



Perspektiven der Gesundheitsförderung der Mitarbeiter in der Pflege

Chancen und Möglichkeiten von betrieblicher Gesundheitsförderung in der Pflege

26.10.2022, 15.00 Uhr bis 17.00 Uhr

Achim Uhl, Amberg

AGENDA



Einordnung

- Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz – PräVG) von Juli 2015
- Pflegepersonal-Stärkungsgesetz vom 1. Januar 2019
- Belastungen und Arbeitsbedingungen unter Pandemiebedingungen

Konzepte und Handlungsfelder

- **Definition Gesundheit**
- **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) als zentrales Element des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)**
- **Interventionen der betrieblichen Gesundheitsförderung**

Fazit

- **Gesundes Unternehmen – gesunde Mitarbeiter**
- **Gesunde Mitarbeiter – gesundes Unternehmen**



Einordnung

- Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz – PräVG) von Juli 2015
- Pflegepersonal-Stärkungsgesetz vom 1. Januar 2019
- Belastungen und Arbeitsbedingungen unter Pandemiebedingungen



Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz – PrävG) von Juli 2015

- Verpflichtung der Krankenkassen, die Präventionsangebote auszuweiten
- Leistungen umfassen dabei:
 - individuelle verhaltensbezogene Prävention (§ 20 Abs. 4 Nr. 1 und Abs. 5 SGB V)
 - Prävention und Gesundheitsförderung in Lebenswelten (§ 20a SGB V)
 - betriebliche Gesundheitsförderung (§ 20b und 20c SGB V)
 - hier drei zentrale Strategien:
 - „advocacy“
 - „enable“
 - „mediate“

EINORDNUNG



Pflegepersonal-Stärkungsgesetz vom 1. Januar 2019

- Gesetzgeber bekräftigt Auftrag der GKV, die betriebliche Gesundheitsförderung in
 - Krankenhäusern,
 - (teil-)stationären Pflegeeinrichtungen
 - ambulanten Pflegedienstenzu stärken

