

Menschen für Gesundheit – Die Gesundheitsberufe

Gesundheitsförderung als Teil der Unternehmensentwicklung in der Altenpflege

Von Sabine Gregersen

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und
Wohlfahrtspflege

Grundlagen der Prävention und Rehabilitation

Hamburg

Die Situation in der Altenpflege

- Herausforderung der demographischen Entwicklung
- Qualitätsdiskussion in der Pflege
- Ökonomisierung in der Altenpflege
- Veränderte Anforderungen aufgrund der Bewohnerstruktur/ Angehörigen

Fazit: Die Pflege braucht gesunde und motivierte Beschäftigte

Mit dem „Aufbruch Pflege“ ergreift die BGW die Initiative



„Aufbruch Pflege“: Botschaften

- **Nur mit gesunden Mitarbeitern ist eine menschenwürdige Pflege möglich.**
- **BGW fordert und fördert „Gesund alt werden im Beruf“.**
- **Die BGW stärkt Mitarbeiter und Betriebe in der Pflege.**
- **Psychische Belastungen müssen reduziert werden. Die BGW kann die Betriebe dabei wirkungsvoll unterstützen.**

Bericht „Aufbruch Pflege“

Inhalte:

- **Psychische Belastungen in der Altenpflege**
- **Belastungen reduzieren und Arbeitsabläufe optimal gestalten/ Praxisbeispiele**
- **Aktuelle Daten zur Situation der Altenpflege**

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten in Altenpflegeberufen (Untersuchung der AOK)

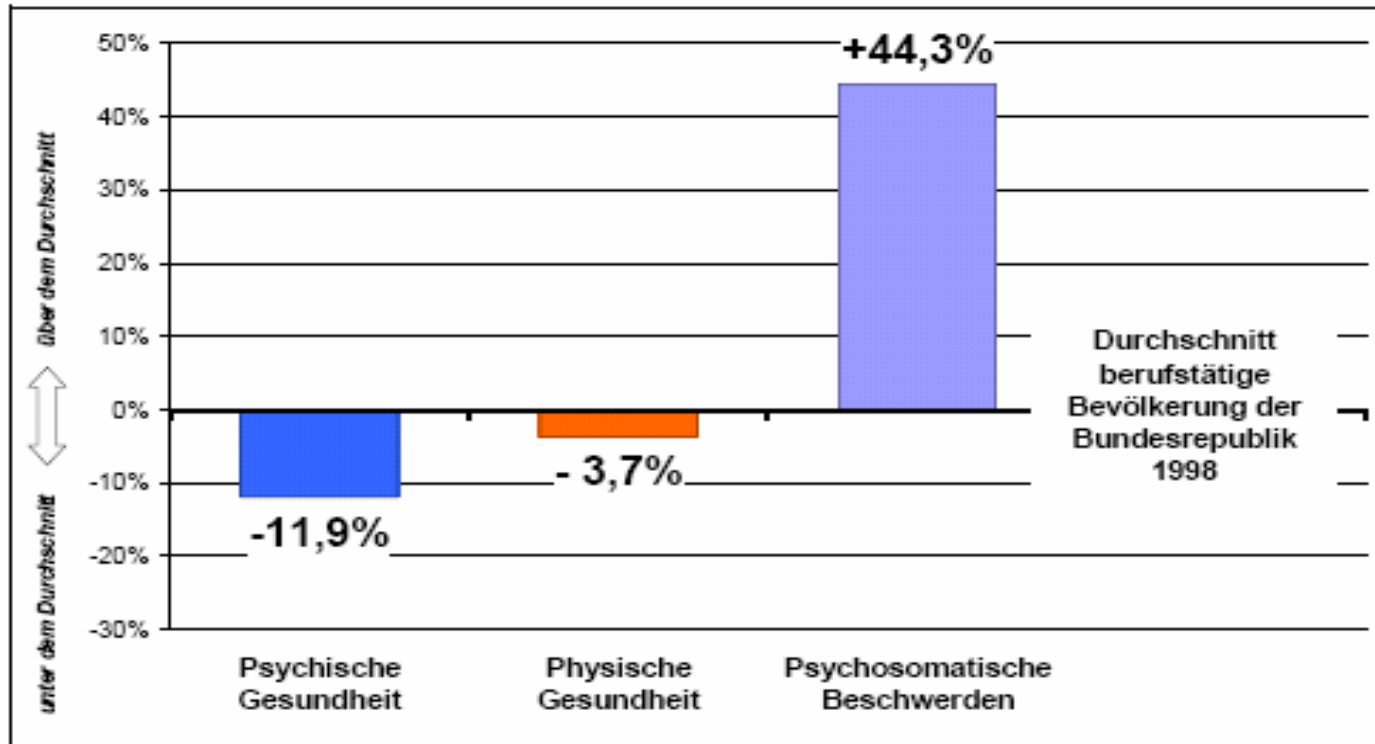
	Altenpflegebereich	Branchen- durchschnitt
Krankenstand	5,8%	4,9%
Ausfallzeiten	21,3 Tage	17,7 Tage
Ø Dauer eines Krankheitsfalls	14,1 Tage	11,8 Tage

