

Pressemitteilung

AOK-Bundesverband zeichnet erstmals fünf Konzepte mit dem BGF-Preis „Gesunde Pflege“ aus

Berlin, 13.05.2022

Ob im Krankenhaus, beim ambulanten Pflegedienst oder im Pflegeheim – professionell Pflegende sind tagtäglich vielen Belastungen ausgesetzt. Mit innovativen Ideen die Gesundheit dieser Profession am Arbeitsplatz verbessern – das ist das Ziel des AOK-Wettbewerbs „Gesunde Pflege“. Zum ersten Mal zeichnete der AOK-Bundesverband am Donnerstagabend (12. Mai) fünf Konzepte von Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern im Bereich Betrieblicher Gesundheitsförderung aus.

„Gerade in der Pflege darf die Gesundheit der Beschäftigten nicht zu kurz kommen. Denn ihr Beruf verlangt den Pflegekräften enorm viel ab, sowohl körperlich als auch psychisch. Deshalb ist es besonders wichtig, den Pflegenden mit guten Konzepten ein gesundes Arbeitsumfeld zu bieten und ihre Ressourcen zu stärken. Der BGF-Preis ist Ausdruck unserer Anerkennung für Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser, die sich in diesen herausfordernden Zeiten gezielt für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen“, sagte Jens Martin Hoyer, stellvertretender Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes, im Rahmen der Preisverleihung in Berlin.

Der mit insgesamt 25.000 Euro dotierte Preis steht unter dem Motto „Gesund planen, doppelt gewinnen“ und dreht sich vor allem um die gesunde Arbeitsorganisation. Drei Hauptpreise gehen dabei an die Vinzenterinnen Köln GmbH, die Seniorenresidenz Kirchheimbolanden aus Rheinland-Pfalz und die Greizer Senioren- und Pflegeheim gGmbH aus Thüringen aufgrund ihrer nachhaltigen und erfolgreichen Ansätze zur Förderung der Gesundheit von Pflegekräften. Die beiden Sonderpreise für besonders innovative Ideen erhalten die Klinik Wartenberg aus Bayern für das Projekt „Chronotypenorientierte Personal-

einsatzplanung“ und die Barmherzigen Brüder Rilchingen für das Projekt zur Suchtmittelprävention mit Schwerpunkt Alkohol.

Über die Gewinnerprojekte hat eine prominent besetzte Jury entschieden. Zu dieser gehörten Dr. Carola Reimann, Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes, Claudia Moll, Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung, Christine Vogler, Präsidentin des Deutschen Pflegerats, Antje Ducki, Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Berliner Hochschule für Technik sowie Knut Lambertin, alternierender Vorstandsvorsitzender der Versicherte im Aufsichtsrat des AOK-Bundesverbandes. Insgesamt 18 Einrichtungen, die bereits auf Landesebene von den AOKs für ihr Engagement ausgezeichnet wurden, waren für den Bundespreis nominiert.

Die Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung und gelernte Altenpflegerin Moll hob in ihrer Begrüßung die Wichtigkeit einer guten und zeitgemäßen Arbeitsorganisation für die professionell Pflegenden hervor. „Verlässliche freie Zeiten und familienfreundliche Arbeitszeiten sind das, was sich viele Pflegekräfte wünschen und was deshalb ganz oben auf der Agenda stehen muss. Um die Arbeitsbedingungen in der Pflege zu verbessern, brauchen wir aber noch viel mehr, etwa mehr Personal und eine bessere Aufgabenverteilung, um Pflegekräfte zu entlasten, damit sie sich auf die immer komplexer werdenden Pflegebedarfe konzentrieren können“, erklärte Moll.

Aus Sicht von Christine Vogler, Präsidentin des Deutschen Pflegerats, trägt der BGF-Preis „Gesunde Pflege“ auch dazu bei, mehr Bewusstsein für die Pflege zu schaffen und die Profession Pflege zu stärken. „Veränderungen in der Arbeitsorganisation können den Alltag der Pflegekräfte entscheidend verbessern. Wenn Pflegenden zum Beispiel mehr Entscheidungen treffen können und ihre Kompetenz besser ausleben können, sind sie zufriedener, fühlen sich weniger gestresst und bleiben dem Beruf länger erhalten“, so Vogler.

