

Schichtarbeit im Akutspital

Wenn die Arbeit krank macht

Probleme mit Gesundheit und Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Katja Walt hat in ihrer Bachelorarbeit «Wenn die Arbeit krank macht» an der Fachhochschule St. Gallen die Auswirkungen der Schichtarbeit aus Sicht der Pflegefachpersonen in einem Akutspital analysiert.

Interview: Edith Wohlfender / **Fotos:** zVg, Fotolia



«Ich wünsche mir ein Pilotprojekt, das flexible Schichtpläne untersucht und beweisen kann, dass gesündere Mitarbeitende lohnend sind.»

Katja Walt

Krankenpflege: Was hat Sie bewogen, das Thema Schichtarbeit für die Bachelorthesis zu bearbeiten?

Katja Walt: Ich bin seit 11 Jahren im Gesundheitswesen tätig und habe persönlich Beeinträchtigungen der Schichtarbeit erlebt. Auch habe ich miterlebt, dass sich in den Teams viele Diskussionen um die Dienste drehen. Durch meine Vertiefung im Studium im Bereich Management interessieren mich vor allem Alternativen zu den jetzigen Zeitmodellen.

Welche Bereiche haben Sie untersucht?

Ich habe mich in meiner Recherche und Analyse auf das Dreischichtenmodell in Akutspitalern fokussiert. Das Mitteldienstmodell wird in Spitälern nur sehr selten angewendet.

Warum ist das Dreischichtenmodell das Modell der Wahl?

In der Literatur gibt es keine wissenschaftliche Thesen, warum das Dreischichtenmodell die idealste Form sein soll, um einen 24-Stunden-Betrieb personell abzudecken. Dieser These werden in der Literatur viele Berichte gegenübergestellt, die zeigen, dass diese Arbeitsform krank macht. Die Krankheitsbilder bis hin zu den psychosozialen Auswirkungen werden breit umschrieben.

Was genau macht krank?

Der Circadianrhythmus des Menschen mit der inneren Uhr steuert die Körper-

funktionen wie z.B. Verdauung, Atemfrequenz, Zellteilung und Hormonproduktion. Diese sind auch beeinflusst vom Hell-Dunkel-Effekt. Deshalb werden die wichtigsten physiologischen Probleme der Schichtarbeit auf Störungen im Biorhythmus zurückgeführt. Insbesondere werden in der Literatur bei 55 Prozent der Schichtarbeitenden Magen-Darm-Beschwerden aufgeführt, weil die Kantinen selten auf die Bedürfnisse der Nachtschicht ausgerichtet sind.

Hat die Schichtarbeit weitere negative Auswirkungen?

Belastend ist auch der gestörte Schlafrythmus, denn die Qualität des Schlafes reduziert sich um 1 bis 2 Stunden. Kommt dazu noch eine ungenügend gute Erholung, wirkt sich das zusätzlich gesundheitsschädigend aus. Letzteres Phänomen zeigt sich bei Familien. Das ganze soziale System muss sich nach der Schichtarbeit ausrichten. Die/der Schichtarbeitende hat unter Umständen eine zu geringe Erholungszeit, die Kinder wiederum müssen sich still verhalten, wenn die Mutter oder der Vater schlafen. Schichtarbeit bedeutet auch Isolation von sozialen Kontakten. Schichtarbeitende fehlen an Familienfesten, an Ausflügen und Schulanlässen. Verschiedene Studien legen dar, dass die psychische Gesundheit gefährdet ist. Vermehrt treten Depressionen und Angstzustände auf. Vorzeichen dazu sind andauernde Müdigkeit, Reizbarkeit, Nervosität und schwankende Stimmungslagen. Traurig stimmt mich, dass die Scheidungsquoten in Familien mit Schichtarbeitenden überdurchschnittlich hoch sind.

Autorin

Edith Wohlfender ist Geschäftsleiterin der SBK-Sektion St. Gallen, Thurgau, Appenzell.
edith.wohlfender@sbk-sg.ch

Haben Sie untersucht, welche betriebswirtschaftlichen Kosten die gesundheitlichen und sozialen Probleme der Schichtarbeitenden nach sich ziehen?

