



iga.Wegweiser

Gesundheit für Pflegekräfte im Berufsalltag

.....

Empfehlungen für die betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention in der Pflege

Hanka Bendig

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	3
2	Kennzeichen und Herausforderungen der Pflegebranche	4
3	Methodische Vorgehensweise	7
4	Erfolgsfaktor: die Voraussetzungen im Betrieb schaffen	8
5	Prozesse für die Prävention und Gesundheitsförderung	12
	Analyse des Bedarfs und der Bedürfnisse der Beschäftigten.....	12
	Planung der konkreten Maßnahmen und Umsetzung.....	15
	Erfolgskontrolle und Nachhaltigkeit.....	19
6	Empfehlungen aus der Praxis für die Praxis	20
	Pausenkultur/Regeneration und Kurzentspannung.....	20
	Klare Erwartungen und Ziele benennen am Beispiel der Pausenkultur	21
	Thema Gesundheit erfahrbar machen	23
	Seminare zum Thema Selbstpflege/Selbstwahrnehmung.....	23
	Fallbesprechungen und Supervision	24
7	Fazit	25



1 Einführung

Niedrige Geburtenraten und eine steigende Lebenserwartung kennzeichnen den demografischen Wandel in Deutschland. Prognosen zufolge nehmen der Anteil der hochaltrigen Menschen und die Zahl der Pflegebedürftigen zukünftig zu. Dem gegenüber stehen alternde Belegschaften und ein Rückgang potenzieller Arbeitskräfte. Der Bedarf an professionellen Pflegekräften wird in den nächsten Jahren steigen. Allerdings meldet die Bundesagentur für Arbeit (2016) bereits heute einen Fach-

kräftemangel in der Altenpflege in allen Bundesländern.

Der Beruf als Pflegekraft stellt ein erfüllendes, aber auch forderndes Tätigkeitsfeld dar. Gekennzeichnet ist die Tätigkeit z. B. durch körperliche Anstrengungen und psychische Belastungen, Schichtarbeit und Arbeitsprozesse, die unter Umständen sehr eng getaktet sind. Dies kann langfristig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Die Pflegebranche steht im Vergleich zu anderen



Berufszweigen bundesweit an der Spitze längerer krankheitsbedingter Fehlzeiten sowie hoher personeller Fluktuationen. Ein wirkungsvoller Arbeitsschutz und die ergonomieorientierte Gestaltung der Arbeit spielen eine wichtige Rolle. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Aspekt, um die Gesundheit von Pflegekräften zu erhalten.

In dieser Broschüre werden Ideen vorgestellt, wie Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung gelingen können, um so die Gesundheit der Beschäftigten zu stärken und die Verweildauer im Pflegeberuf zu erhöhen.

Wichtige Erkenntnisse für die Broschüre lieferten die Ergebnisse einer Fachveranstaltung des Deutschen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) und qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten aus dem Bereich Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), der Krankenkassen sowie Gesundheitseinrichtungen, ergänzt um Erkenntnisse aus der Forschung.

Die Ergebnisse bilden die Grundlage der Anregungen und Empfehlungen für die Praxis.

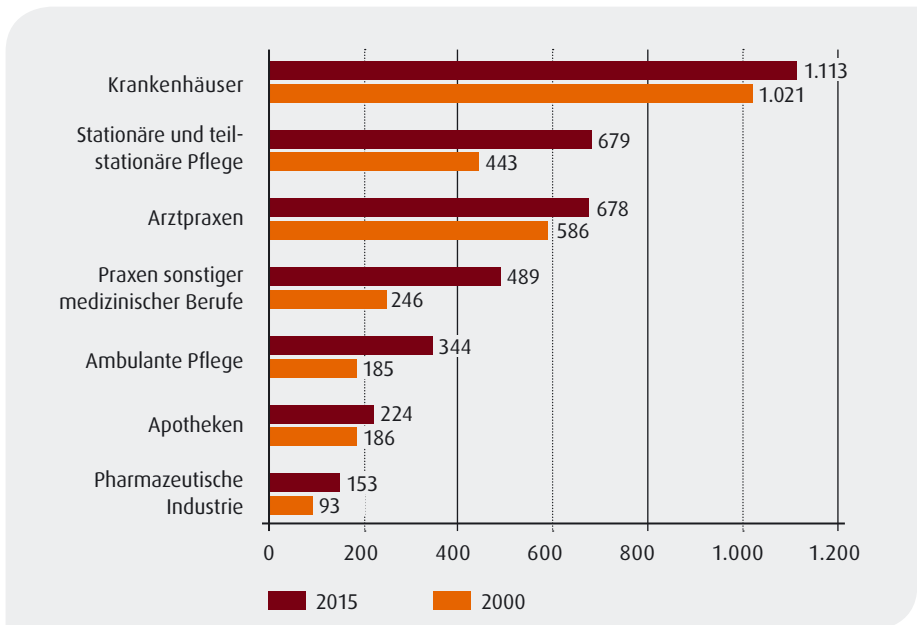
2 Kennzeichen und Herausforderungen der Pflegebranche

In Deutschland waren nach Angabe des statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember 2015 rund 5,3 Millionen Beschäftigte im Gesundheitswesen tätig. In den Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten arbeiteten 2015 über eine Million Beschäftigte.