Um Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser für das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und die Chancen der Betrieblichen Gesundheitsförderung für die Pflege vorzustellen, hat die AOK vergangenes Jahr die Initiative Pflege.Kräfte.Stärken. ins Leben gerufen. Der BGF-Preis ist ein Teil davon. Mit zahlreichen Angeboten zur Förderung der Gesundheit, die die AOK speziell für die Pflege entwickelt hat, unterstützt die Gesundheitskasse die Pflegebranche dabei, gute und gesunde Lösungen für den Pflegealltag zu entwickeln und umzusetzen.

In diesem Kontext erklärt Professorin Antje Ducki: „Da es für Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser immer schwieriger wird, neue Pflegekräfte zu finden, der Bedarf an pflegerischen Leistungen aber stetig wächst, ist es für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Pflege zunehmend wichtig, ihre Beschäftigten gesund zu erhalten. Denn nur mit gesunden Beschäftigten in der Pflege, die ihren Beruf motiviert und engagiert ausüben, lässt sich eine gute medizinische und pflegerische Versorgung sicherstellen. Der wichtigste Ansatzpunkt sind gute Arbeitsbedingungen.“

AOK-Aufsichtsratsvorsitzender Lambertin hofft mit Blick auf die ausgezeichneten Konzepte, dass diese viele Nachahmer finden und sich somit in der Breite etablieren. „Die diesjährigen Preisträgerinnen und Preisträger zeigen, dass es viele Stellschrauben gibt, an denen Unternehmen drehen können, um den Arbeitsalltag entscheidend für Pflegekräfte zu verbessern. Mit dem Wettbewerb wollen wir vorbildliche Beispiele bekannt machen, um so auch andere für die Betriebliche Gesundheitsförderung zu gewinnen“, so Lambertin.

Dass die Betriebliche Gesundheitsförderung bereits einen hohen Stellenwert in der Pflegebranche hat, belegt eine Umfrage des AOK-Bundesverbandes aus dem vergangenen Jahr. Demnach sagte zwei Drittel der 500 befragten Pflegeprofis, dass die Gesundheit am Arbeitsplatz in ihren Einrichtungen eine große Bedeutung erfährt. Die Umfrageergebnisse belegen auch, dass neben einer adäquaten Entlohnung (83 Prozent) vor allem Aspekte wie wertschätzende Führungskultur (97 Prozent), mehr Zeit für die eigentlichen Pflegeaufgaben (95 Prozent), Entbürokratisierung (93 Prozent) und flexible Arbeitszeitmodelle (85 Prozent) eine herausragende Rolle spielen, wenn es um bessere Arbeitsbedingungen und die berufliche Zufriedenheit von Beschäftigten in der Pflege geht.

Mehr Informationen: www.aok-bv.de

Verleihung des BGF-Bundespreises 2021
12. Mai 2022, Berlin

Statement von Jens Martin Hoyer

Stellvertretender Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Pflegeberufe in der Langzeitpflege und den Krankenhäusern haben in der Pandemie Herausragendes geleistet. Das hat sie jedoch körperlich und psychisch an ihre Belastungsgrenze gebracht. Deshalb ist die betriebliche Gesundheitsförderung oder BGF, wie wir sie nennen – dort wo sie praktiziert wird – eine wertvolle Unterstützung. Das zeigen auch unsere fünf Preisträgerinnen und Preisträger, die wir heute in diesem festlichen Rahmen für ihr Engagement auszeichnen.

