

# Betriebliche Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung

Mag<sup>a</sup>. Ingrid Spicker

*Tagung: Gesund pflegen und gesund bleiben! Betriebliche Gesundheitsförderung in der mobilen und stationären Pflege, 20. Mai 2008*



WIENER ROTES KREUZ  
FORSCHUNGSINSTITUT

# Inhalt des Vortrags

- ❖ **Besonderheiten** in den Arbeitsbedingungen und wichtigste **Belastungen** und **Ressourcen**
- ❖ **Betriebliche Gesundheitsförderung**: Konzept, Ablauf und Ansatzpunkte
- ❖ **Herausforderungen** und **Erfolgsfaktoren** in der Umsetzung von betrieblicher Gesundheitsförderung



# Besonderheiten der Arbeitsbedingungen

- Pflege im häuslichen und sozialen Umfeld der KlientInnen
- Außendienst, räumliche Trennung von Arbeitsort und Betrieb
- Einzelarbeit, wenig Möglichkeiten des kollegialen Austauschs, Kultur der „EinzelkämpferInnen“
- keine Pausenräumlichkeiten oder Sanitäreinrichtungen
- ereignis- und situationsabhängige, unvorhersagbare Arbeit
- steigende und oft widersprüchliche Anforderungen (KlientIn, Organisation, Finanzier) bei knapper werdenden Ressourcen  
(Krenn/Papouschek 2003; Krenn et al. 2004; Krajcic et al. 2005; Glaser/Höge 2005)



# Gesundheitliche Belastungen



(Krenn/Papouschek 2003; Simsa et al. 2003; Gregersen 2005; DAK-BGW 2006)



# Gesundheitliche Ressourcen

- eigenverantwortliches, selbstständiges Arbeiten
- abwechslungsreiche Arbeitsabläufe
- selbstständige Entscheidungserfordernisse
- hohe Kommunikations- und Kooperationserfordernisse
- Wahrnehmung der KlientInnen als PartnerInnen
- hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten an sich

(Glaser/Höge 2005; Gregersen 2005)



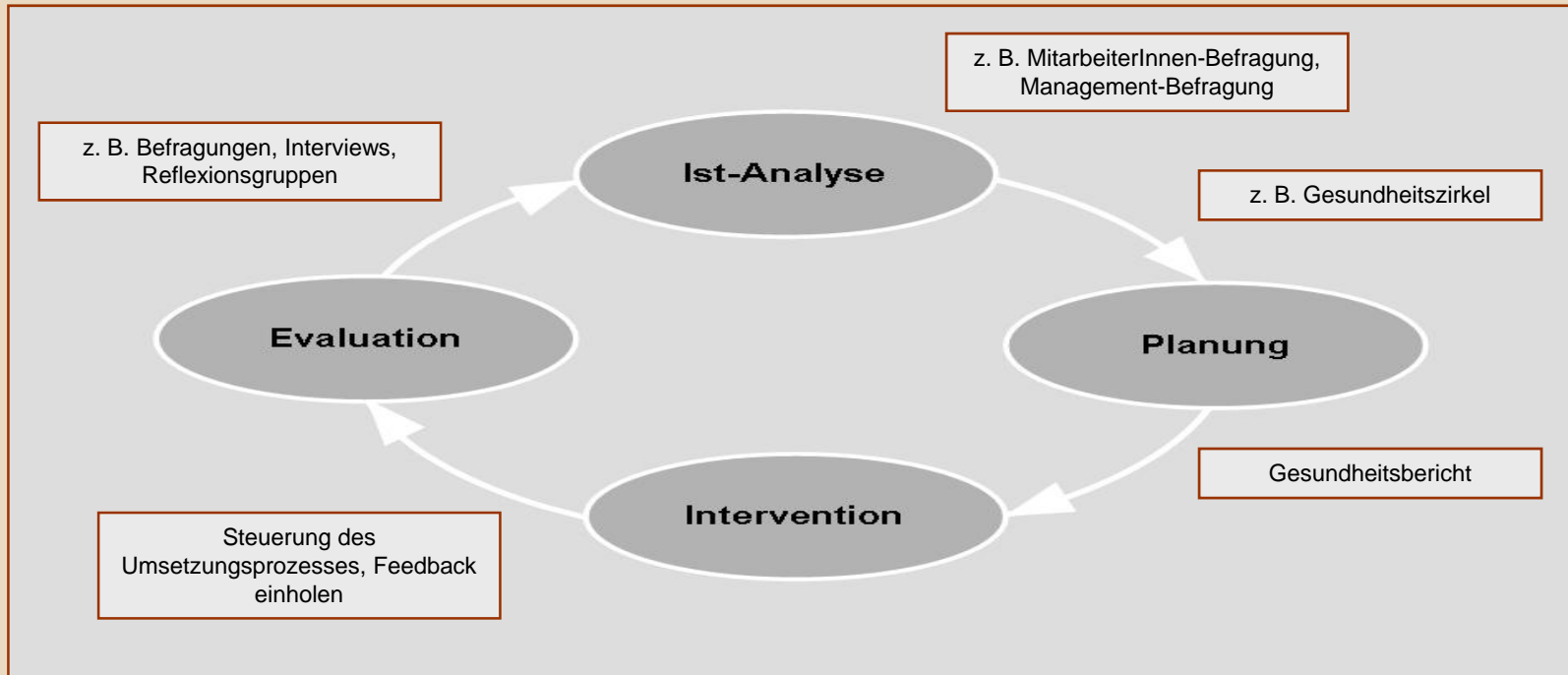
**WIENER ROTES KREUZ**  
FORSCHUNGSINSTITUT