Arbeitsunfähigkeit nach Krankheitsarten

	Altenpflegeeinrichtungen	AOK-Mitglieder insgesamt
Muskel- und Skeletterkrankungen*	26,9%	26,5%
Atemwegs-Erkrankungen*	12,5%	13,7%
Psychische Erkrankungen*	11,3%	7%

* Anteil an den Krankheitstagen

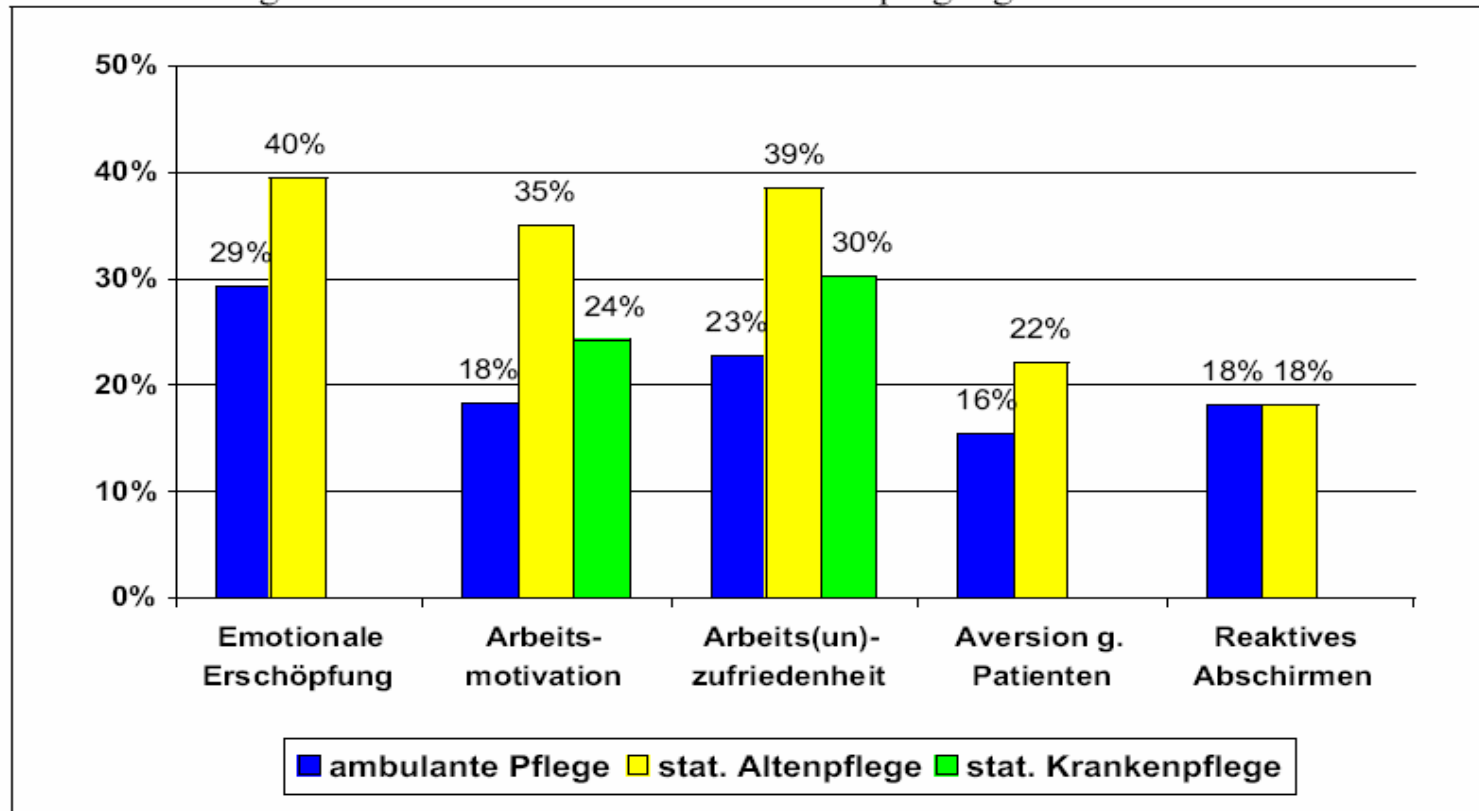
Psychischer Gesundheitszustand bei Altenpflegern



