

EXPERTENWORKSHOP

14.09.2016

Neue Präventionsimpulse für Beschäftigte in der stationären Altenpflege

Basisvortrag zur Projektkonzeption



Pflege **Prävention** 4.0

www.praevention-fuer-pflegende.de

Prof. Dr. Michael Isfort
Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V., Köln
Katho. Hochschule (KatHO), Köln



Förderschwerpunkt
Präventive Maßnahmen
für die sichere und gesunde
Arbeit von morgen



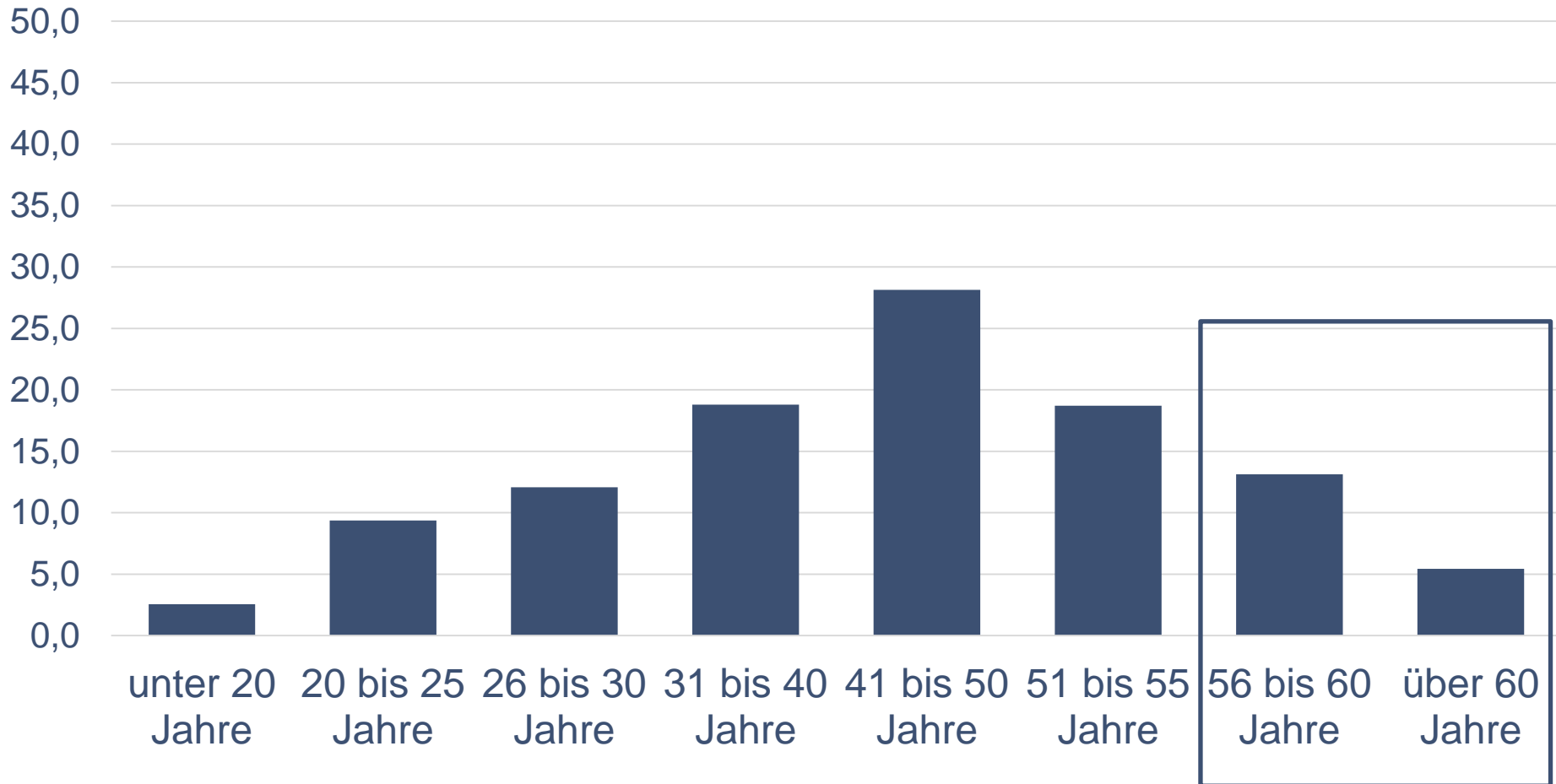
GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



