiner beruflichen Laufbahn bin ich mit unterschiedlichen medizinischen Versorgungssystemen in Kontakt gekommen (München, London, USA, Skandinavien), wo ich durchwegs

vom Stellenwert und der Hilfeleistung des nicht ärztlichen Personals angetan war, insbesondere das Wort „Nurse“ hat eine hochwertigere Bedeutung als bei uns.

Mit DGKP Sanda Bilic, der jungen Bereichsleiterin der Augenabteilung bin ich auf eine kongeniale Partnerin gestoßen, die auch in die gleiche Kerbe schlug. Nach viel Brainstorming und Meinungsaustausch haben wir beschlossen, das Pflegepersonal, von dessen Potential wir überzeugt waren, intensiver in medizinische Abläufe einzubinden. Zuvor war die Einbindung der Orthoptistinnen und in weiterer Folge einer Optikerin sehr erfolgreich.

Wir haben versucht und gelernt, sehr behutsam unsere Mitarbeiterinnen (Ärzt, DKGS) an Bord zu holen. Dies hieß, Aufgabenbereiche, Letztverantwortung (beim Arzt) und Rechtssicherheit genau zu definieren. Dabei sind wir intensiv von Pflegedirektion, Geschäftsführung und ärztlicher Leitung unterstützt worden. Die initiale Skepsis ist einer Motivation und Aufbruchsstimmung gewichen.

Es war und ist eine Freude, das hohe fachliche Potential der DGKP sowie deren Freude an der Arbeit und an Fortbildungen zu sehen. Gesteigerter Teamgeist und gegenseitige Wertschätzung sind die Früchte daraus. Den ÄrztInnen wird somit der Rücken für erweiterte und spezielle Aufgaben freigehalten.

An dieser Stelle nochmals Danke!

die Pflegekräfte eine neue Chance, mehr Verantwortung zu übernehmen und einen eigenständigen komplexen Aufgabenbereich zu entwickeln, der sie im Berufsalltag fordert. All diese Merkmale führen laut Arbeitspsychologen zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, was sich auch in diesem Fall bestätigt hat. Plötzlich war der Alltag erfüllt mit interessanten Aufgaben. Natürlich hat es einige Zeit gedauert bis alle DGKP die notwendige Expertise erreichten, was mit Hilfe von für jedes Gerät angefertigten Standards beschleunigt wurde. Diverse Schulungen durch Ärzte gaben den Mitarbeitern Sicherheit im Umgang mit den Geräten sowie das erforderliche Fachwissen.

Anfangs waren Widerstände genauso ein Thema wie Ängste, den neuen Aufgaben nicht gewachsen zu sein. Deshalb war es wichtig, ein strukturiertes Einschulungskonzept zu entwerfen und nach diesem zu schulen. In jedem Team gibt es Mitarbeiter, die neugierig sind auf die neuen unterschiedlichen Aufgaben und somit Pionierarbeit leisten. Es war von Vorteil, dass auch ich als Bereichsleitung gemeinsam mit den Ersten die neuen Tätigkeiten genauso erlernte, um ein besseres Verständnis für meine Mitarbeiter und deren Sorgen und Ängste zu haben. Gewisse Schwachstellen und Erschwernisse kann man am Besten erkennen, wenn man selbst mit diesen konfrontiert wird. Ich möchte hiermit sagen, dass nicht alles von Beginn bestens funktioniert hat, aber wenn man dran bleibt und ständig am Optimieren ist, kann man schon sehr bald Früchte ernten.

Den Höhepunkt hat dann die Übernahme der FLA (Fluoreszenz-Angiographie) ergeben. Zu diesem Zeitpunkt konnten die