Quelle: BGW-DAK Stress-Monitoring 2000

Psychische Beschwerden

Anteil von Pflegekräften mit kritischen Merkmalsausprägungen



Quelle: Gesundheitsrisiken in ambulanten Pflegediensten 2002

Alten-/Pflegeheim

Stärken	Schwächen
Bindung an die Einrichtung	Quantitative Anforderungen
Arbeitsorganisation (z. B. Informationsfluss, Arbeitsanweisungen)	Heben & Tragen
	Umgang mit aggressiven & unfreundlichen Bewohnern
	Einfluss auf die Dienstplangestaltung
	Burnout

Quelle: NEXT-Studie 2005

Bedeutung der Führung

■ Hintergrund:

- ▶ Zusammenhang zwischen Führung und Gesundheit der Mitarbeiter
- ▶ Führungskräfte gestalten das Betriebsklima, die Arbeitsumgebung sowie die Arbeitsbedingungen mit
- ▶ Verantwortung des einzelnen Mitarbeiters als auch Verantwortung von Führung

Fazit: Führungskräfte sind ein zentraler Erfolgsfaktor für Betriebliches Gesundheitsmanagement, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter

Problem: Führungskräfte betrachten die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter nicht als zentrale Führungsaufgabe

Instrumente der BGW

- **Mitarbeiterbefragung „Psychische Belastung und Beanspruchung in der Altenpflege“**
- **BGW - Betriebsbarometer**
- **ALIDA – Arbeitslogistik in der Altenpflege**
- **Betriebliche Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung**
- **BGWqu.int.as – Qualitätsmanagement mit integriertem Arbeitsschutz**

Analyseinstrumente

■ Screening-Instrument

- ▶ Gefährdungsermittlung und -beurteilung „Psychische Belastung und Beanspruchung“ Ambulante Pflege, Stationäre Altenpflege und Krankenpflege

■ BGW-Betriebsbarometer

- ▶ Mitarbeiterbefragung für Krankenhäuser
WfbM, Krankenhäuser und Altenpflegeeinrichtungen

➤ Entwicklung:

- ▶ Wissenschaftlichen Gütekriterien
- ▶ Branchenspezifische Entwicklung von Instrumenten

Analyseinstrumente – Screeninginstrument – Mitarbeiterbefragung

■ Das Instrument – Zwei Kurzfragebögen

- ▶ Erfassung psychischer Belastungen
- ▶ Erfassung der Beanspruchung

■ Handlungsanleitung

- ▶ Beschreibung zur eigenständigen Umsetzung
- ▶ Praxisvorlagen (z.B. Muster – Infoblatt für Mitarbeiter)

■ Eigenschaften:

- ▶ Vergleichswerte
- ▶ Ökonomie: Erfassung von Hauptbelastungen und Überblick
statt Detailanalyse
- ▶ Eigenständige Handhabung

Analyseinstrumente – BGW Betriebsbarometer Mitarbeiterbefragung

■ Das Instrument

- ▶ Detailanalyse: Arbeitszeit, Arbeitsaufgaben, Arbeitsbereich, Einrichtung, Ausstattung, Arbeitsschutz, Arbeitszufriedenheit, Gesundheit

■ Umsetzung

- ▶ Anleitung zur Organisation der Befragung
- ▶ Externes Institut: Bereitstellung und Auswertung der Fragebögen (Bericht)

■ Eigenschaften

- ▶ Vergleichswerte
- ▶ Kostengünstige Bereitstellung von Know-How
- ▶ Umsetzung durch externe Berater

Betriebliche Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung

- Ein Qualifizierungsprogramm für die Pflegenden -

Ziel: Psychische Belastungen reduzieren

Methode: Wissen & Handlungskompetenzen erweitern

Wirkung: Kompetenz → gesundes Selbstbewußtsein
→ Motivation → Arbeitszufriedenheit →
Gesundheit

Betriebliche Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung

Die Strategie

Leitungskräfte



top down

Förderung der:

1. Sozialen Kompetenz
2. Methodische Kompetenz
3. Personelle Kompetenz



bottom up

Mitarbeiter-
Innen

Betriebliche Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung

Bausteine des Qualifizierungsprogramms

Bausteine zur sozialen Kompetenz

- Kommunikation bewusst gestalten
- Konflikte konstruktiv lösen
- Anleiten und Unterweisen

