

Handlungsleitfaden

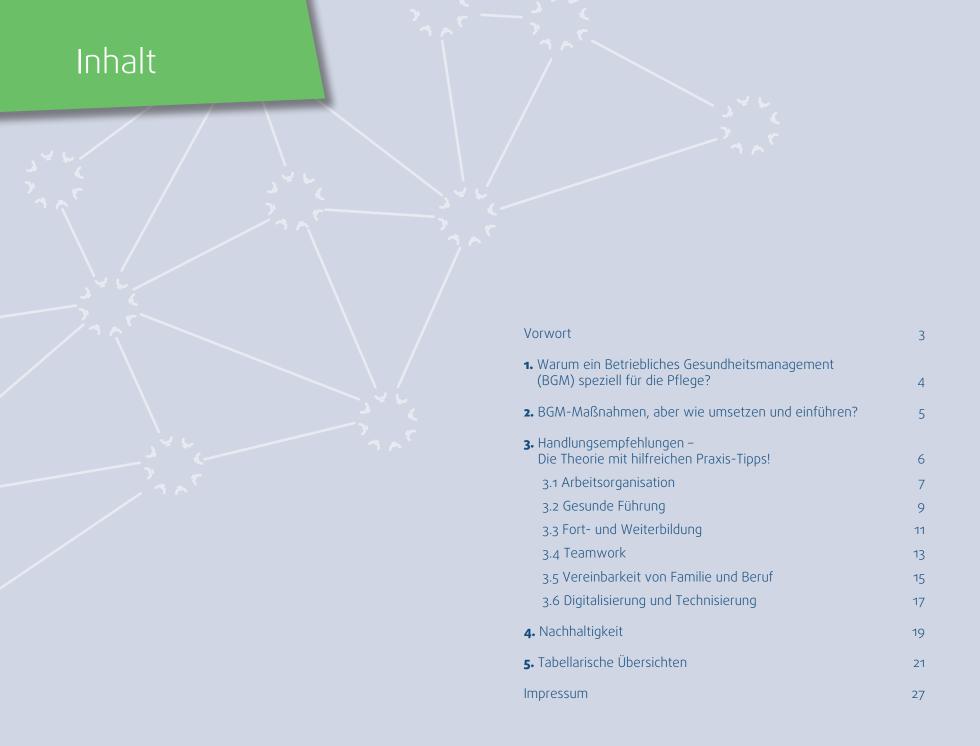
zur Umsetzung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Pflege





gefördert von:





Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,

in kaum einem Wirtschaftszweig in Deutschland zeigt sich der demografische Wandel so stark wie in der Pflegebranche. Schon heute fehlen in der Metropolregion Nordwest viele examinierte Gesundheitsund Krankenpflegerinnen und -pfleger sowie Altenpflegerinnen und -pfleger.

Eine oft gestellte Frage lautet daher: Wie kann die Arbeit in der Pflege attraktiver werden? Ein Schlüssel dafür ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM), mit dem die Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhalten und gefördert werden kann. Daher hat der Landkreis Vechta im Jahr 2016 das Projekt "Gute BGM-Praxis in der Pflege" bei der Metropolregion Nordwest beantragt und gemeinsam mit den Vereinen GewiNet Kompetenzzentrum Gesundheitswirtschaft, Gesundheitswirtschaft Nordwest und "Perspektive: Pflege! e. V." entwickelt. Ziel ist es, Pflegeeinrichtungen bei der Einführung eines ganzheitlichen BGMs zu helfen.

Das von der Metropolregion Nordwest geförderte Projekt soll speziell für die Zukunftsbranche Pflege eine Lösung zum Umgang mit dem demografischen Wandel bieten und so die Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Wirtschaft stärken.

Seitdem wurden Expertenworkshops, regionale Netzwerk- und Informationsveranstaltungen organisiert sowie ein BGM-Schema entwickelt. Es wurden Handlungsfelder erarbeitet, die Pflegeeinrichtungen als Good-Practice-Beispiele dienen können. Nähere Informationen zum Projektablauf sowie erweiterte Ergebnisse können Sie der Internetseite www.bgm-im-nordwesten.de entnehmen.

Ich wünsche Ihnen beim Lesen der nachfolgenden Seiten viel Freude und interessante Impulse zur Umsetzung einer guten BGM-Praxis in Ihren Einrichtungen!

Herbert Winkel, Landrat des Landkreises Vechta

1. Warum ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) speziell für die Pflege?

Professionelle Pflege kennt keine Pause, sie findet rund um die Uhr an sieben Tagen in der Woche statt und macht auch die Arbeit am Wochenende oder in der Nacht erforderlich.

Fakt ist: Die wichtigsten Ressourcen in pflegerischen Einrichtungen stellen die Mitarbeitenden dar. Die Stärkung der Gesundheit Ihrer Pflegekräfte ist für die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Versorgung Ihrer PatientInnen im Gesundheitswesen, und somit auch für das Funktionieren Ihres Unternehmens, von großer Bedeutung. Das Berufsfeld der Pflege ist durch viele Belastungen charakterisiert und täglich sehen sich die Pflegekräfte mit unterschiedlichsten Herausforderungen konfrontiert. Kennzeichnend für die Branche sind steigende Krankheitsquoten infolge von Muskel- und Skeletterkrankungen sowie psychische Erkrankungen. Warum? Hier sind nur wenige Beispiele von vielen aufgeführt:



In drei Schritten zur Beratung? Klicken Sie hier:

www.bgf-koordinierungsstelle.de

- 1. Postleitzahl eingeben
- 2. Kontaktformular ausfüllen
- 3. Beraten werden

- · Steigende Anzahl pflegebedürftiger Personen
- · Komplexe Krankheitsbilder
- Improvisation: Planbarkeit der T\u00e4tigkeiten ist nur teilweise gew\u00e4hrleistet
- · Auseinandersetzung mit Tod und Krankheit
- Gesetzliche Vorgaben und Richtlinien (die sich auch stetig weiterentwickeln und verändern)
- Fluktuation: Frühzeitiger Ausstieg von MitarbeiterInnen aus der Pflegebranche

- · Arbeitszeiten: Pflege bedarf 365 Tage im Jahr und rund um die Uhr
- Arbeitszeiten: oft unzureichende Pausenzeiten, wenige Rückzugsorte, viele Überstunden und häufig mangelhafte Vertretungsregeln
- Geringe Attraktivität des Pflegeberufes unter aktuellen Bedingungen
- Keine einheitlichen Tarifverträge und eine oftmals schlechte Vergütung im Verhältnis zu Arbeitsqualität, Arbeitsquantität und Verantwortung
- Notwendigkeit einer großen Anzahl an Teilzeitstellen zur Sicherung der Wochenendbesetzung

Diese aufgeführten berufsspezifischen Besonderheiten verdeutlichen die alltägliche Leistung, die von allen Pflegekräften erbracht wird. Außerdem zeigen diese die hohen Anforderungen auf, denen sie gerecht werden müssen. Folglich ist die Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Pflege absolut notwendig, um Ihr Personal länger gesund und leistungsfähig halten zu können.

