

Ein Forschungsprojekt und seine Botschaften an die Praxis



Pflege Prävention 4.0



Klärung

Hintergrund

Herausforderung

PP 4.0

To Go

Klärungen- zum Selbstverständnis

Prävention für Pflegende heißt...

1

...der reinen Funktionalisierung der Lebenswelten zu begegnen (vgl. Jost Bauch)

2

...nicht die Verzweckung der Gesundheit im Sinne einer Nutzbarkeitserweiterung der Mitarbeitenden in den Blickpunkt zu nehmen

3

...nicht den Mythos der Krankheitsüberwindung zu befördern
(Wirtermächtigung des Einzelnen hat Grenzen/ Krankheit wird nicht abgeschafft)

4

...nicht dem Mythos der Kausalitätsorientierung zu befördern
(gesundes Verhalten- und Verhältnisse erzeugen nicht zwangsläufig Gesundheit)

5

...nicht ein Gesundheitsverhalten als soziales und betriebliches Dogma mit Kontroll- und sozialer Sanktionierungsfunktion einzusetzen

6

... Pflegende nicht als reine Rezipienten zu betrachten, sondern sie aktiv zu beteiligen



Klärung

Hintergrund

Herausforderung

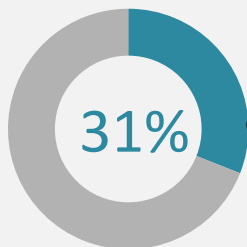
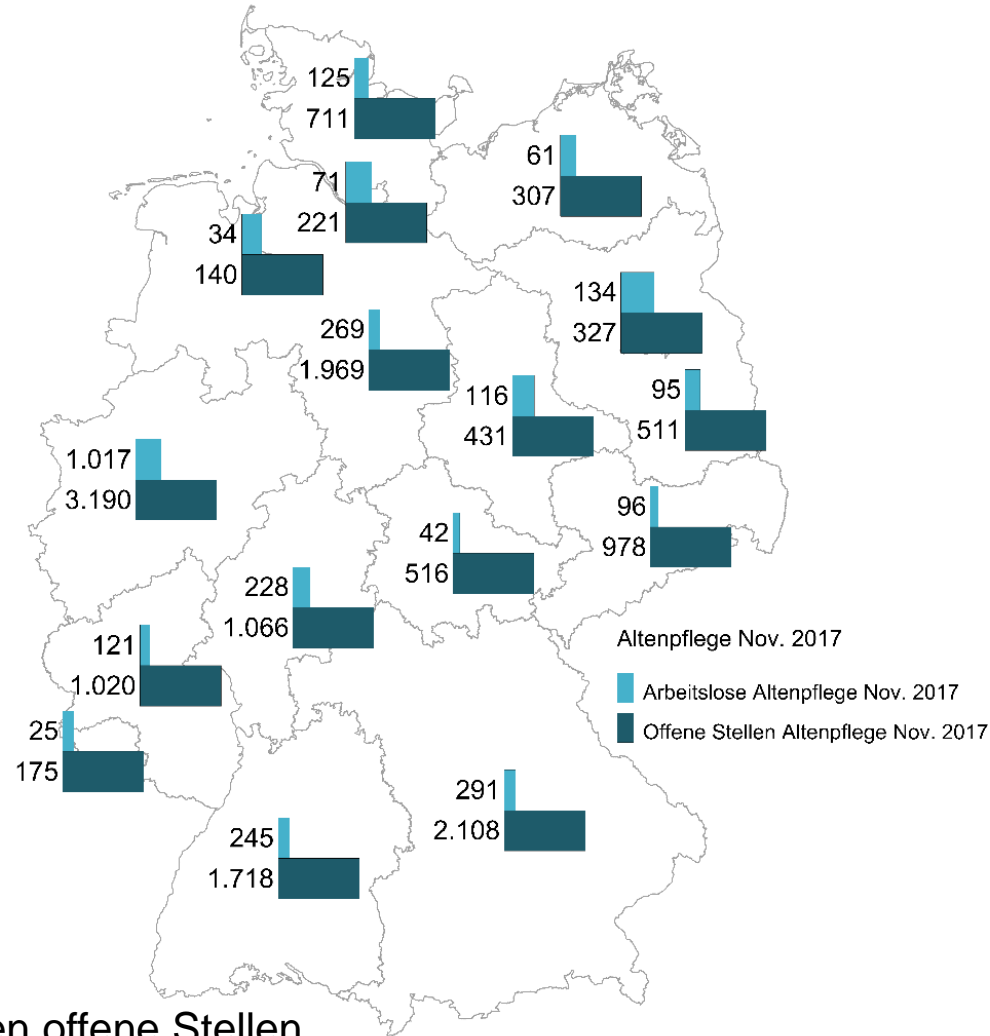
PP 4.0

To Go

Hintergrund- Einbettung in die Diskussionen

	<u>Offene und zu besetzende Stellen in VZK gerundet</u> In teil-/vollstationären Einrichtungen <small>(umgerechnet auf alle)</small>
Altenpflegekräfte <small>(dreijährig)</small>	11.400
Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegekräfte <small>(dreijährig)</small>	2.500
Altenpflegehelfer	2.300
Krankenpflegehelfer/-assistenten	750
SUMME	ca. 16.950

