

Vernetzte Versorgung: Wohlbefinden in PICU-Netzwerken in Ozeanien

Referenten:

Jacinta Winderlich

Klinische Fachdiätassistentin für Pädiatrie

Monash Children's Hospital

Liz Crowe

Leiterin der Abteilung für Wohlbefinden

Royal Brisbane and Women's Hospital

Hallo und herzlich willkommen zur Podcast-Reihe der WFPICCS World PICU Awareness Week 2026. Ich bin Jacinta Winderlich, PICU-Ernährungsberaterin am Monash Children's Hospital in Melbourne, Australien, und Forscherin an der Monash University, am Antic RC und am Department of Pediatrics. Dies ist die Zeit des Jahres, in der wir die unglaubliche Arbeit würdigen, die weltweit in der pädiatrischen Intensivmedizin geleistet wird. In diesem Jahr konzentriert sich unsere Kampagne auf ein entscheidendes Thema: Kümmern wir uns um diejenigen, die sich kümmern. Und heute ist es uns eine große Ehre, Dr. Liz Crowe bei uns zu haben, die die ideale Gastrednerin ist, um dieses wichtige Thema zu erörtern. Das Ziel des diesjährigen Themas ist es, die Bedeutung des Wohlbefindens der Pflegekräfte als grundlegende Säule einer sicheren, ethischen und nachhaltigen pädiatrischen Intensivversorgung hervorzuheben. Fachkräfte auf der pädiatrischen Intensivstation sehen sich täglich intensiven emotionalen, ethischen und klinischen Anforderungen gegenüber. Die Unterstützung der Menschen, die diese Pflege leisten, ist unerlässlich – nicht nur für sie selbst, sondern auch für die Qualität und Sicherheit der Versorgung, die Kindern und ihren Familien zuteilwird. In dieser Podcast-Reihe werden wir untersuchen, wie Teams auf der ganzen Welt das Wohlbefinden der Pflegekräfte angehen, und Erfahrungen, Herausforderungen und Ideen austauschen, die dazu beitragen können, gesündere und unterstützendere Intensivpflegeumgebungen zu schaffen. In dieser Folge konzentrieren wir uns auf die unglaubliche Arbeit, die in Ozeanien geleistet wird. Lassen Sie uns mit einem herzlichen Willkommen beginnen. Liz, könnten Sie uns bitte ein wenig über sich und Ihre Arbeit erzählen?

Hallo zusammen. Wir haben heute zwei Australier zu Gast, das ist also ziemlich aufregend. Mein Name ist Liz Crowe. Ich habe etwa 25 Jahre lang als Sozialarbeiterin in der pädiatrischen Intensivstation hier im Krankenhaus in Brisbane gearbeitet und anschließend promoviert, wobei ich mich mit Risiko- und

Schutzfaktoren für Mitarbeiter in der pädiatrischen Intensivpflege befasste. Und das betraf das gesamte Personal, das multidisziplinäre Team, einschließlich unserer Verwaltungsmitarbeiter, unserer Forscher und unserer Kliniker, die derzeit vor Ort tätig sind. Ich arbeite als Spezialistin für Mitarbeiterwohlbefinden am Royal Brisbane and Women's Hospital, einem großen Krankenhaus für Erwachsene hier in Brisbane. Außerdem bin ich als außerordentliche Professorin an der University of Queensland tätig und forsche intensiv zum Thema Wohlbefinden.

Ausgezeichnet. Vielen Dank. Liz, wie wir zu Beginn bereits angemerkt haben, sind Sie definitiv die ideale Gastrednerin, da Sie sowohl klinische Erfahrung als auch die akademische und forschungsbezogene Perspektive vereinen. Was haben Sie gedacht, als Sie erfahren haben, dass das Thema der diesjährigen World PICU Awareness Week die Fürsorge für