Der Pflegeberuf wird hauptsächlich von Frauen ausgeübt. In der Altenpflege sind beispielsweise 85 Prozent der Beschäftigten weiblich. Das Berufsfeld der Pflege unterliegt besonderen Anforderungen, wie z. B. Schichtdienst, Zeitdruck, unregelmäßige

Pausengestaltung, eine hohe Arbeitsintensität/-verdichtung und hohe emotionale Belastungen. Insbesondere für Frauen kommt häufig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinzu.

Die Folgen sind geringe Verweildauern im Beruf, steigende Fehlzeiten sowie hohe Fluktuationsraten innerhalb der Pflegebranche. Umso wichtiger sind Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit.



Gesundheitspersonal nach ausgewählten Einrichtungen in Tsd. (Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017a, 2017b)



Faktenbox

.....

Frauen übernehmen größtenteils die Betreuung und Versorgung der Kinder, aber auch die Aufgabe der Pflege von Angehörigen. Nach Aussage von Nowossadeck, Engstler und Klaus (2016) sind zwei Drittel der informell Pflegenden unter 65 Jahre erwerbstätig. Dabei sind es vor allem die Frauen, die im erwerbstätigen Alter pflegen und unterstützen.

3 Methodische Vorgehensweise

Ein Erfolgsfaktor für die Implementierung von Prävention und betrieblicher Gesundheitsförderung in den Einrichtungen des Gesundheitswesens ist das Wissen um die notwendigen Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen dieser.

Die vorliegende Broschüre führt die, auf Basis einer Literaturanalyse und der Fachveranstaltung „Pflegekräfte am Limit!“ entstandenen, relevanten Erkenntnisse für die Praxis zusammen. Leitfadengestützte qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten verdichteten die Ergebnisse. Die Analyse und Auswertung der qualitativen Interviews erfolgte nach der Inhaltsanalyse von Mayring.

Es zeigt sich: Maßnahmen zur Gesunderhaltung sind eine Möglichkeit, um die Belegschaft zu stärken und den Problemen und Herausforderungen der Pflegebranche gezielt zu begegnen. Doch hängt das Gelingen maßgeblich von der Ausgestaltung und der Einbindung der Beschäftigten im Prozess sowie der Festlegung und Verfolgung realistischer Ziele ab.

WEITERE INFORMATIONEN zur Fachveranstaltung „Pflegekräfte am Limit!“ finden Sie u. a. in der Dokumentation unter > www.dnbgf.de/materialien/anzeige/news/pflegekraefte-am-limit-hoechste-zeit-fuer-praevention-und-gesundheitsfoerderung/

.....

4 Erfolgsfaktor: die Voraussetzungen im Betrieb schaffen

Jeder Betrieb hat Besonderheiten, die zu berücksichtigen sind, wenn Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung erfolgreich implementiert werden sollen.



Ein Gelingen hängt jedoch maßgeblich von folgenden Voraussetzungen ab:

Bereitstellung von Ressourcen

Um langfristig gesundheitsförderliche Veränderungsprozesse anzuregen, ist es essenziell, dass das Unternehmen hierfür finanzielle und personelle Ressourcen bereitstellt. Das umfasst beispielsweise die frühzeitige Einstellung von Finanzmitteln für ausgewählte Maßnahmen bei der Haushaltsplanung über eine eigene Kostenstelle. Auch die Einplanung von Ressourcen und zusätzlichen Arbeitszeiten bei der für das Thema verantwortlichen Person gehört dazu.

Aufbau von Strukturen

Die erfolgreiche Umsetzung hängt maßgeblich davon ab, dass Strukturen etabliert sind, die den gesamten Prozess der Implementierung steuern. Dafür bietet sich die Einrichtung eines Steuerungsgremiums an. Dieses sollte neben der Firmen- oder Einrichtungsleitung auch aus den Interessenvertretungen wie Betriebs- und/oder Perso-

nalrat und Schwerbehindertenvertretung bzw. bei Kleinbetrieben aus den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestehen.