Bedenken Sie: Die Investition in die Gesundheit Ihrer MitarbeiterInnen ist eine Investition in die Zukunft Ihrer Einrichtung!

In Kürze: Was war nochmal BGM?

"BGM ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten."

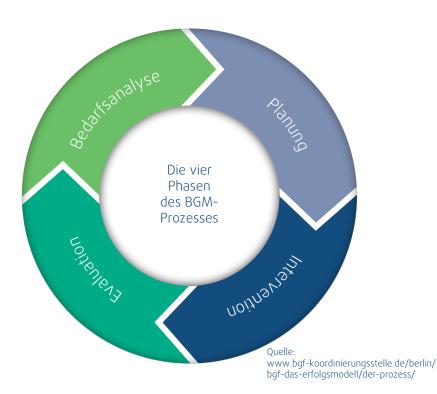
- Prof. Dr. Bernhard Badura, Universität Bielefeld -

2. BGM-Maßnahmen, aber wie umsetzen und einführen?

Bevor von Ihnen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt und als integrierter Bestandteil von Ihren MitarbeiterInnen akzeptiert werden kann, sollte allen Beteiligten ins Bewusstsein gerufen werden, aus welchen Gründen die Umsetzung von Vorteil ist: Das Wohlbefinden zu steigern, Zufriedenheit zu erhöhen, durch Krankheit bedingte Fehlzeiten zu reduzieren, Kompetenzen zur Stressbewältigung zu erlernen und ein verbessertes Betriebsklima zu schaffen, sind einige der Vorteile eines BGMs.

Sie haben die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen in Ihrer Einrichtung bewusst durch betriebliche Maßnahmen zu steuern und somit Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Ihre MitarbeiterInnen lange im Pflegeberuf arbeiten können.

Was können Sie also tun? Setzen Sie sich kleine und realistische Ziele! Die Umsetzung eines BGMs ist ein langfristiger Prozess, der mehrere Jahre dauert.



Womit fangen Sie an?

Folgende Vorgehensweise hat sich in der Praxis bewährt:

- 1. Schritt: Klären Sie für sich vorab folgende Fragen!
 - a. Steht die Geschäftsführung hinter dem Vorhaben?
 - b. Wer übernimmt die Verantwortung?
 - c. Müssen Arbeitskreise gebildet werden?
 - d. Welche personellen und zeitlichen Ressourcen werden benötigt?
- 2. Schritt: Informieren Sie alle Beteiligten!
- **3.** Schritt: Ist-Analyse!
 - a. Gefährdungsbeurteilung, Arbeitssituationsanalyse
 - b. Altersstrukturanalyse, Mitarbeiterbefragung
 - c. Gesundheitszirkel, Fokusgruppen
- **4.** Schritt: Planung der Maßnahmen und Entwicklung von Lösungsansätzen!
- **5.** Schritt: Umsetzungsphase! Wichtig: Partizipation, Mitspracherecht und das richtige Informations- und Kommunikationsmanagement
- **6.** Schritt: Ergebnisse und Prozesse überprüfen! Wurde das erreicht, was erreicht werden sollte? Wo gab es Probleme und wie äußerten sich diese? Wie können Sie diese bei zukünftigen Vorhaben umgehen? Ist die Nachhaltigkeit der Maßnahmen gesichert?



Grundlagen zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement finden Sie unter:

www.bgm-imnordwesten.de 3. Handlungsempfehlungen – Die Theorie mit hilfreichen Praxis-Tipps!

Das Ziel spezifischer BGM-Maßnahmen sollte immer auch sein, betriebliche Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse zu entwickeln, die die Organisation der Arbeit gesundheitsförderlich gestalten und die MitarbeiterInnen zum gesundheitsförderlichen Verhalten befähigen. Die Handlungsempfehlungen in diesem Leitfaden sollen Sie bei der Umsetzung solcher Strategien unterstützen. Darüber hinaus können die folgenden Empfehlungen unerfahrenen Einrichtungen erste Anreize zur Einführung eines BGMs geben.

Sie haben schon ein BGM in Ihrer Einrichtung?

Das ist großartig. Nutzen Sie diese Handreichung, um möglicherweise neue Anregungen zu entdecken!

Auf welchen Ebenen setzen unsere Handlungsempfehlungen an?

Arbeitsorganisation

Gesunde Führung

Fort- und Weiterbildung

Teamwork

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Generationsgerechtes Arbeiten





Fragen Sie sich, ob Ihre Gesundheits- bzw. Pflegeeinrichtung auf demografisch bedingte Veränderungen gut vorbereitet ist?

Testen Sie Ihr Unternehmen mit dem INQA-Kurzcheck-Pflege: www.inqa-kurzcheck-pflege.de

INQA = Initiative Neue Qualität der Arbeit



Was ist Arbeitsorganisation?

Hierunter wird die Gestaltung der Pflegetätigkeiten (z. B. Grundpflege, Kontrolle der Vitalwerte) verstanden. Folgende Punkte gehören auch zur Arbeitsorganisation und werden näher erläutert:

Dienstplangestaltung | Pausenregelung | Dokumentation und technische Hilfsmittel | Entscheidungsspielraum und Informationsfluss

Welche Vorteile hat es, wenn Arbeitsorganisation gut funktioniert?

Eine gut funktionierende Arbeitsorganisation führt zu einer Reduzierung des Stressempfindens. Konkret bedeutet dies für die oben genannten Punkte:

Dienstplangestaltung

- · Attraktivität der Einrichtung steigern
- · Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Kompetenzen der MitarbeiterInnen erweitern
- Zufriedenheit der MitarbeiterInnen steigern

Pausenregelung

- · Erschöpfungen vorbeugen
- · körperliche Beschwerden reduzieren
- · Motivation bei der Arbeit steigern
- · Leistungsfähigkeit erhalten
- Erholung fördern
- · höheres Wohlbefinden erleben



Wichtig

Bedenken Sie in Ihrer Planung Alter, Fähigkeiten, Erfahrungswerte und Lebenssituaton Ihrer Beschäftigten. Nehmen Sie Über- und Unterforderung wahr und gehen Sie aktiv dagegen vor.

Entscheidungsspielräume und Informationsfluss

- · Arbeitsmotivation steigern
- körperliche und psychische Erkrankungen reduzieren
- Fluktuation und Absentismus minimieren
- · kollegialen Austausch unterstützen

Empfehlungen, wie Arbeitsorganisation positiv beeinflusst werden kann:

Dienstplangestaltung:

- 1. Ausfallkonzept: Unter Berücksichtigung der Ausfall- und Krankheitsquoten der vorherigen Jahre wird eine Vertretungsorganisation eingeführt.
- 2. Identifizieren Sie arbeitsintensive Phasen und setzen zusätzliche Kräfte ein, um stressige Arbeitssituationen abzufedern.
- 3. Nutzen Sie die Vorteile der Schichtarbeit (Wunscharbeitszeit, mehrere freie Tage am Stück).
- 4. Beziehen Sie die Fähigkeiten und Lebenssituationen der Beschäftigten in die Planung mit ein.
- 5. Wichtig ist, dass Verantwortlichkeiten, Eventualitäten und Tätigkeitsfelder der MitarbeiterInnen transparent und klar verteilt werden. Eine festgelegte Arbeitsteilung reduziert Belastungen, Unstimmigkeiten im Team, sowie Fehler im Pflegeprozess.