Leider komme ich an dieser Stelle nicht umhin, den schrecklichen russischen Angriffskrieg auf die Ukraine aufzugreifen. Die Auswirkungen dieser verheerenden Entwicklungen sind heute schon für uns alle privat, aber beispielsweise auch im beruflichen Kontext erkennbar. Durch die finanziellen Auswirkungen im Bundeshaushalt werden auch die ohnehin schon angespannten finanziellen Rahmenbedingungen für die Gesundheits- und Pflegepolitik noch einmal stärker unter Druck geraten. Umso wichtiger ist es daher, dass schnellstmöglich Maßnahmen auf den Weg gebracht werden, die die Leistungs- und Funktionsfähigkeit der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung dauerhaft sicherstellen.

Mittelfristig braucht es dafür wirksame Strukturreformen zur Verbesserung von Qualität und Effizienz im Gesundheitswesen. Dabei müssen wir uns auch auf den Personalmangel in der Pflege, der sich während der Corona-Pandemie noch verstärkt

hat, konzentrieren und daraus wichtige politische Weichenstellungen zur Stärkung der Rolle der Pflegeberufe ableiten. Insbesondere die Schaffung guter Arbeitsbedingungen, die Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs und eine bessere Bezahlung sind wichtige Instrumente, um die Situation auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Gerade mit Blick auf den Krankenhaussektor müssen wir uns einen wesentlichen Aspekt immer wieder vergegenwärtigen: Eine wichtige Ursache für die große Belastung des Pflegepersonals liegt darin, dass wir unser gut ausgebildetes Pflegepersonal – und auch die ärztlichen Berufe – immer noch auf zu viele Klinikstandorte verteilen. Diese seit Jahrzehnten gelebte Praxis ist allerdings nicht effizient und erhöht unnötig die Arbeitsbelastung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Eine bessere Personalallokation durch Konzentration der Standorte und eine sinnvolle Reduktion der Krankenhausbehandlungen könnten hier für Entlastung sorgen. Auch deshalb benötigen wir dringend eine große Krankenhausreform, die eine moderne und zukunftsfähige Krankenstruktur etabliert und die konsequent an einer hohen Behandlungsqualität ausgerichtet ist. Minister Lauterbach hat letzte Woche eine hochkarätige Expertenkommission einberufen und damit den ersten Schritt getan, um die überfällige Reform anzustoßen.

In der Langzeitpflege muss eine qualitativ gute Pflege gewährleistet werden, für die ebenfalls attraktive Arbeitsbedingungen und eine gute Bezahlung eine zentrale Voraussetzung sind. Gleichzeitig gilt es aber auch, eine finanzielle Überforderung von pflegebedürftigen Menschen und ihren Angehörigen durch weitere Steigerungen der Eigenanteile zu verhindern. Und schließlich muss die Perspektive der Beitragszahlenden im Blick behalten werden. Dazu braucht die Pflegeversicherung eine breitere Finanzierungsbasis – insbesondere durch höhere Bundeszuschüsse.

Wichtig ist es zudem, aufgrund der Fachkräfteentwicklung, bedarfsgerechte häusliche Versorgungs- und Unterstützungssysteme weiterzuentwickeln. Dazu muss vor allem an einem neuen Rollenverständnis der professionellen Pflege und den anderen Gesundheitsfachprofessionen gearbeitet werden. Es braucht einen Konsens aller Akteure, den mit der „Konzertierten Aktion Pflege“ begonnenen Strategieprozess fortzusetzen, mit dem der Gesundheitsfachprofession Pflege eine eigenständigere Rolle in der Versorgung eingeräumt wird. Auch die Ärzteschaft ist hier gefordert, diesen Prozess zu unterstützen.

Wir wissen heute noch nicht, wo wir pflegepolitisch am Ende der Wahlperiode stehen werden. Klar ist nur, dass wir einen langen Atem und vor allem kontinuierlichen Einsatz für diesen Veränderungsprozess brauchen werden.

