



Gesundheitsförderung für Pflegekräfte: Wer pflegt die Pflege?

Lösungsansatz: Betriebliche Gesundheitsförderung für Pflegekräfte

Gesunde Pflegekräfte, die gerne ihre fachlich anspruchsvolle Arbeit tun, sind für die Zukunft unserer Gesellschaft unverzichtbar. Pflegekräfte sichern mit ihrem Sachverstand, ihren Fertigkeiten und ihrer Leistungsbereitschaft eine menschenwürdige Pflege.

Und so unterschiedlich die Eignungen und Einsatzorte sind: Die Gesundheit der Pflegekräfte ist ein hohes Gut, welches es zu schützen und zu stärken gilt. Die Verantwortung dafür liegt bei den Arbeitgebern und Führungskräften, den Sozialpartnern und auch bei den Pflegekräften selbst. Die Politik trägt die Verantwortung für die Gestaltung der Rahmenbedingungen in der Pflege, die die gesundheitlichen Belange der Beschäftigten angemessen berücksichtigt.

Betriebliche Gesundheitsförderung – warum?

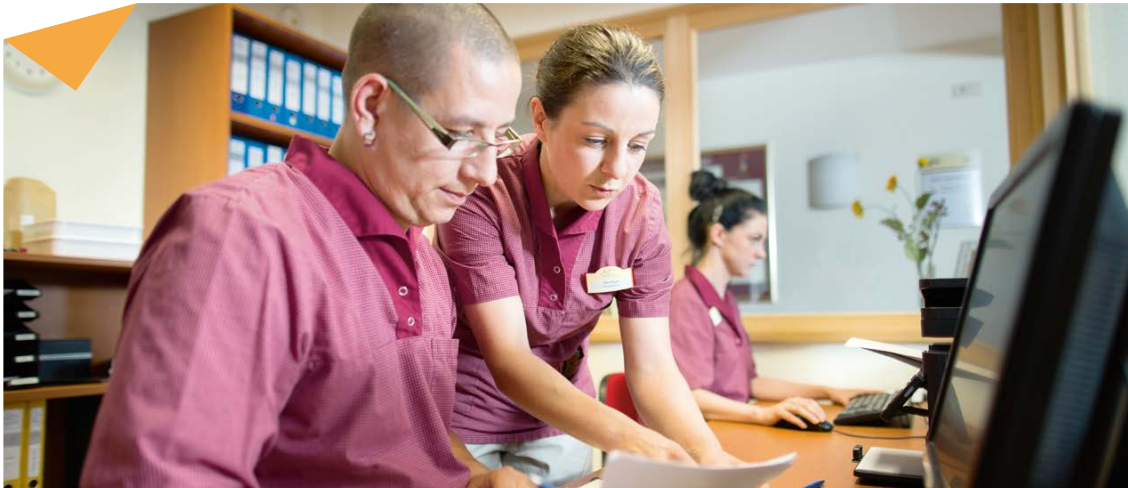
Die Arbeitgeber müssen nicht nur ihre älter werdenden Belegschaften gesund erhalten, sondern auch für gut ausgebildete Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger interessant sein. Das kann gelingen, indem (Arbeits-)Belastungen so klein wie möglich gehalten werden und zusätzliche Anreize für eine Tätigkeit geschaffen werden, die ein gutes Gleichgewicht zwischen beruflichen Belastungen und persönlichen Belangen sicherstellen. Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) nimmt hierbei eine Schlüsselstellung ein. Das heißt: Krankenhäuser sowie ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen, die BGF anbieten und damit zeigen, dass sie sich

um ihre Beschäftigten kümmern, sind im Vorteil im Wettbewerb um Talente! Denn damit drückt der Betrieb seine Wertschätzung gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus – und es spricht sich schnell herum, wer ein guter Arbeitgeber ist. Gesunde und motivierte Beschäftigte sind leistungsstarke Beschäftigte.

Mit Angeboten zur BGF können körperliche Anstrengungen und seelische Belastungen verringert werden. Gleichzeitig gelingt es auf diesem Wege, Krankenstände zu verringern und damit den täglichen Arbeitsablauf in der Einrichtung gut aufrechtzuerhalten. Gute Ergebnisse lassen sich v. a. dann erzielen, wenn gesundheitsorientierte Arbeitsbedingungen geschaffen werden und die Beschäftigten für einen gesundheitsbewussten Lebensstil begeistert werden können.

Betriebliche Gesundheitsprogramme sind nachhaltig, wenn alle wichtigen Beteiligten einbezogen sind: Heimleitung, Pflegedienstleitung, Führungskräfte, Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung sowie die Beschäftigten selbst.