diejenigen ist, die sich kümmern? Um ehrlich zu sein, finde ich es toll, aber ich verdrehe auch ein bisschen die Augen. Ich bin darüber sehr frustriert. Natürlich ist Wohlbefinden mein Thema. Wenn wir uns jedoch die Forschung zum Wohlbefinden ansehen, die auf der PICU und im weiteren Kontext betrieben wird, konzentrieren wir uns insgesamt nur auf negative Themen. Wir betrachten nur Burnout. Wir betrachten nur PTBS. Wir betrachten nur psychische Belastungen, Angstzustände, Depressionen. Wir schauen im Großen und Ganzen nie darauf, was die Menschen in der Organisation hält, was an der Arbeit interessant ist. Als wir in der PICU-Forschung gearbeitet haben, haben wir festgestellt, dass vieles, was die Menschen in ihrem Beruf hält, die Bedeutung und Sinnhaftigkeit der Arbeit ist. Das betrifft nicht nur die Patienten und wie sinnvoll diese Arbeit sein kann, einschließlich der Frage, wie sinnvoll und wichtig ein guter Tod sein kann – wir denken oft, dass der Tod belastend oder traumatisch ist, während die Forschung zeigt, dass Menschen, die sich wirklich diesem Prozess verschrieben haben, sich dabei tatsächlich ziemlich erfüllt fühlen, auch wenn sie traurig sind. Wir betrachten nicht die Bedeutung der Stimulation des Teamumfelds, all die Dinge, die die Menschen tatsächlich dort halten.

Ich schätze, ich bin frustriert und verdrehe die Augen, weil ich denke, dass wir enorm viel Zeit damit verbringen

, uns mit Einzelpersonen zu beschäftigen, was wir tun können, um widerstandsfähiger zu sein, oder was wir tun können

, um unsere eigene Langlebigkeit zu sichern, während die Wissenschaft ganz klar sagt, dass Menschen, die sich zu diesem Beruf hingezogen fühlen, ziemlich hart im Nehmen sind, so als wären sie normalerweise auf dem Höhepunkt ihrer Leistungsfähigkeit. Egal, in welchem Fachgebiet du tätig bist: Du fühlst dich zu dieser Arbeit hingezogen, weil du die Intensivmedizin magst. Du magst das schnelle Tempo. Das gefällt dir. Es ist anregend. Das gefällt dir. Es fordert dich heraus. Was den Menschen schadet, ist das System. Also werfen wir immer wieder individuelle Lösungen auf ein systemisches Problem, und wir werden uns niemals mit Yoga oder „Cal Cold Floor“ aus Personalengpässen und unrealistischen Dienstplänen herausmanövrieren können, weißt du, Ziele für bessere Zahlen. Wissen Sie, so wird das nicht funktionieren. Und was den Menschen tatsächlich schadet, ist normalerweise das System. Es ist nicht die Arbeit.

Danke, Les. Mir gefällt diese Idee sehr, sich auf das Positive statt auf das Negative zu konzentrieren und auch die Last vom Einzelnen zu nehmen und den Fokus auf die Organisation und den Dienst zu legen. Was sind einige der Strategien, oder was sollten wir von unseren Organisationen und Dienstleistungen erwarten? Nun, basierend auf Ihrer Arbeit und Ihren Erkenntnissen,

