

NACHRICHTEN

Gesundheit und Beschäftigung der Mitarbeiter fördern

Ideenwerkstatt für die Pflege

Wie kann die Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter gefördert und die Attraktivität der Einrichtungen für neue Bewerber gesteigert werden? Diese Fragen diskutierten Teilnehmer bei einem Expertenworkshop.

Von Paul Fuchs-Frohnhofen

Köln // Etwa 60 Vertreter verschiedenen Einrichtungen trafen sich Mitte September beim Expertenworkshop „Gute Arbeit in der Altenpflege – Konzepte und Entwicklungswege“. Dieser fand im Rahmen des Projektes Pflege-Prävention 4.0 und in Kooperation mit der Evangelischen Trägerkonferenz Köln statt. Im Fokus stand die Frage, wie Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter gefördert wird.

Denn der heutige zentrale Wettbewerb in der Pflege ist nicht mehr der um genügend Kunden sondern der um genügend und motivierte Mitarbeiter. Schnell wurde klar, dass es zum einen darum geht, persönliche Ressourcen zu identifizieren und die individuelle Resilienz zu stärken; zum anderen bedarf es neuer Konzepte für eine gelingende Verhältnisprävention – da waren sich Georg Hammann von der Johanniter Seniorenhäuser GmbH und Bernd Bogert von den St. Gereon Seniorendiensten – beide Praxispartner in dem vom BMBF geförderten Projekt PP4.0 – schnell einig.

Prof. Michael Isfort vom Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung (dip) in Köln moderierte eine Arbeitsgruppe zur Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen, die die folgenden Empfehlungen herausarbeitete: Der konkreten Diagnostik muss zu Projektbeginn eine zentrale Stelle zubemessen werden. In den Projekteinrichtungen wurden hier die Instrumente AVEM (Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster) und BGW-miab (Mitarbeiterbefragung zur psychischen Belastung) verwendet.

Beschäftigte in Entscheidungen einbinden

Ein zentraler Erfolgsfaktor ist dabei die enge Kopplung zwischen der betriebsinternen Problemerkennung und den daraus resultierenden Lösungsmaßnahmen. Das bedeutet konkret, dass die Beschäftigten zum Beispiel eingebunden werden bei der Entscheidung über die Arbeitsmittel, die für ihren Arbeitsbereich angeschafft werden, und dass nicht über den zentralen Einkauf Entscheidungen getroffen werden. Konkret wurde hier bei den St. Gereon Seniorendiensten an

Themen und Wünschen der hauswirtschaftlichen Beschäftigten bezüglich ihrer Arbeitsmittel und bezüglich der Vielfalt der Arbeitstätigkeiten gearbeitet, da sich in der Ausgangsbefragung herausgestellt hatte, dass diese Mitarbeitenden-Gruppe sich besonders belastet fühlte.

Von entscheidender Bedeutung für die Frage, wie man mit besonders gesundheitsgefährdeten Mitarbeitenden umgeht, ist der Hinweis darauf, dass man zunächst im Kollegium stark und nachdrücklich sensibilisieren muss. Das heißt: Leistungsbeanspruchung fällt sehr unterschiedlich aus und Leistungsfähigkeit beinhaltet keinen absoluten Normwert. Als zentral wurde daher erachtet, dass man sich der Frage und der Diskussion zuwendet, wie man mit schwächeren Personen im Team umgeht, ohne, dass diese ganz ausfallen oder sich nur als defizitär erleben.

In einer weiteren Arbeitsgruppe, moderiert durch Kurt-Georg Ciesinger, DAA Westfalen, wurde darüber diskutiert, welche positiven oder negativen Effekte durch Rotation und Arbeitsanreicherung als Arbeitsgestaltungsmaßnahme in Pflegeeinrichtungen hervorgerufen würden. Hier wurde man sich über folgende Punkte einig:

- Abwechslung kann gesundheitsförderlich sein, indem sie einseitige, schädigende Belastungen vermeidet.



Freunde an der Arbeit kann mitunter länger erhalten bleiben, wenn Mitarbeiter im Unternehmen rotieren. Das vermeldet falsche Routine.

Foto: M.Dörr & M.Frommherz/AdobeStock

- Aus organisatorischer Sicht vermeidet ein regelmäßiger Wechsel „blinde Flecken“. Wenn jemand zu lange eine Tätigkeit innehat oder Teams zu lange zusammenarbeiten, kann sich falsche Routine einschleichen oder bestimmte Probleme werden nicht mehr wahrgenommen, weil sie Normalität geworden sind.
- Wie kann Wechsel aussehen? Gesplittete Stellen bieten die Möglichkeit zur Realisierung individualisierter Lebensmuster. Ein Beispiel ist der Wechsel zwischen Alten- und Behindertenhilfe.
- Berichtet werden von positiven Erfahrungen bei der Bildung von Stellen, die Betreuung und Pflege kombinieren. Dies stößt in der

Leistungsabrechnung zwar noch auf Skepsis und administrative Probleme, wird aber aus Sicht der Diskutanten im Zuge des Abschlusses von Gesamtversorgungsverträgen die Zukunft der Branche sein.

- Laufbahnmodelle als Mittel der Veränderung sind in der Pflege begrenzt. Wenn also vertikale „Karrieren“ nur für einige Mitarbeiter möglich sind, sollte auch an horizontale Karrieren durch die Einrichtung von Fachexpertenstellen gedacht werden.

■ Der Autor ist Projektkoordinator und Geschäftsführer der MA&T Sell & Partner GmbH praevention-fuer-pflegende.de