

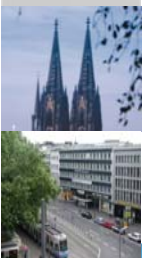
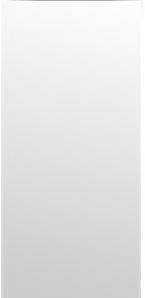


Betriebliche Gesundheitsförderung in Altenpflegeeinrichtungen

„Ressourcen erhalten - die Rückkehr in den
Pflegeberuf fördern“

Berlin - 06.04.06

Günther Pauli, Diplom Pädagoge
Institut für betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH
Neumarkt 35-37
50667 Köln
Tel.: 0221/27180-105
Email: guenther.pauli@bgf-institut.de



Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung, BGF GmbH, Köln



**Analyse
Forschung
Entwicklung**

Firmenbetreuung
Branchenauswertung
Abteilungsauswertung
spezielle Datenauswertungen
Controlling
Projektkoordination
Forschungsprojekte

Ergonomie

Firmenbetreuung
Arbeitsplatzbegutachtung
Ergonomieberatung
Vorträge ,Seminare
Hebe-Trage-Training
Rückenschule
Produktberatung

**Ernährung
Kommunikation
Marketing**

Firmenbetreuung
Beratung, Vorträge
Seminare zur gesunden
Ernährung
Kantinenberatung
Marketing
interne und externe Medien

Psychologie

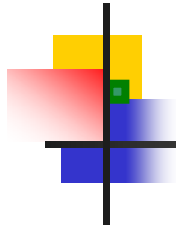
Mitarbeiterumfragen
Beratung, Vorträge
Sucht, Stress
Führungskräfte-Schulungen
Coachings
Organisationsentwicklung
Mobbingtelefon



Gesetzlicher Auftrag

Prioritäre Handlungsfelder der betrieblichen Gesundheitsförderung (in Anlehnung an SGB V § 20 Abs. 2)

- ✓ Vorbeugung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates
- ✓ Gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung
- ✓ Psychosozialer Stress (Stressmanagement, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung)
- ✓ Genuss- und Suchtmittelkonsum



Betriebliche Gesundheitsförderung

Maßnahmen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

- ⇒ zur Verbesserung der Gesundheit
- ⇒ zur Steigerung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.

durch:

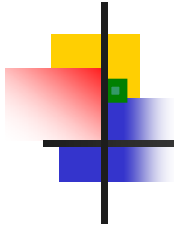
- ⇒ gesundheitsgerechte Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung
- ⇒ Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung
- ⇒ Angebote zum gesundheitsgerechten Verhalten



