Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention

12,50 Euro | ISSN 2190-0485 Nr. 1 | 2016

præview

Prävention im digitalen Zeitalter – Gesund arbeiten, gesund leben

Prävention 4.0 in der Altenpflege

Innovative Ansätze für gesunde Arbeitsgestaltung in Pflegeberufen

Paul Fuchs-Frohnhofen, Ralf Schimweg

Wenn in Deutschland der Bedarf einer „Pflege-Prävention 4.0" thematisiert wird, dann muss dieses Konzept auf den sich verändernden Arbeitsalltag von Pflegekräften bezogen sein, die mit ihrer individuellen Kompetenz ihre Arbeit gestalten und die über die Organisation, in der sie arbeiten, vernetzt sind (Fuchs-Frohnhofen et al., 2016). Das Kürzel 4.0 steht dann für Modernität, Aktualität und Zukunftsorientierung in der Pflegearbeit, bei der die Bedeutung der informationstechnisch unterstützten Arbeitsaspekte zwar zunehmen, aber nicht die zentrale Rolle einnehmen wird wie in der industriellen Arbeitsveränderung.

Forschungsprogrammatisch führt das BMBF hierzu aus (BMBF, 2014, S. 2):

„Betriebliche Prävention umfasst eine den Menschen fördernde und schützende Arbeits- und Organisationsgestaltung sowie gesundheits- und präventionsbezogene Personal- und Kompetenzentwicklung. Sie schließt Arbeits- und Lebensräume des Menschen mit ein und zielt auf die Erhaltung der Vitalität, Kreativität und Arbeitsfähigkeit der Menschen in einer Arbeitswelt, die durch dynamische, vernetzte Arbeitsformen im demografischen Wandel geprägt und auf diese angewiesen ist."

In der Altenpflege sind einerseits die subjektiven Fähigkeiten und Potenziale der Beschäftigten gefordert, individuelle Verhaltensprävention mit einer guten Erfüllung der Arbeitsanforderungen zu verbinden, andererseits stehen die Organisationen der Altenpflege vor der Herausforderung, „gute Arbeit" und präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz als „Verhältnisprävention" auszubauen, um

- mit innovativen Beschäftigten in einem sich wandelnden Kunden-Markt (ambulant vor stationär, quartiersvernetzte Angebote statt isolierter Heimversorgung, individuelle Unterstützungsangebote statt Pflege nach Schema, Nutzung technischer Unterstützungsmöglichkeiten für selbstbestimmtes Leben im Alter etc.) wettbewerbsfähig zu bleiben (vgl. Ciesinger, Cohnen & Klatt, 2011) und
- angesichts des demografischen Wandels ihre Chancen im Wettbewerb um das sinkende Arbeitskräfteangebot zu wahren und die Wertschätzung der Pflegekräfte erlebbar zu machen (Fuchs-Frohnhofen et al., 2012).