Pausenregelung:

Etablieren Sie eine Pausenkultur! Wie?

- 1. Strukturierte Planung der Arbeitsabläufe, so dass Zeit für Pausen fest eingeplant wird.
- 2. Vertretungsregelung bei der Bedienung der Telefone und Umleitung der Anrufe der zu vertretenden Kraft.
- 3. Partizipation der MitarbeiterInnen bei der Gestaltung eines Pausenraums.
- 4. Gemeinsame Pausen ermöglichen.

Dokumentation und technische Hilfsmittel:

Beziehen Sie Ihre MitarbeiterInnen bei der Anschaffung von Dokumentationssystemen und technischen Hilfsmitteln von Beginn an ein.

Entscheidungsspielräume und Informationsfluss:

Um Entscheidungsspielräume sicherzustellen, sollte darauf geachtet werden,

- 1. ..., dass Pflegekräfte Tätigkeiten ganzheitlich, selbstständig und eigenverantwortlich durchführen können. Voraussetzung: Transparenz und Klärung der Zuständigkeiten.
- 2. ..., dass Pflegekräfte Unterstützung und Feedback durch Führungskräfte und KollegInnen erhalten. Ein Austausch auf sozialer und fachlicher Ebene soll gefördert werden.
- 3. ..., dass Fallbesprechungen im Rahmen eines kollegialen Austausches ebenfalls dabei unterstützen, individuelle Anliegen der BewohnerInnenversorgung, Pflegeprobleme, sowie Optimierungswünsche zu klären.

Blick in die Praxis

Dienstplangestaltung

Krankheitsausfälle, insbesondere am Wochenende, sind eine große Belastung für die einzelnen Teammitglieder und das gesamte Team. Durch ein alternatives Schichtenmodell (verlängerte Schichten), in Verbindung mit einer Umorganisation einzelner Tätigkeiten, kann auf die erkrankte Person verzichtet werden. Der B-Schichtenplan führt zu einer merklichen aber vertretbaren Mehrbelastung der für die an diesem Wochenende eingeplanten MitarbeiterInnen. Er sorgt aber auf der anderen Seite dafür, dass die MitarbeiterInnen an ihrem Frei-Wochenende auch frei, Erholung und Ausgleich haben. Vielleicht hat ein/e Ihrer MitarbeiterInnen bereits Erfahrungen mit dieser Vorgehensweise und kann die positiven Eindrücke zu dieser Maßnahme vermitteln.

3.2 Gesunde Führung

Was ist Gesunde Führung?

Unter MitarbeiterInnenführung wird allgemein die Beeinflussung von Einstellungen und Verhalten einzelner Personen in Organisationen sowie die Steuerung und Koordination der Zusammenarbeit in und zwischen Gruppen verstanden. Die Unterstützung der Führungskräfte gilt als potenzielle Ressource für ArbeitnehmerInnen². Der Zusammenhang zwischen Führung und den Faktoren Stress, Arbeitszufriedenheit, psychischem Wohlbefinden, Krankenstand und Ausmaß an Fluktuation und Absentismus ist nachgewiesen worden³.

Fazit: Das Führungsverhalten beeinflusst demnach maßgeblich die Gesundheit der MitarbeiterInnen; einerseits durch die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und andererseits durch das Verhalten der Führungskräfte, an dem sich die Beschäftigten orientieren.

Welche Vorteile hat es, wenn Gesunde Führung gut funktioniert?

- · Steigerung der Arbeitszufriedenheit
- · Weniger Fluktuation und Absentismus
- Positiver Einfluss auf die körperliche und psychosoziale Gesundheit der MitarbeiterInnen sowie positiver Einfluss auf die Motivation⁴.

Beschäftigte, die mitarbeiterorientiert geführt werden⁵,...

- ... zeigen bessere Leistung
- ... sind gesünder
- ... haben weniger Stress und brennen nicht aus
- ... haben Freude an Ihrer Arbeit
- ... denken mit und lernen aus Fehlern
- ... entwickeln sich persönlich und fachlich weiter
- ... entlasten Sie als Leitungskraft
- ... sind kollegial und unterstützend im Team



² Vgl. Felfe, 2009; Zimber & Gregersen, 2011

³ Vgl. Bendig, 2017; Rump, Schiedhelm & Eilers, 2016, Stordeur et al., 2005; Zimber, Gregersen, 2011

⁴ Vgl. INQA, 2017

⁵ Vgl. INQA/ BAuA 2017, S. 92

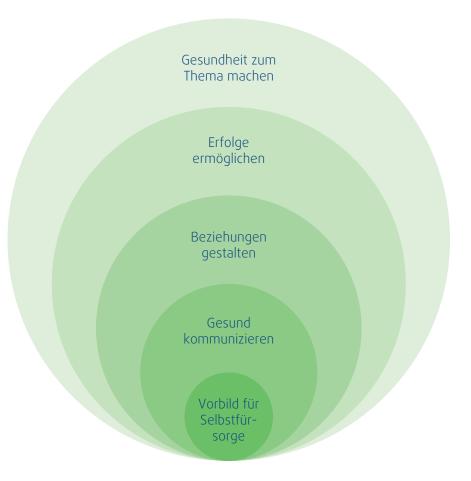
Empfehlungen, wie Gesunde Führung positiv beeinflusst werden kann:

Im Rahmen einer gesunden Führung sollten Führungskräfte folgende Handlungsempfehlungen berücksichtigen:

- 1. Führungskräfte machen Gesundheit zum Thema!
- 2. Vorbild sein: Verhalten der Führungskräfte spiegelt die Erwartung an die Beschäftigten wider (z. B. sollten Leitbilder gelebt sowie regelmäßig und unter Einbezug neuer MitarbeiterInnen aufgearbeitet werden).
- 3. Unterstützen: Führungskraft ist ansprechbar für die Belegschaft. Es herrscht eine offene und konstruktive Gesprächskultur.
- 4. Mobilisieren: Führungskraft kann Belegschaft für Veränderungen mobilisieren und motivieren. Darüber hinaus wird die Belegschaft in geplante Veränderungsprozesse mit einbezogen.
- 5. Motivieren: Die Arbeitsleistung der MitarbeiterInnen findet Anerkennung und Wertschätzung.
- 6. Transparent sein: Entscheidungen sind für die MitarbeiterInnen klar nachvollziehbar.
- 7. Führungskraft verhindert Über- und Unterforderung, indem Handlungs- und Entscheidungsspielraum gegeben werden sowie Fehlbelastungen / Gefährdungen erkannt und vermieden werden.
- 8. Konflikte können frühzeitig erkannt und in geeigneter Form kommuniziert und gelöst werden.
- 9. Wichtig: Ermöglichen Sie Ihren Führungskräften die Teilnahme an regelmäßigen Fort- und Weiterbildungen zum Thema Führung!