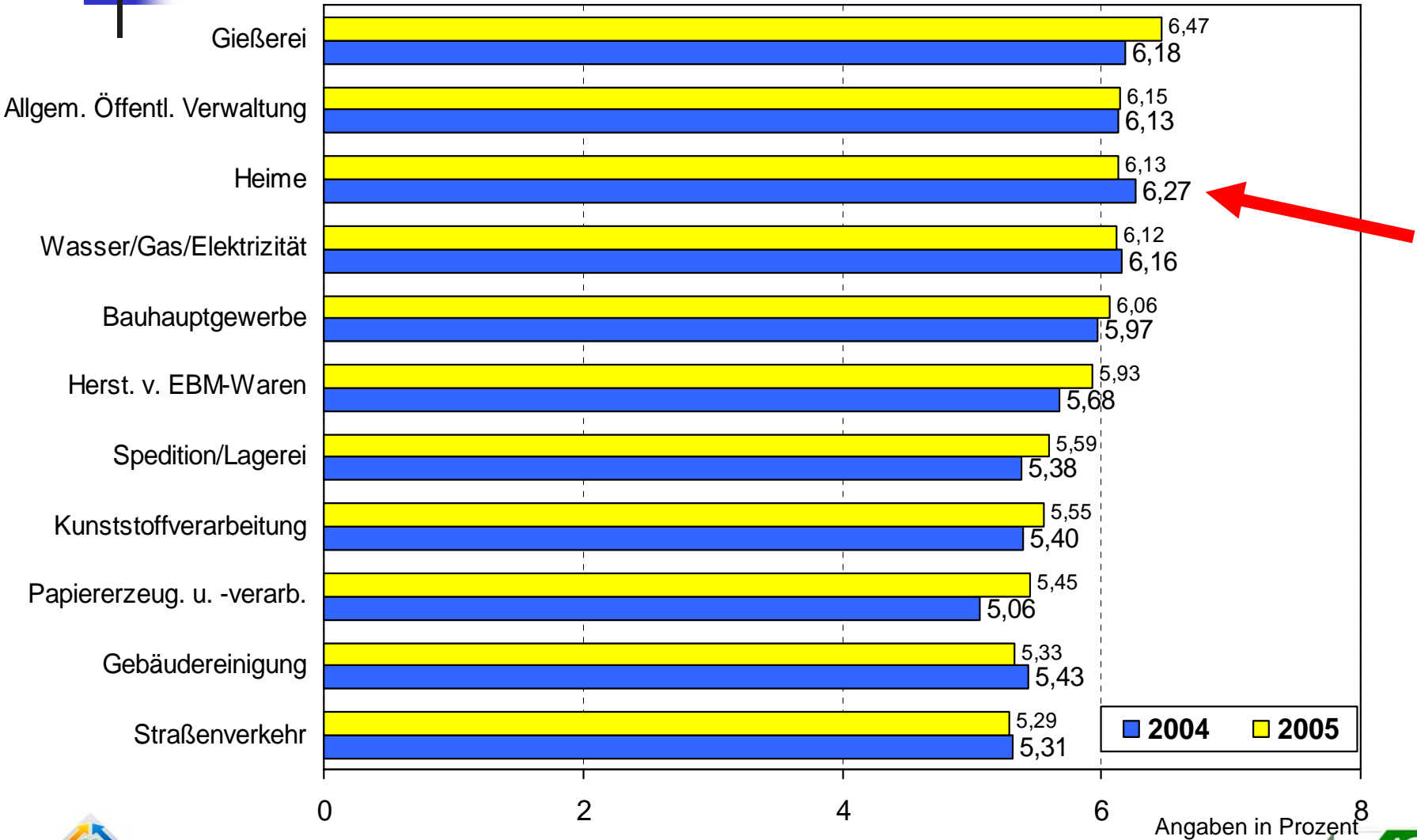
Situation der Mitarbeiter/innen

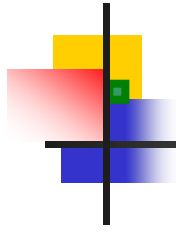
- Leistungsverdichtung
- Beschleunigung / Zeitdruck / Zeitverlängerung
- zunehmende Komplexität





Gesamtkrankenstand Branchen 2004 - 2005





„Gesundheitsschädigende“ Arbeitsbedingungen

liegen dann vor...

wenn ein **Ungleichgewicht** zwischen den **Anforderungen an die Person** und den zur Verfügung stehenden **Ressourcen** besteht und dieses als **belastend** erlebt wird.

(Greif, 1997)

Ansatzpunkte aus Sicht des Arbeitgebers

Ursachenbereiche

nur bedingt beeinflussbar

Überbetriebliche Faktoren

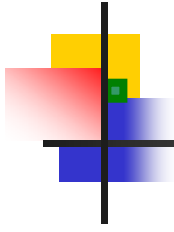
Soziales Umfeld

Person

direkt beeinflussbar

Arbeitssituation

- Umgebung
- Tätigkeit
- Organisation
- Arbeitsklima
- Vorgesetzte



Priorität Gesundheitsförderung

Fragestellung:

Nr. 1: *Wie gesund und leistungsbereit sind 94% (und mehr) der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen?*

Nr. 2: *Wie senke ich den Krankenstand von 6% auf 5%?*



Gesundheitsfördernde Aspekte in der Pflege

■ Sozialer Rückhalt

- Zusammenhalt der Gruppe
- Ich kann mich auf meine Vorgesetzten verlassen
- Ich kann mich auf meine Kollegen verlassen
- Ich erhalte Lob und Anerkennung
- Wertschätzung

■ Information und Mitsprache

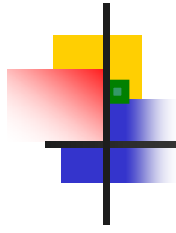
- Leitung berücksichtigt Ideen und Vorschläge
- Ich werde über Vorgänge im Unternehmen ausreichend informiert
- Regelmäßige Gespräche