Letztlich bietet BGF allen Beteiligten Vorteile: Pflegeeinrichtungen bzw. Krankenhäusern, Beschäftigten und Bewohnerinnen oder Bewohnern. Denn eine hochwertige Pflege kann nur gelingen, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund und motiviert sind. Daher ist die gesundheitsförderliche Gestaltung des Arbeitsalltags gleichzeitig eine Sicherung der Zukunft der Pflegeeinrichtung.



© BMG / Thomas Köhler (photothek)

Pflegekräfte bei der Schichtübergabe in einer stationären Pflegeeinrichtung

Betriebliche Gesundheitsförderung ist Ressourcenstärkung:

Persönliche Ressourcen

Anforderungen verstehen und handhaben können

Probleme lösen und auf Unterstützung zurückgreifen können

Übereinstimmung mit Tätigkeit und Organisation

Soziale Ressourcen

Unterstützung durch Kolleginnen oder Kollegen und Vorgesetzte

Kontakt- und Austauschmöglichkeiten

soziale Netzwerke

vertrauensvolle Zusammenarbeit; Anerkennung

Betriebliche Ressourcen

Handlungs- und Entscheidungsspielräume

vollständige Tätigkeit (Planung, Durchführung, Kontrolle)

Möglichkeiten zur Beteiligung

Aufgabenvielfalt und Verantwortung; Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten



Beispiele für BGF-Maßnahmen in Pflegeeinrichtungen:

Gesundheitsförderliches Verhalten

arbeitsplatzbezogene Verhaltensschulungen (am Pflegebett, beim Transport, beim Umlagern)

Rückzugs- und Pausenräume für die Pflegenden

Gesundheitstage im Pflegeheim und Pflegedienst

betriebliche Aktionstage zur Öffnung der Beschäftigten für BGF, freiwillige Gesundheitsuntersuchungen

Erstellung persönlicher Gesundheitsübersichten

Ernährungsberatung, z. B. mit Schwerpunkt Schichtarbeit

Mitarbeiterunterstützungsprogramme

Informationsveranstaltungen, gemeinsame Arbeitssitzungen, Vorträge

unter Wahrung der Schweigepflicht: Beratung von der Sucht- bis zur Schuldnerberatung

Seminare

gesund pflegen – Verhaltensschulungen am Pflegebett, beim Transport, beim Umlagern

gesunde Ernährung in der Pflege

Stressbewältigung und Entspannung

Resilienz (Widerstandsfähigkeit in Krisen und bei Problemen)

gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung;

Training in der Problembewältigung und beim Schlichten von Streitigkeiten



Aber auch kleine Veränderungen können eine große Wirkung entfalten: Etwa durch ernsthafte Fragen nach dem Wohlbefinden merken Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass ihrem Arbeitgeber diese Gesichtspunkte am Herzen liegen. Weitere Beispiele:

- betriebliches Vorschlagswesen
- Entwicklung von Arbeitszeitplänen, die Pausen nach den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen
- frühzeitige Bekanntgabe von Dienstplänen, sodass die Freizeit geplant und gestaltet werden kann
- angenehme Berufskleidung

Auch die gemeinsame Vorbereitung auf ein Sportereignis in der Stadt stärkt die Gesundheit und den Zusammenhalt in der Belegschaft und die Identifikation mit dem Arbeitgeber. Daraus kann im Hinblick auf den Fachkräftemangel ein entscheidender Wettbewerbsvorteil erwachsen.

Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) mit dem Präventionsgesetz

BGF lohnt sich! Dies belegen zahlreiche Untersuchungen und Erfahrungen, die insbesondere auch in BGF-Projekten in Pflegeeinrichtungen gesammelt wurden. Die Stärkung der BGF und ihre enge Verknüpfung mit dem Arbeitsschutz ist deshalb ein Schwerpunkt des Präventionsgesetzes.

Folgende gesetzliche Regelungen sind dazu im Präventionsgesetz vorgesehen:

- Die Krankenkassen wurden zunächst verpflichtet, den Einsatz ihrer Finanzmittel in der BGF auszuweiten, indem sie mindestens 2 Euro (2016) für jeden ihrer Versicherten für Leistungen der BGF verausgaben müssen. Diese gesetzlich vorgeschriebene Mindestausgabe haben die Krankenkassen 2016 mit 2,01 Euro je Versicherten (insgesamt 143 Mio. Euro) erreicht. Im Vergleich zum Vorjahr handelt es sich dabei um eine Steigerung von 88 Prozent. Im Jahr 2017 liegt der Mindestausgabebetrag bei 2,05 Euro je Versicherten.
- Darüber hinaus ist das Fachwissen der Betriebsärztinnen oder Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit verbindlich zu nutzen, indem sie stets an der Ausführung von Leistungen zur Gesundheitsförderung im Betrieb zu beteiligen sind. Ferner haben die Krankenkassen sicherzustellen, dass die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte berechtigt sind, allgemeine Schutzimpfungen vorzunehmen. Auch sind die Krankenkassen ermächtigt, in Ergänzung zur vertragsärztlichen Versorgung mit den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten oder deren Gemeinschaften Verträge über die Durchführung von Gesundheitsuntersuchungen zu schließen.
- Viele große Unternehmen setzen die BGF bereits erfolgreich um. Die BGF muss aber verstärkt auch in kleinen und mittleren Betrieben ankommen, zu denen auch Pflegeeinrichtungen gehören. Zur Sicherstellung eines einfachen Zugangs insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen zu BGF-Leistungen sind die Krankenkassen im Präventionsgesetz verpflichtet, den Unternehmen in gemeinsamen regionalen Stellen Beratung und Unterstützung anzubieten. Um die Netzwerkbildung zu fördern, sollen die Krankenkassen mit örtlichen Unternehmensorganisationen wie Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Innungen zusammenarbeiten. Im Mittelpunkt der BGF-Koordinierungsstellen steht die persönliche Beratung und Unterstützung der Betriebe rund um das Thema BGF durch die Krankenkassen. Über die Eingabe der Postleitzahl unter www.bgf-koordinierungsstelle.de gelangt das anfragende Unternehmen direkt auf die landesbezogene BGF-Koordinierungsstelle. Wünscht das Unternehmen eine Beratung, nimmt die Krankenkasse der Wahl oder eine andere Krankenkasse binnen zwei Werktagen Kontakt mit dem anfragenden Unternehmen auf. Die persönliche Beratung erfolgt telefonisch oder vor Ort. Die Auftaktveranstaltung zu den BGF-Koordinierungsstellen fand am 8. Mai 2017 in Berlin statt.
- Darüber hinaus sollen die Leistungen von Krankenkassen und Unfallversicherungsträgern noch enger aufeinander abgestimmt werden. So soll sichergestellt werden, dass die Krankenkassen die Ergebnisse von vorliegenden Gefährdungsbeurteilungen bei der Entwicklung von Vorschlägen zur Verbesserung der gesundheitlichen Lage der Beschäftigten berücksichtigen. Das heißt,



die Krankenkassen sollen ihre Maßnahmen auch auf arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken, die im eigenen Unternehmen vorliegen, ausrichten. Dies ermöglicht passgenaue und bedarfsgerechte Leistungen zur BGF.

→ Darüber hinaus haben die Krankenkassen im Bereich der BGF auch die Ziele der sogenannten Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie zu berücksichtigen. Besonders bedeutsam für den Pflegealltag sind dabei die Arbeitsschutzziele „Verringerung arbeitsbedingter Erkrankungen des Bewegungsapparates“ und „Schutz und Stärkung der psychischen Gesundheit“.

Fünf Praxisbeispiele zu BGF in Pflegeeinrichtungen

„astra plus“ zur Förderung von Gesundheitskompetenz und Tabakprävention in der Pflege

Vor dem Hintergrund, dass etwa 50 Prozent der Pflegeschülerinnen und Pflegeschüler und zwei Drittel der Altenpflegeschülerinnen und Altenpflegeschüler rauchen, wurde Handlungsbedarf gesehen. Von 2013 bis 2016 wurden vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) zwei Modellprojekte gefördert. Ziel war es, den Tabakkonsum in der Pflegeausbildung sowie in Pflegeeinrichtungen zu verringern.

Im Projekt „astra“ wurde mit allen Beteiligten ein Programm entwickelt, das Schulen und Praxiseinrichtungen unterstützt, Angebote zur Stressvermeidung und Rauchfreiheit in die Ausbildung einzubinden und Schritt für Schritt die Rahmenbedingungen in Schule und Praxis zum Besseren hin zu verändern. Parallel wurden im Projekt „PATRES“ Unterrichtskonzepte zu gesundem Lebensstil, Rauchen, Raucherberatung sowie Stressbewältigung in der Pflegeausbildung entwickelt und auch Fortbildungen für Lehrkräfte entworfen.

Unter dem Titel „astra plus“ wurden die beiden Vorhaben verknüpft. Ziel von „astra plus“ ist es, ein Gesundheitswissen in den Pflegeberufen aufzubauen. Dies umfasst nicht nur die Bereitschaft und Fähigkeit, die eigene Gesundheit zu erhalten und zu fördern, sondern auch das eigene gesundheitliche Wissen auf persönlicher und organisatorischer Ebene im beruflichen Handeln umzusetzen.