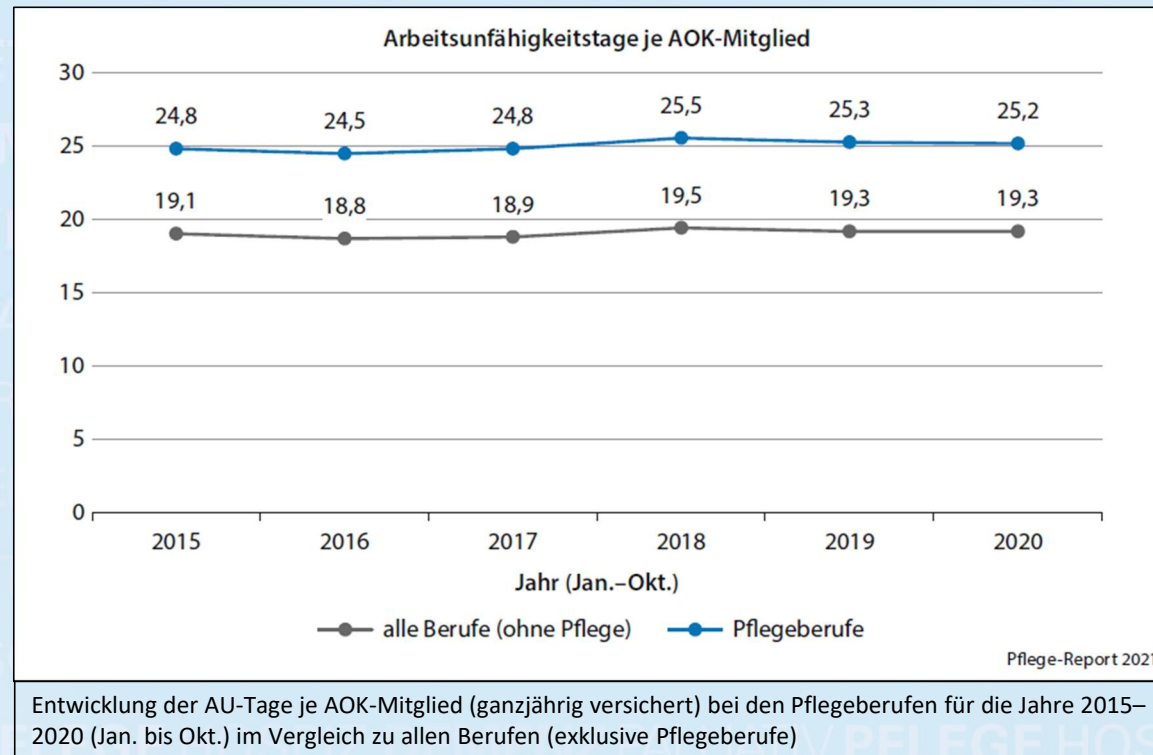


Belastungen und Arbeitsbedingungen unter Pandemiebedingungen

- Belastung und demografischer Wandel
 - Veränderung der Morbiditätsstrukturen führen zu wachsendem Bedarf an Pflegefachpersonen
 - Abnahme der personalen Verfügbarkeit von Pflegefachpersonen
- Arbeitsbedingungen und Fehlzeitengeschehen
 - Muskel-/Skelett-Erkrankungen,
 - psychische und
 - Atemwegserkrankungen (vgl. Drupp und Meyer 2020).
- Belastungen in den Teilbereichen und Besonderheiten
 - ambulante Pflege
 - stationäre Langzeitpflege
 - stationäre Pflege im Krankenhaus



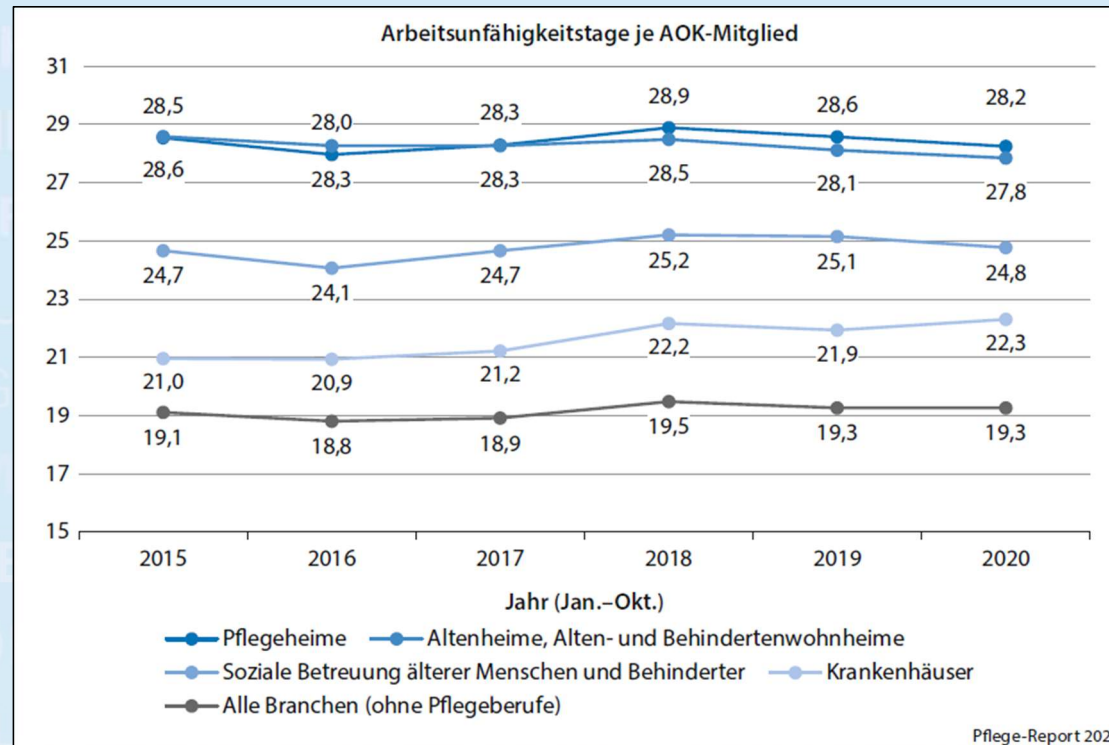
Arbeitsbedingungen und Fehlzeitengeschehen