# Betriebliche Gesundheitsförderung: Konzept

- BGF zielt darauf ab, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern (Luxemburger Deklaration für BGF 1997) durch
  - Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen
  - Förderung der persönlichen Kompetenzen
  - Einbeziehung aller betrieblichen AkteurInnen
- BGF ist eine freiwillige Leistung des Betriebs und ergänzt den gesetzlichen ArbeitnehmerInnenschutz
- BGF berücksichtigt systematisch alle betrieblichen Faktoren, die Einfluss auf Gesundheit nehmen → daher vielfältige Ansatzpunkte



# Betriebliche Gesundheitsförderung: Ablauf



(eigene Darstellung in Anlehnung an Walter 2003)



**WIENER ROTES KREUZ**  
FORSCHUNGSINSTITUT

# Betriebliche Gesundheitsförderung: Ansatzpunkte (1)

- Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation
  - Organisationsleitlinien und -kultur
  - Personalwesen und -politik
  - Soziales System
- *Ursachen* gesundheitlicher Belastungen/Beanspruchungen werden in den Blick genommen
- BGF als Strategie der Organisationsentwicklung



# Betriebliche Gesundheitsförderung: Ansatzpunkte (2)

- Maßnahmen, die zur Verbesserung der **Arbeitsorganisation** beitragen
- Maßnahmen, die **Kommunikation, Austausch** und **soziale Vernetzung** der MA fördern
- Maßnahmen, die ein **Klima der sozialen Unterstützung** fördern (vs. EinzelkämpferInnentum)
- Maßnahmen, die es den **Führungskräften** ermöglichen, gesundheitsförderlich zu führen und ihre eigene Gesundheit zu reflektieren

(Spicker/Schopf 2007)



WIENER ROTES KREUZ  
FORSCHUNGSINSTITUT

# Beispiele für konkrete BGF-Maßnahmen

Handlungsfeld	Maßnahmenbeispiel
Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sicherung des Bereitschaftsdienstes am Wochenende</li><li>• Mentoring-Programm für neue MitarbeiterInnen</li><li>• Neukonzeption der KlientInnen-Übergabe nach Urlaub</li></ul>
Kommunikation und Austausch	<ul style="list-style-type: none"><li>• Neugestaltung von (interdisziplinären) Teambesprechungen</li><li>• Teamentwicklungsprozesse</li><li>• „Gsunde Abrechnungstage“, GesundheitsmoderatorInnen</li></ul>
Führungsverhalten	<ul style="list-style-type: none"><li>• Seminare zum gesundheitsförderlichen Führen</li><li>• Coaching für Führungskräfte und Team- bzw. EinsatzleiterInnen</li></ul>
Körperliche Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"><li>• Investitionen bei Hebehilfen</li><li>• ergänzende Ergonomieschulungen</li><li>• Lebensstilschulungen (Ernährung, Bewegung, ...)</li></ul>
Psychosoziale Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"><li>• Supervisionsangebot</li><li>• Seminare zu Burn-Out-Prävention (MA und Führungskräfte)</li></ul>