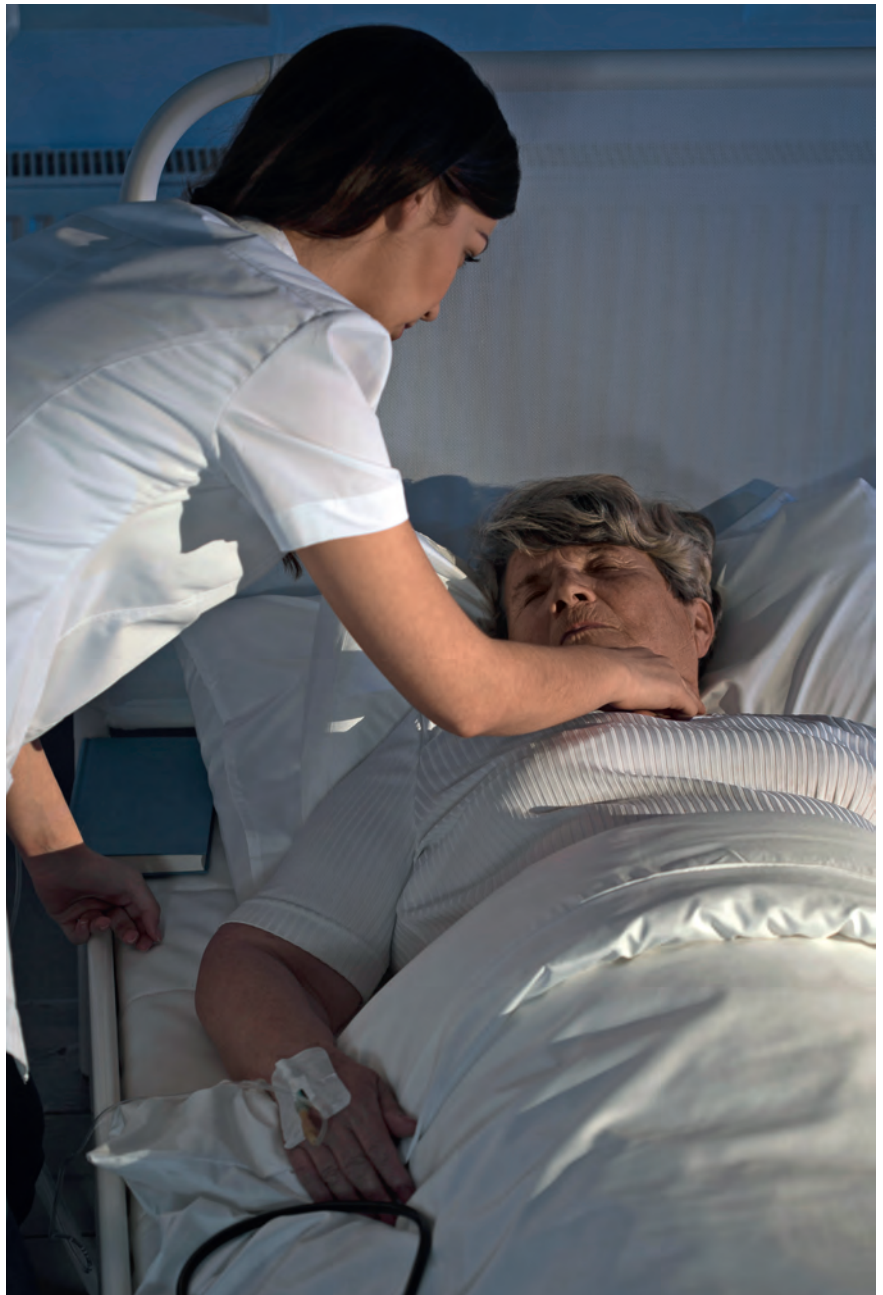
Ja. In verschiedenen Studien werden Massnahmen zur Verbesserung von Beruf und Familie aufgezeigt. Denn Fehlzeiten gehören zu den wesentlichen kostenverursachenden Problemen im Personalmanagement. Verringerte Fehlzeiten und niedrigere Fluktuationsraten bewirken effizientere Abläufe. Eingespielte Teams funktionieren optimaler und haben einen geringeren Schulungsaufwand. Zufriedene Mitarbeitende wirken positiv auf das Betriebsklima und das Image einer Institution.

Gibt es Organisationen, die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz gewinnbringend umsetzen?

Eine Studie der Wirtschaftskammer Österreich hat gezeigt, dass die Absenzen von Müttern und Vätern in familienfreundlichen Unternehmen im Schnitt um 9 Prozent geringer sind gegenüber vergleichbaren Institutionen. Das heisst, Familienfreundlichkeit mit Kinderbetreuungsstätten, flexiblen Arbeitszeiten und im Allgemeinen betriebliche Förderung der Work-Life-Balance mit Einklang von Berufs- und Privatleben zahlen sich für Firmen aus.

Für die Spitäler würde dies heissen, dass sie die Attraktivität im Hinblick auf den Pflegefachpersonenmangel anheben könnten, wenn sie die Thematik der Schichtarbeit aufgreifen und optimieren. Wie kann man dieses Brachland optimieren?

Ernüchternd war in meinen Recherchen, dass nichts über optimale Zeiteinsätze festgehalten ist. Meines Erachtens ist es unerlässlich, dass diejenigen Personen, die Dienstpläne machen, genau Bescheid wissen über die gesundheitlichen Probleme von Schichtarbeit. Das Instrument Dienstplanung ist ein wichtiges Tool zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Auch sollten sich die Spitäler Gedanken darüber machen, ob die



Der gestörte Biorhythmus und die ungesunde Ernährung während der Nachtschicht führen häufig zu Magen-Darm-Beschwerden.

Schichten in allen Disziplinen und Abteilungen gleichgeschaltet sein müssen. Die arbeitsintensiven Zeiten sind nicht gleich getaktet. In der Literatur gibt es einige Ideen zur Arbeitsgestaltung. Ein Autor umschreibt die Variante, dass das Team selbst den Dienstplan erstellt. Dieses Modell fördert den Dialog und damit auch dem Teamgeist. Die Mitarbeitenden sind mitverantwortlich und dies ist durchaus positiv zu bewerten. Einzig braucht es dazu ein Zeitgefäss. Blickt man aber auf die geringeren Absenzen, so zahlt sich dies in jedem Fall aus.

Was ist Ihr Fazit aus Ihrer Bachelorthesis?

Man weiss viel über Risiken und Schichtarbeit, aber es ist ernüchternd, dass diesem betrieblichen Risiko wenig entgegen wird. Individualität und Flexibilität sind des Pudels Kern. Ich wünsche mir ein Pilotprojekt in einer grösseren Institution, das flexible Schichtpläne untersucht und beweisen kann, dass gesündere Mitarbeitende lohnend sind. ■