sehen Sie, gibt es viele Komponenten des Wohlbefindens, und natürlich müssen wir selbst Verantwortung für unser eigenes Wohlbefinden übernehmen, also die Dinge, die wir kontrollieren können. Mit wem man sich umgibt und das eigene Verhalten bei der Arbeit. Wir wissen, dass, wenn man mit einem Teamleiter zusammenarbeitet, der passiv-aggressiv ist, der mobbt, kleinlich ist, Mikromanagement betreibt usw., kein noch so großes Maß an Motivation das beheben wird. Aber ich denke, es gibt Dinge, für die wir Verantwortung übernehmen können, zum Beispiel sicherzustellen, dass wir Verbündete in der Abteilung haben. Sicherstellen, dass wir andere zur Rechenschaft ziehen, und dass wir jeden Tag in Bewegung bleiben. Das heißt nicht unbedingt, dass man einen Marathon laufen muss, nur weil alle in der Schnellversorgung arbeiten und Typ-A-Persönlichkeiten sind, aber man sollte auf jeden Fall für irgendeine Form von körperlicher Aktivität sorgen. Sorgt dafür, dass ihr so oft wie möglich an die frische Luft geht. Das ist an einem Ort wie Australien viel einfacher, im Gegensatz zu, na ja, wenn ihr in den Niederlanden seid und es eiskalt ist, oder wenn ihr irgendwo seid, wo es sehr heiß ist, aber sorgt dafür, dass ihr einen Bezug zur Natur habt. Versucht, auf euren Schlaf zu achten. Auch das ist wieder eine größere Herausforderung, wenn ihr im Schichtdienst arbeitet. Das sind also Dinge, die wir individuell und auf Teamebene tun können. Wir können viel füreinander tun. Dazu gehören Mentoring, Unterstützung und Humor bei der Arbeit. Wir sollten nicht immer auf unsere Wortwahl achten, wenn wir bemerken, dass immer mehr Menschen mit einer Sensibilisierung für mögliche Verletzungen in diesen Beruf kommen. Die Leute beginnen ihren ersten Tag bei PICU also in der Annahme, dass ihnen durch die Arbeit Schaden zugefügt wird. Für diejenigen, die älter sind, so wie ich, lasst uns darüber sprechen, was uns am Laufen gehalten hat, was uns angezogen hat und was uns in diesem herausfordernden Umfeld gehalten hat. Denn für die meisten von uns ist die Herausforderung – paradoxerweise – genau das, was uns dort hält; unser Wohlbefinden wäre so viel schlechter, wenn wir in einer langweiligen alten Ambulanz wären und nichts Aufregendes täten, jeden Tag das Gleiche. Wir müssen also vorsichtig sein, wie wir Sprache für uns selbst und für andere verwenden, und wir müssen wissen, was unsere Verantwortung ist, und dann darüber nachdenken: Was geht dich nichts an, was ist nicht dein Problem?

Großartig, da sind viele gute Tipps für uns selbst, aber auch für unsere Kollegen. Mir ist aufgefallen, dass Sie dort auf Führung und leitende Kollegen eingegangen sind.

Wie sieht gute Führung im Hinblick auf das Wohlbefinden der Klinikmitarbeiter aus, also entweder bei denen, die offiziell in Führungspositionen sind, oder bei denen mit mehr Dienstalster,

das ist eine gute Frage. Sprechen wir also über Vertrauen und psychologische Sicherheit. Und wir wissen, dass es in Bezug auf Führung drei Komponenten gibt, die man haben muss, um Vertrauen aufzubauen, richtig? Die erste ist, dass man insbesondere in einem Umfeld wie PICU eine Führung braucht, die über klinische Kompetenz verfügt. Das Letzte, was wir also brauchen, ist ein Teamleiter oder eine medizinische Fachkraft an der Spitze des Teams, die keine klinische Kompetenz besitzt. Sie können die netteste Person der Welt sein. Wir werden dennoch kein Vertrauen haben. Wir müssen

also wissen, dass sie selbst davon überzeugt sind, dass sie wissen, was sie von uns verlangen, und dass sie uns helfen können, diese Aufgaben zu bewältigen. Nummer zwei ist also Authentizität. Man ist der, der man zu sein vorgibt. Die Forschung zeigt also, dass Menschen lieber mit einem Soziopathen zusammenarbeiten würden – also jemandem, von dem sie wissen, dass er jeden Tag böse und gemein sein wird – als mit jemandem, der launisch ist. Das heißt jetzt nicht: Bitte, bringen Sie auf jeden Fall Ihr bestes soziopathisches Ich mit zur Arbeit. Das sage ich nicht, aber ich sage, dass Launenhaftigkeit, bei der die Leute nie wissen, was sie von einer Führungskraft erwarten können, für ein Team sehr destabilisierend ist. Seien Sie also konsequent, seien Sie authentisch, seien Sie der Mensch, der Sie zu sein vorgeben. Ich bin sehr frustriert, wenn ich Leute sagen höre: „Sei einfach nett.“ Ich denke mir dann: „Okay, du sprichst nicht einmal mit einem freundlichen Tonfall.“ Das ist also nicht das, was zählt – wissen Sie, Freundlichkeit und Mitgefühl werden von Ihrem Team bestimmt. Psychologische Sicherheit wird von Ihrem Team bestimmt. Es liegt nicht daran, dass du sagst: „Dies ist ein psychologisch sicherer Raum.“ Es wird vom Team bestimmt. Als Führungskraft ist die dritte Komponente des Vertrauens Empathie, und das bedeutet, dass du jemand bist, der sich einbringen kann und Verständnis dafür hat, dass jemand anderes anders empfindet als du, dass er Emotionen hat, die sich von deinen unterscheiden. Und manchmal sagen Leute zu mir: „Ich bin einfach kein sehr empathischer Mensch.“ Das ist in Ordnung, wenn Ihnen das nicht von Natur aus leichtfällt, aber Sie können sich dennoch als einfühlsame Führungskraft präsentieren, wenn Sie erkennen, dass Jacinta heute nicht ganz sie selbst ist, dass sie heute nicht ihre fröhliche, unbeschwerte Art zeigt. Ich habe eine fantastische Krankenschwester für sie. Ich habe einen großartigen Sozialarbeiter. Ich werde ihnen nur kurz ins Ohr flüstern und sagen: „Könnt ihr mal nach Jacinta sehen?“ Und dann geht es immer noch um Fürsorge. Um es zusammenzufassen: Die drei Aspekte des Vertrauens, die man bei jedem haben muss, sind Kompetenz und/oder Logik – dass die Leute wissen, was sie klinisch tun, dass sie die Fähigkeiten haben. Der zweite ist Authentizität, und der dritte ist Empathie. Wir könnten alle