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Führungskräfte einen hohen Einfluss auf den Erfolg eines BGMs haben. Gerade deshalb ist es von besonderer Bedeutung, dass die Führungskräfte die hier beschriebenen Handlungsfelder innerhalb ihrer Einrichtung vorleben.

Fünf Elemente gesundheitsgerechter Führung



3.3 Fort- und Weiterbildung

Was ist Fort- und Weiterbildung?

Fortbildungen sind Qualifizierungsmaßnahmen, die zumeist von kurzer Dauer sind und bestimmte Themenfelder behandeln. Fortbildungsthemen sind zum Beispiel Gesundheitsförderung, Personalentwicklung oder die Einführung einer neuen PC-Software. Fortbildungen dienen in erster Linie dazu, im Beruf auf dem Laufenden zu bleiben. Weiterbildungen dienen der Spezialisierung, der Erweiterung der beruflichen Aufgabenfelder (z. B. Qualifizierung zum/zur PraxisanleiterIn und Hygienefachkraft) oder dem beruflichen Aufstieg⁶.

Welche Vorteile hat es, wenn Fort- und Weiterbildung gut funktioniert?

Ihre MitarbeiterInnen müssen mit unterschiedlichsten Herausforderungen im Alltag zurechtkommen. Hiermit sind z. B. steigende Anzahl Pflegebedürftiger mit komplexen Krankheitsbildern, Änderung gesetzlicher Rahmenbedingungen, Betreuung / Beratung der Angehörigen gemeint.

Die Vorteile auf einem Blick:

- · Erhöhung der Eigenmotivation der MitarbeiterInnen
- · Unterstützung der Beschäftigten, gute Leistungen zu erbringen
- · Qualitätssteigerung der Pflegetätigkeiten
- Aktuelles Fachwissen, Gesundheits- und Sozialkompetenzen werden erlernt
- Neu erlernte Kompetenzen führen zu einer größeren Selbstsicherheit (auch im Team), sodass mit schwierigen Situationen besser umgegangen werden kann, d.h. Ihre MitarbeiterInnen sind resilient (widerstandsfähig) gegenüber belastenden Situationen

Blick in die Praxis

> In einer stationären Pflegeeinrichtung mit 70 MitarbeiterInnen wurde als Analysetool eine MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt. Als Ergebnis kam heraus, dass viele MitarbeiterInnen aufgrund der physischen Belastungen von Rückenschmerzen betroffen sind und sich professionelle Hilfe in Form von Rückenschulen wünschen. Um möglichst viele MitarbeiterInnen zu erreichen, wurden physiotherapeutische Fachkräfte engagiert, die den MitarbeiterInnen konkret bei der Arbeit am Patienten zuschauen und entsprechend hilfreiche Tipps und Anregungen geben konnten. Darüber hinaus wurde eine Kooperation mit einem in der Nähe liegenden Sportverein eingegangen, der Rückenschulkurse anbietet. Diese Kurse wurden von der Pflegeeinrichtung und der Krankenkasse, die das Betriebliche Gesundheitsmanagement unterstützt, finanziert. Da der Sportverein die Kurse sowohl morgens. als auch abends anbietet, hatten alle MitarbeiterInnen, trotz Schichtdienst, die Möglichkeit, teilzunehmen. Sie konnten zwischen den Morgen- und Abendkursen je nach Schicht wechseln. Tipp: Um die Maßnahmen in Hinblick auf Ihre Zielführung zu überprüfen, sollte alle zwei bis drei Jahre die MitarbeiterInnenbefragung wiederholt werden.

Empfehlungen, wie Fort- und Weiterbildung positiv beeinflusst werden kann:

Stellen Sie finanzielle und zeitliche Ressourcen für die Teilnahme bereit und binden Sie Ihre MitarbeiterInnen in die Planung mit ein, z. B. im Rahmen von Teamsitzungen und MitarbeiterInnengesprächen, bei denen Ideen und Vorschläge von MitarbeiterInnen eingebracht werden können. Damit das Wissen, das durch Fort- und Weiterbildungen vermittelt wird, nicht verloren geht, kann es sinnvoll sein, Verantwortliche im Team zu bestimmen, die die Ergebnisse dokumentieren. So können Kompetenzen und Ergebnisse nachhaltig in der Einrichtung gefestigt werden. Weiter entsteht ein kontinuierlicher kollegialer Austausch über die neu erworbenen Kompetenzen sowie ein Wissenstransfer unter den Pflegenden?

Kurz zusammengefasst – Was muss getan werden?

- An Bedarfen und Interessen der MitarbeiterInnen und auch an den Unternehmenszielen orientieren
- Weiterbildungen in den Arbeitsalltag einbetten und die Anwendung der Seminarinhalte im praktischen Alltag ermöglichen
- · Interne Fortbildungen anbieten und MultiplikatorInnen ausbilden
- Weiterbildung muss sich für die Beschäftigten lohnen (während der Arbeitszeit, mehr Verantwortung/andere Arbeitsbereiche, Bezahlung) und Möglichkeit (oder gar Verpflichtung) schaffen, neu erlernte Inhalte bei Teamsitzungen zu teilen



Hier können Sie sich informieren

www.deutsches-pflegeportal.de/ ratgeber/berufe-in-der-pflege/fort-undweiterbildungen-in-der-pflege **und** https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/ kurs/



Als Analysetool in einer ambulanten Pflegeeinrichtung mit 50 MitarbeiterInnen wurden
Gesundheitszirkel in den einzelnen Teams
durchgeführt. Heraus kam, dass sich die MitarbeiterInnen mehr Kompetenzen im Umgang mit
aggressiven und gewalttätigen Patienten wünschen. Die Belastung durch solche PatientInnen
sei nicht nur körperlich, sondern auch psychisch
sehr hoch. Da das Thema einen hohen Stellenwert hat, wurde in der darauffolgenden
Planungsphase überlegt, wie möglichst allen
MitarbeiterInnen der Zugang zu dem Thema
gewährt werden kann. Die MitarbeiterInnen
sollen mit Hilfe von Deeskalationstechniken

lernen, mit solch schwierigen Situationen umzugehen. Diese werden im Rahmen einer halbtätigen Schulung erstmalig erlernt und in der Zukunft alle zwei Jahre in Refresherkursen aufgefrischt. Als Zielgruppe der Schulungen werden alle MitarbeiterInnen des ambulanten Pflegedienstes definiert. Pro Schulung können maximal zehn MitarbeiterInnen teilnehmen, damit die Eskalationstechniken intensiv erlernt werden können. Die fünf Schulungen à vier Stunden finden samstags statt. Die Schulungszeit wird den MitarbeiterInnen als Arbeitszeit angerechnet. Samstags ist mit einer höheren Teilnahmequote zu rechnen, da die MitarbeiterInnen nicht jeden Samstag dienstlich im Einsatz sind. Um zu überprüfen, ob die Schulungen zielführend sind, können in der darauffolgenden Zeit Gespräche mit einzelnen MitarbeiterInnen geführt und nach einiger Anwendungszeit die Gesundheitszirkel wiederholt werden.

⁷ Vgl. Stab & Hacker, 2016

3.4 Teamwork

Was ist Teamwork?