Belastungen und Arbeitsbedingungen unter Pandemiebedingungen

Arbeitsbedingungen und Fehlzeitengeschehen

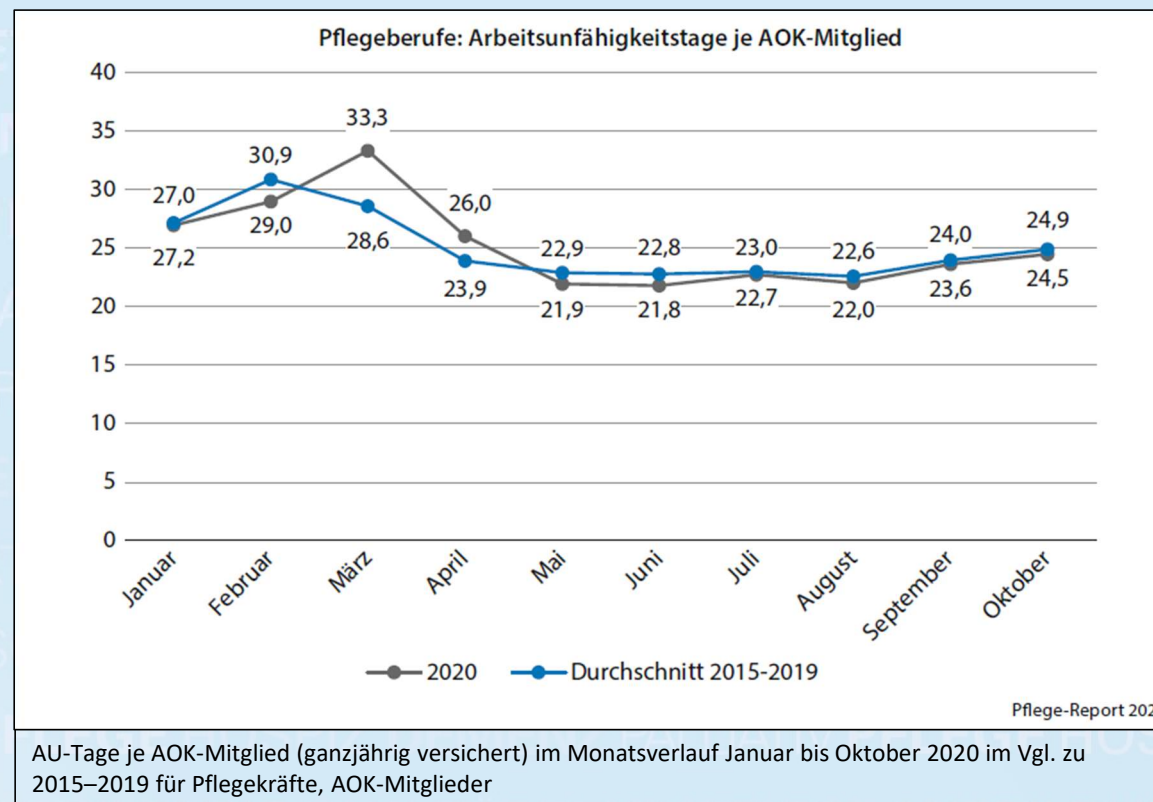


Entwicklung der AU-Tage je AOK-Mitglied (ganzjährig versichert) der in den verschiedenen Pflegebranchen tätigen Pflegeberufe 2015–2020 (jeweils Jan. bis Okt.) im Vergleich zu allen Branchen (exklusive Pflegeberufe)