Gesundheitsfördernde Aspekte in der Pflege

- **Vielseitigkeit**
 - Ich kann mein Wissen und Können voll einsetzen
 - Ich kann Neues dazulernen
 - Unterschiedliche Aufgabenbereiche

- **Handlungsspielraum**
 - Arbeiten selbständig planen
 - Einfluss auf zugeteilte Arbeit
 - Arbeitsschritte selbst bestimmen
 - Erreichen von Pflegezielen



Voraussetzungen im Unternehmen

- Erhebung der Stimmung von „**Mit**“arbeitern und „**Mit**“denkern (Partizipation; Problemanalyse)
- **Beteiligung** bei der Umsetzung
 - Qualitäts-, Gesundheits-, Zufriedenheitszirkel,...
- Berücksichtigung aller Prozessebenen:
 - Sachebene: Qualitätssicherung
 - Kulturebene: Verbesserung innerbetrieblicher Kommunikation
 - Mitarbeiterene: Kompetenzerweiterung
Problemlösefähigkeit



Zielstellung

- **Steigerung des Problemlösungspotenzials**
 - aktive Mitarbeiterbeteiligung
 - Befragung
 - Zirkelarbeit / kontinuierliche Verbesserungsprozesse

- **Verbesserung der Leistungsfähigkeit einer Organisation**
 - Reduktion von Ausfallzeiten, die die Leistungsfähigkeit einer Organisation erheblich beeinflussen
 - Analyse und Verbesserung der Arbeitsbedingungen
 - Analyse und Steigerung von Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation

- **Verbesserung der Qualität der Zusammenarbeit**
 - Zufriedenheit der Mitarbeiter
 - Erhöhung der Beteiligung an Entscheidungen
 - Verantwortungsübernahme
 - Selbstorganisation fördern



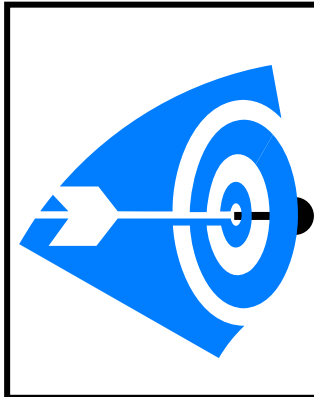
Bausteine der betrieblichen Gesundheitsförderung