Etablierung von Gesundheit als Teil der Unternehmenskultur

Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention sind Bestandteil einer positiven Unternehmenskultur. Dies setzt ein einheitliches Gesundheitsverständnis aller am Prozess Beteiligten voraus. Was gemeinsam

und einheitlich als Gesundheit im Unternehmen verstanden und wie dies im Unternehmen gelebt wird, wird schriftlich fixiert. Dies kann im vorhandenen Leitbild, im betrieblichen Gesundheitsmanagement-Konzept oder in den Führungsgrundsätzen erfolgen. So sind eine gemeinsame Kommunikation und Handlungsgrundsätze gewährleistet, die sich in dem Ziel der gesundheitsförderlichen Gestaltung einen.

Lesetipp: iga.Report 29

.....

Führungskräfte üben einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf den psychischen Zustand und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

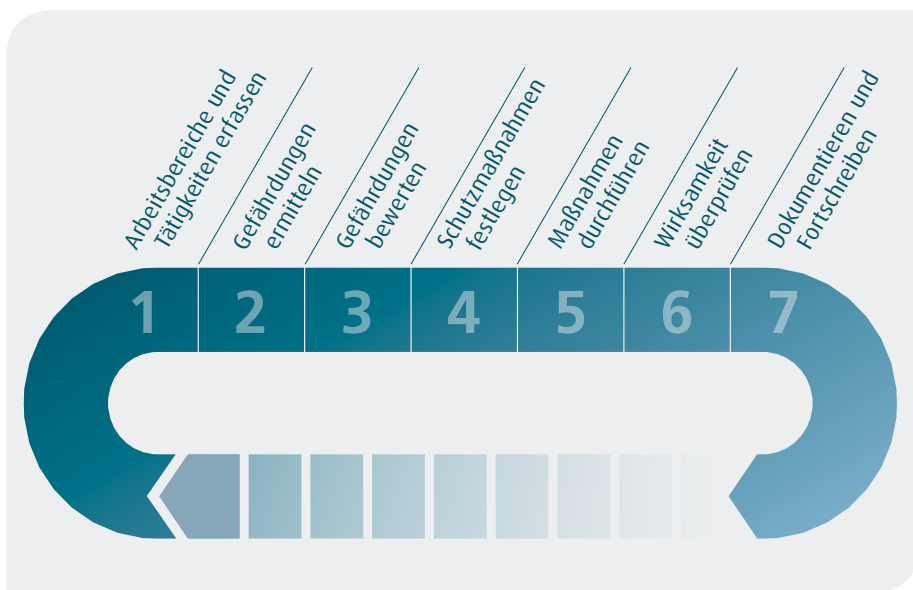
Deshalb ist es notwendig, die Führungskräfte zu sensibilisieren, um die Gesundheit zu fördern. Hilfreiche Ergebnisse liefert dafür der iga.Report 29 aus dem Projekt „iga.Radar“ mit dem Thema „Führung und psychosoziale Gesundheit“.

Ganzheitlicher Ansatz durch die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben des Arbeitsschutzes und anderer Gesetze

Das Unternehmen hat die Verpflichtung, Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durchzuführen. Jedes Unternehmen hat beispielsweise eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Bei dieser werden in einer strukturierten Vorgehensweise mögliche

gesundheitliche Gefährdungen und Belastungen für Pflegekräfte frühzeitig erkannt und passende Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt.

Die Ergebnisse der Interviews mit Expertinnen und Experten aus der Praxis zeigen, dass die Einhaltung von Maßnahmen zum Arbeitsschutz wie beispielsweise die regelmäßige Unterweisung der Pflegekräfte zum richtigen Heben und Tragen oder der kor-



Strukturiertes Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung

rekte Umgang mit Desinfektionsmitteln grundlegend dazu beitragen kann, die Gesundheit der Pflegekräfte zu erhalten.

Das Unternehmen hat weitere gesetzliche Regelungen zu beachten, die dem Schutz bzw. der Wiederherstellung der Gesundheit der Pflegekräfte dienen. So sind Unternehmen gesetzlich verpflichtet, ihren Beschäftigten nach langfristiger Erkrankung (länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres)

eine strukturierte Wiedereingliederung (Betriebliches Eingliederungsmanagement) in das Unternehmen anzubieten. Diese Vorgehensweise ermöglicht den Beschäftigten eine prozesshafte Rückkehr in das Unternehmen unter Berücksichtigung des gesundheitlichen Zustands. Beispielsweise kann die zeitweilige Freistellung der Pflegekraft vom Nachtdienst eine gesundheitsförderliche Maßnahme des Betrieblichen Eingliederungsmanagements darstellen.