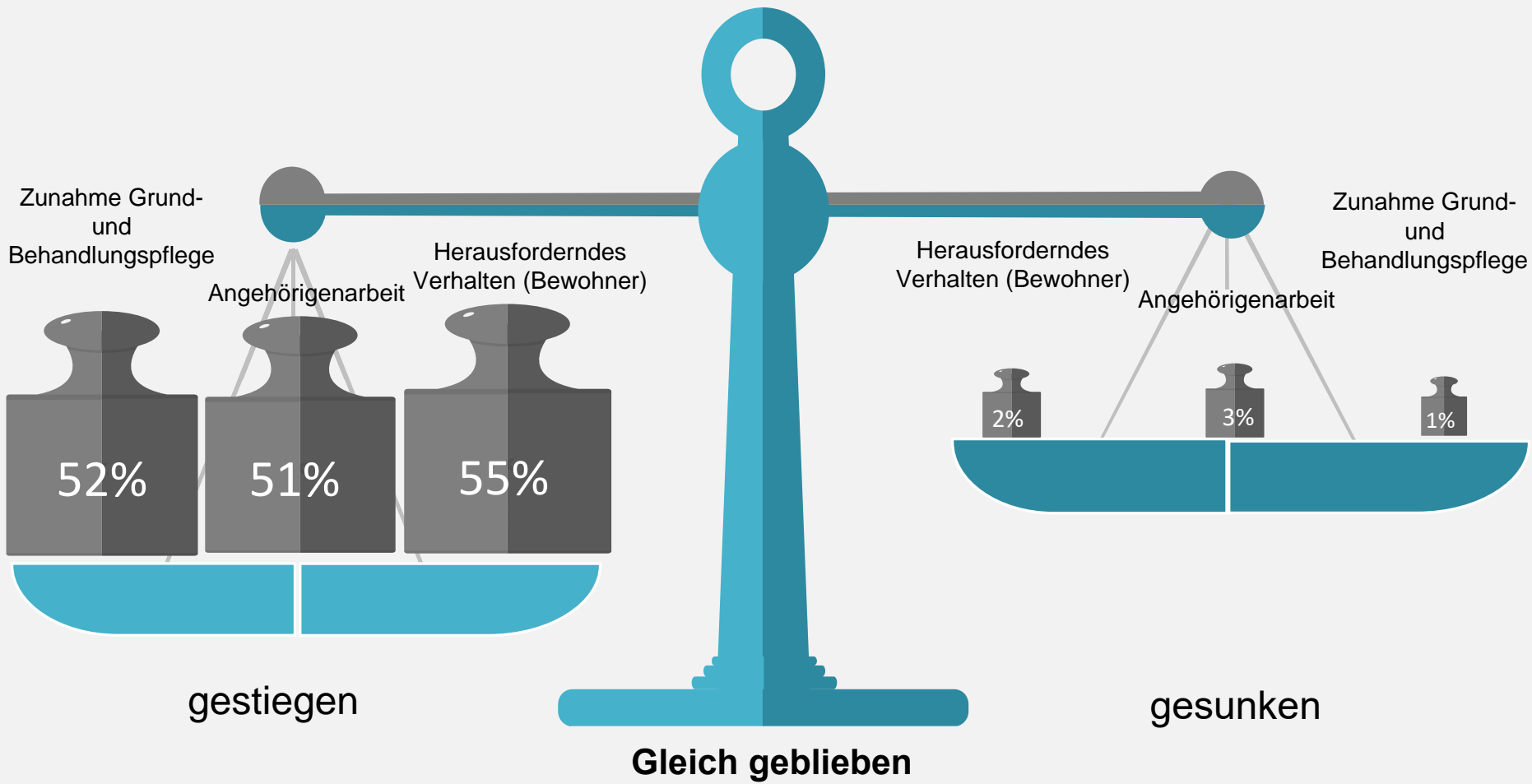
Arbeitsmarkt Altenpflege



Melden offene Stellen
NICHT bei der Arbeitsagentur

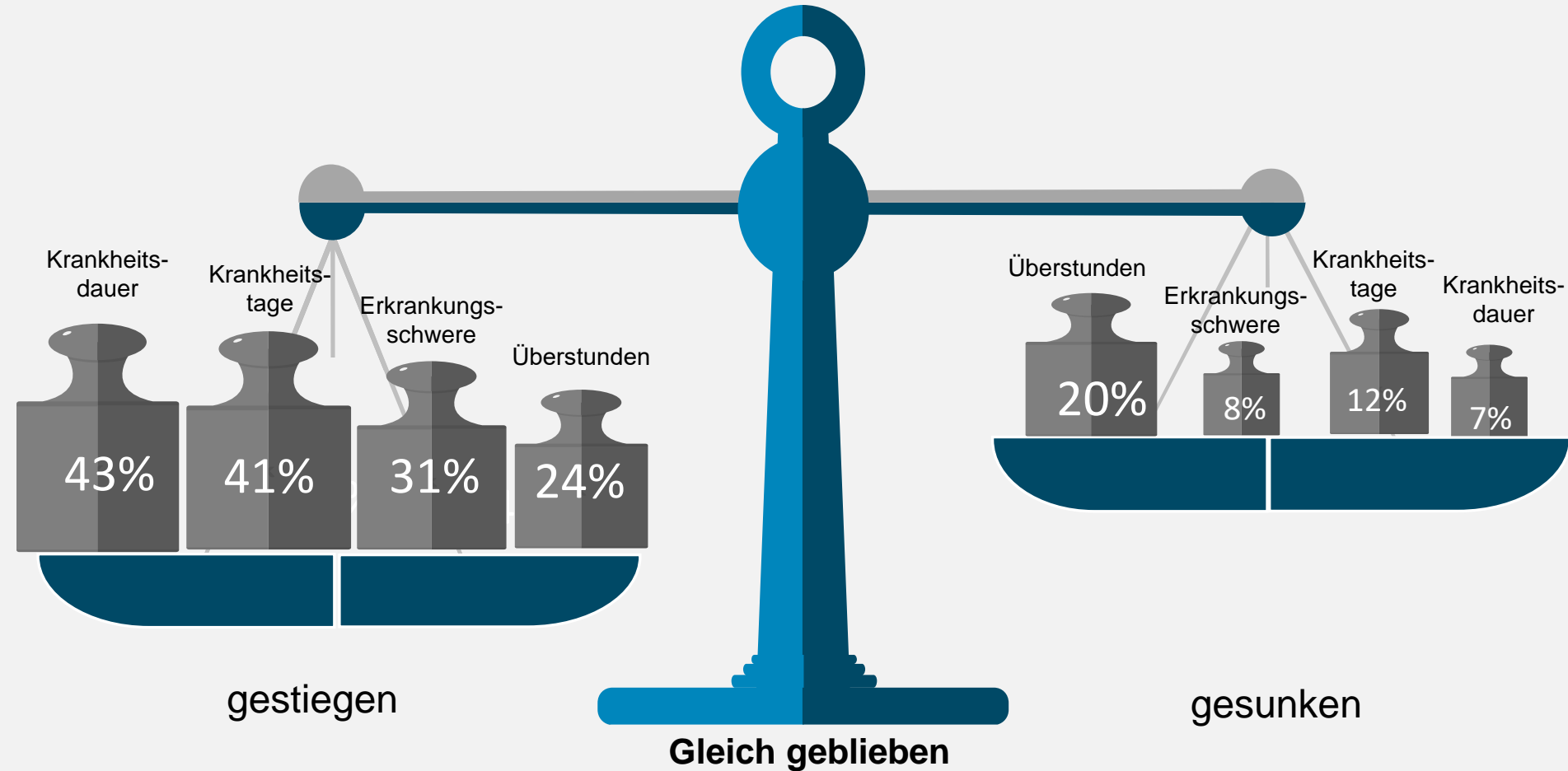
Quelle: Isfort et al. (2018). Pflege-Thermometer 2018

Veränderungen Personalbelastung (2017 gegenüber 2015)