sicherlich danach streben, an diesen drei Dingen bei uns selbst zu arbeiten, und jeder würde davon profitieren.

Danke. Was die Menschen also von Führungskräften erwarten, ist nicht nur Freundlichkeit. Sie wollen Menschen, denen sie vertrauen können, die sich für sie engagieren und die sie weiterbringen. Deshalb habe ich immer gesagt: Wenn tatsächlich jemand auf die PICU-Station kommt, egal ob es eine Pflegekraft, ein Ernährungsberater oder ein Arzt ist, sagen wir alle dasselbe: Wer ist heute der medizinische Leiter? Wer ist heute die Pflegeleiterin? Und wir stellen diese Frage, weil das bestimmt, wie unser Tag aussehen wird. Man möchte also die Art von Führungskraft sein, man möchte die Art von Teammitglied sein, bei der die Leute deinen Namen auf der Tafel sehen, deinen Namen auf dem Dienstplan sehen und sich darauf freuen, mit dir zu arbeiten – nicht weil die Arbeit selbst einfach sein wird, denn paradoxerweise ist unsere Arbeit nie einfach und sie ist kein Maßstab für Wohlbefinden.

Wir werden also traurig sein, dass das nicht unbedingt Ihrem Wohlbefinden schadet. Was wir also wollen, sind Menschen, die uns wirklich helfen können, zu wachsen. Helfen. Spaß machen, auf uns achten, uns als Menschen sehen, nicht nur als jemanden, der einen Patienten für den Tag übernehmen kann, und dann müssen wir aufhören, aufhören, so viel über Schaden zu reden. Wir müssen auf unsere Sprache achten, denn, wie ich bereits sagte, paradoxerweise ist der einzige Moment im PICU – egal, ob du Ernährungsberater, Krankenschwester, Sozialarbeiter, Arzt, Verwaltungsangestellter oder sonst

jemand bist –, in dem du deine beste Leistung bringst, der, in dem jemand versucht zu sterben, richtig? Diese Phase, diese Herausforderung, ist für uns immer da, und das bedeutet nicht, dass man dadurch Schaden nimmt. Das sind wirklich gute Punkte.

Ich glaube, wir alle wollen zu den Menschen gehören, bei denen sich alle freuen und begeistert sind, wenn sie sehen, dass man für das Team eingeteilt ist, um an diesem Tag die Pflege auf der Station zu leisten?

