

# **Spannungsfeld zwischen Medizin und Sicherheit**

## **Massnahmen zur Förderung der interprofessionellen Zusammenarbeit und Kompetenz auf der Bewachungsstation am Inselspital Bern**

Bachelor Thesis Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)

Betreuender Dozent: Dr. Sebastian Ulbrich

Vorgelegt von: Lena Pritz, Mai 2019

### **Management Summary**

Polizisten und Polizistinnen, die bei Zwangsmedikationen unterstützen oder Sicherheitsmitarbeitende, die durch Spitalkorridore patrouillieren, sind auf vielen Schweizer Notfallstationen allgegenwärtig. Auch Notfallknöpfe, schnellverschliessbare Türen, Warteräume mit aggressionshemmender Wirkung auf Notfallstationen, Selbstverteidigungskurse und Pfeffersprays bei Rettungssanitätern; Massnahmen, die vor einigen Jahren noch komplett unvorstellbar waren, sind heutzutage im Gesundheitswesen nicht mehr wegzudenken. Damit schliesst der Begriff der Interprofessionalität im Gesundheitswesen zunehmend auch die Sicherheit mit ein. Diese Entwicklung setzt von Seiten der Medizin sowie der Sicherheit eine zunehmende Kooperationsbereitschaft und eine vertiefte Auseinandersetzung mit der jeweils anderen Disziplin voraus. Der Begriff der Interprofessionalität erlebt seit einigen Jahren einen regelrechten Boom und ist insbesondere in der Zusammenarbeit zwischen Pflegefachpersonen und der Ärzteschaft unüberhörbar geworden. Empirische Untersuchungen, welche Mitarbeitende von Sicherheitsdiensten, Justizvollzugsanstalten, Zoll oder der Polizei als interprofessionellen Kooperationspartner betrachten, stellen jedoch schlichtweg Ausnahmen in der Forschung zu Interprofessionalität dar.

Die Bewachungsstation, ein Spitalgefängnis auf dem Inselareal, hat den Auftrag, Inhaftierten aus inner- und ausserkantonalen Justizvollzugsanstalten eine adäquate medizinische Versorgung bei akuter Erkrankung oder Verletzung zukommen zu lassen. Dabei agieren tagtäglich auf der Bewachungsstation zwei verschiedene Berufsgruppen, Pflegefachpersonen als auch Sicherheitsmitarbeitende, eng miteinander. Eine herausfordernde Zusammenarbeit

in einem äusserst komplexen Handlungsfeld. Eine fundierte qualitative Ursachenanalyse sollte im Rahmen der Arbeit Aufschluss darüber geben, wo die zentralen Spannungsfelder in der Kooperation verborgen liegen und mit welchen konkreten Massnahmen die interprofessionelle Kompetenz aller Beteiligten langfristig gestärkt werden können. Die Arbeit verfolgte zudem das übergeordnete Ziel, die relevanten psychologischen Mechanismen von interprofessionellem Handeln im Allgemeinen besser zu verstehen. Ein eigenentwickeltes Rahmenmodell zur interprofessionellen Kompetenz erfasste alle relevanten Einflussgrössen von interprofessionellen Kooperationen und bildete die konzeptionelle Grundlage in der Datenerhebung als auch für die Strukturierung der Handlungsempfehlungen. Interprofessionelle Kompetenz wurde in der Arbeit als eine professionelle Haltung verstanden und zeichnet sich durch Akzeptanz und Toleranz fremder Denk- und Verfahrensweisen sowie Wertschätzung gegenüber der anderen Berufsgruppe aus.

Die Ergebnisse aus Beobachtungs-, Experten-, als auch halbstandardisierten Interviews zeigten folgende fünf Spannungsfelder auf, welche die Kooperation massgeblich erschweren: (1) die erschwerte Vereinbarkeit der Fachaufträge, (2) divergierende Selbst- und Fremdbilder aufgrund vorherrschenden Subkulturen, (3) subtile Machtunterschiede, (4) Anforderung an Flexibilität in einem weisungsbasierten System sowie (5) die Herausforderung nicht-geteilter Informationen durch Berufsgeheimnisse. Aufgrund der Erkenntnisse wurden insgesamt 19 praxisnahe Handlungsempfehlungen formuliert, die bei der Personalrekrutierung ansetzen, Teamentwicklungsmassnahmen oder strukturelle Verbesserungsvorschläge beschreiben. Mit der Umsetzung der formulierten Empfehlungen erhoffte sich die Autorin nicht nur den Abbau der Spannungsfelder, sondern vor allem mitarbeiterbezogene Effekte, wie beispielsweise eine höhere Arbeitszufriedenheit oder ein erhöhtes Kohärenzgefühl mit der anderen Berufsgruppe.

Interprofessionelle Kompetenz scheint dann erreicht, wenn sich die Mitarbeitenden der Perspektive des eigenen professionellen Denkens und Handelns bewusst werden und mithin die Erkenntnis gewinnen, dass das andere Team nun mal einer anderen Profession angehört, von einem anderen Standpunkt beobachtet und etwas anderes sieht. *«Dieses andere ist demnach nicht falsch oder richtig im Vergleich zum eigenen, sondern eben different»* (Kälble, 2004, S. 95).