Einen langen Atem konnten sich die Pflegeeinrichtungen bei der Bewältigung der pandemiebedingten Herausforderungen in den letzten beiden Jahren nicht leisten. Corona hat den Druck auf die Beschäftigten in der Pflege gewaltig erhöht: Sie mussten mehr kranke Menschen versorgen, mehr Aufgaben bei der Hygiene, Impforganisation und Covid-Kontrolle übernehmen, mehr Leid verarbeiten, mehr trösten und mehr zuhören. Dabei benötigen Pflege- und Betreuungskräfte dringender denn je selbst Entlastung und Ausgleich. Dazu kann die Betriebliche Gesundheitsförderung einen wirkungsvollen Beitrag leisten.

Allein im zweiten Pandemiejahr 2021 hat die AOK-Gemeinschaft bundesweit über 1.300 Pflegeeinrichtungen mit Aktivitäten zur BGF unterstützt. Damit nimmt die Gesundheitskasse eine Spitzenposition unter den gesetzlichen Krankenkassen ein. Dieses Engagement wollen wir in den nächsten Jahren mit unserer Initiative „Pflege. Kräfte.Stärken.“ noch weiter ausbauen.

Auch der heute erstmalig verliehene BGF-Preis „Gesunde Pflege“ ist Teil unserer Initiative. Der mit je 5.000 Euro dotierte BGF-Preis steht in diesem Jahr unter dem Motto „Gesund planen, doppelt gewinnen“ und hat die gesunde Arbeitsorganisation zum Schwerpunkt. Er ist Ausdruck unserer Anerkennung für Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser, die sich in diesen herausfordernden Zeiten gezielt für die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen.

Herzlichen Dank!

Kontakt und Information

Dr. Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 01520 156 3042 | presse@bv.aok.de

Verleihung des BGF-Bundespreises 2021
12. Mai 2022, Berlin

Statement von Claudia Moll

Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, dass ich heute hier die Gelegenheit habe, zu Ihnen zu sprechen. Sie wissen, ich kämpfe schon seit Jahren für bessere Bedingungen in der Pflege. Und ich freue mich sehr, das jetzt als Pflegebevollmächtigte mit noch mehr Nachdruck tun zu können.

Die Pflege wird auch in den kommenden Jahren eine riesige Herausforderung bleiben. Die Zahl der Pflegebedürftigen wird steigen. Wir müssen alles tun, damit die Zahl der Pflegenden das auch tut.

Wir brauchen vielfältige, individuelle Möglichkeiten, das Leben mit Pflegebedürftigkeit zu gestalten. Das ist, was Pflegebedürftige immer mehr wollen.

Und das Geld wird knapp bleiben. Wir wollen gute Löhne für Pflegekräfte, die Eigenanteile müssen verträglich sein, Pflegenden brauchen Entlastung. Aber das muss eben auch alles bezahlt werden. Deshalb haben wir im Koalitionsvertrag auch bereits eine Anhebung der Beiträge beschlossen. Ohne wird es nicht gehen.

Und wie immer in der Pflege müssen wir viele Dinge parallel und abgestimmt angehen. Nur dann kommen wir zu spürbaren Verbesserungen. Ich will einige Punkte konkret herausgreifen.

Punkt eins, den Fach- und Hilfskräftemangel mindern! Das ist nach wie vor die drängendste Aufgabe. Pflegekräfte waren schon vor der Pandemie am Limit. In den vergangenen zwei Jahren ist zusätzlich die Ausnahmesituation zum Alltag geworden. Für viele Pflegekräfte wurde nichts besser, sondern alles immer nur schlechter. Das hat viel zu viele ausbrennen lassen. Bonuszahlungen sind in dieser Situation nett, aber nur ein Tropfen auf den heißen Stein.

Was wir brauchen, sind nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Löhne! Wenn wir keine massenhafte Berufsfucht haben wollen, müssen wir endlich familien- und lebensfreundliche Arbeitszeiten Realität werden lassen. Das heißt unter anderem: verbindliche und nachvollziehbare Personalbemessung in allen Bereichen der Pflege und Harmonisierung der Helferausbildungen in den Ländern. Nur so kommen wir auch zu einer sinnvollen Aufgabenverteilung zwischen den Qualifikationsstufen.