Ja, und das ist das Ziel. Wir können tatsächlich selbst dafür verantwortlich sein. Man kann für sich selbst und für andere ein großer Wegbereiter oder Verhinderer des Wohlbefindens sein. Ich denke,

das ist genau eine unserer wichtigsten Kernbotschaften. Kommen wir nun, ohne das Offensichtliche zu erwähnen, zu der Frage: Was sind die potenziellen Gefahren, wenn wir das Wohlbefinden der medizinischen Fachkräfte nicht richtig angehen? Und wenn wir dies nicht auf allen Ebenen berücksichtigen? Ich

denke systemisch betrachtet ist eine der großen Bedrohungen, denen wir weltweit gegenüberstehen, dass wir bis zum Jahr 2035 keine Arbeitskräfte mehr haben werden. Ich glaube, die Prognose lautet, dass uns 25 Millionen Fachkräfte im Gesundheitswesen fehlen werden, und die Organisationen, Krankenhäuser und Abteilungen, die voll besetzt bleiben, sind diejenigen, die dies verstehen und eine Kultur und ein Umfeld schaffen, in dem die Menschen bleiben wollen. Wir haben während Covid einige wirklich interessante Untersuchungen im Vereinigten Königreich durchgeführt, und das war zu einer Zeit, als es viele Todesfälle unter den Fachkräften im Gesundheitswesen gab. Es gab viele Todesfälle in der Bevölkerung. Das war, bevor wir Impfungen hatten und bevor wir überhaupt PSA hatten, mitten auf dem Höhepunkt der Ungewissheiten. Und wir haben mit den Leuten gesprochen: „Warum seid ihr trotzdem zur Arbeit gekommen?“ Und alle sagten dasselbe: „Weil wir uns so große Sorgen um unser Team gemacht haben. Wir wollten für unser Team da sein.“ Niemand sprach über die Patienten. Sie sprachen davon, Teil dieses Teams zu sein. Wir wissen also, dass das Gefühl der Zugehörigkeit und der Verbundenheit mit dem Team, dass die Menschen deine Fähigkeiten sehen und respektieren, grundlegend für das gesamte Konzept des Wohlbefindens am Arbeitsplatz ist. Sie sehen dich als Menschen. Sie erinnern sich an den Namen deines Hundes. Du hast Spaß, wenn du mit ihnen zusammen bist. Du fühlst dich sicher. Du weißt, dass sie hinter dir stehen. Das ist sozusagen das Fundament. Zweitens ist da diese ganze Idee von Sinn und Zweck, bei der uns ganz klar ist, warum wir dort sind, was wir versuchen zu tun, und das muss nicht immer altruistisch sein. Das könnte zum Beispiel sein, dass wir den prozeduralen Teil von PICU wirklich spannend finden. Das könnte auch daran liegen, dass PICU gut bezahlt und dein Kind eine neue Zahnsperre braucht. Weißt du, es muss nicht immer altruistisch sein. Und der dritte Punkt ist: die Beherrschung von Fähigkeiten, sodass die Leute wissen, dass du, wenn sie dich auswählen, jemand bist, der gerne gefordert wird. Das schadet Ihrem Wohlbefinden nicht, das hilft Ihrem Wohlbefinden sogar. Das ist es, was Sie ausmacht, oder? Sie mögen ein bisschen Stress. Sonst hätten Sie sich für ein anderes Fachgebiet entschieden. Und so wissen wir, dass die Leute weiter lernen und wachsen und sich auf anregende Weise mit dieser Arbeit beschäftigen wollen. Man möchte also ein Umfeld schaffen, in dem während der Visite ständig gelernt wird, in dem man Teil eines Teams ist, in dem es ständige Nachbesprechungen gibt, in denen man die Gelegenheit hat, darüber nachzudenken: Wie hätten wir es besser machen können? In welchen

Punkten waren wir brilliant? Wie können wir das beim nächsten Mal wiederholen, und wo sind die Dinge, die wir tatsächlich optimieren oder ändern müssen?

Ausgezeichnet, das passt definitiv zu uns. Wenn man sich die Fürsorge für diejenigen ansieht, die sich um andere kümmern. Mich interessiert, ob Sie durch Ihre Arbeit direktes Feedback von Familien und Patienten zum Wohlbefinden des Personals erhalten haben und ob diese erkennen können, wann die Dinge gut laufen oder nicht