MitarbeiterInnen arbeiten zusammen und gemeinsam an einer Aufgabe, sodass das Team als unterstützende Ressource wahrgenommen wird.

Welche Vorteile hat es, wenn Teamwork gut funktioniert?

Sozialer Rückhalt und Unterstützung wirkt sich positiv auf die physische und psychische Gesundheit aus! Die gegenseitige Unterstützung im Team ist eine bedeutende Ressource, um Stress zu vermeiden. Ist eine gute Zusammenarbeit unter KollegInnen gegeben, hat dies zur Folge, dass die Zufriedenheit und die psychische Gesundheit der MitarbeiterInnen gestärkt werden⁸.

Empfehlungen, wie Teamwork positiv beeinflusst werden kann:

In der Pflege treffen unterschiedliche Persönlichkeiten, Qualifikationsprofile und Tätigkeitsbereiche aufeinander. Konflikte und Probleme im Team sind unvermeidbar und können sogar förderlich sein.

8 Vql. INQA, 2017

Ein Bewohner ist verbal aggressiv und auffällig gegenüber den MitarbeiterInnen, BesucherInnen und MitbewohnerInnen. Die erfahrene Kollegin weiß hier, dass der Bewohner dann Ruhe in seinem Einzelzimmer benötigt. Auch ein Spaziergang mit einer vertrauten Pflegeperson und ein Telefonat mit dem Sohn zeigten bisher oft beruhigende Wirkung. Wenn dieses nicht reicht, hat sich eine zusätzliche Abendmedikation (Bedarfsmedikation vom Arzt verordnet) zur Beruhigung in der Nacht bewährt. Die erfahrene Kollegin kennt den Bewohner genau und hat auch mehr Erfahrung mit dem Umgang mit aggressiven Bewohnern. Sie kann dieses Erfahrungswissen an die neue Kollegin weiter vermitteln.



Bitte beachten Sie folgende Hinweise:

- Machen Sie sich mit den Stärken und Schwächen Ihrer MitarbeiterInnen bekannt und setzen Sie auf dieser Basis die Teams zusammen
- Entwickeln Sie eine offene Gesprächskultur, so dass Konflikte angesprochen und gelöst werden können
- Identifizieren Sie wiederholende Störungen/Unterbrechungen der Arbeit, so dass Missverständnisse im Team verhindert werden können
- Beteiligen Sie Ihre MitarbeiterInnen an Veränderungsprozessen, damit die Zusammenarbeit gestärkt wird
- Entwickeln Sie Teamregeln (z. B. Regeln für eine gute Zusammenarbeit) und fördern Sie interkulturelle Teams

- Fördern Sie altersgemischte Teams wodurch die ältere Belegschaft einen Einblick in neue pflegerische Erkenntnisse erhält und jüngere Pflegende vom Erfahrungswissen älterer KollegInnen profitieren können
- Ermöglichen Sie eine kollegiale Beratung (z. B. durch regelmäßige Teamsitzungen), um einen Informationsaustausch zu fördern
- Vermitteln Sie bei der Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen unternehmensinterne Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte. Hiermit unterstützen Sie die Integration in das Team

Die Handlungsempfehlungen im Rahmen des sozialen Miteinanders verdeutlichen, dass Teamwork unter anderem eine Führungsaufgabe ist.

Konkrete Maßnahmen können wie folgt aussehen:

- Regelmäßige Teambesprechungen, Fallbesprechungen, Supervisionen und Mentoring-Programme innerhalb der Einrichtung als Formate für kollegiale (generationsübergreifende) Beratung, damit die Kommunikationswege die gesamte Belegschaft erreichen und für Transparenz bei der Entscheidungsfindung (z. B. bei Tourenund Schichtenplanung) gesorgt wird.
- 2. Einbeziehung aller internen Arbeitskräfte in Besprechungen (Fachkräfte und Hilfskräfte) Gemeinsame Problemlösung!
- 3. Erstellung eines individuellen Maßnahmenkatalogs für jede/n Patientln, der allen Pflegekräften bekannt ist und nach dem sie pflegen.
- 4. Erfolge werden gemeinsam gefeiert.
- 5. Es werden regelmäßige Treffen für Angehörige organisiert.

Blick in die Praxis

Eine junge Fachkraft wird neu im Team begrüßt. Für eine optimale Einarbeitung steht ihr während der ersten Schichten eine erfahrene Fachkraft zur Seite, um einen Überblick in standardisierte Abläufe der Einrichtung zu gewähren. In der Einrichtung sind die MitarbeiterInnen den Einsatz von Gleitmatten und Patientenliftern bei der täglichen Mobilisation von schweren BewohnerInnen nicht gewohnt. Die neue Mitarbeiterin hat hier Routine und beherrscht sicher und souverän den Umgang mit diesen Hilfsmitteln. Lifter und Matten stehen in der Einrichtung bereit, werden aber bisher kaum genutzt. Sie kann den korrekten Umgang an ihre neue Kollegin vermitteln und beide überlegen gemeinsam, dass der Arbeitsablauf auch den anderen KollegInnen im Team zugänglich gemacht werden soll. Auf den veränderten Ablauf wird sich gemeinsam geeinigt und von nun an im Alltag implementiert.

3.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Was ist Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Das Gleichgewicht zwischen dem Arbeits- und Privatleben umschreibt die Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben. Mehrere Studien bestätigen den Einfluss auf die Vereinbarkeit durch vorzeitigen Berufsausstieg bzw. -unterbrechung⁹. Sie können durch die gezielte Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Arbeitszufriedenheit Ihrer MitarbeiterInnen steigern und die Identifikation mit Ihrer Einrichtung stärken. Die Zufriedenheit Ihrer Belegschaft wirkt sich zudem positiv auf die Kundenzufriedenheit und die Stärkung der Attraktivität des Arbeitgebers aus¹⁰.

Welche Vorteile hat es, wenn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut funktioniert?

- Familienfreundlichkeit steigert Identifikation und Leistungsbereitschaft sowie die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber
- Hohe Zufriedenheit und Identifikation f\u00f6rdern Leistungsf\u00e4higkeit und Kundenfreundlichkeit
- Kosten können eingespart werden, indem ArbeitnehmerInnen früher in den Beruf zurückkehren, wenn Kinder und Angehörige gut versorgt sind
- · Einarbeitungszeit und -kosten können eingespart werden
- · Weniger Fehlzeiten und Belastung
- · Attraktivität der Einrichtung wird positiv beeinflusst
- MitarbeiterInnenzufriedenheit wird gestärkt und diese wiederum steigert Kundenzufriedenheit

Quelle: INQA 2010 (Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Pflege fördern)

- · Demografische Entwicklung
- Verändertes Familienbild
- · Chancengleichheit für Männer und Frauen
- · Betreuungssituation für Kinder
- · Pflege älterer Angehöriger

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- · Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte
- Höhere Identifikation und Leistungsbereitschaft
- Kosteneinsparungen
- Gestärkte Marktposition

Quelle: INQA 2010 (Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Pflege fördern)

10 Vgl. Mybes & Göpfert-Divivier, 2010

⁹ Vgl. Joost, Kipper, Tewolde, 2009; Simon et al., 2005

Empfehlungen, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf positiv beeinflusst werden kann:

Aus Sicht der Beschäftigten gehören zu einer familienfreundlichen Arbeit folgende Kriterien¹¹:

- · Arbeitszeit und -verhältnis können an die familiäre Situation angepasst werden
- Freizeit und Alltag werden gewahrt und ,Holen aus dem Frei' gilt als Ausnahme
- Die Wünsche der MitarbeiterInnen im Rahmen der Dienstplangestaltung werden berücksichtigt
- Der Ausfall einer Pflegekraft, z. B. bei Erkrankung des Kindes, wird im Team akzeptiert und unterstützt

Welche Möglichkeiten haben Sie?