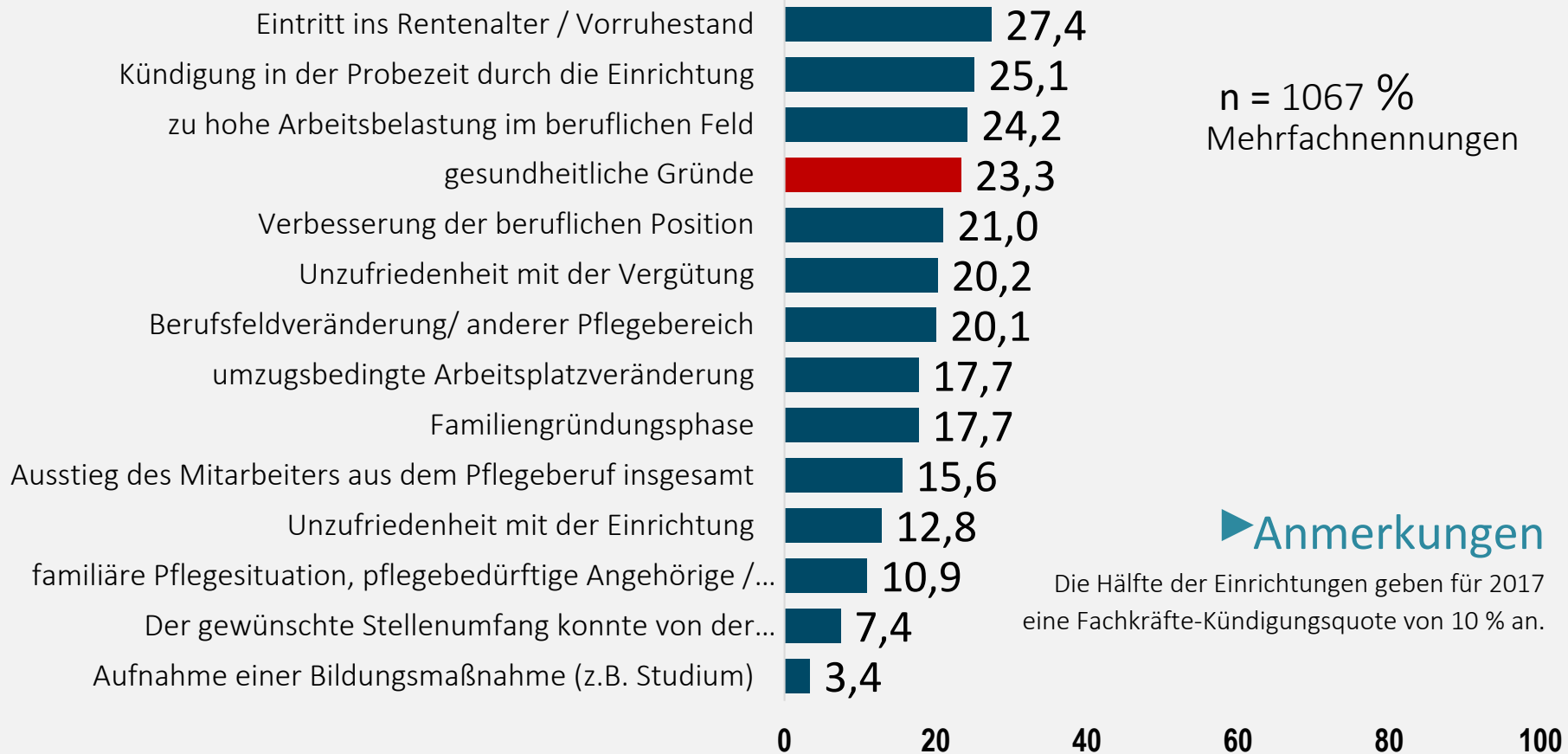
Quelle: Isfort et al. (2018). Pflege-Thermometer 2018

Auswirkungen Personal: (2017 gegenüber 2016)