Belastungen und Arbeitsbedingungen unter Pandemiebedingungen

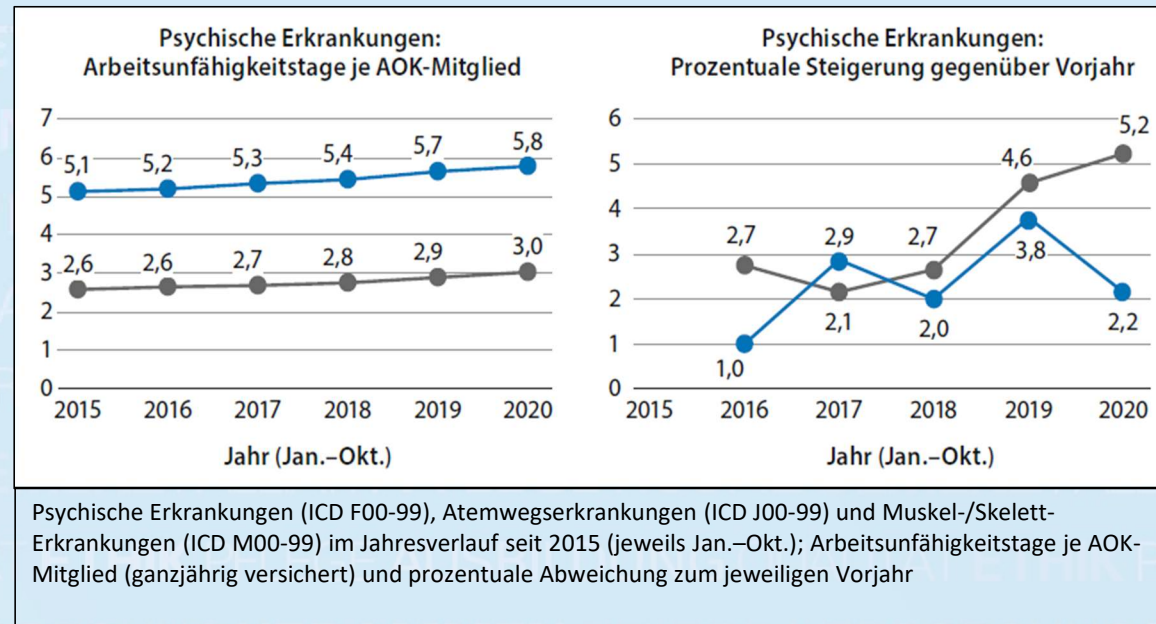
Arbeitsbedingungen und Fehlzeitengeschehen





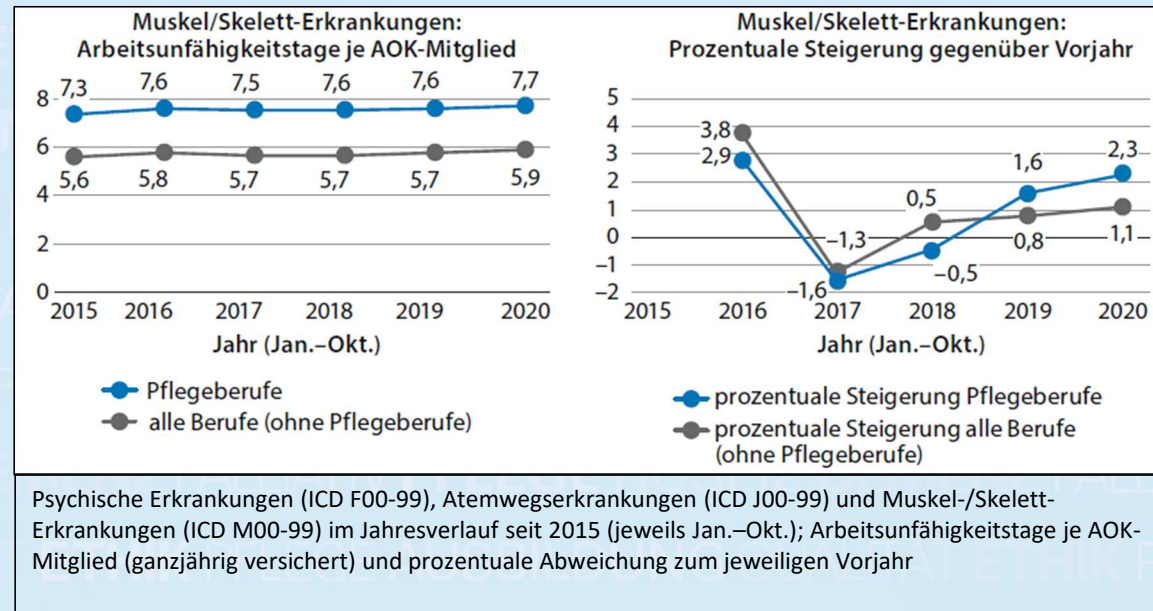
Belastungen und Arbeitsbedingungen unter Pandemiebedingungen