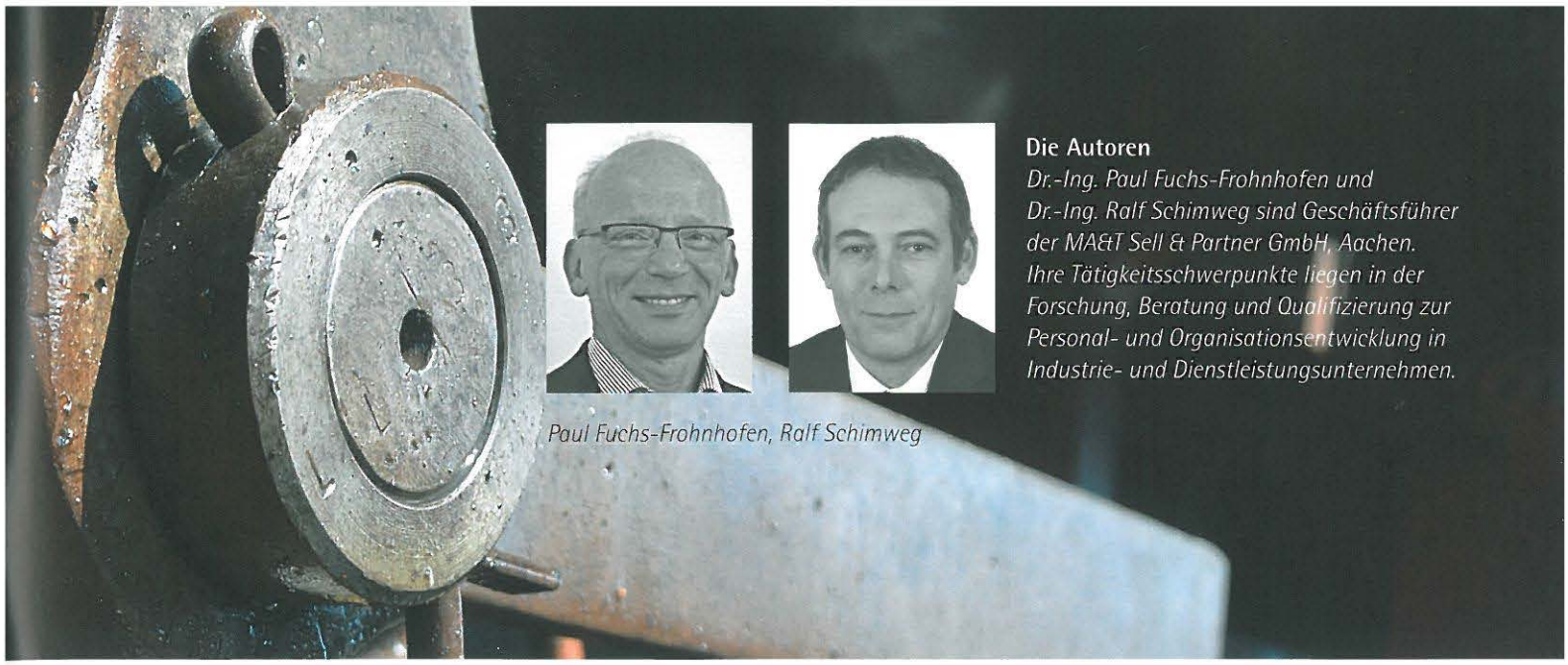
Unter den Faktoren, die die Arbeitsfähigkeit in der stationären Altenpflege beeinflussen, ragen „psychische Belastungen" heraus, denn Pflege ist im Kern eine Interaktions- und Kommunikationsarbeit und es sind nicht so sehr die – auch vorhandenen – körperlichen Belastungen, die die Arbeitsfähigkeit der Pflegekräfte einschränken, sondern primär die psychischen Belastungen.

Unter diesen Rahmenbedingungen hat das Projekt Pflege-Prävention 4.0 Thesen erarbeitet, die hier auszugsweise und angepasst auf den Rahmen dieser Veröffentlichung zur Diskussion gestellt werden sollen. Diese Thesen sollen die für Forschung und Praxis wesentlichen Herausforderungen einer Prävention 4.0 in der Altenpflege in Deutschland beschreiben.

T1: „Prävention 4.0" für Beschäftigte in der stationären Altenpflege umfasst Verhaltens- und Verhältnisprävention.

Verhältnisprävention bedeutet eine den Menschen fördernde und schützende Arbeits- und Organisationsgestaltung sowie gesundheits- und präventionsbezogene Personal- und Kompetenzentwicklung. Es geht darum, Gesundheitsressourcen in der Arbeitswelt aufzubauen und zu erhalten, die auch bei einer längeren Lebensarbeitszeit die Arbeits- und Innovationsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen langfristig stärken.

Verhaltensprävention impliziert die Notwendigkeit, dass die einzelnen Beschäftigten in der professionellen Altenpflege sich in den verschiedenen berufsbiografischen Phasen von der Ausbildung bis zum Berufsende (Renteneintritt) mit der eigenen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit auseinandersetzen und Gesundheitsprävention als Chance für bessere Arbeit und bessere



Paul Fuchs-Frohnhofen, Ralf Schimweg

Die Autoren
Dr.-Ing. Paul Fuchs-Frohnhofen und Dr.-Ing. Ralf Schimweg sind Geschäftsführer der MA&T Sell & Partner GmbH, Aachen. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Forschung, Beratung und Qualifizierung zur Personal- und Organisationsentwicklung in Industrie- und Dienstleistungsunternehmen.

Selbstverwirklichung erkennen und eigenaktiv angehen.

T2: Zentrale Elemente der Verhaltensprävention sind dabei gesunde Ernährung, ausreichende Bewegung, Entspannung, Entwicklung der inneren Abgrenzungsfähigkeit bei Erhalt der Empathie und die dialogische Reflexion des Arbeitserlebens.