Gesundes Unternehmen

Leitbild gesundes Unternehmen

Förderung persönlicher Gesundheitspotentiale



Gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung

Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung und Organisation

Gesundheitsmanagementprogramm



Bausteine der Betrieblichen Gesundheitsförderung

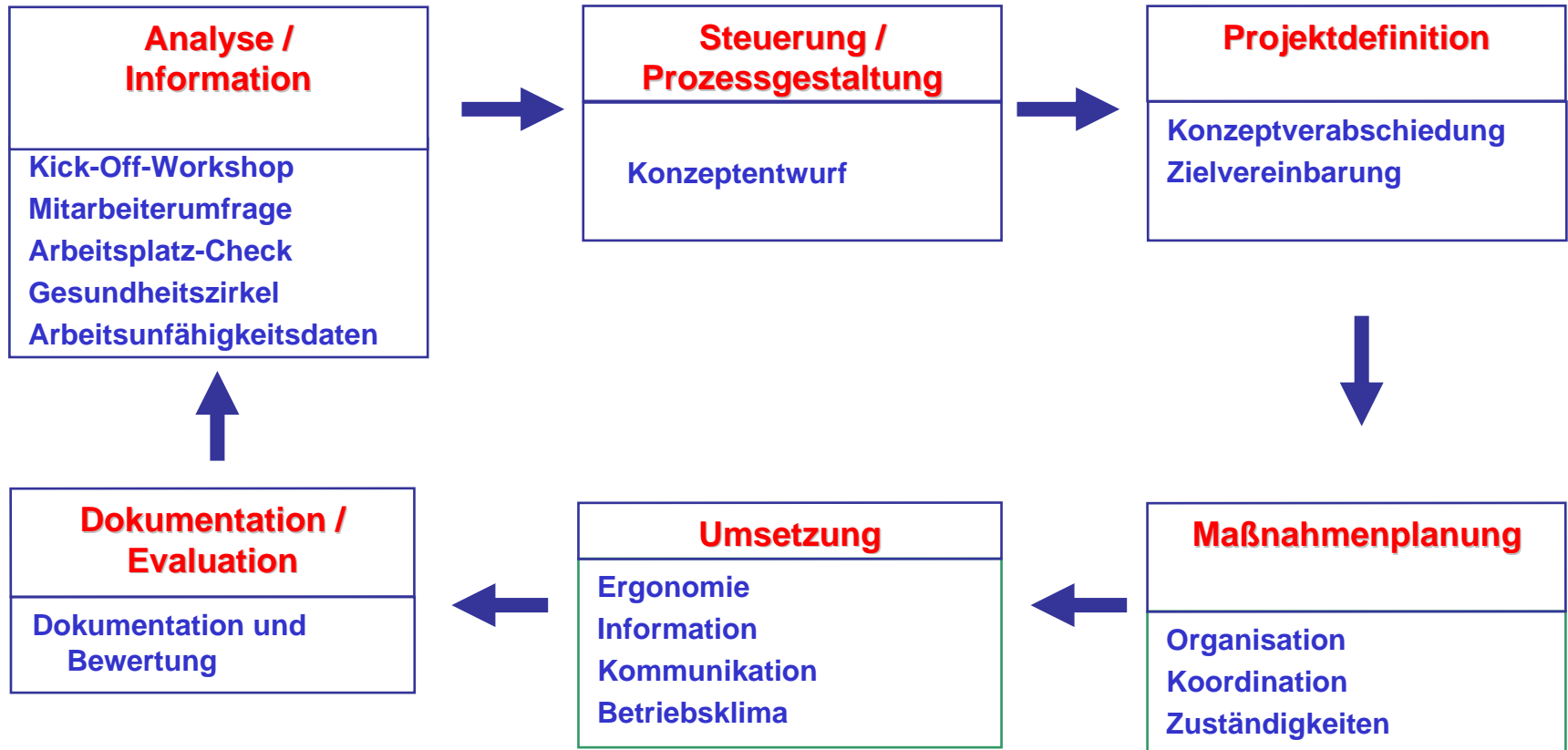
- **Analyse der Arbeitsbedingungen**
 - Arbeitsplatzbegehung / Erfassung der Arbeitssituation
 - Arbeitssituationsanalyse
 - Mitarbeiterbefragungen
- **Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung**
 - Verantwortung der Führungskraft
 - Sachaufgaben
 - Personenaufgaben
- **Stressmanagement**
 - Umgang mit Belastungen lernen / Zeitmanagement
 - Bewältigungsstrategien/Entspannungstechniken



Bausteine der Betrieblichen Gesundheitsförderung

- **Konfliktmanagement**
 - Umgang mit Konflikten
 - Konfliktgespräche führen
- **Verhaltensschulende Maßnahmen**
 - Rückenschule/ arbeitsplatzbezogene Verhaltensschulung
 - Kinästhetik in der Pflege
 - rückengerechter Patiententransfer
- **Informationen und Schulungen zum Nichtrauchen**
 - Nichtraucherschulungen
- **Informationen und Schulungen zu Ernährung**
 - Kantinenaktionstage, individuelle Beratung

Projektkreislauf





Bilanz

■ Fördernde Faktoren

- Die Führung steht dahinter
- Bereitschaft für Veränderung muss auf allen Ebenen vorhanden sein
 - Verstehbarkeit
 - Handhabbarkeit
 - Sinnhaftigkeit
- Es müssen zeitliche Ressourcen vorhanden sein
- Betroffene zu Beteiligten machen (aktiv)

■ Hemmende Faktoren

- Führung unterstützt das Projekt nicht
- Fehlende Bereitschaft der Mitarbeiter, sich mit Veränderungen zu befassen
- Veränderungsdruck ist sehr hoch, neue Aufgabengebiete und Anforderungen belasten zusätzlich
- Zeitmangel (objektiv/subjektiv)
- Passivität („Ich werde verhandelt“)



Leitfaden für den „gesunden Wiedereinstieg“

Zielgruppen

- **Wiedereinsteigerinnen**
- **Heime und deren Führungskräfte**
- **übergreifende Organisationen**

Ziele

- **„gesundes“ Verhalten**
- **„gesunde“ Organisation**
- **„gesunde“ Rahmenbedingungen**