5 Prozesse für die Prävention und Gesundheitsförderung



Die prozesshafte Implementierung von Maßnahmen für Pflegekräfte zu deren Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung basiert auf den bewährten Schritten des Gesundheitsförderungsprozesses bzw. dem PDCA-Zyklus (Plan, Do, Check, Act):

- a) Analyse des Bedarfs und der Bedürfnisse der Beschäftigten,
- b) Planung der konkreten Maßnahmen und Umsetzung,
- c) Erfolgskontrolle und Nachhaltigkeit.

Auf diese Schritte wird nachfolgend näher eingegangen.

Analyse des Bedarfs und der Bedürfnisse der Beschäftigten

.....

Unternehmen besitzen Basismaterial bzw. eine Vielzahl von Daten, die für die Analyse des Unternehmensbedarfs genutzt werden können. Das sind beispielsweise Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsunfähigkeitsstatistiken, Protokolle von Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) oder Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Auch die Auswertung von Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements kann wertvolle Hinweise liefern.

Darüber hinaus ist ein wesentlicher Aspekt die Berücksichtigung der konkreten subjektiven Bedarfe und Bedürfnisse der Beschäftigten. Dies bewirkt eine hohe Identifikation der Pflegekräfte mit dem Prozess. Sie erfahren Wertschätzung durch die Berücksichtigung.

Folgende Bedürfnisse äußerten die Pflegekräfte: Wertschätzung und Anerkennung der geleisteten Arbeit (Feedback als motivationaler Aspekt) sowie feste Zeiten ausschließlich für die Dokumentation.

Die Pflegekräfte sehen in Führungskräften einen wichtigen Einflussfaktor für die psychische Gesundheit der Beschäftigten. Dabei besteht der Wunsch nach einer Führungs-

kraft, die offen für Wünsche der Beschäftigten ist, und dass es ein gemeinsames Verständnis der Arbeitsinhalte gibt. Auch die Etablierung einer konstruktiven Kommunikation stellt einen Baustein für die Steigerung des Wohlbefindens und der Gesundheit aus Sicht der Beschäftigten dar. Sie ermöglicht, Probleme und Konflikte offen anzusprechen und lösungsorientierte Ansätze gemeinsam zu besprechen.

Grundlegende Bedürfnisse der Pflegekräfte

sind nach Aussage der Expertinnen und Experten aus der Praxis

Unterstützungsangebote zur Handhabung der zum Teil hohen psychischen Arbeitsanforderungen

Verlässliche Dienstplangestaltung

Geregelte Pausengestaltung

Mögliche Lösungsvorschläge wären...

Seminarangebote für Pflegekräfte zum Thema Selbstpflege und Emotionsarbeit

Berücksichtigung familiärer Belange (z. B. schulpflichtige Kinder, Pflege von Angehörigen, Betreuung von Enkelkindern) möglichst bereits bei der Dienstplangestaltung

Pausen möglichst außerhalb des dienstlichen Umfelds

Neun Handlungsfelder einer „gesunden“ Pflege

.....

Die nachfolgenden Handlungsfelder haben bis heute nicht an Aktualität verloren:

- 1.) Selbstverständnis der Pflege: Verbesserungen im Bereich der Personalausstattung, Eigenverantwortung der Pflegekräfte und Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.
- 2.) Sichere und gesunde Umgebung: Maßnahmen, die über die des Arbeitsschutzes hinausgehen, Über- und Unterforderung vermeiden, Arbeitsorganisation verbessern, um Zeitdruck zu reduzieren, Integration von Gesundheit in das Qualitätsmanagement.
- 3.) Bewegung: Strategien für rückschonende Arbeiten, Arbeitsabläufe so koordinieren, dass sie einen Mix aus stehenden, sitzenden und belastenden Tätigkeit beinhalten.
- 4.) Pausen und Erholung: Dienstplangestaltung mit den Pflegekräften durchführen und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse einbeziehen, flexible Arbeitszeiten, Teams mit altersausgewogener Mischung.
- 5.) Existenzielle Fragen des Pflegens: Supervisions- oder Coachingangebote, Fort- und Weiterbildungen zum Konfliktmanagement und zum Aufbau eines gesunden Selbstbewusstseins.
- 6.) Kommunikation: Austausch von Informationen, Feedback und Zielvereinbarungen, Vorschläge zur Verbesserung, Informationsmanagement, Konzept zur Einführung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Gesundheits- und Qualitätszirkel, gute Dokumentationsstruktur.
- 7.) Qualifizierung: Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Einführung von ganzheitlichen Pflegesystemen.
- 8.) Work-Life-Balance: verlässliche Dienstpläne, Platz für unerwartete Ereignisse schaffen.
- 9.) Selbstmanagement: Konflikt-, Zeit-, und Selbstmanagement, Zeit für Teambesprechungen, Förderung der kollegialen Unterstützung.