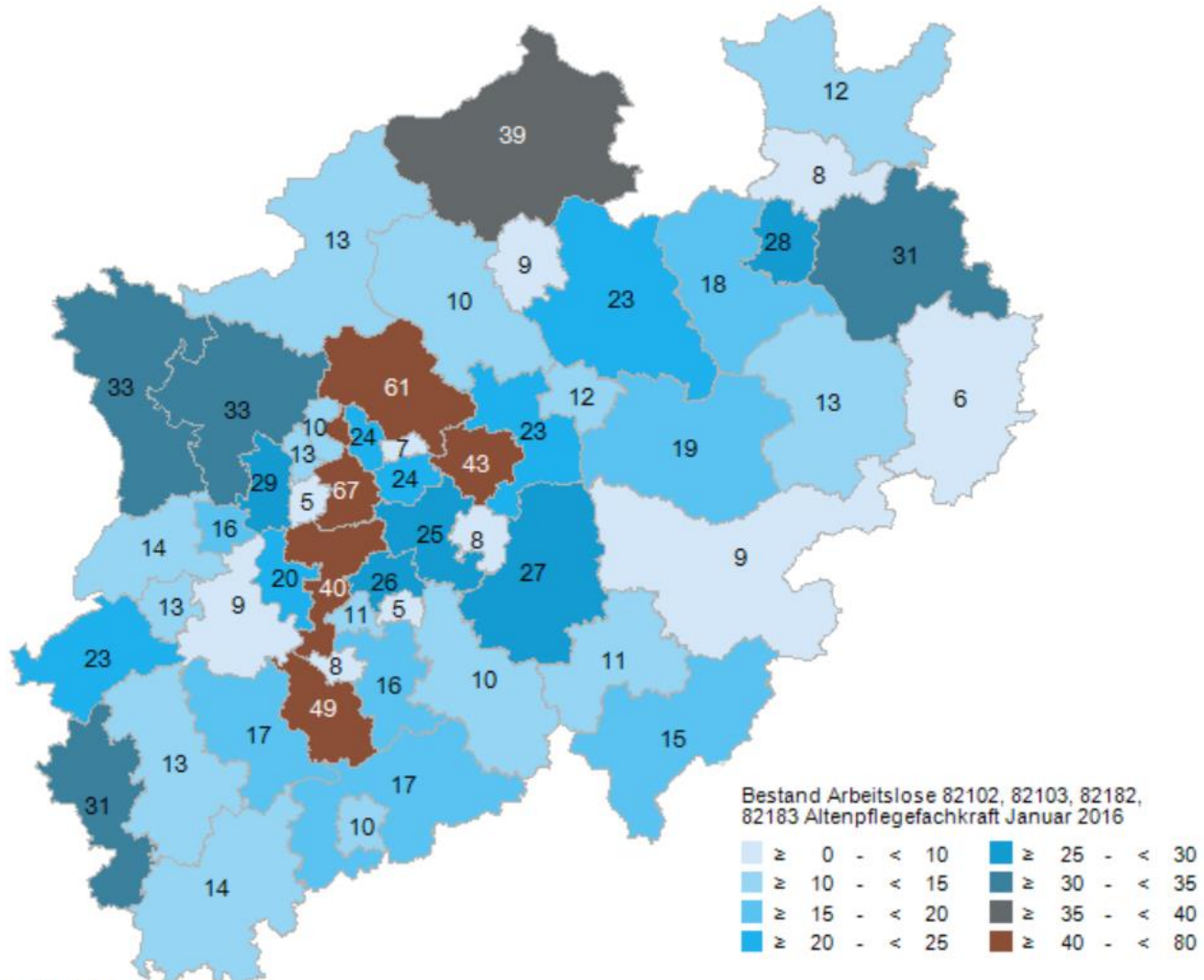
Warum Beschäftigte in den Einrichtungen stärken?

Mittelwerte der Angaben zur Altersverteilung in Gruppen in den Pflegeberufen der stationären Einrichtungen (N=360)





Warum Beschäftigte in den Einrichtungen stärken?