Im Laufe meiner Karriere war ich überrascht, wie oft Menschen – selbst wenn sie litten oder dem bevorstehenden Tod ihres Babys oder Kindes gegenüberstanden – sagten: „Ich weiß nicht, wie Sie diesen Job machen“, und ich denke, wir sollten für diese Frage eine eigene Antwort parat haben. Das Erste, was ich also immer sagen würde, ist: Es gibt so viele wunderbare Dinge an diesem Job, und wie in der westlichen Welt, insbesondere in PICU, liegt unsere Sterblichkeitsrate bei unter 3 % – das ist alles, woran wir uns erinnern, oder? Wir konzentrieren uns nicht auf das Positive, aber 97 % der Menschen, weißt du, sie sind da, sie werden ihre Kinder wieder mit nach Hause nehmen. Nun, nicht alle dieser Kinder werden auf die gleiche Weise wieder entlassen. Einige dieser Kinder sind, weißt du, irreversibel geschädigt, meist nicht wegen uns, sondern aufgrund von Vorfällen, bevor sie ins PICU kamen. Ich denke jedoch, wir müssen daran denken, dass Familien uns beobachten; wir können ihnen nicht sagen: „Hey, ihr müsst nach Hause gehen und euch ausruhen. Ihr müsst gut essen“, wenn alles, was sie sehen, immer dieselben Gesichter sind, Menschen, die gähnen, Menschen, die Koffein zu sich nehmen, Menschen, die sich von Zucker ernähren. Wir haben es verstanden: Wir müssen Mentoren und Vorbilder sein – für unseren Kampf, für unsere Familien, aber auch füreinander. Denn unser Gehirn liebt Muster. Unser Gehirn liebt Gewohnheiten. Und das wissen wir. Wenn man in einer Kommissionierungsumgebung arbeitet, in der alle am Schreibtisch vor dem Computer essen, dann wird das auch jeder andere tun. Das sind keine guten Gewohnheiten für das Wohlbefinden. Sie sind nicht das, was wir unseren Familien vorleben wollen. Ich glaube, ich habe immer gesagt, dass mich die Arbeit unglaublich demütig gemacht hat, weil ich nie mehr von mir selbst verlangt habe als von einem Familienmitglied, denn ich habe keine PICU-Familien. Ich hatte nie die Wahl, in diesem Umfeld zu sein. Ich hatte immer diese Wahl, und ich denke, es ist wichtig, uns daran zu erinnern, dass wir eine Wahl haben. Für manche Menschen ist PICU ein großartiger Ort, um dort nur für eine kurze Zeit zu arbeiten. Das bedeutet nicht, dass man dort kein brillanter Kliniker war, aber vielleicht ist es nicht der richtige Ort für immer, weil die Fälle zu akut sind, oder man es als Elternteil zu belastend findet – es bringt einfach eine andere Perspektive mit sich, oder was auch immer. Dann gibt es andere, die für einen längeren Zeitraum kommen, und dann gibt es noch diejenigen, die schon ewig dort sind. Mein Mann ist also ein wählerischer Facharzt. Er arbeitet, wissen Sie, seit über 35 Jahren in diesem Umfeld. Er liebt es absolut. Er fürchtet den Moment, in dem er nicht mehr auf dem Höhepunkt seiner Leistungsfähigkeit sein kann, denn seine innere Überzeugung und seine Erfahrung mit der Arbeit sind immer noch: Ich liebe diese Arbeit. Ich liebe die Herausforderung daran. Ich liebe die Sinnhaftigkeit daran. Ich liebe das Team, mit dem ich zusammenarbeite. Ich liebe die Fan-Ligen und dass niemand es jede einzelne Minute eines jeden Tages liebt. Das ist unrealistisch, aber man möchte es, man möchte es lieben und sich die meiste Zeit dafür engagiert und leidenschaftlich fühlen. Und wenn sich das ändert, frag dich selbst: Brauchst du eine Pause? Brauchst du eine Auszeit? Weißt du, ist es Zeit für eine Veränderung? Wäre es gut, sich einem Projekt zu widmen? Oder vielleicht ist deine Zeit auf der Kinderintensivstation

vorbei, und das bedeutet nicht, dass es ein Misserfolg war. Es bedeutet nur, dass es für dich an der Zeit ist, etwas

anderes zu tun, das so wichtig ist. Und ich denke, es ist wichtig, den Menschen zu bestätigen, dass es in Ordnung ist, zu erkennen, ob es Zeit für eine Veränderung oder eine Pause ist oder ob man zum nächsten Kapitel seiner Karriere übergehen sollte. Vielen Dank also, dass du das so deutlich hervorgehoben hast. Liz, es ist toll für uns, dass immer mehr Gespräche über das Wohlbefinden der Mitarbeiter geführt werden. Was ist vielleicht ein Aspekt, der noch nicht ausreichend behandelt wurde, oder etwas, das sich gerade erst abzeichnet?