Handlungsfelder für eine „gesunde“ Pflege (Quelle: INQA, 2007)

Planung der konkreten Maßnahmen und Umsetzung

.....

Nachdem der Bedarf im Unternehmen ermittelt wurde, erfolgt im Steuerungsgremium die Interpretation und Diskussion der Analyseergebnisse. Bei der Planung der konkreten Maßnahmen ist generell darauf zu achten, dass diese der betrieblichen Organisation entsprechen und umsetzbar sind. Eine hohe

Wirksamkeit von Maßnahmen wird durch die Kombination von Verhältnisprävention (gesundheitsgerechte Gestaltung der Strukturen und der Organisation im Unternehmen) und Verhaltensprävention (gesundheitsrelevantes Verhalten der einzelnen Person) erreicht. Alle Maßnahmen sollen die Diversität der Beschäftigten berücksichtigen und bedarfsbezogen alters-, geschlechts- sowie kultur-/migrationssensibel gestaltet sein.

Lesetipp: iga.Report 35

.....

Wie kann die Diversität der Beschäftigten im Prozess der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention verankert und praktisch gelebt werden? Dieser Frage geht der iga.Report 35 nach und leistet einen Beitrag zur Entwicklung von Genderkompetenz betrieblicher – und überbetrieblicher – Akteurinnen und Akteure. In diesem Report wird die mögliche Integration der verschiedenen Perspektiven und fachlichen Zugänge skizziert. Es wird aufgezeigt, dass sich Vielfalt und Chancengleichheit durch systematische Prozesse gut in der Gesundheitsförderung und Prävention fördern lassen.

Die Partizipation der verschiedenen Interessengruppen sorgt für Akzeptanz und bedarfsgerechtes Vorgehen. Die Nutzung von überbetrieblichen Netzwerken und externer Beratung beispielsweise durch Beraterinnen und Berater der gesetzlichen Krankenkassen und der gesetzlichen Unfallversicherung hilft, das Know-How zu ergänzen, und schafft Synergien.

Befragungen von Pflegekräften durch den Deutschen Berufsverband für Krankenpflege (DBfK, 2016) sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014) liefern u. a. die Erkenntnis, dass sich der

größte Unterstützungsbedarf zur Gesundheit von Pflegekräften in folgenden Themen zeigt:

- Optimierung der Arbeitsorganisation bei hoher Arbeitsintensität,
- Dienstplansicherheit,
- Kompetenzerwerb der Pflegekräfte zur Kompensation von hohen psychischen Arbeitsanforderungen sowie
- Einhaltung gesetzlicher Pausen.

Die durchgeführten Expertenbefragungen bestätigen die Relevanz dieser Themen, so dass im Folgenden auf diese Punkte der Fokus gelegt wird.





Hohe Arbeitsintensität

In Unternehmen haben sich folgende Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Pflegekräfte bei hoher Arbeitsintensität bewährt:

- Umstrukturierungen des Personaleinsatzes (bereichsspezifisch oder -übergreifend),
- Homeoffice für die Dokumentation,
- Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung mit Garantie, wieder vollzeitschichtig einsteigen zu können,
- Rückmeldung über die Art und Weise der Arbeitsausführung von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen im Sinne einer kollegialen Beratung,
- Schaffung von Möglichkeiten zum sozialen sowie fachlichen Austausch statt isolierter Arbeit,
- Unterstützung der Arbeitsorganisation durch technologische Hilfsmittel wie beispielsweise Softwareprogramme zur Dokumentation der Pflegetätigkeiten.

Dienstplangestaltung

Das Unternehmen trägt durch Maßnahmen wie flexible Dienstzeiten, die Einführung eines freiwilligen Bereitschaftsdienstes mit einer finanziellen Vergütung sowie Wunschdiensten zur Gesunderhaltung der Pflegekräfte bei.

Kompetenzerwerb

Regelmäßige Schulungen für Pflegekräfte zur Entwicklung bzw. zur Stärkung der Bewältigungskompetenzen haben einen hohen Wirkungsgrad. Solche Kompetenzen sind u. a. Selbstreflexion, die eigene Emotionswahrnehmung oder die Fähigkeit, konstruktiv auch mit negativen Gefühlen oder Stresssituationen umzugehen. Der Kompetenzerwerb der Pflegekräfte führt zu einem besseren Umgang mit belastenden Situationen und damit zu einem gesundheitsfördernden Verhalten. Führungskräfte sollten zudem darauf achten, ob sich möglicher-

weise Anzeichen von Überforderung am Arbeitsplatz zeigen. Das setzt voraus, dass die Führungskräfte konkrete Schulungen erhalten, um Anzeichen von Überforderung bei den Beschäftigten wahrzunehmen. Die Führungskräfte können in den Schulungen zudem entsprechende Kompetenzen erwerben, welche Maßnahmen sich aus den wahrgenommenen Anzeichen ableiten. Das kann beispielsweise ein Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnengespräch sein.