- Jüngere und ältere Beschäftigte stellen unterschiedliche Anforderungen an ihre Arbeitsbedingungen, diese sind nicht generationen-, sondern alters- bzw. lebensphasenspezifisch (Engelen-Kefer et al. 2015: S. 37-38)
- Die Ausfall- und Ersatzkosten sind bei betrieblichem Gesundheitsmanagement geringer und die Wahrscheinlichkeit steigt, dass die Mitarbeiter gesünder und produktiver sind (vgl. Loffing et al. 2010: S. 203)
- Eine positiv erlebte Bindung kann die Auswirkungen negativer Faktoren wie Stressoren und Arbeitsbelastungen abmildern (vgl. Felde 2008: 12-13)



Grundwissen





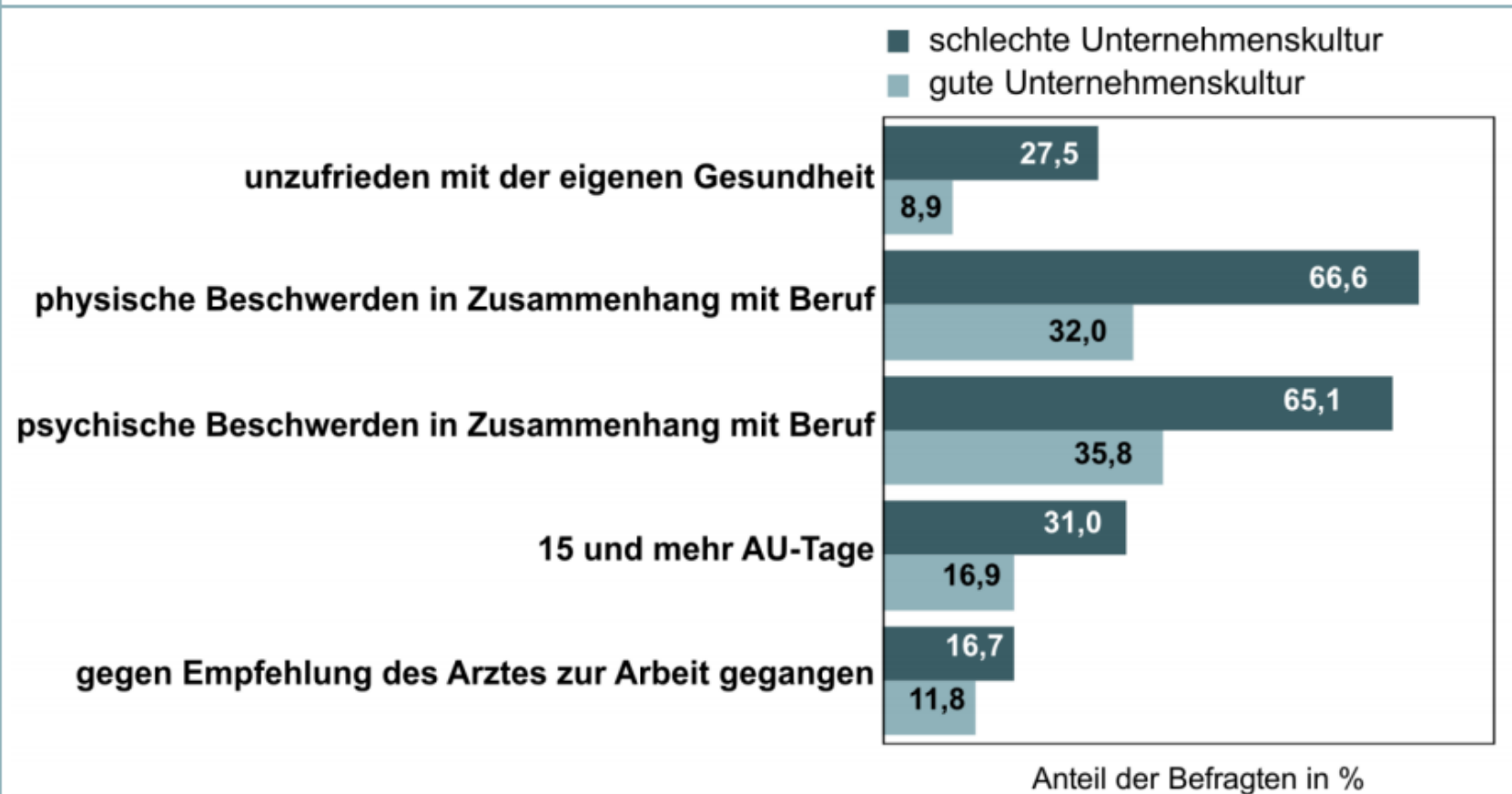
Fehlzeitenreport 2016

- Eine schlecht bewertete Unternehmenskultur geht bei **27,5 Prozent der Befragten mit gesundheitlicher Unzufriedenheit** einher. Dieser Anteil ist dreimal so hoch wie in der Vergleichsgruppe, die ihre Unternehmenskultur positiv wahrnimmt (8,9 Prozent).
- Mitarbeitern ist vor allem die **Loyalität des Arbeitgebers (78 Prozent) und der Aspekt des Lobens (69 Prozent)** im Arbeitsalltag wichtig. Nur 55 Prozent der Beschäftigten erleben tatsächlich, dass der Arbeitgeber hinter ihnen steht, wie auch lediglich die Hälfte der Beschäftigten für gute Arbeit gelobt wird.
- Bei einer **schlecht bewerteten Unternehmenskultur hat nahezu jeder Dritte (31 Prozent) im letzten Jahr mehr als zwei Wochen** im Betrieb gefehlt. In der Vergleichsgruppe mit einer positiv erlebten Unternehmenskultur war dies nur etwas mehr als jeder Sechste (16,9 Prozent).