Quelle: Isfort et al. (2018). Pflege-Thermometer 2018

Beweggründe der Kündigung



Quelle: Isfort et al. (2018). Pflege-Thermometer 2018



Klärung

Hintergrund

Herausforderung

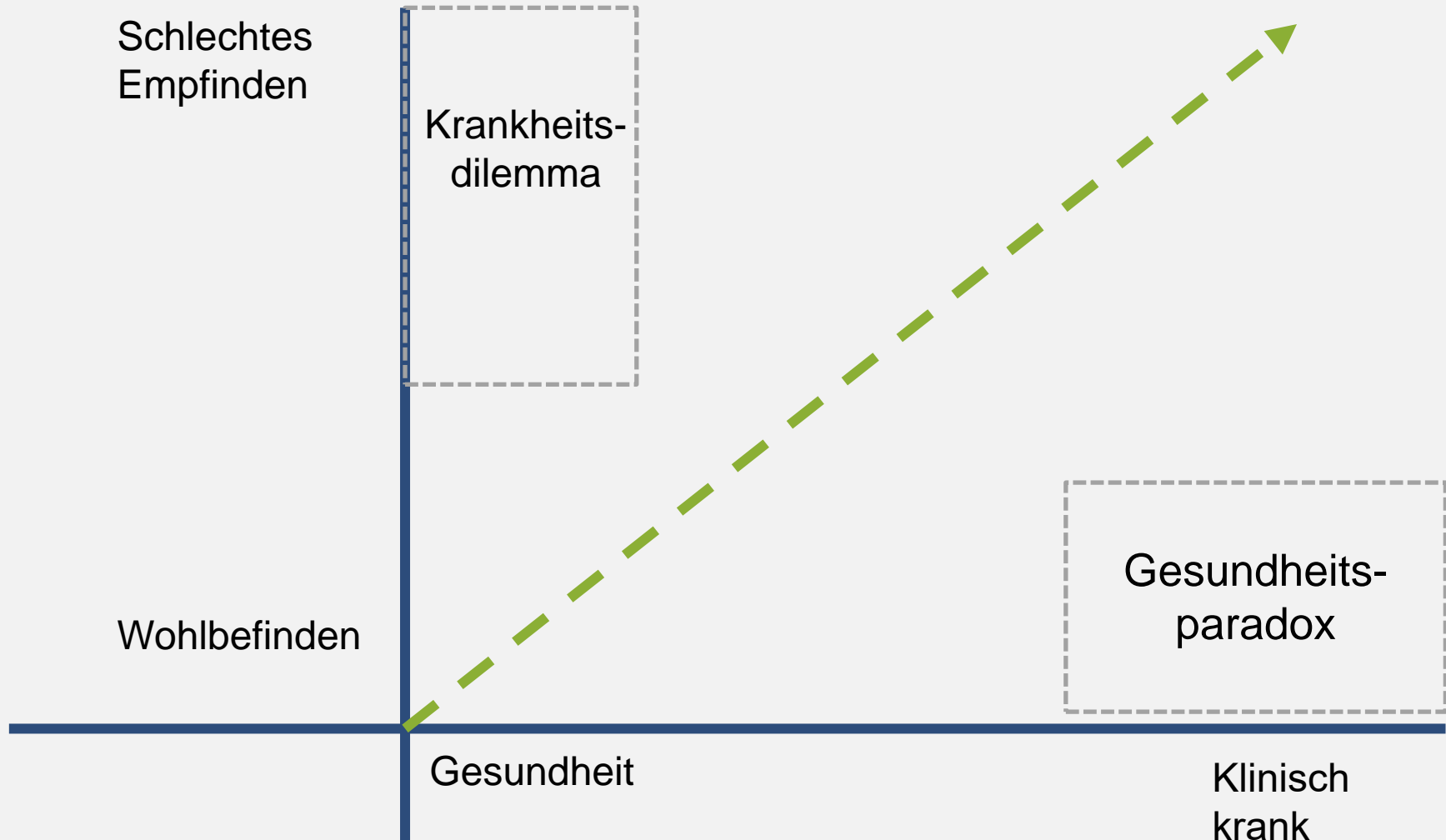
PP 4.0

To Go

Prävention... die Problemlage

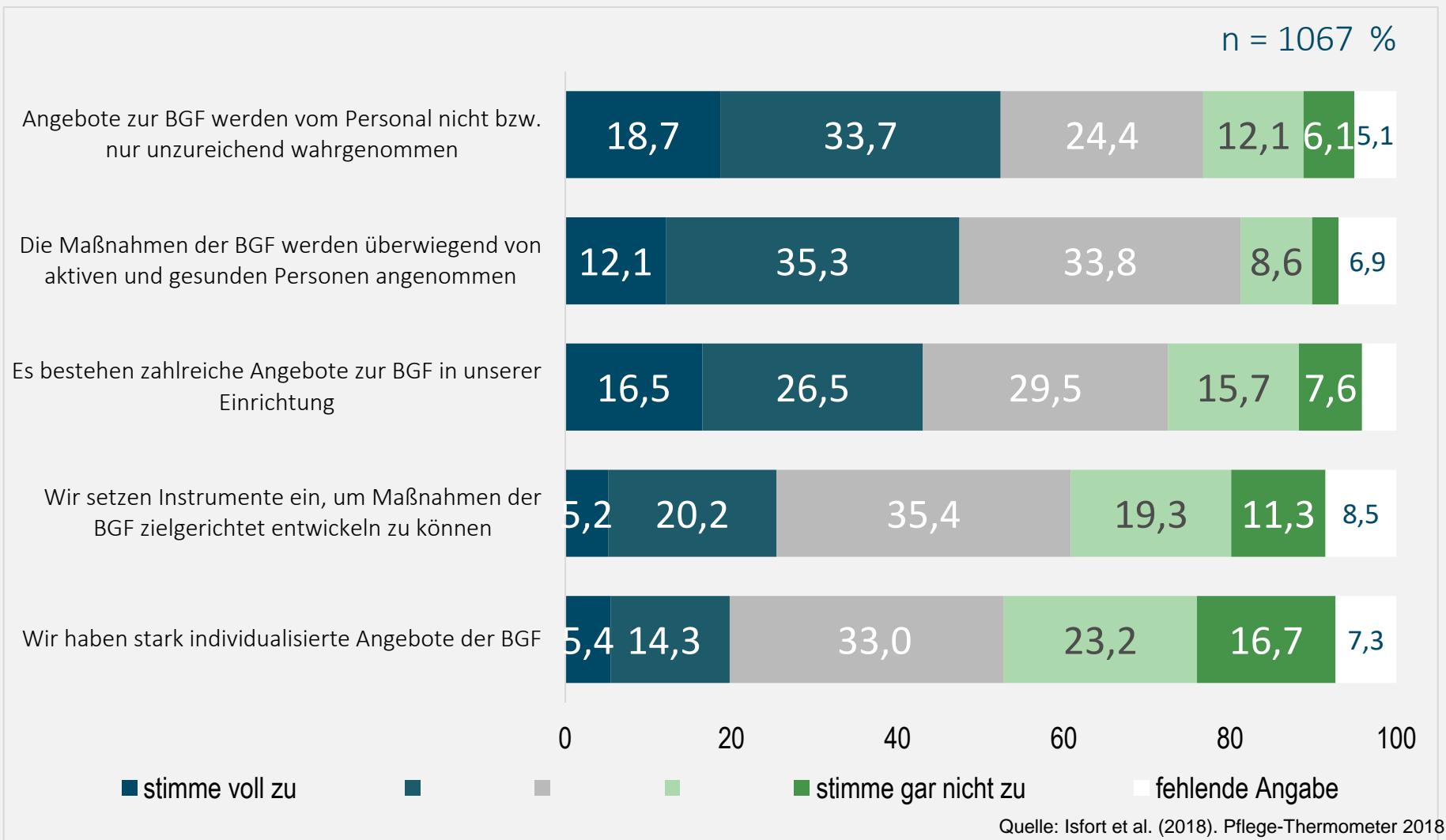
Pflege-Prävention 4.0

Konzeption



Pflege-Thermometer 2018

BGF als Bindungsfaktor?





Klärung

Hintergrund

Bekanntes

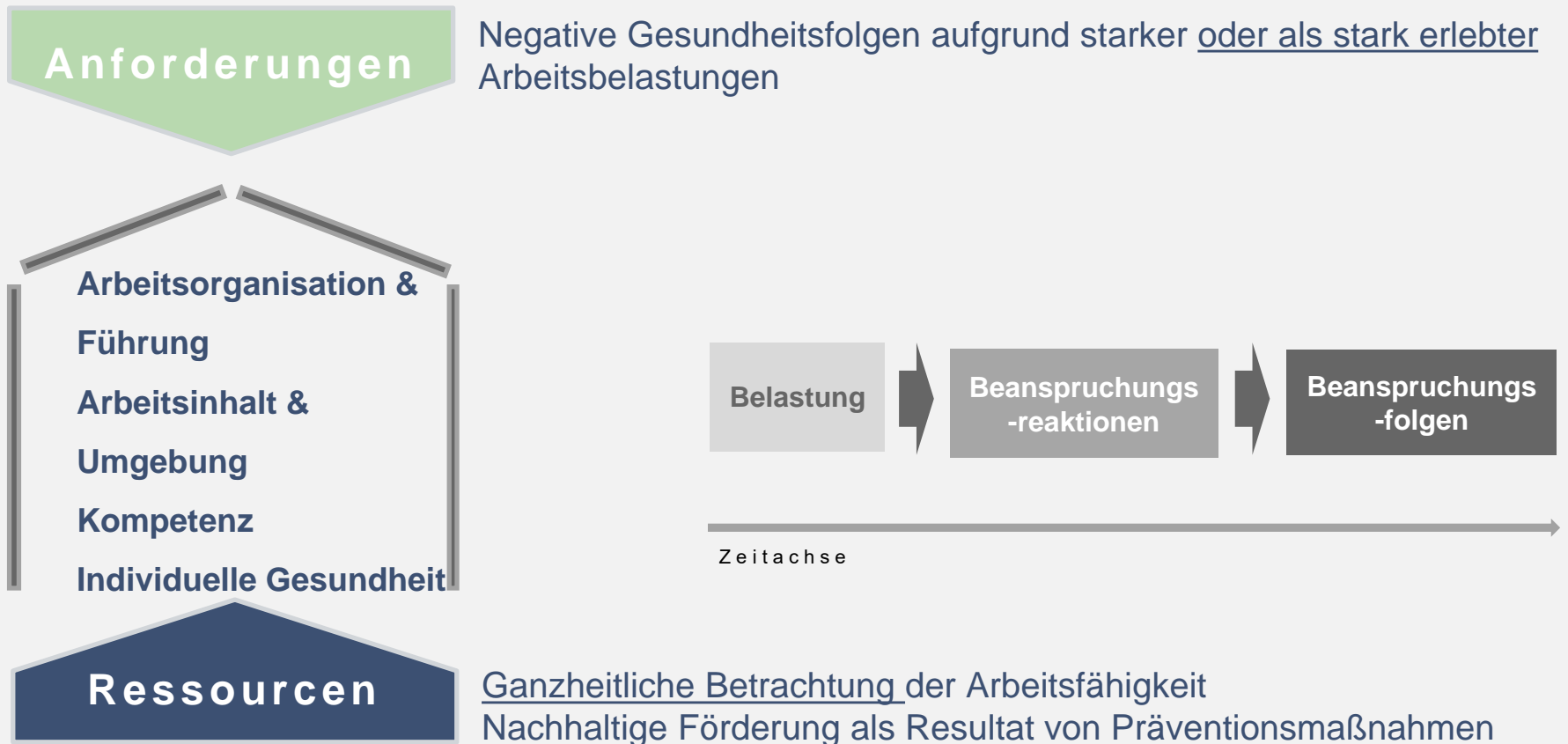
PP 4.0

To Go

Pflegeprävention 4.0

Pflege-Prävention 4.0

Konzeption



Graphik modifiziert nach Leidner 1993; aus Nickel; Kersten 2014:5 und Ilmarinen: Haus der Arbeitsfähigkeit

Pflege-Prävention 4.0

Konzeption



Graphik modifiziert nach Leidner 1993; aus Nickel; Kersten 2014:5 und Ilmarinen: Haus der Arbeitsfähigkeit

Pflege-Prävention 4.0

Präventionsimpulse

AVEM (Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster)*

Erfassung gesundheitsförderlicher und gesundheitsgefährdender Verhaltens- und Erlebnisweisen bei der Bewältigung von Arbeits- und Berufsanforderungen

BGW miab (stat. Altenpflege)

Erfassung von Arbeits- und Berufsanforderungen, Beurteilung unter Gesundheitsaspekten