Pausengestaltung

Unternehmen schaffen die Rahmenbedingungen, damit Pflegekräfte in der Wahrnehmung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen unterstützt werden. So können Führungskräfte beispielsweise Kurzpausen im Dienstplan vorsehen, die die Einhaltung der Pausenzeiten ermöglichen. Damit werden Pflegekräfte befähigt, für ihre eigene Gesundheit zu sorgen.

Faktenbox

.....

20,7 Prozent der Pflegekräfte in Krankenhäusern, stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen haben nur selten Zeit für eine Pause, 19,6 Prozent können während der Arbeit nie eine Pause nehmen. Wenn eine Pause zeitlich möglich ist, dann reicht es bei der Hälfte der Beschäftigten für 15 Minuten – nur knapp 25 Prozent nehmen sich tatsächlich 30 Minuten Zeit zum Abschalten. Zudem sind nach Aussage der BAuA (2014) die psychischen Arbeitsanforderungen in den Pflegeberufen fast durchweg erhöht. 66 Prozent der Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger arbeiten sowohl häufig unter „starkem Termin- und Leistungsdruck“ als auch häufig unter Störungen und Unterbrechungen. Drei Viertel müssen häufig verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen, mehr als die Hälfte häufig sehr schnell arbeiten.

(Fehlende) Pausenkultur in Pflegeberufen (Quelle: DBfK, 2016)

Erfolgskontrolle und Nachhaltigkeit

.....

Nachdem die konkreten Maßnahmen identifiziert und umgesetzt worden sind, ist im letzten Schritt zu überprüfen, ob die anvisierten Ziele erreicht wurden. Diese Überprüfung findet im Steuerungsgremium statt. Sofern das Unternehmen die prozesshafte Implementierung von Maßnahmen für die Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung der Pflegekräfte beachtet hat, sollte die Nachhaltigkeit der ergriffenen Maßnahmen gewährleistet sein. Auf das Beispiel in dieser Broschüre bezogen (vgl. Ergebnisse der Be-

fragung von Pflegekräften im Kapitel *Planung der konkreten Maßnahmen und Umsetzung*) sollten demnach folgende Ziele erreicht sein:

- eine dauerhaft geregelte Pausengestaltung ist etabliert,
- es gibt einen gesicherten Dienstplan im Unternehmen,
- die Pflegekräfte besitzen Kompetenzen, um zukünftig mit den hohen Arbeitsanforderungen besser umgehen zu können und
- die Arbeitsorganisation ist so organisiert, dass die psychische Arbeitsbelastung reduziert ist.

Lesetipp: iga.Reporte 31 und 32 sowie iga.Fakten 10

.....

Die Reporte zu den Themen „Risikobereiche für psychische Belastungen“ bzw. „Psychische Belastung in der Arbeitswelt“ gehen auf einzelne Aspekte im Kontext von Arbeit und Psyche ein. Zusätzliche Informationen mit einer kurzen Übersicht zur „Psyche und Gesundheit im Arbeitsleben“ finden sich in der gleichnamigen Ausgabe der iga.Fakten.

6 Empfehlungen aus der Praxis für die Praxis

Unternehmen profitieren von den Erfahrungen anderer Unternehmen. Aus Fehlern lässt sich lernen, und gelungene Praxis kann auf Basis der Erkenntnisse in das eigene Unternehmen implementiert werden. Hinweise und Anregungen aus der Praxis sind nachfolgend beispielhaft aufgeführt.

Pausenkultur/Regeneration und Kurzentspannung

.....

Unternehmen sind unterschiedlich räumlich ausgestattet. Häufig lassen die örtlichen Gegebenheiten der Unternehmen keine Möglichkeit einer Pausenraumgestaltung zu. Hinzu kommen Arbeitszeiten (bis zu sechs Stunden), bei der keine reguläre Pause vorgesehen ist. Deshalb sollte der Fokus von Unternehmen auf Kurzpausen liegen. Diese Form der Regeneration kann gerade nach Arbeitsbelastungs- und Arbeitsspitzen sehr wirkungsvoll sein. Das setzt voraus, dass Unternehmen ihren Beschäftigten in Seminaren o. ä. entsprechende Möglichkeiten

(beispielsweise Atemübungen, Wahrnehmungsübungen) vorstellen und dass diese durch die Beschäftigten geübt werden.

Sollten Unternehmen jedoch über ausreichend räumliche Möglichkeiten verfügen, so ist ein separater Raum ausschließlich für die Pausennutzung eine kleine Maßnahme mit großer Wirkung. Die Pflegekräfte sollten die Möglichkeit haben, in diesem Raum von der Arbeit „abschalten“ zu können.