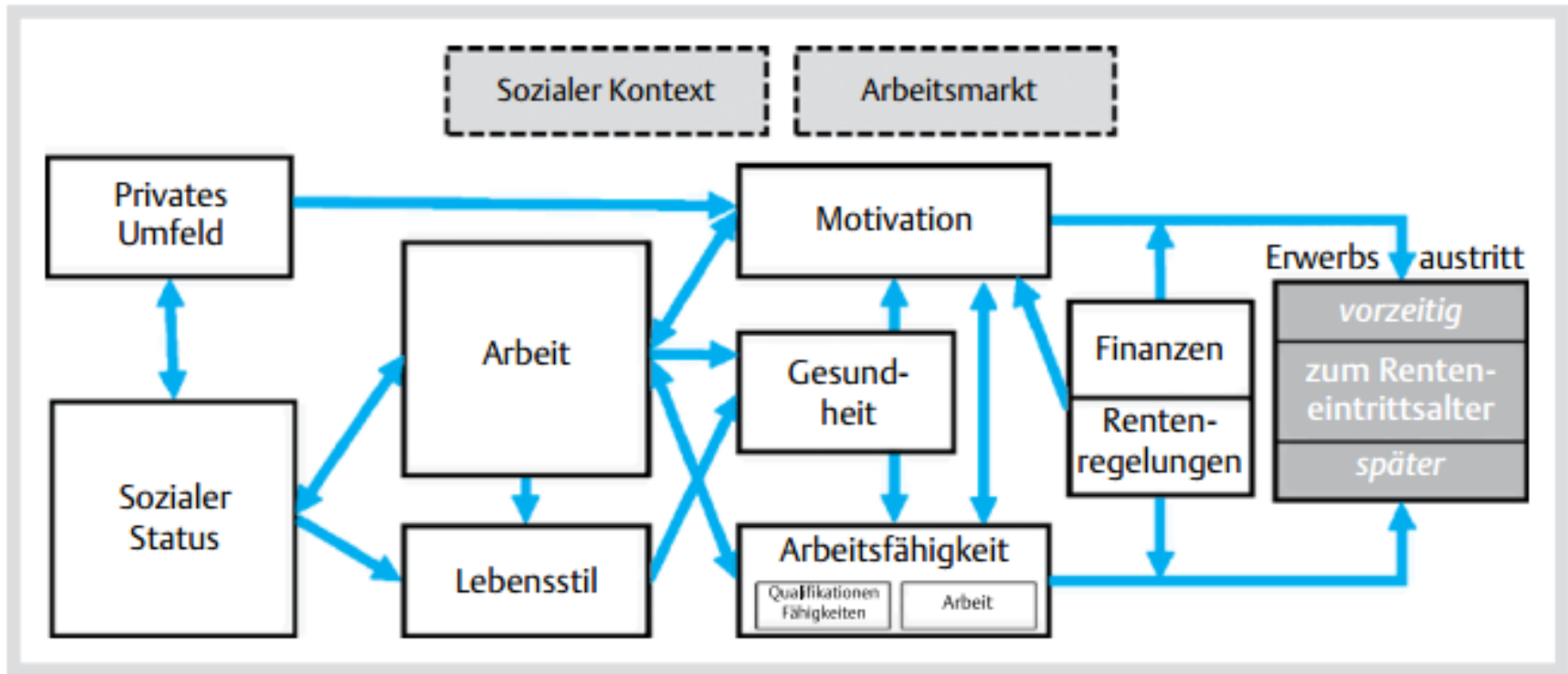
Fehlzeitenreport 2016

Abbildung 2: **Gesundheitsindikatoren in Abhängigkeit von der Bewertung der Unternehmenskultur**





Grundwissen: 11 Domänen (IidA)



Ebener/ Hasselhorn; Untersuchung von Arbeit, Gesundheit und Erwerbsteilhabe in Zeiten älter werdender Belegschaften in Deutschland



