

## Kurzer Bericht aus der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Pflege und Hauswirtschaft

gefördert von der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland

Sabine Schmidt und Dr. Attiya Khan, Sächsische Landesvereinigung für Gesundheitsförderung e. V.

### Arbeitsbelastungen in der Pflegebranche

Beruflich Pflegende sind in ihrem Arbeitsalltag unterschiedlichsten Belastungsfaktoren ausgesetzt. Neben hohen körperlichen Anforderungen erschweren Nacht- und Schichtarbeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als einer der stärksten Belastungsfaktoren wird der Zeitdruck bzw. Zeitmangel beschrieben (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2010). Die Arbeitszufriedenheit wird aber ebenso durch das Betriebsklima und das Führungsverhalten beeinflusst. Abhängig von der eigenen Belastbarkeit können diese Faktoren zu individuell ausgeprägten Beeinträchtigungen führen. Angesichts des Fachkräftemangels in der Pflegebranche gilt es, nicht nur aus humanitären Gesichtspunkten, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern. Es ist ein wirtschaftlicher Vorteil für Pflegeeinrichtungen, wenn das Personal lange gesund und arbeitsfähig bleibt. Der Erhalt und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit lassen sich sowohl auf dem Weg der Verhältnisprävention als auch der individuellen Vorsorge erreichen.

### Die Arbeitsbewältigung coachen

Das partizipativ orientierte Verfahren des Arbeitsbewältigungs-Coachings® berücksichtigt beide Zugangswege, weil es nicht nur die individuellen, sondern auch die betrieblichen Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit (Gruber & Frevel, 2012) erfasst. Die Methode beinhaltet sogenannte „persönlich-vertrauliche Gespräche zur Arbeitsfähigkeit“, die für alle Angestellten auf freiwilliger Basis beruhen. In den individuellen, einstündigen Sitzungen füllt der oder die Beschäftigte den Fragebogen zur Ermittlung des Arbeitsbewältigungsindex (Work-Ability-Index, WAI) aus. Je eher die Person einschätzt, dass ihre gegenwärtige Arbeitsfähigkeit hoch ist, sie ihre Aufgaben psychisch als auch physisch gut bewältigen kann und auch in zwei Jahren bewältigen wird, kaum krank sowie psychisch motiviert und zufrieden ist, desto höher fällt die aktuelle Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die derzeitige Tätigkeit aus. Jede bzw. jeder Beschäftigte reflektiert die persönliche gesundheitliche Situation im Kontext der beruflichen Tätigkeit. In diesem Gespräch legt die Person fest, welche Veränderungen sie in den ausgewählten Förderfeldern Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, Kompetenz, individuelle Gesundheit innerhalb einer definierten Zeit umsetzen möchte und welche Veränderungen seitens des Unternehmens notwendig sind, um langfristig die Arbeitsfähigkeit zu erhalten bzw. zu fördern. Dem theoretischen Konzept des „Hauses der Arbeitsfähigkeit“ folgend, steht die Verknüpfung betrieblicher und individueller Maßnahmen im Mittelpunkt, um die Balance zwischen den wesentlichen Bausteinen der Arbeitsfähigkeit wie der Gesundheit, der Kompetenz, den Arbeitsbedingungen und der Führungsqualität zu schaffen bzw. zu stabilisieren (Ilmarinen et al., 2013).

## **Erfahrungen in einer Einrichtung**

Dank der Förderung durch die Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland konnte die SLfG das Arbeitsbewältigungs-Coaching® in einem sächsischen Altenpflegeheim durchführen. Die Geschäftsführung des Altenpflegeheimes und die Leitung der Küchenabteilung beschrieben die personelle Situation als sehr angespannt. Vor allem die von Unzufriedenheit geprägte Stimmung wirkte sich negativ auf die Arbeit aus. Das Anliegen der Geschäftsleitung für die betriebliche Diagnostik bestand aus der Bestandsaufnahme der Arbeitsfähigkeit des Personals, der Erkenntnisgewinnung über Ursachen für die Unzufriedenheit der Beschäftigten und die Ermittlung von Möglichkeiten, die Zusammenarbeit im Team zu verbessern.

Die Auswertung der Fragebögen und Gespräche in dem Altenpflegeheim zeigte, dass in dem Betrieb eine ausgesprochen positive Basis für die weitere Verbesserung der Mitarbeitergesundheit besteht. Die Belegschaft beschrieb eine hohe Zufriedenheit mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen und der Führung, die Mehrheit weist eine gute bis sehr gute Arbeitsfähigkeit auf. Bei der genaueren Analyse wird jedoch deutlich, dass die gesundheitliche Situation innerhalb des Betriebes unterschiedlich verteilt ist. Insbesondere die Mitarbeiterinnen aus der Hauswirtschaft sind ausgesprochen belastet. Ein Teil der Beschäftigten ist psychisch sehr beeinträchtigt und weist daher eine eingeschränkte Arbeitsbewältigungsfähigkeit auf. Im Hinblick auf den langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ist es notwendig, den Betroffenen eine wirkungsvolle Unterstützung zukommen zu lassen und deren Verbesserungsvorschläge ernst zu nehmen. Die Themen Arbeitszeiten, Arbeitsmenge, Bewegung und Kollegialität sind für die Angestellten von wesentlicher Bedeutung für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Nach abgeschlossener Analyse fand eine Beratung statt, in der mit Regionalleitung, Heimleitung, Pflegedienstleitung, Wohnbereichsleitungen und Mitarbeitervertretungen die Ergebnisse ausgewertet und die Verbesserungsvorschläge der Belegschaft diskutiert wurden. Die Teilnehmenden der Beratung werteten die Ergebnisse des Arbeitsbewältigungs-Coachings® als plausibel und als fruchtbare Grundlage, um Verbesserungsprozesse im Rahmen des gesetzlich Möglichen vorzunehmen. Es wurde z. B. beschlossen, eine Arbeitsgruppe zur optimierten Dienstplangestaltung zu gründen, die Information und Kommunikation zwischen den Abteilungen zu verbessern und für Pflegekräfte einen Bürotag für Schreibarbeiten einzurichten. Diese und weitere vereinbarte Maßnahmen wurden zusammen mit den Ergebnissen des Arbeitsbewältigungs-Coachings® von der SLfG in einer Betriebsversammlung vorgestellt. Die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen liegt bei der Heimleitung und den Beschäftigten.

Die Ergebnisse dieser Beratungen wurden im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Gesund bleiben in der Pflege“ einem interessierten Publikum vorgestellt.

## Literatur

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) (2010): Fels in der Brandung – Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf. 2. Auflage.

Gruber, B. & Frevel, A. (2012): Arbeitsbewältigungs-Coaching®. Der Leitfaden zur Anwendung im Betrieb. Hrsg. von BAuA, INQA-Bericht 38, Berlin

Ilmarinen, J. & Tempel, J. (2013): Arbeitsleben 2025, VSA Verlag, Hamburg