T3: Prävention 4.0 muss Lösungen erarbeiten, um den drei wichtigsten Erkrankungsbildern entgegenwirken zu können, nämlich den „Erkrankungen des Muskel- und Skelettapparates", den „Erkrankungen der Atmungsorgane" und den „psychischen Erkrankungen".

T4: Bezüglich der psychischen Erkrankungen gibt es viele immanente Faktoren im Pflegeberuf: die Auseinandersetzung mit Krankheit und Tod, den Zeitdruck in der Arbeit, herausforderndes Verhalten von Pflegebedürftigen und z.T. Angehörigen, Team- und Führungsprobleme, das Bild der Pflege in der Gesellschaft, die arbeitszeitbedingten Probleme auch in der Vereinbarung von Familie und Beruf und vielfältige Situationen von privater und beruflicher Doppelbelastung gerade bei den beschäftigten Frauen. Prävention 4.0 muss bei den psychischen Herausforderungen des Pflegeberufs in einem Mix von Verhaltens- und Verhältnisprävention ansetzen.

T5: Prävention 4.0 muss die Innovationsfähigkeit von Organisationen und Beschäftigten beinhalten, um in einem sich wandelnden Markt wettbewerbsfähig zu bleiben. Dabei geht es auch darum, dass Einrichtungen lernen, unter Beteiligung der Beschäftigten differenzierte Beschäftigungs-, Karriere- und Rotationsmodelle anzubieten, die Belastungsreduktion durch Belastungswechsel und Mischarbeit ermöglichen.

T6: Prävention für Beschäftigte in der stationären Altenpflege in Deutschland 2016 kann die IT-technische Unterstützung von Pflegearbeit nicht in den Mittelpunkt stellen, sondern nur als einen Faktor einer mitarbeiterorientierten Arbeitsgestaltung und Gesundheitsprävention berücksichtigen. Vorhandene Ergebnisse wissenschaftlicher Forschungsvorhaben (AAL) sind (noch) nicht marktgängig und (noch) nicht geeignet, den Arbeitsalltag der Pflegekräfte in der Praxis auf breiter Ebene präventionsförderlich zu unterstützen.

T7: Es gilt, einerseits die Kompetenz der Altenpflegefachkräfte zu erhöhen, um digitalisierte Unterstützungstechnologien nicht nur bedienen, sondern kompetent nutzen zu können und andererseits gemeinsam mit den Altenpflegefachkräften zu erörtern, wie aus einer Technikkompetenz der Beschäftigten neue Arbeitsinhalte und neue Dienstleistungsangebote der Altenpflege entwickelt werden können.

T8: Prävention 4.0 ist angesichts des demografischen Wandels für alle Pflegeeinrichtungen essenziell, um im Sinne von „Employer-Branding" im Wettbewerb um das sinkende Arbeitskräfteangebot bestehen zu können.

Diese und weitere Thesen stellen wir auf unserer Website (www.praevention-fuer-pflegende.de) zur Diskussion und laden alle interessierten Leserinnen und Leser aus Wissenschaft und Praxis dazu ein, in einen gemeinsamen Diskurs zu treten, um die Strukturen einer Pflege-Prävention 4.0 zukunftsfähig und interessenausgeglichen zu realisieren.

Literatur

BMBF (2014): Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien zur Förderung und Entwicklung auf dem Gebiet „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen"; Bonn, Berlin, 12 S.

Ciesinger, K., Cohnen, H. & Klatt, R. (2011). Entwicklung neuer Dienstleistungen und Karrierepfade in der Altenpflege. In: K.-G. Ciesinger u.a. (Hrsg.), Berufe im Schatten. Wertschätzung von Dienstleistungsberufen – Entwicklung neuer Modelle und Konzepte einer praxisorientierten Unterstützung, S. 201-215. Münster: LIT.

Fuchs-Frohnhofen, P., Isfort, M., Wappenschmidt-Krommus, E., Duisberg, M., von der Malsburg, A., Rottländer, R., Brauckmann, A. & Bessin, C. (Hrsg., 2012). PflegeWert – Wertschätzung erkennen, fördern, erleben. Köln: KDA-Verlag.

Fuchs-Frohnhofen P., Isfort, M. & Ciesinger, K.-G. (2016). Innovationsbedarfe bezüglich der mitarbeiterbezogenen Gesundheitsprävention in der Altenpflege – Ausgangsüberlegungen zum Forschungsprojekt Pflege-Prävention 4.0. Fortschrittsbericht Nr.1 im Verbundprojekt Pflege-Prävention 4.0. Würselen: MA&T GmbH.