Maßnahmen der



Fachkräftesicherung in NRW



%

n = 614

Mehrfachnennung

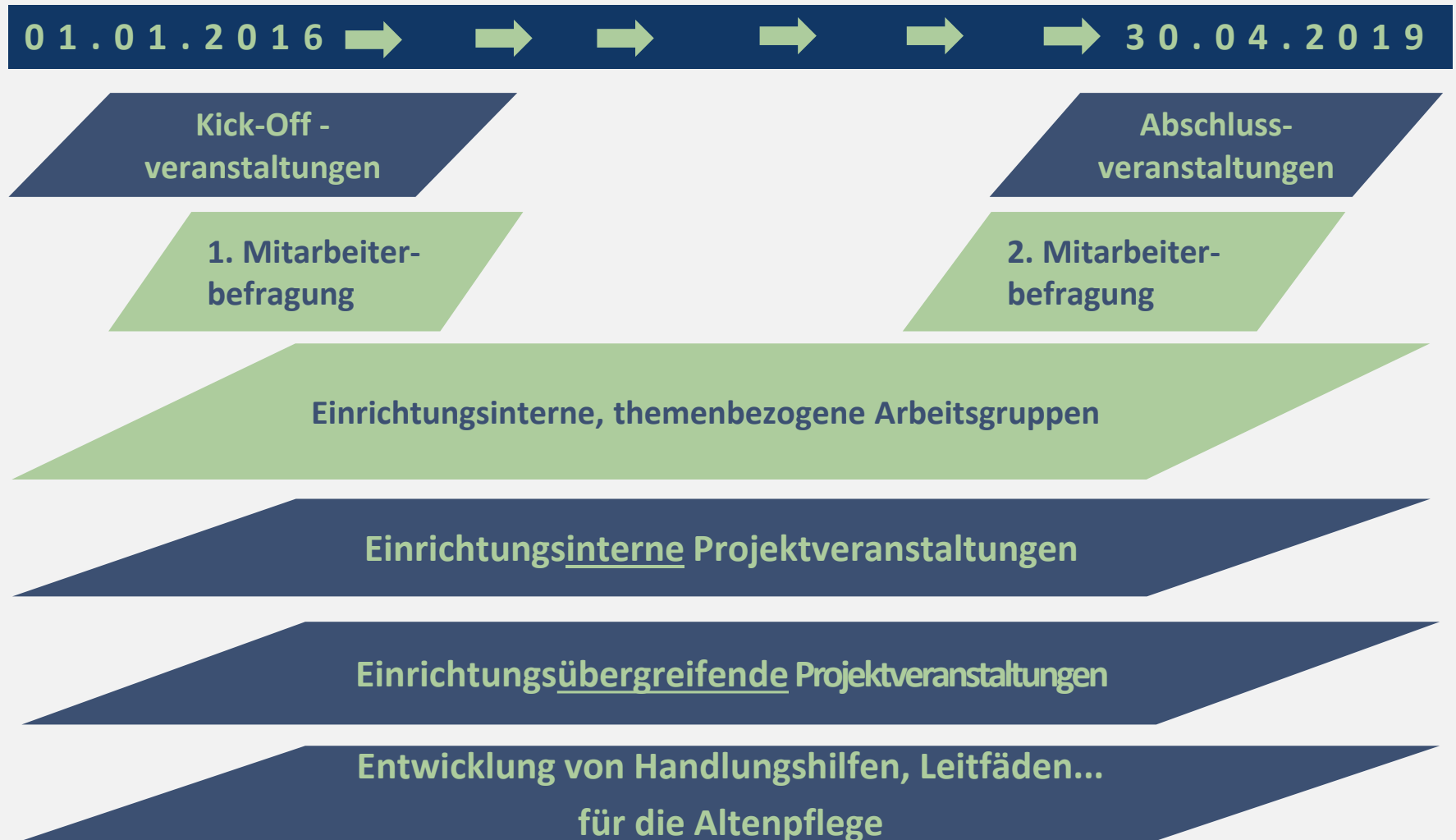


Konzept



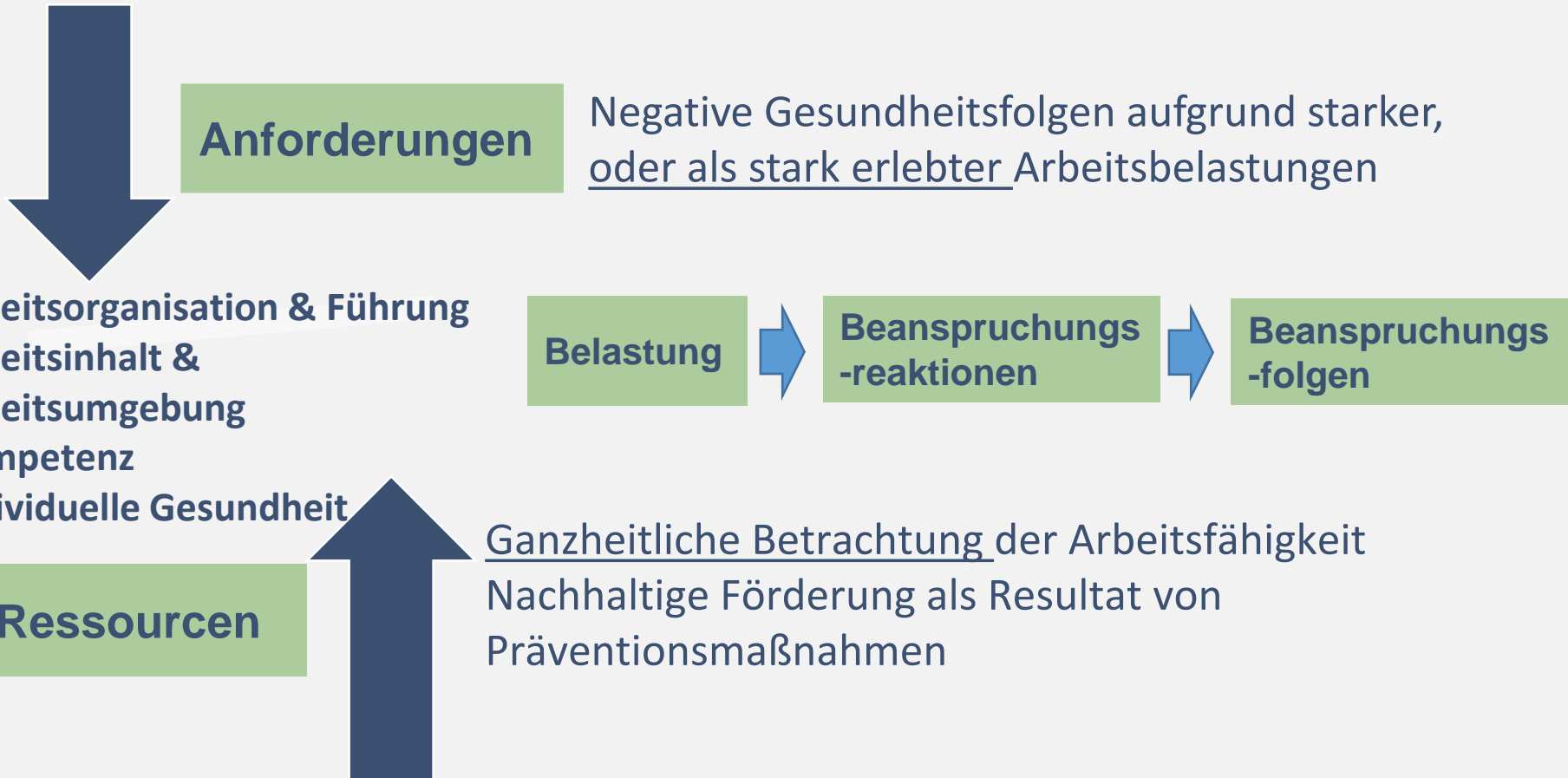


Vorgehen





Konzept der Arbeitsfähigkeit





Grundannahmen

AVEM

- Mensch hat aktive Rolle im Verhältnis zu beruflichen Anforderungen
- Belastungsempfinden ist individuell und gestaltbar durch **Erkennen** und **Aktivieren** persönlicher Ressourcen

(vgl. Schaarschmidt & Fischer, 2008:5–10)

BGW miab

- Arbeitsbelastungen resultieren aus einem Missverhältnis von positiven und negativen Arbeitsbedingungen.
- Diese Belastungen führen nicht unmittelbar zu Schäden, sondern zunächst zu Beanspruchungsreaktionen bspw. Gereiztheit, Motivationsverlust oder Unzufriedenheit
- Erst wenn diese Reaktionen längere Zeit und in starkem Ausmaß auftreten, werden manifeste gesundheitliche Beeinträchtigungen (Beanspruchungsfolgen) wahrscheinlich

(BGW 2014:5).



AVEM-Muster

