



Weltgesundheitsstag

2006: Menschen für Gesundheit – Die Gesundheitsberufe

„Gesundheitsförderung als Teil der Unternehmensentwicklung in der Altenpflege“

Sabine Gregersen

Immer mehr alte Menschen auf der einen Seite, immer weniger Beitragszahler und Berufsanfänger auf der anderen – das bedeutet mehr Pflegebedarf mit weniger Geld und Personal. Die Qualität der Pflege bei einer unaufhaltsam wachsenden Zahl von Pflegebedürftigen zu halten oder gar zu verbessern, wird kaum möglich sein.

Der künftige Bedarf kann nur mit gesunden, motivierten Beschäftigten gedeckt werden. In der bisherigen Diskussion, um die Verbesserung der Qualität in der Pflege wurden als zentraler Erfolgsfaktor gesunde und motivierte Pflegekräfte zu wenig berücksichtigt.

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) ist die gesetzliche Unfallversicherung für Beschäftigte in privaten und frei gemeinnützigen Pflegeeinrichtungen. Sie will mit einer gezielten Kampagne die unterschiedlichen Akteure im Gesundheitswesen für einen „Aufbruch Pflege“ gewinnen. Die BGW unterstützt die Pflegeeinrichtungen, die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Dies verschafft allen Vorteile: Die Altenpflegerinnen und Altenpfleger sind motivierter, identifizieren sich stärker mit ihrem Beruf und suchen seltener nach Alternativen. Die Unternehmer können mit gesundem, zufriedenen Personal eine höhere Qualität der Pflege bieten – betriebliche Gesundheitsförderung wird somit zum Wettbewerbsfaktor.

Die BGW stellt in dem Bericht „Aufbruch Pflege“ Fakten dar, zeigt Handlungsbedarf auf und präsentiert Lösungsansätze. Die aktuelle Lage der Pflege ist nicht durch einen „Reparaturbetrieb“ zu verbessern, der die gesundheitlich belasteten Altenpflegekräfte nach dem Prinzip „ein bisschen Rückenschule hier, ein bisschen Supervision dort“ wieder fit zu machen versucht. Gesundheitsförderung muss ansetzen, bevor es zu Belastungen kommt –

bei der Prävention. Gefragt sind übergeordnete Strategien und ganzheitliche Managementsysteme, die Gesundheitsförderung als Teil der Unternehmensentwicklung und der Qualitätssicherung verstehen.

Belastungen reduzieren und Arbeitsabläufe optimal gestalten

Die BGW bietet versicherten stationären und ambulanten Altenpflegeeinrichtungen branchenspezifische Maßnahmen an, mit denen sie ihre organisatorischen und personellen Strukturen verbessern können.

Aufbauend auf einer Analyse der Ausgangssituation, ermöglichen die Angebote, konkrete Interventionsstrategien in den Bereichen Organisation und Personal umzusetzen. Mit der Einbettung in ein bereits existierendes oder noch aufzubauendes Qualitätsmanagementsystem kann der Arbeits- und Gesundheitsschutz fest institutionalisiert werden.

Analyseinstrument

Mitarbeiterbefragung „Psychische Belastung und Beanspruchung in der Altenpflege“

Empfohlen für Einrichtungen in folgender Ausgangssituation: Das Pflegepersonal klagt über einen längeren Zeitraum über Stress, die Arbeitsleistungen sinken, und die gesundheitlichen Beschwerden nehmen zu. Ein erster Schritt, um diesen Teufelskreislauf zu durchbrechen ist, die Diskussion über die psychischen Belastungen zu versachlichen.

Der Lösungsansatz: Die BGW bietet ein branchenspezifisches Instrument für die stationäre und ambulante Altenpflege zur Ermittlung psychischer Belastungen und Beanspruchungen. Die Mitarbeiterbefragung erfasst die zentralen psychischen Belastungsfaktoren und die Beanspruchungssituation. Das Instrument besteht aus zwei Fragebögen. Der erste Bogen zur psychischen Belastung umfasst die Bereiche Arbeitsorganisation und -ablauf, Arbeitsinhalt, soziales Klima, außerberufliche Ressourcen und allgemeine berufliche Einstellung. Der zweite Bogen fragt nach gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Arbeitszufriedenheit, Gereiztheit und emotionaler Erschöpfung. Das Instrument kann mit geringem Zeitaufwand und ohne spezielle Vorkenntnisse zum Beispiel vom Betriebsarzt oder Qualitätsbeauftragten durchgeführt werden. Eine Befragung ist auch in kleineren Einrichtungen unter 50

Mitarbeitern geeignet. Eine ausführliche Handlungsanleitung zur Durchführung und Auswertung stellt die BGW zur Verfügung.

BGW-Betriebsbarometer

Empfohlen für Einrichtungen in folgender Ausgangssituation: Es besteht Interesse, die Gründe für hohe Fehlzeiten, Krankenstände, Fluktuationsambitionen und die psychischen Belastungen zu analysieren. Das Diagnoseinstrument gibt Auskunft über die Arbeitssituation und die „Befindlichkeiten“ aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb.

Der Lösungsansatz: Das BGW-Betriebsbarometer gibt Einblick in die vorherrschende „Gesundheitskultur“, in Stärken und Schwächen einer Einrichtung aus Sicht der Mitarbeiter. Einrichtungen der stationären Altenpflege können eigenständig und kostengünstig Mitarbeiterbefragungen durchführen. Alle wesentliche Bereiche wie Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte, soziales Klima, Arbeitszufriedenheit und Gesundheitszustand der Beschäftigten werden erfasst. Neben einer einfachen Anleitung, Informationsmaterial für die Mitarbeiter und den Fragebögen erhält der Betrieb einen ausführlichen Ergebnisbericht. Auch Vergleiche mit anderen Einrichtungen der Branche sind möglich.