PERSÖNLICHES FEEDBACK

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

GRUPPENAUSWERTUNGEN

für Praxispartner um „passende“ Angebote und Maßnahmen unter Gesundheitsbezug für die Mitarbeitenden aufzubauen/anzubieten

Planung von Intervention

IMPULS FÜR MITARBEITENDE
zur Verhaltensprävention

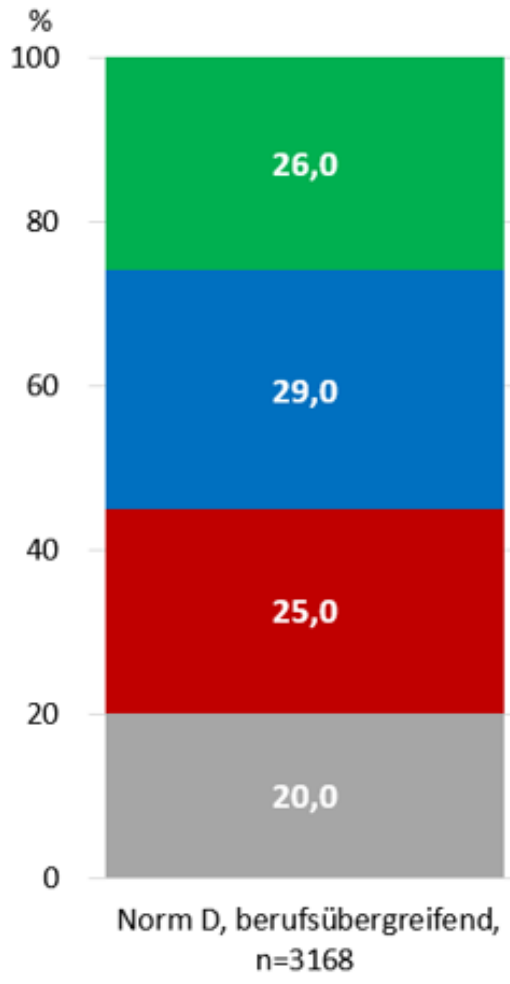


IMPULS FÜR EINRICHTUNGEN
zur Verhältnisprävention

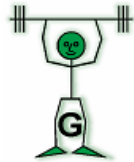
* Schaarschmidt und Fischer (1996)

Pflege-Prävention 4.0

AVEM / Gesundheits- und Risikomuster



Gesundheitsmuster

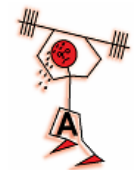


Muster G - berufliches Engagement, ausgeprägte Widerstandskraft gegenüber Belastungen

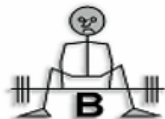


Muster S - ausgeprägte Schonungstendenz gegenüber beruflichen Anforderungen

Risikomuster



Muster A - überhöhtes Engagement bei verminderter Widerstandsfähigkeit und eher eingeschränktem Lebensgefühl



Muster B - Resignation und deutliche verminderte Belastbarkeit, einhergehend mit reduziertem Engagement

Pflege-Prävention 4.0

AVEM / Dimensionen

Dimensionen 9 - 11:
**LEBENSGEFÜHL,
GESUNDHEITSASPEKTE**

11 Erleben sozialer Unterstützung:

„Mein Partner/in zeigt Verständnis für meine Arbeit.“

10 Lebenszufriedenheit:

„Im Großen und Ganzen bin ich glücklich und zufrieden.“

9 Erfolgserleben im Beruf:

„Mein bisheriges Berufsleben war recht erfolgreich.“

8 Innere Ruhe und Ausgeglichenheit:

„Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe.“

1 Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit:

„Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt.“

2 Beruflicher Ehrgeiz:

„Für meine berufliche Zukunft habe ich mir noch viel vorgenommen.“

3 Verausgabungsbereitschaft:

„Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung.“

4 Perfektionsstreben:

„Was immer ich tue, es muss perfekt sein.“

5 Distanzierungsfähigkeit:

„Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.“

7 Offensive

Problembewältigung:

„Wenn mir etwas nicht gelingt, sage ich mir: Jetzt erst recht!“

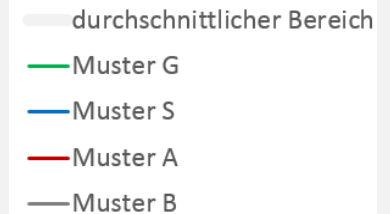
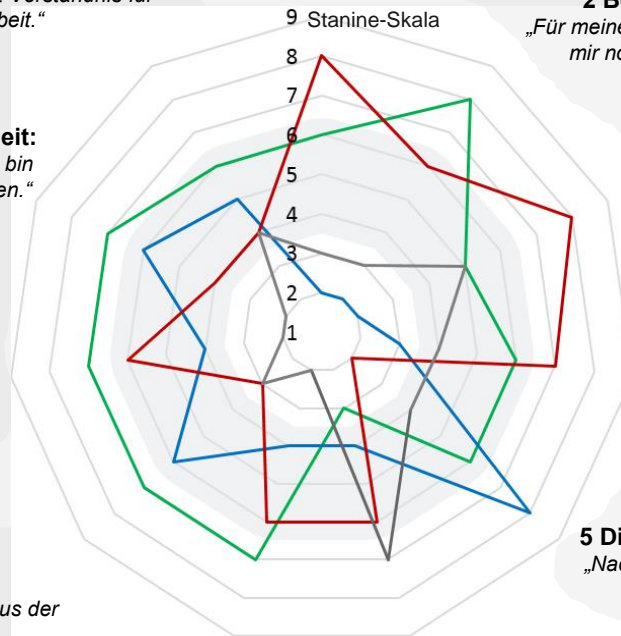
6 Resignationstendenz bei

Misserfolg:

„Wenn ich keinen Erfolg habe, resigniere ich schnell.“

Dimensionen 6 - 8:
**PERSÖNLICHE WIDERSTANDS-FÄHIGKEIT &
BEWÄLTIGUNG VON BELASTUNGEN**

Dimensionen 1- 5:
ARBEITSENGAGEMENT

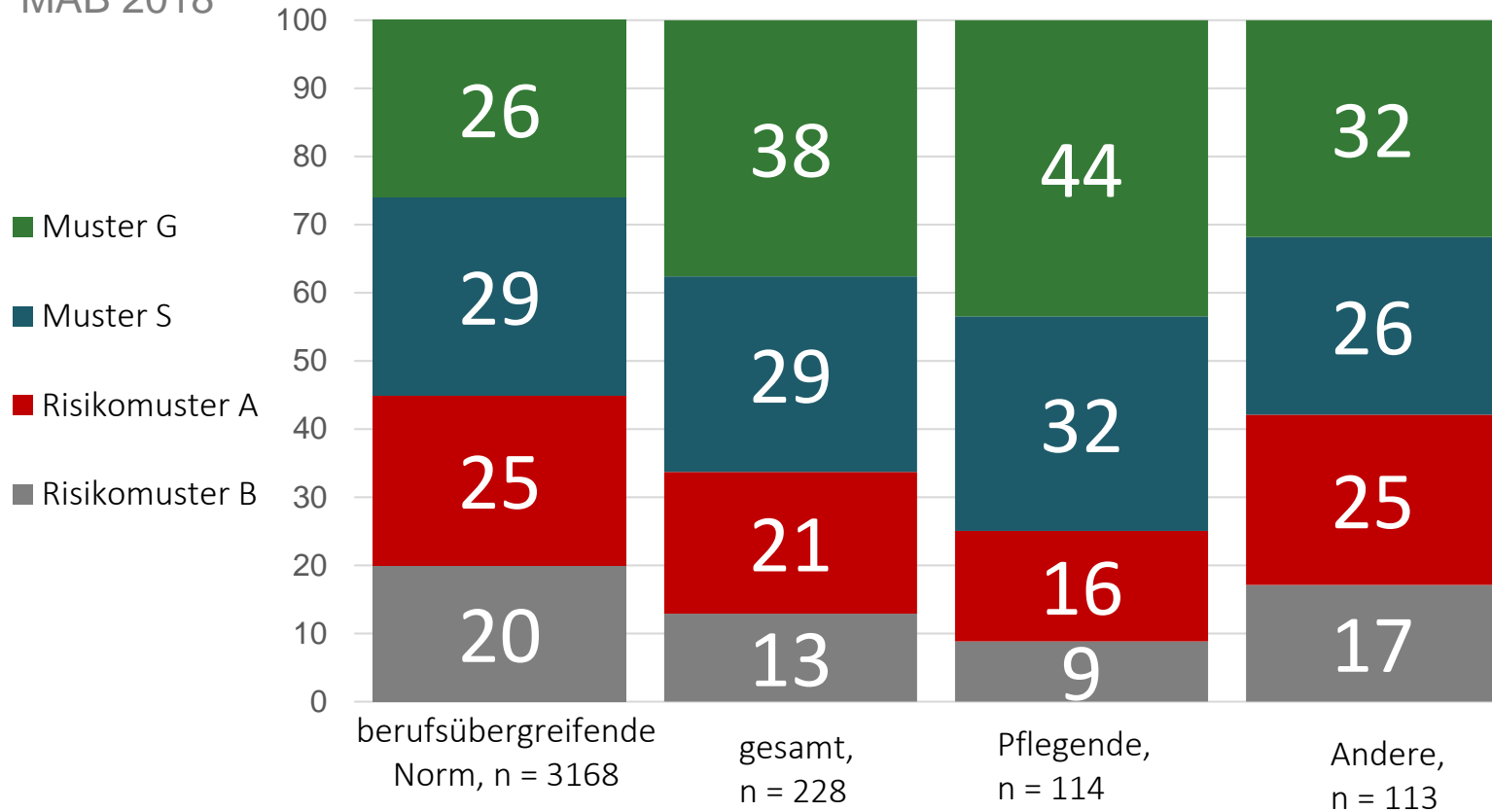


Pflege-Prävention 4.0

AVEM: Ergebnisse 2018

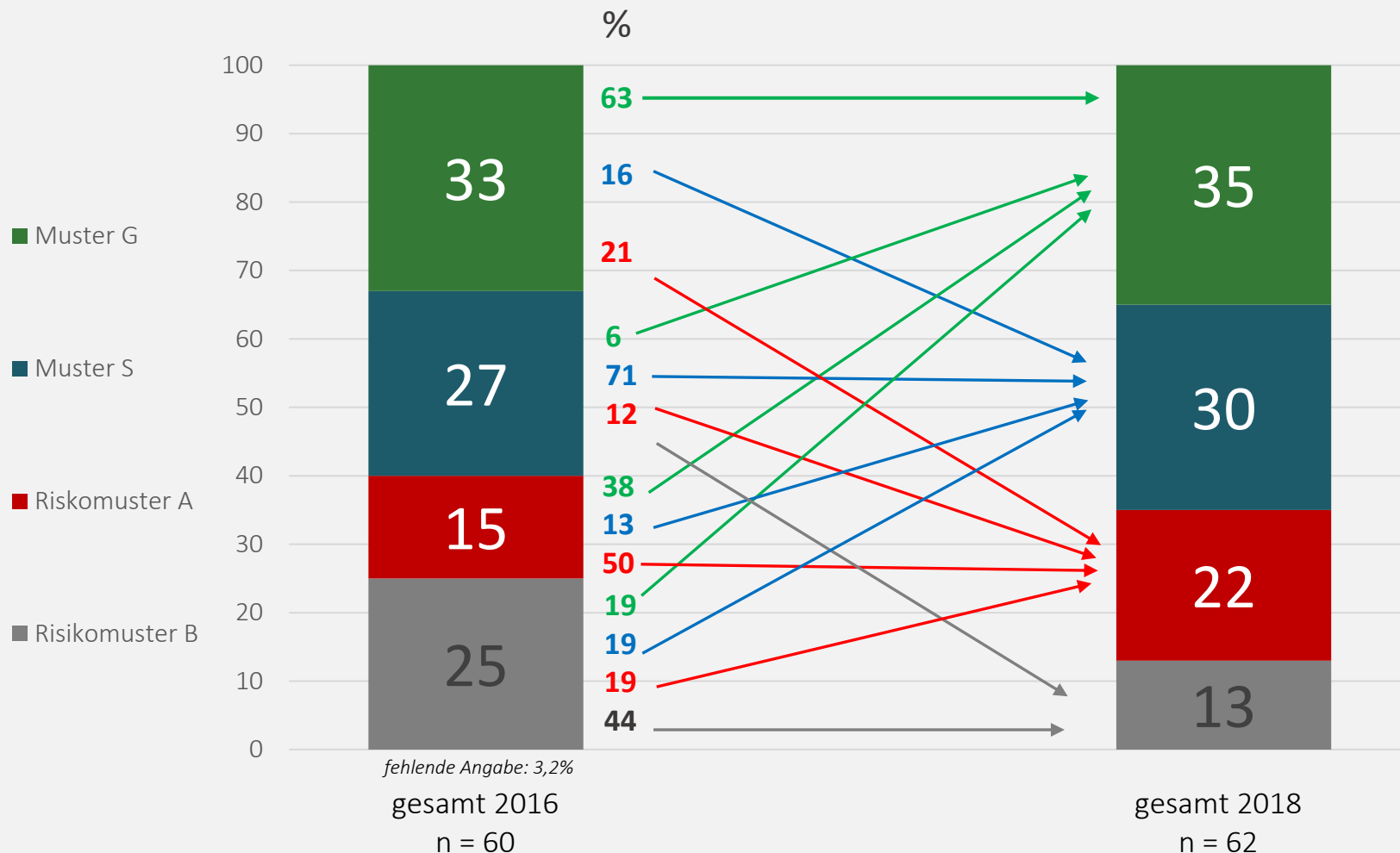
gesamt
MAB 2018

Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster



Pflege-Prävention 4.0

AVEM 2016 / 2018 - Musterveränderungen im Längsschnitt



PflegePrävention 4.0

AVEM-Ergebnisse

1

Persönliche Rückmeldung zum Arbeitsbelastungserleben (AVEM) von Mitarbeitenden mehrheitlich als hilfreich beschrieben

2

Steigende Akzeptanz bei 2.Evaluation, ca. 64% haben ihre Rückmeldung entgegengenommen

3

Gruppenergebnisse bieten gute Hinweise für Einrichtungen, förderten Aufmerksamkeit

4

gesundheitsrelevante Veränderungen und Aussagen über Nachhaltigkeit von Interventionseffekten durch kleines n im Längsschnitt stark eingeschränkt