(Spicker/Schopf 2007)



**WIENER ROTES KREUZ**  
FORSCHUNGSINSTITUT

# Herausforderungen im BGF-Prozess

- Wie gelingt es, die betrieblichen AkteurInnen – neben dem Tagesgeschäft – für BGF zu gewinnen?
- Wie können die notwendigen internen und externen Ressourcen für BGF mobilisiert werden (zeitlich, personell, finanziell)?
- Wie können Beteiligungsmöglichkeiten im BGF-Prozess für die AußendienstmitarbeiterInnen geschaffen werden?
- Wie gelingt es, nachhaltig Verbesserungen zu erzielen?
- Wie lassen sich *überbetriebliche* Ursachen für gesundheitliche Belastungen bearbeiten?



# Erfolgsfaktoren im BGF-Prozess

- BGF wird als Management- und Führungsaufgabe wahrgenommen
- BGF-Strategien und Maßnahmen sind auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen und die finanziellen und organisatorischen Möglichkeiten der Organisation abgestimmt
- BGF ist schrittweise und als längerfristiger Prozess angelegt und in betriebliche Strukturen integriert
- verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen ergänzen sich
- interne und externe Ressourcen werden optimal genutzt und vernetzt



# Buchtipps

Ingrid Spicker und Anna Schopf  
**Betriebliche Gesundheitsförderung  
erfolgreich umsetzen**  
**Praxishandbuch für Pflege- und Sozialdienste**  
Springer Verlag, 2007



Ingrid Spicker und Gabriele Sprengseis (Hg.)  
**Gesundheitsförderung stärken**  
**Kritische Aspekte und Lösungsansätze**  
facultas.wuv, 2008



**WIENER ROTES KREUZ**  
**FORSCHUNGSINSTITUT**

# Zitierte Literatur

- DAK-BGW (Hg.)** (2006): Gesundheitsreport – Ambulante Pflege. Hamburg: Deutsche Angestellten-Krankenkasse und Bundesgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege.
- Glaser, Jürgen und Thomas Höge** (2005): Probleme und Lösungen in der Pflege aus Sicht der Arbeits- und Gesundheitswissenschaften. Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Gregersen, Sabine** (2005): Gesundheitsrisiken in ambulanten Pflegediensten. In: Badura, Bernhard, Henner Schellschmidt und Christian Vetter (Hg.): Fehlzeitenreport 2004. Gesundheitsmanagement in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Berlin: Springer Verlag.
- Krajic, Karl, Peter Nowak und Elisabeth Rappold** (2005): Pflegenotstand in der mobilen Pflege? Diagnosen und Lösungsmöglichkeiten. Wien: Ludwig Boltzmann Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie.
- Krenn, Manfred und Ulrike Papouschek** (2003): Mobile Pflege und Betreuung als interaktive Arbeit: Anforderungen und Belastungen. FORBA-Forschungsbericht 3/2003. Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt.
- Krenn, Manfred, Ulrike Papouschek und Ruth Simsa** (2004): Soziale Dienste (Mobile Pflege) in Österreich – Skizze eines Sektors. Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt.
- Simsa, Ruth, Christian Schober und Doris Schober** (2003): Personalmanagement und Arbeitszufriedenheit in Organisationen der Altenbetreuung und -pflege. Wien.
- Spicker, Ingrid und Anna Schopf** (2007): Betriebliche Gesundheitsförderung erfolgreich umsetzen. Praxishandbuch für Pflege- und Sozialdienste. Wien: Springer Verlag.
- Walter, Uta** (2003): Vorgehensweisen und Erfolgsfaktoren. In: Badura, Bernhard und Thomas Hehlmann (Hg.): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation. Berlin, Heidelberg, New York: Springer Verlag.



# Danke für Ihr Interesse!

---

## Kontakt

Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes

Nottendorfer Gasse 21, 1030 Wien

E-Mail: [ingrid.spicker@w.rotekreuz.at](mailto:ingrid.spicker@w.rotekreuz.at)

Internet: [www.w.rotekreuz.at/forschungsinstitut](http://www.w.rotekreuz.at/forschungsinstitut)



**WIENER ROTES KREUZ**  
FORSCHUNGSINSTITUT