Elemente eines gesunden Wiedereinstiegs

- **vor der Ausstiegsphase**
- **während der Ausstiegsphase**
- **in der Anfangsphase des Wiedereinstiegs**



Elemente eines gesunden Wiedereinstiegs

- **für die Mitarbeiterin**
- für die Einrichtung, den Arbeitsplatz



...vor der Ausstiegsphase

Bereiten Sie den Wiedereinstieg vor:

- **Planung der Ausstiegsdauer**
- **Klärung der Gründe für einen Wiedereinstieg in diesem Beruf**
- **Gespräch zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter**
- **Abstimmung gegenseitiger Erwartungen**
 - regelmäßiger Kontakt zum Arbeitsplatz
 - Bereitschaft zu lebenslangem Lernen
- **Frühzeitige Planung und Gestaltung der Ausstiegszeit**
 - Besteht der Wunsch einer stundenweisen Beschäftigung?
 - Besteht der Wunsch eines regelmäßigen Kontaktes
(Teilnahme an Veranstaltungen des Arbeitgebers, Weiterbildung)



...während der Ausstiegsphase

- **Ausstiegszeit nutzen**
 - Lebenslanges Lernen in einer Wissensgesellschaft
 - Schnelligkeit und Komplexität von Veränderungen

- **Auf Wiedereinstieg vorbereiten**
 - **Physisch**
 - Vorbereitung zur Bewältigung der auftretenden Belastungen

 - **Psychisch**
 - Was erwarte ich als Gewinn? (positive Wiedereinstiegsbereitschaft)
 - Was muss ich bedenken?

 - **Unterstützung suchen**
 - Familie
 - Hort/Kindergarten
 - Einrichtung/Kollegen



...in der Anfangsphase des Wiedereinstiegs

- **Psyche Stress / Selbstpflege**
 - Gefahr der Überforderung
 - schonender Umgang mit den eigenen Ressourcen
 - Kommunikation / Ansprechen von Schwierigkeiten

- **Ergonomie/Bewegung**
 - Kenntnisse über rüchenschonendes Arbeiten
 - Ausgleich über Ausdauersportarten

- **Organisation**
 - frühzeitige Abstimmung mit den Kollegen und Arbeitgeber
 - Unterstützung suchen und einfordern
 - Mentor, fester Ansprechpartner
 - Arbeitszeiten und Pausenregelung
 - Planung des Privatlebens

- **Austausch**
 - Kontakt zu Gleichgesinnten
 - Internetforen



Elemente eines gesunden Wiedereinstiegs

- für die Mitarbeiterin
- für die Einrichtung, den Arbeitsplatz



Gesundes Unternehmen/Unternehmenskultur

■ Fachliche Integration

- **Festlegung des Tätigkeitsbereiches**
 - Abstimmung mit Mitarbeiterin und Wohnbereich
- **Erwartungen und Anforderungen klären**
 - Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle
 - frühzeitige Abstimmung
 - Weiterbildung
 - Aktualisierung des Fachwissens
 - Gesundheitsmanagement
 - Selbstpflege
 - Hospitation / stufenweiser Wiedereinstieg
 - Einarbeitungsplan für Wiedereinsteigerin und Wohnbereich



Gesundes Unternehmen / Unternehmenskultur

■ Soziale Integration

■ flexible Arbeitszeitmodelle

- Berücksichtigung der verschiedenen Interessen

■ Führungsverhalten

- Mentoring
- Förderung und enger Kontakt während der Einarbeitungszeit

■ Kollegen

- kollegiale Beratung / Intervention
- Teamgeist

■ Unterstützung bei der Kinderbetreuung

- Schaffung von Betreuungsangeboten
- Kooperationen mit Trägern, anderen Einrichtungen



Rahmenbedingungen

- **Entbürokratisierung**
 - Leitfaden der Pflegekassen und des MDK in NRW (www.mdk-nordrhein.de)
- **Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung**
 - INQA-Pflege (www.inqa-pflege.de)
 - Projekt “Equal” (www.equal-altenhilfe.de)
 - Projekt “Next” (www.next-study.net)
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement (www.bgf-institut.de)
 - ...

Wir bauen die Brücke - Gehen muss man selber



Vielen Dank!