Sie können ein Angebot an vielfältigen und flexiblen Arbeitszeitmodellen etablieren. Beispielsweise könnten Sonderregelungen für Pflegende ermöglicht werden, indem Beschäftigte ausschließlich Nacht- oder Tagdienste belegen. Für die restlichen MitarbeiterInnen sollte dann im Gegenzug verstärkt auf die Lage der Dienste Rücksicht genommen werden.

Weiterhin sollten im Rahmen der Wochenend- und Feiertagsdienste Pläne langfristig ausgearbeitet werden, wobei die Wünsche der Belegschaft berücksichtigt werden. Zusätzlich ist es sinnvoll, Informationen zu Unterstützungs- und Betreuungsmöglichkeiten der eigenen Kinder sowie zur Beantragung von Zuschüssen an einer festgelegten Stelle in der Einrichtung zu sammeln, so dass es MitarbeiterInnen vereinfacht wird, auf diese zurückzugreifen¹².



3.6 Digitalisierung und Technisierung

Was ist Digitalisierung und Technisierung?

Die Digitalisierung und Technisierung des Gesundheitswesens schreitet stetig voran. In diesem Zusammenhang entwickelte sich E-Health zu einem feststehenden Sammelbegriff, der insbesondere in der Literatur verwendet wird. Das Bundesministerium für Gesundheit (2015) veröffentlichte eine umfangreiche Definition des Begriffes:

"Unter E-Health fasst man Anwendungen zusammen, die für die Behandlung und Betreuung von Patientinnen und Patienten die Möglichkeiten nutzen, die moderne Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) bieten. E-Health ist ein Oberbegriff für ein breites Spektrum von IKT-gestützten Anwendungen, wie z. B. Anwendungen der Telemedizin, in denen Informationen elektronisch verarbeitet, über sichere Datenverbindungen ausgetauscht und Behandlungsund Betreuungsprozesse von Patientinnen und Patienten unterstützt werden können".

F

Weiterführende Informationen zum E-Health-Gesetz und der Digitalisierung im Gesundheit swesen finden Sie unter:

www.bundesgesundheitsministerium. de/e-health-initiative.html#c2849

Welche Vorteile hat es, wenn Digitalisierung und Technisierung gut funktionieren?

- Verbesserung der Arbeitsorganisation durch standardisierte Arbeitsabläufe und -prozesse
- Zeiteinsparungen
- · Reduzierung von physischen Belastungen
- · Entlastung und Unterstützung der MitarbeiterInnen
- · Möglichkeit, neue Arbeitszeitmodelle einzuführen
- · Weiterqualifizierung der MitarbeiterInnen

Empfehlungen, wie Digitalisierung und Technisierung positiv beeinflusst werden können:

- Beziehen Sie Ihre MitarbeiterInnen in die Gestaltung der digitalen Versorgungswelt und bei der Einführung neuer Technologien aktiv mit ein
- · Nehmen Sie die Ängste vor neuen Technologien
- Die MitarbeiterInnen müssen die Möglichkeit erhalten, neue Technologien auszuprobieren und hierbei angeleitet werden
- Umfangreiche sowie regelmäßige Schulungsmaßnahmen im Umgang mit informations- und kommunikationstechnologischen Innovationen und Technologien sind notwendig



Welche konkreten Maßnahmen können Sie treffen?

1. Kurzfristige Maßnahmen

- Einrichtung einer Arbeitsgruppe, die ein Glossar zu Begrifflichkeiten erstellt.
- Die Definitionen müssen für MitarbeiterInnen zugänglich sein, so dass ein einheitliches Verständnis über die Begriffe existiert.
- Ein offener Umgang und die Beteiligung der MitarbeiterInnen bei der Einführung von technischen Unterstützungssystemen baut Hemmschwellen ab.
- Definieren Sie konkrete Bedarfe und Handlungen in Bezug auf neue Technologien.
- Ermöglichen Sie ein Ausprobieren und Auseinandersetzen mit neuer Technik. Führen Sie Feldtests durch!

2. Mittelfristige Maßnahmen

- Bieten Sie Fort- und Weiterbildungen für die MitarbeiterInnen an.
- Schaffen Sie Lern- und Experimentierräume ("Learning by doing").
- Nehmen Sie Digitalisierung und Technisierung mit in Ihr Leitbild auf.
- Schaffen Sie eine Plattform, auf der sich die MitarbeiterInnen über aktuelle Entwicklungen, Trends und Projekte informieren können.

3. Langfristige Maßnahmen

- · Planen Sie ein Budget für Digitalisierung und Technisierung ein.
- Bauen Sie die IT-Infrastruktur aus.
- $\cdot\;$ Bieten Sie regelmäßige Schulungen zum Thema an.



Wussten Sie schon? Im Pflegeinnovationszentrum in Oldenburg werden Reallabore installiert, um die Anwendbarkeit von neuen Technologien in der Pflege erfahrbar und erlebbar zu machen. Klicken Sie auf folgenden Link um weitere Informationen zu erhalten:

www.pflegeinnovationszentrum.de/

4. Nachhaltigkeit

Die Verankerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Einrichtungsleitsätzen und QM-Zielen ist ein wichtiges Element zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit. Diese kann erreicht werden durch, z. B.:

- Dauerhafte Integration von BGM in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung
- BGM muss als ein Bestandteil der Unternehmensentwicklung von der Geschäftsführung gelebt werden
- Die MitarbeiterInnenvertretung involvieren und einbinden
- BGM-Beauftragte/r benennen, die das Thema immer wieder fördern und unterstützten
- MitarbeiterInnen können ihre Ideen und Vorschläge in einem dafür geschaffenen Rahmen sammeln. Die Unternehmensführung verfolgt die Umsetzung
- Aktuelle Fördermöglichkeiten personeller Ressourcen und im Bereich der Schulungen für MitarbeiterInnen im Blick haben
- Implementierung eines Instruments, um das Stimmungsbild der MitarbeiterInnen – evtl. auch PatientInnen – regelmäßig abzufragen



Weiteres:

Das Beratungsprogramm: unternehemsWert:Mensch – Gut beraten in die Zukunft www.unternehmens-wert-mensch.de/startseite/

Deutscher Bundesverband für Pflegeberufe: www.dbfk.de/de/bildungsangebote/index.php