Arbeitsbedingungen und Fehlzeitengeschehen





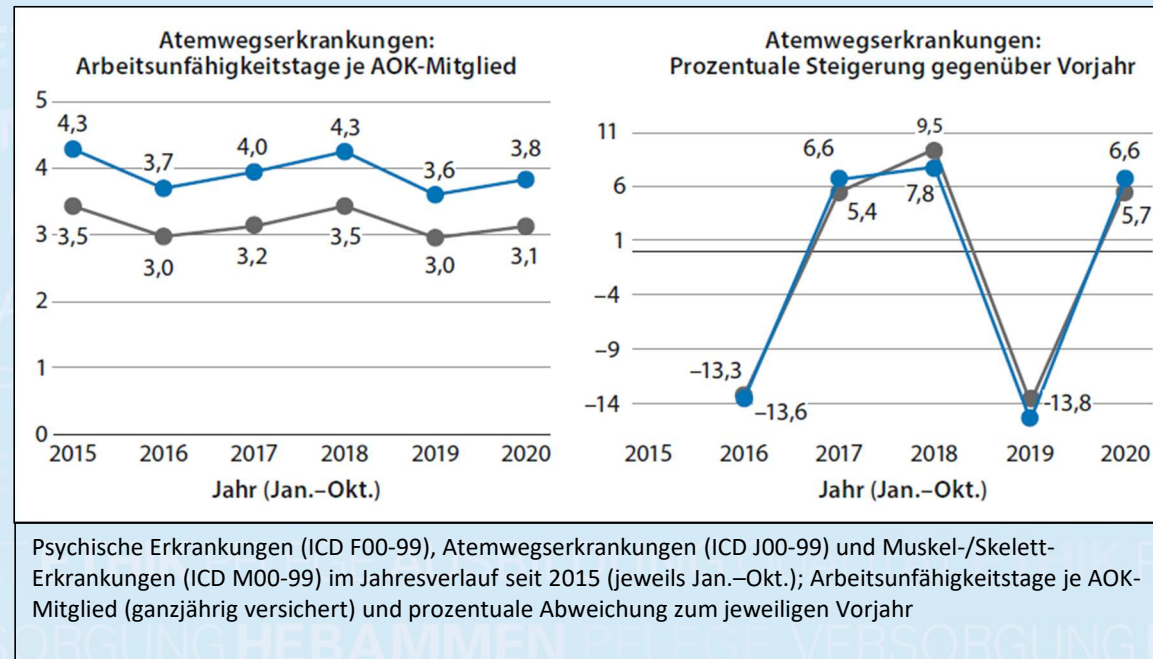
Arbeitsbedingungen und Fehlzeitengeschehen





Belastungen und Arbeitsbedingungen unter Pandemiebedingungen

Arbeitsbedingungen und Fehlzeitengeschehen





Belastungen und Arbeitsbedingungen unter Pandemiebedingungen

Belastungen in den Teilbereichen und Besonderheiten

Ambulante Pflege	Stationäre Altenpflege	Stationäre Pflege im Krankenhaus
<ul style="list-style-type: none"> – Mobilitätsbedingte Belastungen in Arbeitsorganisation zu berücksichtigen – Isolation – Fehlender Teambezug – Schwierigkeiten im Herstellen der professionellen Distanz durch häusliche Umgebung – Körperlich und psychisch schwere Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> – Diverse Beschäftigte (kulturell, sprachlich, Qualifikation) => Teamkonflikte – Körperlich und psychisch schwere Arbeit – Widersprüchliche Anforderungen: <ul style="list-style-type: none"> – Erkrankte und ihre Angehörigen – Zeitvorgaben & reale Bedarfe – Umsetzung von BGF (SGB V) und Bewohnerprävention (SGB XI) 	<ul style="list-style-type: none"> – Diverse Beschäftigte (kulturell, sprachlich, Qualifikation) => Teamkonflikte – Hierarchiebedingte Belastungen: <ul style="list-style-type: none"> – Pflegeleitung – Sonderrolle der Ärzte – Widersprüchliche Anforderungen (Zeit/Zuwendung) – Hohe Dokumentationspflichten

Pflege-Report 2021

Besonderheiten verschiedener Teilbereiche in der Pflege



Konzepte und Handlungsfelder

- Definition Gesundheit
- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) als zentrales Element des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)
- Interventionsfelder der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Handlungsraum für betriebliche Gesundheitsförderung

KONZEPTE UND HANDLUNGSFELDER



Definition Gesundheit

- **Def.: Gesundheit**
 - Kompetenz und Befähigung zu einer aktiven Lebensbewältigung
 - Gesundheit als mehrdimensionales Konstrukt aus körperlichem und psychischem Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit und erlebter Sinnhaftigkeit der verrichteten Arbeit (Antonovsky)