Ich denke, im PICU-Umfeld sprechen wir wahrscheinlich nicht genug über den Unterschied zwischen Traurigkeit, Leid und Schaden, denn das sind zwei verschiedene Dinge. Wenn ich also zutiefst traurig bin über den Tod oder die Verletzung eines Kindes oder die Veränderung in einer Familie aufgrund von Krankheit oder Verletzung, dann macht mich das menschlich, aber es bedeutet nicht, dass mir Schaden zugefügt wurde. Ich kann also tiefes Leid empfinden. Vielleicht gehe ich sogar nach Hause und weine. Vielleicht wache ich in den nächsten Nächten ein paar Mal davon auf. Auch das bedeutet nicht, dass mir Schaden zugefügt wurde, aber wenn es etwas ist, das für mich ganz neu ist, sollte ich eine gewisse Neugierde dafür entwickeln und mich fragen: Okay, was ist los? Was an diesem Fall belastet mich so sehr? Liegt es daran, dass ich das Gefühl habe, eine gewisse Verantwortung zu tragen – dass ich es besser hätte machen können, etwas Besseres, etwas anders, um Hilfe bitten, was vielleicht zu einem anderen Ergebnis geführt hätte? Liegt es daran, dass dieses Kind im gleichen Alter ist wie mein Kind und ich mich zu sehr damit identifiziere, als würde ich es auf mich selbst beziehen? Liegt es einfach daran, dass es wirklich traurig war, dass es eine liebenswerte Familie war und wir uns für sie ein anderes Ergebnis gewünscht hätten? Aber das bedeutet noch lange nicht, dass man dadurch Schaden nimmt. Die Forschung zum Thema Wohlbefinden, insbesondere an einem Ort wie PICU. Auch hier ist das Paradoxon, dass wir nur dann unser Bestes geben können, wenn die Dinge schiefgehen, wenn die Herausforderungen wirklich groß sind. Aber für viele, die zuhören: Wenn ihr ehrlich zu euch selbst seid, mögt ihr dieses Maß an Herausforderung. Das schadet also nicht in Bezug auf die belastende Trauer, ich schätze, die Leute fragen sich: Kommt man an einen Punkt, an dem man von der Traurigkeit aller so belastet ist, dass es einen irgendwie zerstört? Und ich erinnere mich an meine frühen 20er, als ich, ganz ehrlich, am Wochenende zu viel Alkohol getrunken habe, wegen der Arbeit bei PICU. Weißt du, das war sozusagen meine Bewältigungsstrategie. Heutzutage trinke ich überhaupt keinen Alkohol mehr. Und das liegt nicht daran, dass Alkohol ein Problem war. Es war einfach nicht so. Es hat bei mir nicht funktioniert. Es ist keine Strategie für das Wohlbefinden, sich am Wochenende zu betrinken. Ich denke also, es geht darum zu fragen: Weißt du, was deine Standardreaktion ist, wenn du dich wirklich bedrückt fühlst? Weil wir Gewohnheiten und Muster lieben – was ist dein standardmäßiges Verhalten, um dich zu betäuben? Neigst du dazu, nach einem schlechten Tag bei PICU direkt zu Fast Food zu greifen? Neigst du dazu, einzukaufen, zu spielen, Sport zu vermeiden, Dinge zu verdrängen – weißt du, so in der Art? Was ist dein Standardverhalten und hilft es dir? Hast du Menschen, zu denen du gehen kannst, um einfach abzuschalten und dich zu entlasten? Meine Forschung zeigt, dass die meisten PICU-Mitarbeiter das nicht mit ihrer Familie und ihren Freunden tun, es sei denn, sie arbeiten im Gesundheitswesen. Okay, also machen wir das mit euch. Deshalb ist das Teen-Programm so wichtig. Wir teilen diese Dinge mit anderen. Ich meine, einige der Dinge, die wir bei PICU sehen – und für mich persönlich als Klinikerin waren es vor allem die Fälle im Bereich Kinderschutz –, die haben mich immer