Zu einer sinnvolleren Aufgabenverteilung gehört natürlich auch, dass Pflegefachkräfte Aufgaben übernehmen dürfen, für die sie ausgebildet worden sind. Die Möglichkeit der Heilkundeübertragung an Pflegefachkräfte wurde in der letzten Legislatur eröffnet. Das muss jetzt dringend umgesetzt und gelebte Praxis werden. Die Politik kann gerade bei den Arbeitsbedingungen nur einen Rahmen setzen. Denn Arbeitsbedingungen sind vor allem etwas, was der einzelne Arbeitgeber und Träger in der Hand hat, und manchmal eben auch die Kostenträger.

Ich habe aber lange genug in der Pflege gearbeitet, um zu wissen, wie schwer es ist, neben der laufenden Arbeit auch noch grundsätzliche Dinge wie Arbeitsbedingungen anzugehen und zu ändern. Deshalb unterstütze ich die Einrichtungen dabei ganz konkret mit einem Projekt: GAP – Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege. Damit erhalten Pflegeeinrichtungen vor Ort ganz konkrete Unterstützung und Schulung bei der Umsetzung guter Arbeitsbedingungen!

Wir müssen aber auch aufhören, in der Pflege alles immer schlecht zu reden, denn das ist es nicht! Pflege ist ein anspruchsvoller, abwechslungsreicher und sehr erfüllender Beruf. Das weiß ich, weil ich den Beruf fast 30 Jahre lang ausgeübt habe. Und gerade in der letzten Zeit sehe ich viele gute Entwicklungen.

Die Ausbildungszahlen steigen. Die generalistische Ausbildung bietet fast unendliche Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln. Die Digitalisierung kommt immer mehr in der direkten Versorgung an. Das tut den Patienten und Pflegebedürftigen gut, aber es macht die Arbeit auch befriedigender, weil es die Versorgung verbessert.

Und auch wenn es nicht immer nur ums Geld geht: ab September sind Tariflöhne verpflichtend. Das bedeutet für viele klar mehr im Portemonnaie. Das alles ist aber nach außen hin noch zu wenig sichtbar. Deshalb sage ich, wir müssen auch über diese positiven Dinge reden, wenn wir über die Pflege reden.

Und: wir müssen nicht nur über die Pflege reden, wir müssen vor allem mit der Pflege reden. Die Pflege muss überall dort mit an den Tisch, wo über Fragen verhandelt und entschieden wird, die die Pflege angehen. Entscheidungen über die Pflege ohne die Pflege müssen der Vergangenheit angehören! Auch das ist ein entscheidender Punkt, um die Pflege voranzubringen.

Punkt zwei: Pflegebedürftige und ihre Angehörigen besser unterstützen. Das liegt mir sehr am Herzen. Das heißt zunächst einmal, Beratungsangebote und Netzwerke stärken. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen brauchen einfachen Zugang zu Beratungsstrukturen vor Ort, um die häusliche Pflege so zu organisieren, dass sie zu ihrem Leben passt. Viele Beratungsangebote sind gut, aber vielerorts besteht auch Nachholbedarf – zum Beispiel, weil Ratsuchende sie nicht finden oder sie nicht umfassend genug beraten können. Deshalb will ich die systematische Zusammenarbeit der Akteure in der Beratung voranbringen.

Ich will die Erfahrungen aus guten Modellprojekten und Strukturen bekannt machen. Das sind für andere Regionen wichtige Informationen für die Weiterentwicklung ihrer eigenen Beratungsstrukturen. Denn gute Beratung kann immer nur vor Ort wachsen. Da, wo die Berater die Angebote vor Ort kennen. Da, wo die Angebote vernetzt sind. Und das heißt ganz oft auch: da, wo die Kommunen mitziehen.

