Magdalena Pilz-Gerhardinger
Dr. med.

Zeitdruck im Krankenhaus – Erleben, Lösungen und Hindernisse

Promotionsfach: Medizinische Psychologie
Doktorvater: Prof. Dr. rer. soc. Dipl.-Psych. Jochen Schweitzer-Rothers

Zeitdruck kann heute als alltagsrelevantes, schwierig zu lösendes Problem in deutschen Krankenhäusern angesehen werden. Arbeiten unter permanentem Stress wirkt sich auf die Versorgungsqualität der Patienten, aber auch auf die Gesundheit der Mitarbeiter aus. Umso dringlicher erscheint der Handlungsbedarf nach zeitlicher Entlastung, die jedoch in der Praxis häufig unterbleibt.

Vor diesem Hintergrund wurde in der hier vorliegenden Arbeit versucht, Antworten auf die Fragen zu bekommen, wie Zeitdruck im Arbeitsalltag empfunden wird, welche Lösungsansätze es gibt und welche Hindernisse einer effektiven Umsetzung dieser im Wege stehen. Dies wurde durch Einsatz verschiedener Untersuchungsinstrumente – darunter das leitfadengestützte Experteninterview als zentraler Bestandteil – erreicht, die beispielhaft für Kliniken der Maximalversorgung auf einer herzchirurgischen Normal- und Intermediate Care Station eines Universitätsklinikums angewandt wurden.

Das Erleben von Zeitdruck wurde in den Interviews mit Ärzten und Pflegekräften bestätigt. Einigkeit bestand darüber, dass die Liegezeitenverkürzung und der demografische Wandel mit Zunahme der multimorbiden, hochbetagten Patienten einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung des Arbeitspensums darstellen. Als zusätzliche Stressoren agieren die hohen Erwartungen an die eigene Arbeitsleistung, die unter den gegebenen zeitlichen Restriktionen nicht erfüllt werden können und jenes Patientenkollektiv, das die Zuwendung des Stationsteams vehement einfordert.

Bei Erhebung von Lösungsansätzen zeigte sich, dass Pflegekräfte und Ärzte nur selten spezifische, situationsadaptierte Bewältigungsstrategien anwenden, sondern vielmehr versuchen, über eine Beschleunigung des Arbeitstempos oder einen Maßnahmenverzicht ihren Alltag zu bewältigen. Die Anwendung individueller, an persönlichen Zielsetzungen orientierter Lösungsstrategien zeigt sich häufig als zweischneidig und führt nicht selten über die Entstehung von Teufelskreisen für andere Berufsgruppen zu Mehraufwand. Hohe Kollegialität stellt eine wesentliche Entlastungsmöglichkeit dar. Führungskräfte versuchen der Überlastung der Mitarbeiter durch neue Arbeitszeitmodelle und der Delegation von Aufgaben an vergleichsweise günstiges Personal zu begegnen.

Der effektiven Umsetzung von Lösungsstrategien stehen jedoch an vielen Stellen das Professionsverständnis der Mitarbeiter und eine hohe Personalfluktuation entgegen.