Unternehmen sollten die Ressourcen der Beschäftigten nutzen, indem die Pflegekräfte bei der Gestaltung des Pausenraumes mitgestalten dürfen. Das bringt Akzeptanz und das Gefühl der Anerkennung und Wertschätzung.



Ambulante Pflegedienste können einen gemeinsamen Pausenort der Pflegekräfte im Tourenplan für die Pause festlegen. Dies erhöht den Teamzusammenhalt.

Klare Erwartungen und Ziele benennen am Beispiel der Pausenkultur

.....

Mit der Einführung von Maßnahmen werden Erwartungen der Beschäftigten geweckt. Die Einbindung aller Beteiligten am Prozess sowie die Benennung der Erwar-

tungen und Ziele stellen eine wichtige Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung dar. Erfolg versprechend ist es, mit einem Thema zu beginnen, das einen Großteil der Beschäftigten betrifft. Daher eignet sich beispielsweise die Einführung der Pausenkultur in einer Pflegeeinrichtung (siehe Kasten auf S. 22) als Thema mit konkreter Zielsetzung.



Pausenkultur einführen – Ziele setzen

.....

- Das Unternehmen hat ein Konzept für anstehende Veränderungsmaßnahmen und die damit verbundenen Anschaffungen erstellt.
- Alle Beschäftigten des Unternehmens sind über die Veränderungsmaßnahmen durch die Unternehmensleitung informiert.
- Im Steuerungskreis ist ein Zeitraum für die Umsetzung der neuen Pausenkultur festgelegt.
- Damit die Nutzung des Pausenraumes auf den Weg kommt, hat das Unternehmen unterschiedliche Anreize für Mitarbeiter/-innen geschaffen, wie z. B. regelmäßig wird ein Gesundheitsfrühstück angeboten.
- Das Unternehmen hat Reflexionsetappen eingeplant, um eventuelle Umsetzungsbarrieren zu identifizieren.

Pausenkultur einführen – Ziele setzen (Quelle: INQA, 2017)



Thema Gesundheit erfahrbar machen

.....

Praktikabel und umsetzbar für Unternehmen ist, das Thema Gesundheit bei jedem Treffen auf die Tagesordnung zu setzen und durch kleine praktische Impulse wie Bewegung oder Entspannung zu vermitteln.



Jede Sitzung im Unternehmen sollte beispielsweise mit einer Minute des Schweigens begonnen werden. Die Beschäftigten werden dadurch in die Lage versetzt, mit dem Gewesenen abzuschließen und sich auf das, was kommt, einzustellen. Durch einen Gong können der Beginn und das Ende angezeigt werden.

Seminare zum Thema Selbstpflege/Selbstwahrnehmung

.....

Pflegekräfte sind häufig mit den negativen Emotionen der Patientinnen und Patienten bzw. Bewohnerinnen und Bewohner konfrontiert. Dazu gehören u. a. Wut, Trauer oder Aggression. Zusätzlich kann es zu

Konflikten mit Angehörigen bzw. deren Erwartungen, wie Pflege gestaltet werden sollte, kommen. In diesem Spannungsfeld zwischen den eigenen Ansprüchen an die Arbeit sowie den möglichen Problemen und Belastungen im privaten Bereich ist es wichtig, dass die Pflegekräfte lernen, sich zu reflektieren. Hierfür können Seminare zu Themen wie Selbstwahrnehmung, Selbstfürsorge und Abgrenzung hilfreich sein.



Regelmäßige Seminare für Pflegekräfte zum Themenkomplex Selbstwahrnehmung / Selbstfürsorge / Abgrenzung fördern die Kompetenzentwicklung der Pflegekräfte. Sie lernen, mit hohen psychischen Anforderungen umzugehen.

Damit Teamleitungen, Stationsleitungen und Bereichsleitungen die Teamsitzungen professionell leiten und steuern können, bieten sich Schulungen zur Gesprächsführung an. Möglich ist auch die Einbindung von anderen Professionen wie z. B. eine externe Supervision.

Fallbesprechungen und Supervision

.....

Nicht verarbeitete emotionale Belastungen im Pflegealltag führen zu Konflikten im Team. Ein wichtiger Ansatz, diesen entgegenzuwirken, sind regelmäßig wiederkehrende Angebote des Unternehmens, z. B. in Form von Teamsitzungen oder Supervision.



Unternehmen sollten in regelmäßigen Abständen Fallbesprechungen anbieten. Externe Unterstützung in Form einer Mediation oder Supervision kann dabei einbezogen werden. Bei der Terminfindung sollten die unterschiedlichen Arbeitszeiten der Angestellten berücksichtigt werden. Dies vermeidet Teamkonflikte und unterstützt die psychische Gesundheit der Pflegekräfte.