Ein wichtiges Thema ist für mich außerdem die im Koalitionsvertrag versprochene Lohnersatzleistung für pflegebedingte Auszeiten. Viele können es sich schlicht nicht leisten, ihre Angehörigen zu pflegen, weil sie nicht auf ihr Gehalt verzichten können. Auch nicht teilweise. Da müssen wir ansetzen.

Und ich habe es vorhin schon gesagt: wir brauchen ein bunteres Angebot an Entlastungsleistungen: individuellere und flexiblere Betreuungs- und Entlastungsangebote, innovative quartiersnahe Wohnformen. Angebote, die ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen, statt sich dem System anzupassen.

Hier müssen wir die Sektorengrenzen aufweichen, den Kommunen mehr Verantwortung geben und nicht zuletzt bei den Pflegeleistungen ein einfaches Budget ermöglichen, mit dem diese Leistungen dann auch finanziert werden können.

Punkt drei: Damit es ein gutes Leben mit Pflegebedürftigkeit gibt, brauchen wir insgesamt mehr Bewusstsein für die Pflege. Wir können alle von heute auf morgen pflegebedürftig werden. Trotzdem ist Pflege immer noch ein Thema, um das wir uns nicht kümmern. Das muss sich ändern.

Das Thema geht uns alle an. Deshalb will ich dazu beitragen, dass sich die Menschen mit der Pflege auseinandersetzen, bevor sie pflegebedürftig werden. Nur so können wir die Pflege in die Mitte der Gesellschaft bringen.

Denn das ist für mich klar: Pflegebedürftige haben ein Recht auf gesellschaftliche Teilhabe. Und das heißt zum Beispiel auch, dass Pflegeeinrichtungen nicht an den Rand von Industriegebieten gehören, sondern mitten in die Städte und Wohngebiete! Um die Pflege in die Mitte der Gesellschaft zu bringen, muss man aber natürlich auch in der Gesellschaft ansetzen, am besten in der Jugend.

Mit einer längerfristigen Perspektive will ich deshalb auch die Freiwilligendienste stärken. Ich möchte junge Menschen für Pflege Themen und für den Umgang mit Pflegebedürftigkeit und Hilfsbedürftigkeit sensibilisieren. Pflege hat nicht nur mit Körperflüssigkeiten zu tun, sondern vor allen Dingen mit Leben! Wer das nicht mit eigenen Augen erlebt, kann das aber oft nicht nachempfinden. Deshalb will ich die Pflege stärker in den Freiwilligendiensten verankern, zum Beispiel durch Anreize oder Praktika im Rahmen der Schule.

Und da schließt sich der Kreis. Denn das wird auch einen Beitrag dazu leisten, jungen Menschen den Pflegeberuf als möglichen Weg zu zeigen und damit den dringend notwendigen Nachwuchs für die Pflege zu gewinnen.

Kontakt und Information

Bernd Kronauer | Leiter der Geschäftsstelle der Bevollmächtigten der Bundesregierung für Pflege | 030-18 441-4593 | bernd.kronauer@bmg.bund.de



Tabus offen ansprechen

Die Vinzentinerinnen aus Köln haben die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) als festen Bestandteil in die Organisationsstrukturen eingebunden. Dieses Engagement wird mit einem der drei BGF-Hauptpreise bedacht.

Im Mittelpunkt des im Jahr 2016 bei den Vinzentinerinnen GmbH gestarteten und bis 2030 angelegten Prozesses stehe der Gedanke, dass eine gesunde Arbeitsorganisation auch den Heimbewohnerinnen und -bewohnern diene, erklärt Maria Erdmann. Die für die Qualität der Betreuung und Pflege verantwortliche Beauftragte des Unternehmens stellt heraus, dass nur gesunde und zufriedene Beschäftigte dauerhaft leistungsfähig und motiviert sind. „Unter dem Motto ‚Wir sind niemals am Ziel, sondern immer auf dem Weg‘ wird deutlich, dass die Betriebliche Gesundheitsförderung der Vinzentinerinnen nicht als ein zeitlich begrenztes Projekt betrachtet werden kann.“