wirklich bis ins Mark getroffen und, ich würde sagen, mein Wohlbefinden für eine gewisse Zeit beeinträchtigt. Was wir erleben, wovon wir Zeuge sind. Die meisten Menschen würden sich in ihrem ganzen Leben nicht einmal träumen lassen, auch nur einen einzigen Vorfall dieser Art zu sehen. Und wir tun das beruflich. Das bedeutet nicht, dass es dir schaden wird, aber es bedeutet auch nicht, dass du einfach, na ja, hoffen kannst, dass du ein Alter erreichst, in dem es dich nicht mehr belastet, oder hoffen kannst, dass du widerstandsfähiger wirst. Hoffen ist keine Strategie. Man muss einen konkreten Plan für das eigene Wohlbefinden haben, für den Fall, dass solche Dinge passieren. Wenn ich also eine Erkenntnis mitgeben könnte, würde ich sagen: Wenn du dich wirklich auf dein Wohlbefinden konzentrieren willst, konzentriere dich auf drei Dinge. Nummer eins: Was ist das System und was liegt an dir als Individuum? Denn bei manchen Systemfragen kannst du unglaublich viel Energie aufwenden, und es wird sich nichts ändern. Und wenn es ein Systemproblem ist: Ist es etwas, das du ertragen und überstehen kannst, oder ist es etwas, das dich tatsächlich dazu bringen wird, zu gehen? Sei dir darüber im Klaren. Nummer zwei ist: Ich glaube, man muss wirklich selbstbewusst sein, um auf sein eigenes Wohlbefinden zu achten. So richtig selbstbewusst – weißt du, was dein Standardverhalten ist? Jeder weiß, dass ich Chips esse, wenn ich traurig bin, oder Pommes, wenn ich traurig bin. Du weißt, dass das nicht mein Standardverhalten sein kann. Ich kann nicht jeden Tag Pommes essen. Was sind also die anderen Dinge, die funktionieren? Für mich sind es Musik, ein Spaziergang draußen, duschen, Lachen – all diese Dinge empfinde ich als sehr schützend für mein Wohlbefinden, und ich muss mir sagen: „Oh ja, schau mal, was heute passiert.“ Wie kann ich mein eigenes Wohlbefinden stärken, pflegen und schützen, in dem Wissen, dass das passieren muss. Und das dritte ist Gewohnheit, denn dein Gehirn liebt Muster und liebt Gewohnheiten, und du solltest sicherstellen, dass die Dinge, die du

ständig tust, tatsächlich deinem Wohlbefinden helfen und es nicht behindern. Wir können uns also einreden, dass es unserem Wohlbefinden hilft, wenn wir in unserer Freizeit herumliegen, 13 Stunden lang Netflix oder ähnliches schauen und dabei Schokolade essen, aber das tut es nicht – es wird dir keine Energie geben. Es wird dir nicht helfen, das Problem zu lösen. Es wird deine Traurigkeit nicht beseitigen. Weißt du, wenn du einen Tyrannen als Chef hast, wird das das Problem nicht lösen. Achte also unbedingt darauf, dass du Gewohnheiten hast, die deinem Wohlbefinden tatsächlich helfen und es nicht behindern.

Danke. Liz, das waren viele tolle Erkenntnisse. Apropos Erkenntnisse: Es ist beruhigend zu wissen, dass ihr beide auch Chips esst, wenn ihr traurig seid – ich esse sie auch, wenn ich glücklich bin und bei allem dazwischen. Also danke, dass du meine Standardreaktion geteilt hast – ich bin ganz deiner Meinung.

Es geht nicht nur um Traurigkeit, sondern auch um Glück. Es ist einfach bei allem, was gerade passiert – ich liebe Chips.

Danke, Liz, für diese tollen Erkenntnisse und das heutige Gespräch. Ich bin sicher, unsere Zuhörer haben davon ebenso profitiert wie ich. Wir ermutigen alle, sich an der World PICU Awareness Week 2026 zu beteiligen, sich die anderen Podcasts der Reihe anzuhören, und wir freuen uns darauf, alle im September hier in Melbourne, Australien, zum Weltkongress begrüßen zu dürfen. Vielen Dank.