Über Fördermöglichkeiten in der Beruflichen Fort- und Weiterbildung informiert die Akademie für Pflegeberufe und Management: www.apm-nds.de/index.php?id=197 3

Wussten Sie, dass einige unterstützende Leistungen im Bereich BGM (in der Pflege) angeboten werden? Hier eine nützliche Linksammlung:

Bundesministerium für Gesundheit:

www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung.html

Bundesministerium für Bildung und Forschung -Bundesprogramme:

www.bildungspraemie.info/de/-bundesprogramme.php

Bundesministerium für Arbeit und Soziales -Förderung der

beruflichen Weiterbildung:

www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/ Weiterbildung/weiterbildung.html

Niedersachsen:

NBank – Förderfinder: www.nbank.de/ Service/Tools/F%C3%B6rderfinder/index.jsp?foerderfinder_ audience=company&foerderfinder_question=weiterbilden_ qualifizieren 1&foerderfinder category=all&suchen=Suchen

Weiterbildung in Niedersachsen (WiN) – Förderung von Schulungsmaßnahmen:

www.nbank.de/Unternehmen/Ausbildung-Qualifikation/Weiterbildung-in-Niedersachsen/

Bremen:

Der Weiterbildungscheck:

www.bremen.de/wirtschaft/weiterbildungsberatung/der-bremer-weiterbildungsscheck

Sprechen Sie uns bei Fragen gerne an:



Region Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim

GewiNet Kompetenzzentrum Gesundheitswirtschaft e.V. ist ein Verein mit rund 110 Mitgliedern aus den verschiedensten Sektoren der Gesundheitswirtschaft: Unternehmen, Kliniken, Ärzte, Hochschulen und Kommunen. Verbindungen knüpfen, Synergie-Effekte nutzen und die Entwicklung einer Zukunftsbranche fördern: Dafür steht GewiNet seit seiner Gründung im Jahr 2007.

Kontaktdaten

Martinistraße 63/65 49080 Osnabrück Telefon 05 41.200 98 44-40 Fax 05 41.200 98 44-9 info@gewinet.de www.gewinet.de



Region Bremen und Oldenburg

Gesundheitswirtschaft Nordwest e. V. ist das Netzwerk für Wertschöpfung, Versorgung, Qualifizierung und Forschung in der Gesundheitswirtschaft für die Metropolregion Nordwest. Mehr als 60 Mitglieder aus unterschiedlichen Wirtschaftszweigen sind über thematische Plattformen miteinander verbunden und initiieren Projekte zu verschiedenen Themenbereichen der Gesundheitswirtschaft.

Kontaktdaten

Marie-Curie-Straße 1 26129 Oldenburg Telefon 0441.361163-35 Fax 0441.361163-39 info@gwnw.de www.gesundheitswirtschaft-nordwest.de



Region Vechta und Cloppenburg

Das Projekt Perspektive: Pflege! wird in den Landkreisen Vechta und Cloppenburg seit 2017 umgesetzt. Ziel ist es, Fachpflegekräfte zu gewinnen und diese an die Landkreise zu binden. Es soll gezeigt werden: wir machen uns stark für die Pflegekräfte in unserer Region! Hinter dem Projekt stehen die zwei gleichnamigen Vereine, die vor allem aus Pflegeeinrichtungen bestehen.

Kontaktdaten

Landkreis Vechta
Ravensberger Straße 20
49377 Vechta
Telefon 04441.898-0
Fax 04441.898-1037
perspektive-pflege@landkreis-vechta.de
www.perspektive-pflege-om.de

5. Tabellarische Übersichten

Arbeitsorganisation				
Handlungsbereich	Was wird getan?	Was ist der Zweck?	Handlungsbedarf?	
Dienstplangestaltung	 Nicht mehr als 4 Nachtschichten am Stück Ruhepausen von 24 Std. beim Wechsel von Nacht- auf Tagdienste oder zum Ende einer Einheit von Nachtdiensten, z. B. nach der 3. Nacht. Mitsprache bei der Schichtwahl, Wünsche bzgl. freier Tage und regelmäßig ganzes Wochenendfrei ermöglichen 	 MitarbeiterInnen fühlen sich in den Arbeitsablauf eingebunden Schichtarbeit ist vereinbar mit dem Privatleben und Freizeitaktivitäte 		
Aufgabenprofile der MitarbeiterInnen	 Verantwortlichkeiten, Eventualitäten, Tätigkeitsfelder sind festgelegt und transparent Rotation im Tätigkeitsfeld 	 Belastungen, Unstimmigkeiten im Pflegeteam und Fehler im Pflegeprozess können vermieden werden Kompetenzerweiterung, stärkere kollegiale Zusammenarbeit, höhere Zufriedenheit der MitarbeiterInnen 		
Pausenregelung	 Pausenkultur verankern Pausenraum mit MitarbeiterInnen gestalten Gemeinsame Pausen ermöglichen Zeit für Pausen und Kurzpausen fest einplanen Telefone während der Pausenzeit umstellen, Vertretungen festlegen 	 Erschöpfung und körperliche Beschwerden reduzieren Motivation, Leistungsfähigkeit und Erholung fördern Wohlbefinden der MitarbeiterInnen steigern 		
Dokumentation und technische Hilfsmittel	 Homeoffice-Regelung (sind evtl. für den ambulanten Dienst zur Dokumentation am Ende einer Schicht interessant) Softwareprogramme einführen Technologische Hilfsmittel 	 Unterbrechungen bei Verwaltungsaufgaben verhindern Verwaltungsaufgaben erleichtern Körperliche Beschwerden reduzieren 		
Entscheidungsspielraum	 Arbeitstempo selbst vorgeben dürfen (im Alltag oft durch Tourenpläne, feste Abläufe und Termine bei Kundlnnen eingeschränkt) Tätigkeiten können ganzheitlich, selbstständig und eigenverantwortlich durchgeführt werden 	Arbeitsmotivation steigern Psychische und körperliche Beschwerden reduzieren		
Informationsfluss	 Unterstützung und Feedback durch Vorgesetzte Arbeit durch kollegiale Beratung rückmelden (z. B. durch Fallbesprechungen) 	Isolierte Arbeit wird vermieden Individuelle Anliegen, Pflegeprobleme, Optimierungswünsche können geklärt werden		

Gesunde Führung			
Handlungsbereich	Was wird getan?	Was ist der Zweck?	Handlungsbedarf?
Verantwortung für Mitarbeiterlnnen tragen	Vorbild, unterstützend, motivierend und mobilisierend sein	· Bindung der Beschäftigten an die Einrichtung	
	· Partizipation der MitarbeiterInnen,	· Vertrauen in die Führungskraft stärken	
	Transparente Entscheidungen treffenÜber- und Unterforderung verhindernKonflikte Frühzeitig erkennen	 Positiver Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit 	
		· Implementierung eines anerkennenden und wertschätzenden Arbeitsklimas	
Spagat zwischen Fürsorge- pflicht und Unternehmensziel meistern	 Führungskräfteschulungen (Bereichsleitung und Pflege- dienstleitung) 	· Führungskompetenzen erweitern	
		· Fürsorgepflicht und Unternehmensziel gleichermaßen verfolgen	
Arbeitsbedingungen beeinflussen	 Kriterien einer gesunden Führung berück- sichtigen: Anforderungsvielfalt, Ganzheit- lichkeit, Bedeutsamkeit, Autonomie und Rückmeldung 	Steigerung der Motivation und Leistungszufriedenheit	

