

PRAXIS-TIPPS

- Suchen Sie das Gespräch mit Ihren Mitarbeitern, führen Sie gegebenenfalls mit Hilfe von außen Mitarbeiterbefragungen zum Thema physische und psychische Belastung und Kennzahlenanalysen durch, um die daraus folgenden Angebote bedarfsorientiert gestalten zu können.
- Grundsätzlich gilt es, die Mitarbeiter von Beginn an für das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz und das eigene Gesundheitsverhalten zu sensibilisieren und beispielsweise in Form von Arbeitsgruppen in den Prozess zu integrieren.
- Bieten Sie den Mitarbeitern an, sich einzubringen, bspw. in Form der Beteiligung an einer Arbeitsgruppe, um die Mitarbeiter einzubeziehen und eine Bindung zu erzeugen.
- Führen Sie verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen ein, die die Mitarbeitenden auch im ambulanten Setting nutzen können, zum Beispiel (Online-) Coachings.
- Einzelne Maßnahmen dürfen nicht den Fokus auf das System ersetzen. Eine regelmäßige Evaluation des BGM ist wichtig, um ein unternehmensindividuelles und mitarbeiterzentriertes Managementsystem zu entwickeln und langfristig ausrichten zu können.

FOTO: PRIVAT



SINA STEFFEN

> Organisationsberaterin bei der contec GmbH
> s.steffen@contec.de

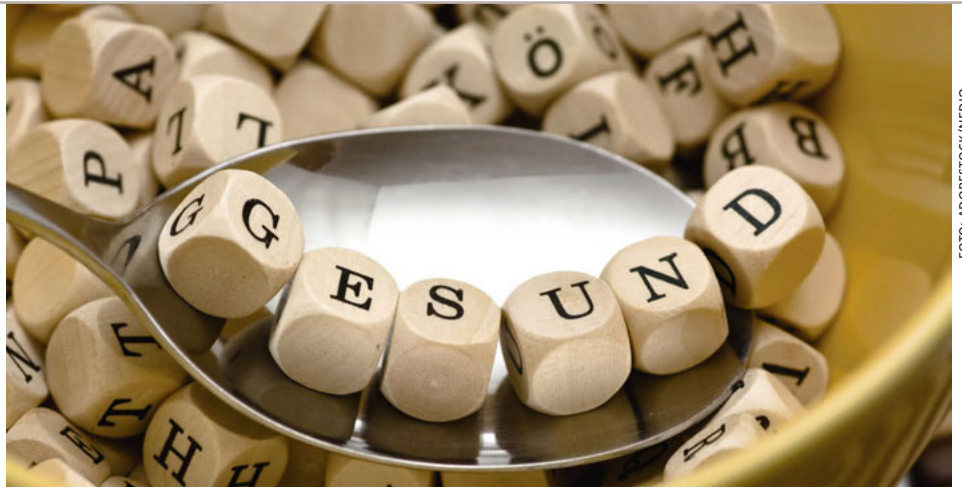


FOTO: ADOBESTOCK/NEJDIO

Gesundheitsfördernde Maßnahmen

SO ERHALTEN SIE DIE GESUNDHEIT DER MITARBEITER LANGFRISTIG AUFRECHT

Mitarbeiter in der Pflege sind durch das Arbeiten im Schichtdienst und körperliche Anstrengungen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Betrachtet man die Arbeit in der ambulanten Pflege genauer, so lassen sich weitere potenzielle Belastungsfaktoren erkennen, welche beim Aufbau gesundheitsfördernder Organisationsstrukturen differenziert betrachtet werden sollten. Dazu können neben Belastungen durch den permanent erhöhten Zeitdruck, durch die Anfahrtswege zu Klienten und die Parkplatzsuche auch das Fehlen einer angepassten Wohnumgebung sowie Hilfsmittel zur Versorgung der Klienten vor Ort zählen. Psychische Belastungen können begünstigt werden, da die Mitarbeiter selten Gelegenheit haben, sich mit Kollegen auszutauschen oder direktes Feedback, Ratschläge oder Informationen einzuholen.

Um die Gesundheit der Mitarbeiter langfristig aufrechtzuerhalten und damit nicht nur einem hohen Krankenstand entgegenzuwirken, sondern auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern, ist ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) hilfreich. Dabei geht es darum, nachhaltig bedarfs- und ressourcenorientierte gesundheitsfördernde Maßnahmen im Rahmen

eines ganzheitlichen Managementsystems anzubieten. Solche Maßnahmen unterscheiden sich in der ambulanten Pflege zwangsläufig von solchen in der stationären Pflege. Deswegen ist die Fokussierung auf ein adressatengerechtes Angebot, passend zu den organisationalen Strukturen innerhalb des Managementsystems, unabdingbar. Beispiele für gesundheitsfördernde Maßnahmen sind ein Online-Coaching-Programm, welches ortsunabhängig genutzt werden kann, oder ein persönlicher Coach, der vor allem Raum für Dialoge schafft. Im Zeitalter der Digitalisierung kann der Einsatz moderner technischer Hilfsmittel zur Vereinfachung der Kommunikation beitragen und auch eine Kooperation mit Sanitätshäusern oder ein an den Pflegedienst gebundener Verleih von Hilfsmitteln können den Pflegealltag erleichtern.

Die Einführung des BGM sollte schrittweise geschehen: Auf Basis einer Ist-Analyse, beispielsweise durch Mitarbeiterbefragungen und der Analyse von Personalkennzahlen wie Arbeitsunfähigkeitsdaten, sollten quantifizierbare Ziele gesetzt werden, die mittels des BGM erreicht werden sollen. Daraus leiten sich die Maßnahmen ab, welche im Anschluss implementiert werden.

» Führen Sie Mitarbeiterbefragungen zum Thema physische und psychische Belastung und Kennzahlenanalysen durch.