5

Kritik an Instrument: Rückmeldung vereinzelt als abstrakt erlebt



89,0%

Finden die Themen wichtig



77,0%

Stimmen zu, dass die BGF-
Maßnahmen den
Bedürfnissen entsprechen



70,0%

Fühlen sich über das
Projekt informiert

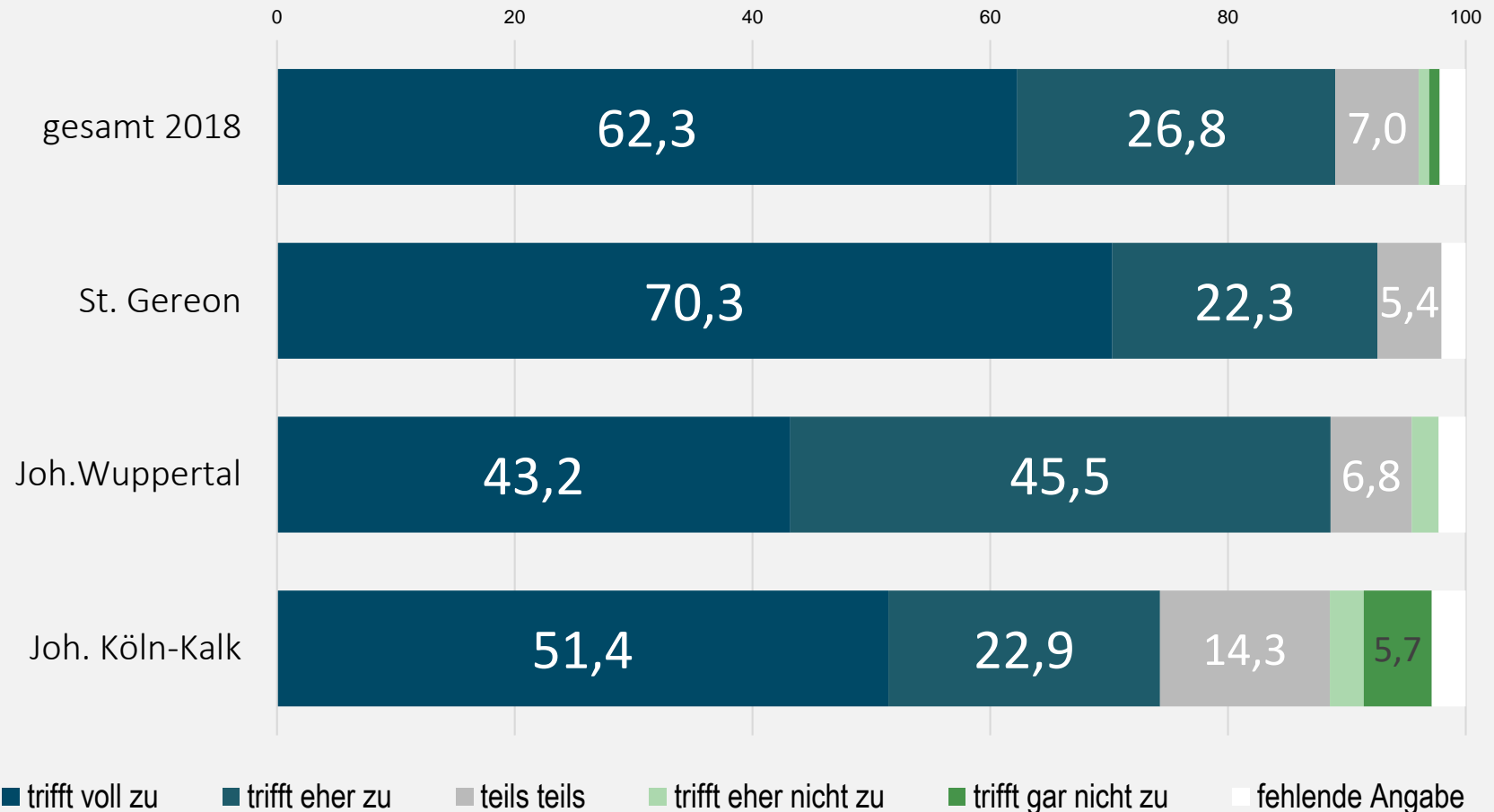
- „BGW miab“ - Ergebnisse 2018 zu 2016
 - Tendenziell weniger erlebte Arbeitsbelastung durch Arbeitsdichte (Quantitative Arbeitsbelastung)
 - Tendenziell stabil bis rückläufig: Erleben von Arbeitsbelastung durch Arbeitsinhalte (Qualitative Arbeitsbelastung)
 - Tendenziell gestiegen : *„Die Arbeit ist häufig wegen unbequemer (z.B. misstrauischer und kritischer Bewohner) zu schwierig.“*

Pflege-Prävention 4.0

weitere Ergebnisse

Ich finde die Themen im Projekt wichtig

%

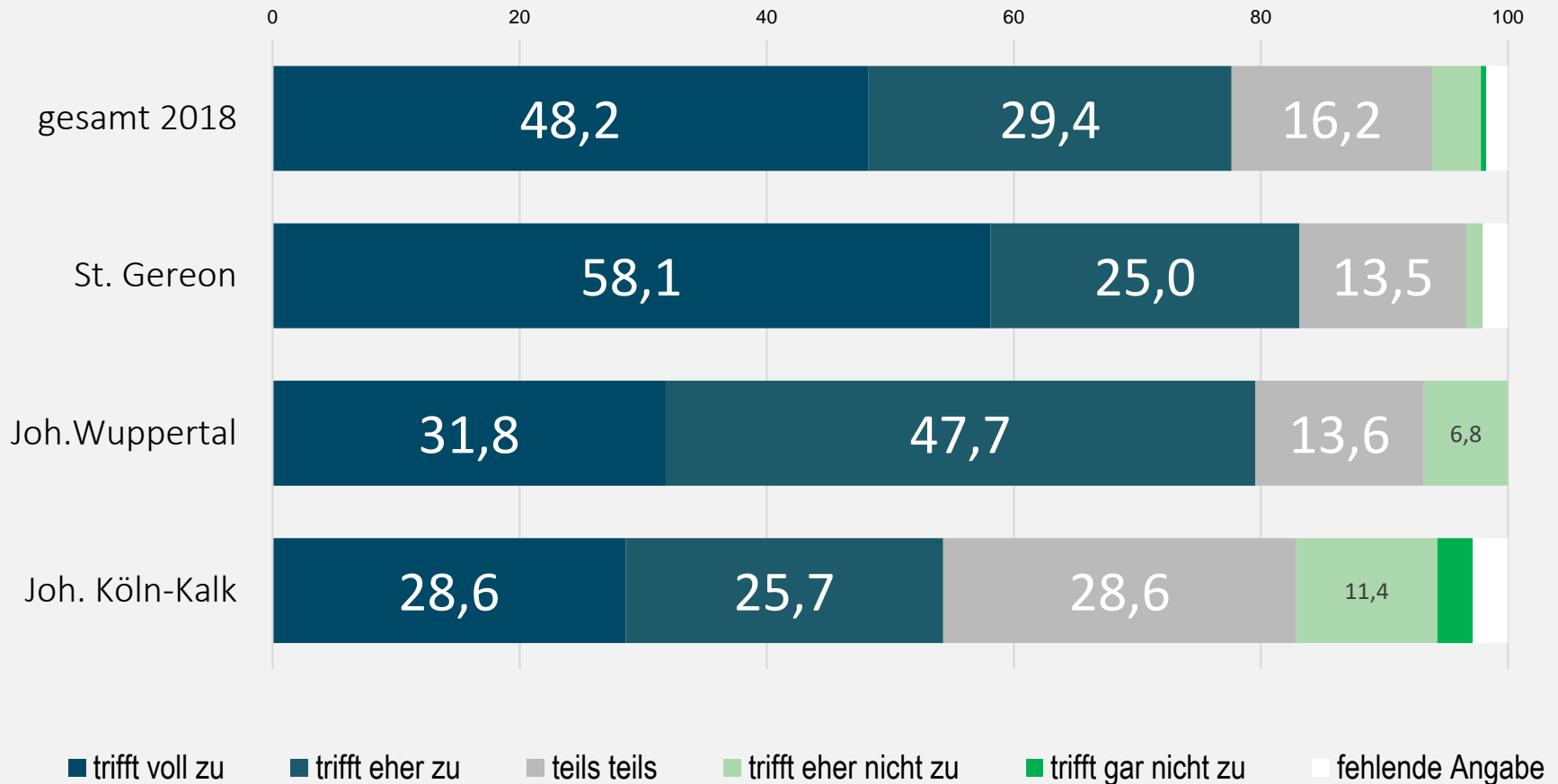


Pflege-Prävention 4.0

AVEM - Ergebnisse

Die Angebote meiner Einrichtung zur Gesundheitsförderung entsprechen meinen Bedürfnissen