Fort- und Weiterbildungen				
Handlungsbereich	Was wird getan?	Was ist der Zweck?	Handlungsbedarf?	
Steigende Anforderungen in der Pflege	Fachliche, beratende, anleitende und koordinierende Kompetenzen schulen	 Pflegerischen Auftrag gerecht werden Förderung unterschiedlicher Kompetenzen Bindung der MitarbeiterInnen an die Einrichtung Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen sichern und Veränderungen durch den Fortschritt der Technologie standhalten Gesundheitsförderliches Verhalten und Achtsamkeit sowie Verantwortungsbewusstsein der MitarbeiterInnen stärken 		
Bereitstellung finanzieller und personeller Ressourcen	Ressourcen für das kommende Jahr fest einplanen	• Fort- und Weiterbildungen sind fester Bestandteil des Wirtschaftsplans		
Schwerpunkte im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen setzen	Ideen und Vorschläge in Teamsitzungen und MitarbeiterInnengesprächen sammeln	 Einbindung der MitarbeiterInnen MitarbeiterInnen sind Experten des Arbeitsplatzes und wissen wo Bedarfe liegen Interessen der MitarbeiterInnen werden berücksichtigt Steigerung der Motivation, sich neues Wissen anzueignen 		
Umgang mit den Ergebnissen aus Fort- und Weiterbildungen	 Dokumentation der Ergebnisse (Verantwortliche Person bestimmen) Teilen der neu erlernten Inhalte mit dem Team 	 Wissen bleibt nachhaltig und langfristig in der Einrichtung Alle MitarbeiterInnen profitieren von Fort- und Weiterbildungen Austausch zwischen MitarbeiterInnen wird gefördert 		

Teamwork			
Handlungsbereich	Was wird getan?	Was ist der Zweck?	Handlungsbedarf?
Zusammenstellung der Teams	 Stärken und Schwächen der MitarbeiterInnen kennen 	· Über- und Unterforderung wird aktiv entgegengewirkt	
		 Die MitarbeiterInnen profitieren voneinander 	
Kommunikation	Offene Gesprächskultur entwickeln	 Konflikte können angesprochen und gelöst werden 	
		Transparenz in der Entscheidungsfindung	
Arbeitsabläufe	 Störungen und Unterbrechungen der Arbeit identifizieren 	Missverständnisse im Team verhindern	
Zusammenarbeit	 Beteiligung der MitarbeiterInnen an Veränderungsprozessen Interkulturelle Team fördern Altersgemischte Teams fördern 	 Stärkere Akzeptanz für Veränderungen Stärkung der Teamfähigkeit Respektvoller Umgang wird geschaffen Kollegialer Austausch wird gestärkt Gemeinsame Einrichtungskultur entsteht Ältere MitarbeiterInnen erhalten Einblick in neue pflegerische Erkenntnisse Jüngere MitarbeiterInnen profitieren vom Erfahrungswissen der Älteren 	
Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen	 Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte vermitteln Wahrnehmung und Bearbeitung von Impulsen, Ideen, Erfahrungen und Vorschlägen 	 Integration in das Team wird beschleunigt und unterstützt Das Team profitiert von neuem Wissen der neuen MitarbeiterInnen 	

Vereinbarkeit von Familie und Beruf			
Handlungsbereich	Was wird getan?	Was ist der Zweck?	Handlungsbedarf?
Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen der Dienstplangestaltung	 Arbeitszeit und -verhältnis können an familiäre Situation angepasst werden 	Identifikation mit der Einrichtung wird gefördert	
	 Sicherheit der Arbeits- und Freizeiten besteht 	 Pflegekräfte kehren z. B. nach Elternzeit schneller in den Beruf zurück 	
	 ,Holen aus dem Frei' ist eine Ausnahme Wünsche der MitarbeiterInnen werden 	 Stärkung der Attraktivität des Arbeitgebers 	
	berücksichtigt	 MitarbeiterInnen haben gesicherte bzw. verlässliche Ruhephasen und können sich erholen 	
Flexible Arbeitszeitmodelle	 Sonderregelungen für Pflegekräfte (z. B. nur Nacht- oder Tagdienste) 	Bindung der MitarbeiterInnen an die Einrichtung	
		 Betreuung von Kindern und/oder pflege- bedürftigen Angehörigen wird zu jeder Zeit gewährleistet und ist geregelt 	
Familienfreundliches Betriebsklima	 Abfrage der familiären und privaten Bedürfnisse, Berücksichtigung der familiären Situation und der individuellen Bedarfe Kontaktpflege zu MitarbeiterInnen in der 	Individuelle und soziale Bedürfnisse der MitarbeiterInnen werden berücksichtigt und dies führt zu einer höheren Zufriedenheit und geringerem Stressempfinden	
	Familien- und Pflegephase • Ernennung einer/s Familienbeauftragten	 seitens der Belegschaft MitarbeiterInnen werden begleitet und nicht mit einer schwierigen Situation (z. B. plötzliche Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen) alleine gelassen 	

Digitalisierung und Technisierung				
Handlungsbereich	Was wird getan?	Was ist der Zweck?	Handlungsbedarf?	
Einführung neuer Technologien	 Sprechen Sie mit Ihren MitarbeiterInnen und beziehen Sie diese in den Entschei- dungsprozess mit ein Informieren Sie die Belegschaft frühzeitig und ausreichend über neue Technologien 	 Aufklärung der MitarbeiterInnen Die Meinung der MitarbeiterInnen wird berücksichtigt Die MitarbeiterInnen fühlen sich involviert, wodurch die Akzeptanz gegenüber neuen Technologien erhöht wird Größere Zufriedenheit der Belegschaft Der Angst vor neuer Technik wird entgegengewirkt 		
Anwendung in der Praxis	 Schaffen Sie Lern- und Experimentier-räume ("Technik zum Anfassen") und bieten Sie (regelmäßig) Fort- und Weiterbildungen an Informationsplattform Thematik in das Leitbild aufnehmen 	 Erhöhung der Akzeptanz Auseinandersetzung mit neuen Technologien (Learning by doing) Motivation- und Attraktivitätssteigerung bei den MitarbeiterInnen durch das Ausprobieren der Technik Die MitarbeiterInnen bleiben auf dem aktuellen Stand Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen 		

Impressum

Herausgeber:

GewiNet Kompetenzzentrum Gesundheitswirtschaft e.V Martinistraße 63/65, 49080 Osnabrück Telefon 05 41.200 98 44-40 Telefax 05 41.200 98 44-59 info@gewinet.de www.gewinet.de

Stand: März 2019

Autor/in:

Nils Holtmann und Marie Lange

Gestaltung:

lichtweisz – sibylle lenz & natascha schäfer gbr

Titelbild:

© Sarah Bittner – Enfold Theme by Kriesi

gefördert von der Metropolregion Nordwest