Rauchen spielt dabei als größte vermeidbare Gesundheitsgefahr eine zentrale Rolle. Pflegenden haben hier eine wichtige Aufgabe, durch ihr Vorbild den Tabakkonsum in der Bevölkerung insgesamt zu senken. Sie stellen jedoch auch selbst für Vorbeugung und Tabakentwöhnung eine wichtige Zielgruppe dar.

Um eine nachhaltige Verankerung von „astra plus“ zu gewährleisten, werden „astra plus“-Trainerinnen und -Trainer aus Schule und Praxis fortgebildet. Sie führen das Programm in der eigenen Einrichtung durch. Seit Abschluss der Modellförderung durch den Bund wird das Programm „astra plus“ von der DAK Gesundheit gefördert.

„Gesundes Arbeiten in sozialen Berufen“ der BKK Diakonie

Beschäftigte in sozialen Berufen stellen oft hohe Ansprüche an sich und ihre Tätigkeit. Die Aufmerksamkeit richtet sich überwiegend auf andere Menschen und deren Wohlbefinden; das eigene Befinden wird oft zurückgestellt, die Selbstwahrnehmung kann im Laufe des Berufsalltags zu kurz kommen. Dadurch kann es zu Überforderungen kommen. Mit verschiedenen Angeboten soll das Programm „Gesundes Arbeiten in sozialen Berufen“ der Betriebskrankenkasse (BKK) Diakonie die Berufstätigen dabei unterstützen, gesund zu bleiben und die körperliche und seelische Überforderung von Pflegekräften zu verringern. Dazu gehören kleine Bücher zum Thema Stress, Schulungen von Mitarbeitenden und Führungskräften in diakonischen Unternehmen, die Durchführung von Gesundheitstagen und Vorträge zu Prävention und Gesundheitsförderung. Langjährige Erfahrungen mit dem sogenannten Betrieblichen Gesundheitsmanagement in eigenen Trägerunternehmen haben die BKK Diakonie zu einer wichtigen Krankenkasse für Berufsgruppen in sozialen Einrichtungen gemacht. Die BKK Diakonie erforscht zudem das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen dieser Unternehmen über betriebliche Gesundheitsberichte.



SeniorenHaus „Albert Schweitzer“ der Diakonie Riesa-Großenhain gGmbH

Das SeniorenHaus wurde 2015 für seine umfangreiche Gestaltung der BGF und insbesondere für das Projekt „Kurzpausen“ als 2. Preisträger mit dem BGW-Gesundheitspreis (BG für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) geehrt. Hierbei geht es darum, öfter kurze Pausen einzulegen, um die Spirale von Stress und Überforderung frühzeitig zu unterbrechen. Durch die Verbesserung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesünder und zufriedener werden und es soll erreicht werden, dass die Mitarbeitenden seltener ihre Arbeit in der Einrichtung kündigen. Im Ergebnis wird eine beständig sehr gute Pflege erreicht und darüber wird auch das Ansehen des Unternehmens gewinnen. Der einzelne Mitarbeiter steht bei der Maßnahmenplanung und -umsetzung im Mittelpunkt aller Aufgaben bei der BGF. Seit 2003 wird im Abstand von zwei Jahren eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Auf diesen Ergebnissen aufbauend, plant der bestehende Arbeitskreis Gesundheit konkrete Maßnahmen und Angebote, z. B. Bewegungskurse, Gesundheitstage, und sorgt für die Umsetzung. Für die Durchführung der Maßnahmen werden anteilig Arbeitszeit und ein Geldbetrag für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereitgestellt. Zusätzlich werden diese Maßnahmen über eine Rahmenvereinbarung von der AOK PLUS gefördert.

BGF in der St. Gereon Seniorendienste gGmbH

Der Pflegedienst gehört dem Spitzenverband des Deutschen Caritasverbandes an und zeigt, wie den Entwicklungen im Berufsfeld Pflege gesundheitsförderlich begegnet werden kann. 253 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 288 (!) Auszubildende arbeiten in drei Altenpflegeheimen und Einrichtungen des betreuten Wohnens. Der Leitgedanke des Seniorendienstes sichert den „Kundinnen und Kunden“ die „Pflege aus einer Hand“ und den Mitarbeitenden eine große Auswahl von Beschäftigungsfeldern, die ihrem Wollen und Können entsprechen. Im Unternehmensbild steht die seelische und körperliche Gesundheit der Belegschaft im Vordergrund. Es besteht ein umfassendes Gesundheitskonzept, das unterstreicht, dass sich BGF allein an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausrichtet. Wichtigstes Ziel ist die