%

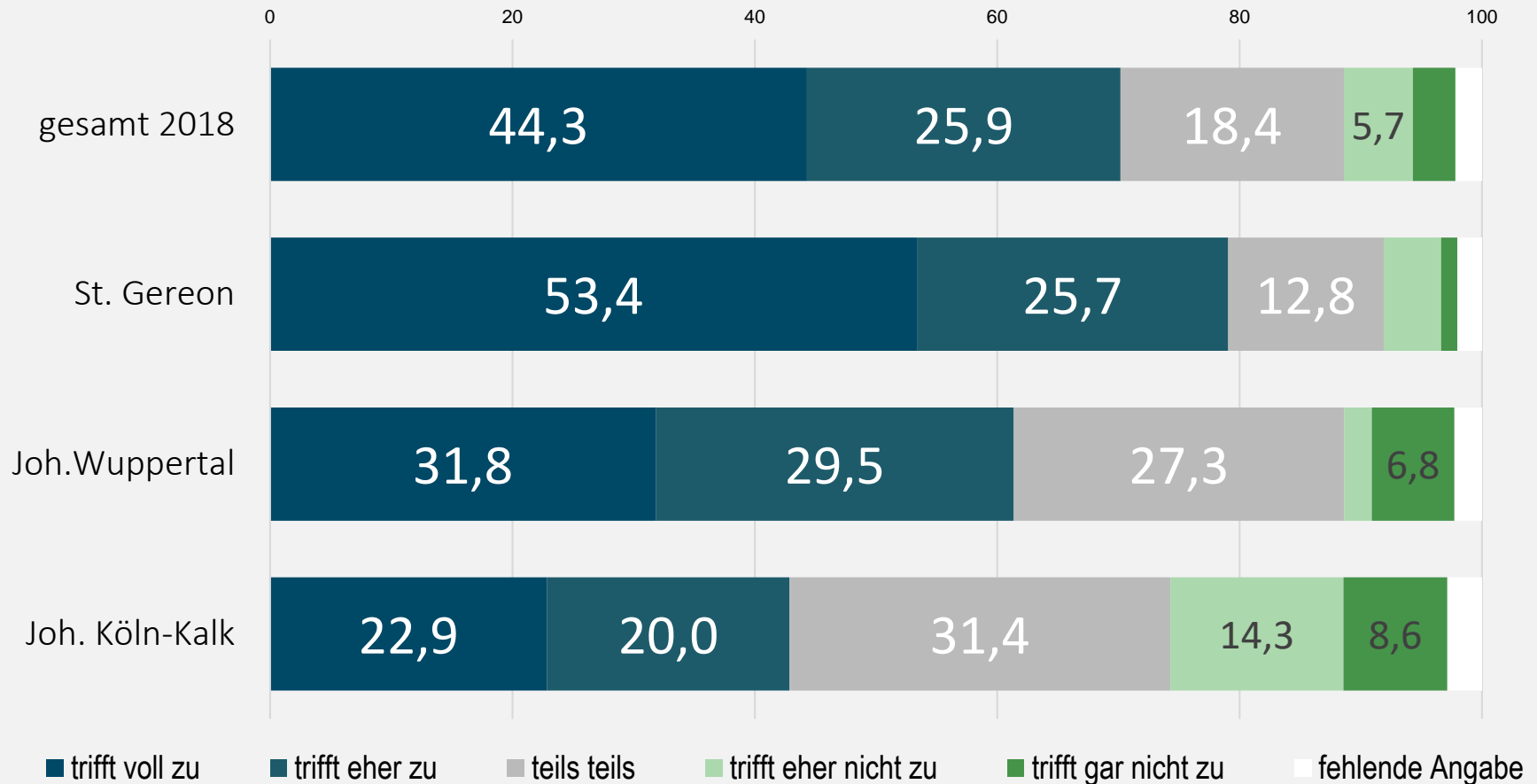


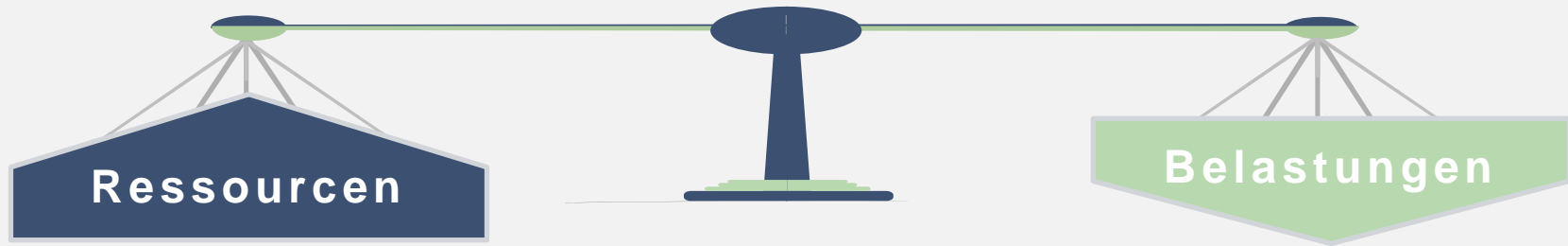
Pflege-Prävention 4.0

weitere Ergebnisse

Ich fühle mich insgesamt über das
Projekt Pflege-Prävention 4.0 gut informiert

%





Unterstützende Organisation
Führungsqualität
Wertschätzung

Passung: Personalausstattung, Bewohnersituation und Arbeitsorganisation
Stärkung Team
Professionelle Kompetenz
Passung und Dialog über (Motive) BGF



Klärung

Hintergrund

Bekanntes

PP 4.0

To Go

Message to go...

Botschaften für die Praxis

1

Nutzung betrieblicher Potenziale zur Gesundheitsprävention fördert Mitarbeiterbindung

2

Investition in Mitarbeitende ist eine Kerninvestition aber: wertschätzend und dauerhaft zu betreiben

3

Ausbildungssteuerung als ein Beitrag zur Nachwuchssicherung

4

Lieber gezielt Passendes erarbeiten (Evaluation und Maßnahmenplan) als Vieles ohne Akzeptanzprüfung ausprobieren

5

Persönliche Rückmeldungen sind ein Schlüssel zur Akzeptanz

Vielen Dank



**Deutsches Institut für angewandte
Pflegeforschung e.V.**

Prof. Michael Isfort, Projektleitung

0221/468 61 50

m.isfort@dip.de

Hülchrather Str. 15, 50670 Köln

0221/468 61 30

www.dip.de