Positive Fehlerkultur bei Konflikten

Zum Unternehmen gehören unter anderem vier stationäre und zwei teilstationäre Pflegeeinrichtungen. In der Altenpflege sind viele Menschen mit Demenz zu versorgen, was für die Pflegekräfte eine intensive individuelle Betreuung und eine hohe psychische Belastung bedeutet. „Viele von ihnen machen Gewalterfahrungen“, erzählt Stephanie Schuster, Geschäftsführerin bei den Vinzentinerinnen. „Im Rahmen des Projektes ist es gelungen, die Gewaltprävention und die frühzeitige Deeskalation von kritischen Situationen durch offene Kommunikation und eine offene Fehlerkultur voranzubringen“, so Schuster. Dazu beigetragen haben Maßnahmen wie Fortbildungen, Gesprächskreise, Arbeitsunfähigkeitsanalysen, Mitarbeiter- und Bewohnerbefragungen oder Beschwerdeauswertungen. Der Erfolg lässt sich unter anderem an der Fehlzeitenquote messen. Sie ist Anfang 2020 trotz der Pandemielage auf sechs Prozent gefallen.

Mehr Informationen: [vinzentinerinnen.de](https://www.vinzentinerinnen.de)



”

Was ich am Konzept der Vinzentinerinnen besonders hervorheben möchte und weshalb sie diese Auszeichnung verdienen, ist, dass diese große Einrichtung einen klaren Fokus hat: die Gesundheit der Beschäftigten ganz eng mit der Gesundheit der Bewohnerinnen und Bewohner in der stationären Pflege verknüpfen.

“

Claudia Moll,
Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung



Joker bei der Dienstplanung

Auch kleinere Pflegeeinrichtungen können eine systematische Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) etablieren. Wie das geht, zeigt das Beispiel der Seniorenresidenz Kirchheimbolanden – eine der diesjährigen BGF-Hauptpreisträgerinnen.

Die Seniorenresidenz liegt idyllisch am Schlossgarten der Stadt Kirchheimbolanden in Rheinland-Pfalz. Wo früher Fürsten lebten, bietet die Einrichtung heute 150 Wohn- und Pflegeplätze – ein guter Ort, um den Lebensabend zu verbringen. Für die Beschäftigten dagegen war die Arbeit bis vor ein paar Jahren durch eine wenig verlässliche Dienstplanung geprägt. Bei kurzfristigen Ausfällen mussten Pflegekräfte oft aus ihrer Freizeit geholt werden. „Das Einspringen wurde in der Folge überbeansprucht und hat zu Unzufriedenheit und Demotivation geführt“, berichtet Sabine Schmitt, Leiterin der Personalentwicklung beim Träger der Einrichtung, dem Evangelischen Diakoniewerk Zoar.

Gut vorbereitet auf Personalausfälle

2016 hat die Seniorenresidenz deshalb das Projekt „Gemeinsam viel bewegen“ gestartet. Am Anfang stand eine ausführliche Analyse mit Befragungen und Interviews sowie Workshops zum Thema Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz – bis heute einem der Schwerpunkte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Die AOK Rheinland-Pfalz/Saarland unterstützt das Projekt. Mit einem fundierten Konzept für ein sogenanntes Ausfallmanagement gelingt es der Pflegeeinrichtung heute, die Dienstplanung verlässlicher zu organisieren. Das Einspringen ist zwar weiterhin nötig. Heute werden für kurzfristige Personalausfälle aber Pflegekräfte als „Joker“ und damit als Reserve eingeplant. Eine weitere BGM-Maßnahme haben die Beschäftigten selbst vorgeschlagen. Um gegen körperliche Verspannungen vorzugehen, können sich Pflegekräfte am Arbeitsplatz durch geschulte Kolleginnen mit Kinesio-Tapes (elastische Klebebänder) behandeln lassen.