Erforschung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen für eine sichere und gesunde Arbeit in der Altenpflege. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Flächendeckend und regelmäßig werden die Gesundheitsgefahren und die Möglichkeiten zur Gesunderhaltung in der Pflege erforscht und durch Mitarbeiterbefragungen erweitert. Fehlzeiten und Mitarbeiterwechsel konnten deutlich verringert werden. „Pflege Prävention 4.0“ wurde vom Dachverband der Betriebskrankenkassen auf dem „Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit 2017“ im Bereich „Sozial- und Gesundheitswesen“ ausgezeichnet.

WGfS GmbH, Wohngemeinschaft für Seniorinnen und Senioren

Die WGfS GmbH ist der größte Pflegeanbieter aus Filderstadt in Baden-Württemberg. 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter versorgen 145 Seniorinnen und Senioren in drei stationären Altenheimen. Zusätzlich betreut der ambulante Pflegedienst 80 Personen in den eigenen vier Wänden. Vor zehn Jahren führte der WGfS ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ein. Das Unternehmen baut Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention ständig aus, um die körperliche und seelische Gesundheit der Belegschaft zu erhalten und das Bewusstsein für den eigenen Körper und die Seele zu schärfen. Beispielsweise stehen jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter zwölf Arbeitsstunden im Jahr zur Verfügung, um an Stressbewältigungs-, Sport- oder Ernährungskursen teilzunehmen. Es gibt eine hausinterne Masseurin und einen Ernährungsberater. In den Betriebsleitlinien sind Gesundheit und Mitarbeiterzufriedenheit schriftlich verankert. Es gibt eine Sozialpädagogin, die Unstimmigkeiten oder im Streitfall vermittelt (auch im häuslichen Bereich). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Gestaltung des Arbeitsalltags mit einbezogen, z. B. bei der Erarbeitung der Schichtpläne. Im Ergebnis zeigt sich, dass der Krankenstand 2016 um 15 Prozent gesenkt und die Mitarbeiterwechsel auf 7 Prozent reduziert werden konnten. Das Projekt wurde vom BKK Dachverband auf dem „Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit 2017“ in der Kategorie „Kleine und mittlere Unternehmen“ ausgezeichnet.



Forschungsprojekt des AOK-Bundesverbandes „Qualitätsorientierte Prävention und Gesundheitsförderung in Einrichtungen der Pflege und Eingliederungshilfe“

Bereits heute werden von 2,09 Mio. Pflegebedürftigen mehr als 800.000 in stationären Pflegeeinrichtungen von mehr als 730.000 Beschäftigten versorgt. Angesichts dieser Zahlen wird das Thema Prävention in Pflegeheimen immer bedeutender. Mit dem Präventionsgesetz wurden erstmals auch Leistungen zur Gesundheitsförderung für die Bewohnerinnen und Bewohner in stationären und teilstationären Pflegeeinrichtungen eingeführt. Bisher liegen für diese Lebenswelten kaum Erfahrungen und Vorgaben für Qualität vor. Der AOK-Bundesverband startete daher ein neues Projekt, um gesundheitsfördernde Angebote in Pflegeeinrichtungen zu verankern und die Fähigkeiten und das Wissen von Pflegekräften und Pflegebedürftigen zur Gesundheit zu erhöhen. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Gesundheit für vier Jahre (1. Februar 2017 bis 31. Januar 2021) gefördert.

Das Forschungsprojekt verfolgt drei Ziele:

- Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen zur Sicherstellung der Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von lebensweltbezogenen,

lebensweltübergreifenden und handlungsbezogenen Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung in teil- und vollstationären Einrichtungen der Pflege und der Eingliederungshilfe.

→ **Für die Bewohnerinnen und Bewohner**

- Zum Ausbau der gesundheitsfördernden Rahmenbedingungen sollen Ansätze der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) in hoher Qualität weiterentwickelt werden.

→ **Für die Pflegekräfte**

- Für die beiden Lebenswelten „Pflegeheim als Lebensort“ und „Pflegeheim als Arbeitsplatz“ soll ein Rahmenkonzept für die Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung der Gesundheitskompetenz entwickelt und pilotiert werden.

→ **Für Bewohnerinnen oder Bewohner und Pflegekräfte**

Die Ergebnisse sollen allen Kranken- und Pflegekassen, dem GKV-Spitzenverband sowie der Allgemeinbevölkerung, der Politik und der Forschung zur Verfügung gestellt werden.