LESETIPP: Handlungshilfe der Initiative Neue Qualität der Arbeit

.....

Praxisnah aufbereitet und schnell in der Praxis einsetzbar ist die Handlungshilfe der Initiative Neue Qualität der Arbeit „*Kein Stress mit dem Stress. Lösungen und Tipps für stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen.*“, zu finden unter www.psyga.info.

Die Handlungshilfe enthält praktische Umsetzungshinweise zu folgenden Themen:

- Strategien und Erfolgsfaktoren für gesunde Arbeit,
- Arbeit gut planen und organisieren,
- ein gesundes Miteinander fördern,
- mit herausfordernden Situationen offen umgehen,
- Veränderungen gemeinsam meistern,
- auf die Beschäftigten achten,
- die Gesundheit der Beschäftigten stärken,
- auf sich selbst achten.



7 Fazit

Der Pflegeberuf ist ein forderndes Berufsfeld mit unregelmäßigen Arbeitszeiten sowie körperlichen und psychischen Belastungen. In der Pflegebranche stellen lange Fehlzeiten und eine hohe personelle Fluktuation ein großes Problem dar. Durch zielgenaue Prävention und gesundheitsfördernde Maßnahmen, u. a. durch einen wertschätzenden und partizipativen Umgang, können krankheitsbedingte Fehlzeiten und die Fluktuation von Angestellten minimiert werden.

Die demografische Entwicklung hin zu einer alternden Gesellschaft führt zu einem erhöhten Pflegebedarf und in der Konsequenz

zu einem erhöhten Bedarf an Pflegekräften. Die Gesunderhaltung der Pflegekräfte und damit die Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung für Pflegekräfte haben somit einen hohen Stellenwert.

Wissenschaftliche Studien belegen, dass sich Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Eine entscheidende Rolle bei der Gesunderhaltung von Pflegekräften spielen die Themen hohe Arbeitsintensität, Dienstplanunsicherheit und Pausengestaltung, was Interviews mit Expertinnen und Experten bestätigten. In der

vorliegenden Broschüre werden diese Themen aufgegriffen. Darüber hinaus wird dargestellt, welche Faktoren bei der Einführung berücksichtigt werden müssen und wie in der Praxis entsprechende Maßnahmen prozesshaft implementiert werden können. Ergänzend sind Empfehlungen aus der Praxis für die Praxis zum gesunden Arbeiten für Pflegekräfte enthalten. Beipielhaft wird gezeigt, welche Ergebnisse mit einer strukturierten Vorgehensweise erzielt werden können. So kann sie zu Dienstplansicherheit führen und Pausen ermöglichen. Zudem kann mit ihr der Umgang mit bzw. die Minimierung von hoher Arbeitsbelastung gelingen.

Eine erfolgreiche Gesunderhaltung von Pflegekräften beginnt bei der Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung sollten einem systematischen, partizipativen Vorgehen unterliegen, das Analyse, Planung, Umsetzung und Evaluation umfasst. Wenn sie so integraler Bestandteil der Organisationsentwicklung sind und nicht separat gedacht werden, werden sie zu einem Gewinn für das Unternehmen.

Lesetipp: iga.Report 28

.....

Sollen Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen nachhaltig sein, müssen zumindest zwei Voraussetzungen erfüllt sein: inhaltliche und strukturelle Qualitätskriterien werden eingehalten und wissenschaftliche Erkenntnisse werden dabei berücksichtigt. Hierauf geht der iga.Report mit dem Titel „Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention“ ein.



IMPRESSUM



Hinweise zur Literatur
sind online erhältlich.

Herausgeber

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)

Internet: www.iga-info.de

E-Mail: projektteam@iga-info.de

iga ist eine Kooperation von

- ➔ AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin
- ➔ BKK Dachverband e. V.
Mauerstraße 85, 10117 Berlin
- ➔ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Glinkastraße 40, 10117 Berlin
- ➔ Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)
Askanischer Platz 1, 10963 Berlin

Autorin

Hanka Bendig

Verlegende Stelle

Zukunft der Arbeit GmbH

Königsbrücker Landstraße 2, 01109 Dresden

Bilder

AdobeStock (contrastwerkstatt – S. 1, S. 11;
Kzenon – S. 3, S. 27; RioPatuca Images – S. 6;
upixa – S. 8; Helena Olena – S. 12; cirquedesprit – S. 16;
auremar – S. 17; Peter Maszlen – S. 21; biker3 – S. 22;
romankosolapov – S. 25)

iga.Wegweiser

1. Auflage Oktober 2017

© BKK DV, DGUV, AOK-BV, vdek

.....