Die BGW kooperiert bei der Auswertung des Betriebsbarometers mit dem Berliner Institut für Gesundheits- und Sozialforschung (IGES). Die Kosten für eine Grundauswertung der Befragung richten sich nach der Größe der Einrichtung (Basisauswertung ab 1950 Euro zuzüglich Mehrwertsteuer). Bei Bedarf unterstützt ein externer Berater dabei, aus den Ergebnissen Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

Organisations- und Personalentwicklungsinstrumente

ALIDA - Arbeitslogistik in der Altenpflege

Empfohlen für Einrichtungen in folgender Ausgangssituation: Wenn Zeitdruck, Stress, hoher Krankenstand, Über- und Unterforderung sowie Unzufriedenheit mit der Dienstplan-

gestaltung besteht, dann können mit ALIDA moderne Methoden der Arbeitsorganisation und Organisationsentwicklung implementiert werden.

Der Lösungsansatz: Mit dem Projekt ALIDA hat die BGW gemeinsam mit bisher 20 stationären Einrichtungen Maßnahmen entwickelt, durch neu gestaltete Personaleinsatzzeiten Arbeitsabläufe in der Pflege zu verbessern. Ziel ist es, die im Pflegealltag auftretenden Arbeitsbelastungen gleichmäßig über den Arbeitstag zu verteilen und so Unter- und Überforderungssituationen vorzubeugen. Das bedeutet eine Abkehr vom traditionellen Schichtmodell. Dienstplan- und Arbeitszeitgestaltung werden von den Mitarbeitern maßgeblich mitentwickelt. Auf der Basis von Mitarbeiterbefragungen, Führungskräfte-Interviews und einer Zeit-Leistungserfassung zur Darstellung aller pflegerischen Tätigkeiten können Organisation und Logistik in der gesamten Einrichtung deutlich verbessert werden.

Betriebliche Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung

Empfohlen für Einrichtungen in folgender Ausgangssituation: Wenn sich die Fluktuationsrate und der Krankenstand der Mitarbeiter negativ entwickelt habe sowie vermehrt Beschwerden von Bewohnern, Patienten und Angehörigen eingehen, besteht Handlungsbedarf für die Einrichtung. Anzeichen dafür können sein: Verschlechtertes Betriebsklima, „innerer“ Rückzug der Mitarbeiter, Dienst nach Vorschrift.

Der Lösungsansatz: Ziel des Präventionskonzeptes ist es, Kompetenzen der Mitarbeiter und Führungskräfte in Altenpflegeeinrichtungen zu fördern, die über das rein pflegerische Fachwissen hinausgehen. Denn diese Kompetenzen können entscheidend dazu beitragen, psychische Belastungen abzubauen und zu vermeiden:

- Methodenkompetenz: Mit Arbeitsaufgaben selbstständig, strukturiert und vorausschauend umgehen
- Soziale Kompetenz: Mit Bewohnern, deren Angehörigen sowie mit Kollegen konstruktiv kommunizieren
- Personale Kompetenz: Mit sich selbst, das heißt mit den beruflichen Anforderungen und Belastungen sowie mit Körper und Psyche, reflektiert umgehen.

Die BGW hat rund 50 Trainer qualifiziert, die das Programm bundesweit in Einrichtungen umsetzen. Die besonderen Erfolgsfaktoren sind Bedarfsermittlung, d. h. den Bedarf der jeweiligen Einrichtung berücksichtigen und Transfersicherung, d. h. das Gelernte in den Arbeitsalltag übertragen. Interessierte Einrichtungen können das Programm in einem dreitägigen Einführungsseminar kennen lernen.

Qualitätsmanagement

BGWqu.int.as – Qualitätsmanagement mit integriertem Arbeitsschutz

Empfohlen für Einrichtungen in folgender Ausgangssituation: Die Einrichtung hat ein Qualitätsmanagement eingeführt oder beabsichtigt, es aufzubauen. Die Leitung ist überzeugt, dass die Mitarbeiter entscheidend zur Qualität und zum Erfolg beitragen. Sie befürwortet es, den Arbeitsschutz in das Qualitätsmanagement zu integrieren, um dadurch einen wichtigen Beitrag zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter zu leisten.

Der Lösungsansatz: Qualitätsmanagement mit integriertem Arbeitsschutz (qu.int.as) erweitert das jeweilige Modell um Themen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten. Es zielt darauf ab, systematisch die Qualität in der Pflege und zugleich die Arbeitsbedingungen der Pflegenden zu verbessern und nachhaltig weiterzuentwickeln. Dies wird durch die Einführung eines ganzheitlichen Managementsystems für Qualität und Arbeitsschutz erreicht. Zurzeit ist das Angebot auf Einrichtungen zugeschnitten, die ein Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001:2000 aufbauen oder bereits aufgebaut haben. Die Öffnung für weitere Modelle, die in der Pflege etabliert sind, ist in der Entwicklung. Unternehmen, die ein qu.int.as-System aufgebaut haben und die erfolgreiche Zertifizierung nachweisen können, erhalten eine Prämie.

Sabine Gregersen

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
Pappelallee 35/37, 22089 Hamburg
Tel.: 040/ 202070, E-Mail: s.gregersen@gmx.de
www.bgw-online.de