- Geben Aufschluss über das Verhältnis gegenüber Arbeit und Beruf (in verdichteter Form)
- Gesundheitsaspekt steht dabei im Vordergrund!

„Gesundheitsmuster“



Muster G – berufliches Engagement, ausgeprägte Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, positives Lebensgefühl („Gesundheitsmuster“)

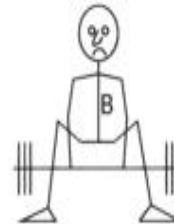


Muster S – ausgeprägte Schonungstendenz gegenüber beruflichen Anforderungen

„Risikomuster“



Risikomuster A – überhöhtes Engagement (Selbstüberforderung) bei verminderter Widerstandsfähigkeit und eher eingeschränktem Lebensgefühl



Risikomuster B – Resignation und deutlich verminderte Belastbarkeit, einhergehend mit reduziertem Arbeitsengagement



Präventionsimpulse

Aussagen zu gesundheitsförderlichen und gesundheitsgefährdenden Verhaltens- und Erlebnisweisen bei der Bewältigung von Arbeits- und Berufsanforderungen

AVEM

Erfassung von Arbeits- und Berufsanforderungen und Beurteilung unter Gesundheitsaspekten

BGW miab – stat. AP

GRUPPENAUSWERTUNGEN

Angebot an Praxispartner zur Gesamttendenz der Auswertungen

PERSÖNLICHES FEEDBACK

Angebot an die Mitarbeitenden zur Selbstreflexion ihres Verhaltens und Erlebens gegenüber den Arbeits- und Berufsanforderungen

Identifizierung von Ansatzpunkten zur Bewältigung & Ableitung präventiver Maßnahmen

IMPULS FÜR EINRICHTUNGEN

„passende“ Angebote und Maßnahmen unter Gesundheitsbezug für Mitarbeitende aufzubauen/anzubieten



IMPULS FÜR MITARBEITENDE

Gesundheitsverhalten, Ressourcen und Risiken in den Blick zu nehmen und „passende“ Ansatzpunkte eigeninitiativ anzugehen



TAK DANK U WEL XIÈXIE
KÖSZÖNÖM CHOKRANE СПАСИБО

TERIMA KASIH **Vielen Dank** Thank you

GRAZIE **MERCI** TESEKKUR EDERIM

DZIĘKUJĘ **ARIGATÔ** ขอขอบคุณครับ TÄNAN

HVALA



Prof. Dr. Michael Isfort
+49 (0)221 / 46861-30
Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung
e.V.
Hülchrather Straße 15
D-50670 Köln
<http://www.dip.de>
[mailto: m.isfort@dip.de](mailto:m.isfort@dip.de)