KONZEPTE UND HANDLUNGSFELDER



Betriebliche Gesundheitsförderung
(BGF) als zentrales Element des
betrieblichen
Gesundheitsmanagements (BGM)

- **Betriebliche Gesundheitsförderung** setzt am Menschen an:
 - **Mensch:** persönlichkeitsfördernde Qualifizierung und qualifizierte Gesundheitsinformationen und Beratung
 - **Umwelt/Lebenswelt Arbeit:** Förderung gegenseitiger Unterstützung, Erweiterung von Handlungsspielräumen und menschengerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufen
- **Betriebliches Gesundheitsmanagement:**
 - bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des „Wohlbefindens“ der Beschäftigten

KONZEPTE UND HANDLUNGSFELDER



Interventionsfelder der betrieblichen Gesundheitsförderung

- Ansatz auf drei Ebenen:
 - 1. Interventionsfeld Person:** Bestreben, die Handlungskompetenz, körperliche und geistige Gesundheit, das Wohlbefinden einschließlich der Arbeitszufriedenheit, das Gesundheitsbewusstsein und das Gesundheitsverhalten zu erhalten und zu fördern
 - 2. Interventionsfeld Arbeitssituation:** wird durch Arbeitsaufgaben und -bedingungen bestimmt; diese müssen so gestaltet sein, dass sie Gesundheit und Handlungskompetenz erhalten und fördern
 - 3. Interventionsfeld Organisation:** ist maßgebend durch Strukturen und Kultur geprägt
 - **Gesundheit** wird als Wert, Norm und Ziel der Organisation verstanden
 - **Gesundheit** ist integrativer Bestandteil der Organisationsgestaltung und -entwicklung und wird so von den Beschäftigten wahrgenommen, erlebt und gelebt

KONZEPTE UND HANDLUNGSFELDER



Handlungsraum für betriebliche
Gesundheitsförderung

- im Zentrum:
 - Stärkung der Ressourcen der Mitarbeiter
 - Erweiterung der Gesundheitspotentiale
- Handlungsraum:
 1. Gestaltung der Arbeit
 2. Personalmanagement
 3. Information und Kommunikation
 4. Beteiligung der Mitarbeiter
 5. Medizinische und psychosoziale Betreuung
 6. Gesundheitsprogramme und -aktivitäten



Fazit

- **Gesundes Unternehmen – gesunde Mitarbeiter**
- oder
- **Gesunde Mitarbeiter – gesundes Unternehmen**

Fazit



• **Gesundes Unternehmen – gesunde Mitarbeiter**

• **oder**

• **Gesunde Mitarbeiter – gesundes Unternehmen**

- Ziele des BGM:
 - fokussiert auf das gesunde Unternehmen
 - zeichnet sich aus durch:
 - gesunde und sichere Arbeit
 - eine gesunde Umwelt
 - Vorbeugung gesundheitlicher Risiken am Arbeitsplatz, die Analyse betrieblicher Ursachen von Gesundheitsbeeinträchtigungen sowie deren Beseitigung



- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) für Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser unter Pandemiebedingungen: in K. Jacobs et al. (Hrsg.), *Pflege-Report 2019*, https://doi.org/10.1007/978-3-662-58935-9_2
- Betriebliche Gesundheitsförderung in der Pflege: in *Präv Gesundheitsf* 2021, 16:163–169, <https://doi.org/10.1007/s11553-020-00800-1>
- Best Practice: Betriebliches Gesundheitsmanagement, *PFLEGE Zeitschrift*, 10.2019 / 72
- Betriebliches Gesundheitsmanagement in der ambulanten Pflege: in *Präv Gesundheitsf* 2020, 15:21–26, <https://doi.org/10.1007/s11553-019-00734-3>
- Belastungen und Arbeitsbedingungen bei Pflegeberufen – Arbeitsunfähigkeitsdaten und ihre Nutzung im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements: in K. Jacobs et al. (Hrsg.), *Pflege-Report 2019*, https://doi.org/10.1007/978-3-662-58935-9_2



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

www.lfp.bayern.de
poststelle@lfp.bayern.de
09621/9669-0