Bausteine zur methodischen Kompetenz

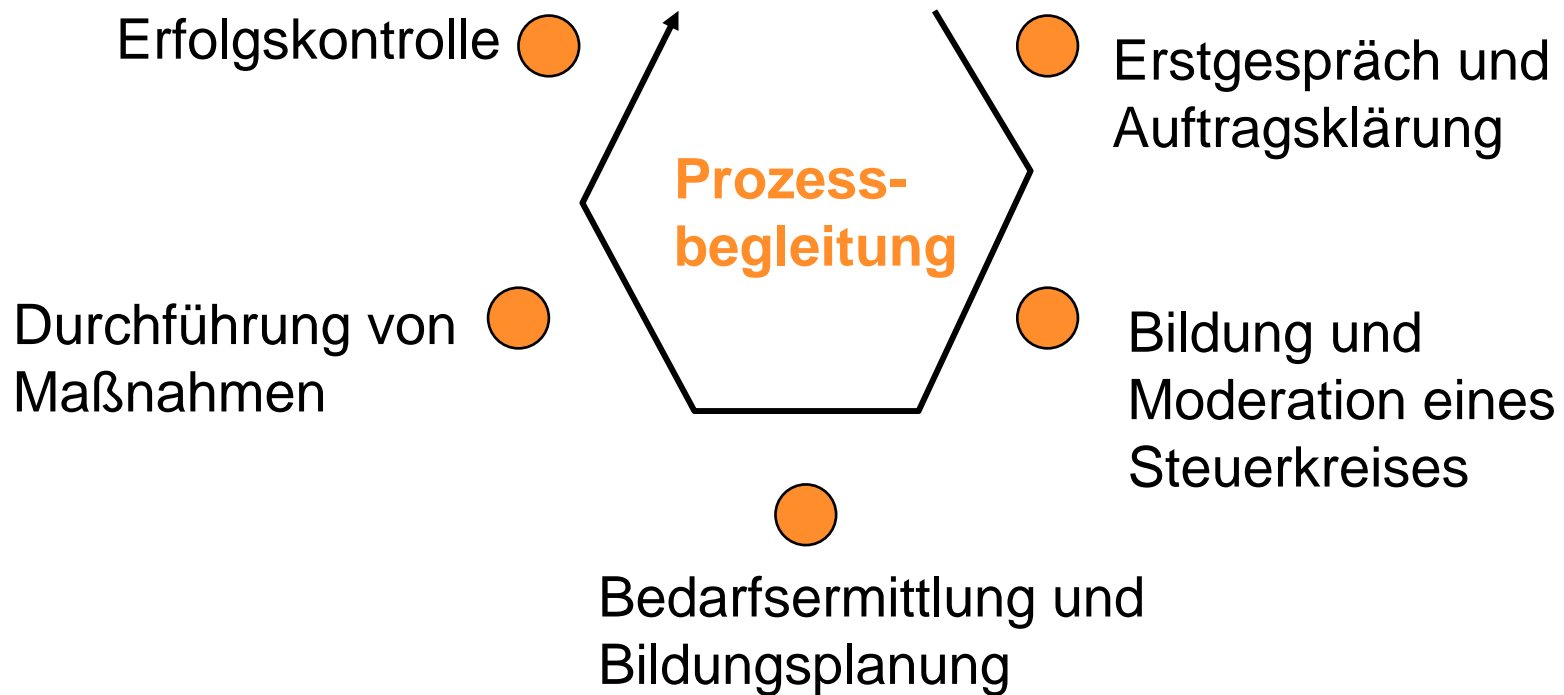
- selbst organisiertes Arbeiten
- Zeitmanagement

Bausteine zur personalen Kompetenz

- Stressimmunisierungstraining
- Mit schwierigen Situationen konstruktiv umgehen
- Berufs- und Lebensperspektiven entwickeln
- Eigene Interessen selbstsicher vertreten

Betriebliche Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung

Umsetzung des Personalentwicklungsprogramms



Nutzen

- **„Gesunde“ Unternehmen sind wirtschaftlicher und wettbewerbsfähiger**
- **Weniger Fluktuation und krankheitsbedingte Fehlzeiten bei den Beschäftigten tragen zu höherer Pflegequalität und Kundenbindung bei**
- **Beschäftigte haben die Chance, möglichst lange gesund in ihrem Beruf zu bleiben**

Gesundheitsförderung als Teil der Unternehmensentwicklung in der Altenpflege

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