”

Die Seniorenresidenz Kirchheimbolanden zeigt beispielhaft, wie auch kleine Pflegeeinrichtungen viel für die Gesundheit der Pflegekräfte tun und mit ausgeklügelten Konzepten für die Dienstplanung spürbar die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigern können.

“

Christine Vogler,
Präsidentin des Deutschen Pflegerates

Mehr Informationen: [zoar.de](https://www.zoar.de)



Beginn einer neuen Führungskultur

Hoher Krankenstand, unzählige Überstunden und Kündigungen: Die Greizer Senioren- und Pflegeheim gGmbH musste viele Probleme anpacken, um das Unternehmen auf erfolgreichen Kurs zu bringen. Ihr ganzheitlicher Ansatz hat einen BGF-Hauptpreis erhalten.

Wenige Monate nachdem Ina Wasilkowski 2018 ihre Stelle als Geschäftsführerin der Greizer Senioren- und Pflegeheim gGmbH angetreten hatte, rief sie beim gemeinnützigen Träger für zwei Pflegeheime und weitere Sozialeinrichtungen der Stadt Greiz im Südosten Thüringens einen umfassenden Prozess des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ins Leben. Noch bis 2023 läuft das BGM-Projekt „Gesundes Unternehmen, gesunde Mitarbeiter“ mit Unterstützung der AOK PLUS. Gestartet ist das Vorhaben Ende 2018 mit einem Change-Prozess auf Leitungsebene, der das Ende einer überkommenen Führungskultur einläuten sollte.

Mitbestimmung als Erfolgsrezept

Ein Meilenstein ist die Entwicklung einer verbindlichen Arbeitsordnung für alle Beschäftigten, die Basis für das heute gelebte, respektvolle und gerechte Miteinander ist. Das beginnt bei verbindlicher Urlaubsplanung und geht bis zum fairen Umgang mit Raucherpausen. Die Beschäftigten sind in die Umsetzung des Prozesses eingebunden. In Teammeetings sprechen sie offen über die Veränderungen. Über die Ideen-Boxen können alle jederzeit und auch anonym Impulse geben. Zum BGM-Projekt gehört neben klassischen Maßnahmen wie internen Sport- und Präventionsangeboten auch eine externe Ausbildungs- und Werbekampagne. 2021 begrüßte das Unternehmen zwölf neue Pflegeauszubildende – so viel wie noch nie. Damit sie motiviert bleiben und fachlich auf hohem Niveau ausgebildet werden, wurde die Stelle einer zentralen Praxisanleiterin geschaffen.



”

Das Projekt der Greizer Senioren- und Pflegeheim GmbH besticht durch seine nachhaltigen Strukturen und Prozesse. Besonders wichtig bei diesem umfangreichen BGM- und Change-Projekt ist, dass die Mitarbeitenden direkt von der Maßnahmenplanung bis zur Umsetzung eingebunden sind.

Antje Ducki,
Professorin für Arbeits- und
Organisationspsychologie
an der Berliner Hochschule für Technik

“

Mehr Informationen: greizer-pflegeheime.de



Arbeiten nach der inneren Uhr

Die Klinik Wartenberg erhält im Rahmen des AOK-Wettbewerbs eine Sonderauszeichnung für eine besonders innovative Studie. In dieser geht es darum, die Schlaftypen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienstplanung zu berücksichtigen.

Dass die Leistungsfähigkeit eines Menschen vom Tagesrhythmus abhängt, ist keine neue Erkenntnis. Dass Arbeitgeber wie die Klinik Wartenberg in Bayern genau untersuchen, welche Chronotypen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, ist dagegen eine Besonderheit. „Die Auszeichnung, gemeinsam mit der erfolgreichen Re-Zertifizierung als ‚Gesundes Unternehmen‘, zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind, die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und uns als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren“, so Pflegedienstleiter Norman Daßler, der gemeinsam mit Christian Walther für das Betriebliche Gesundheitsmanagement im Haus verantwortlich ist.

Augenmerk auf Lerchen und Eulen

An der Studie nahmen 128 Beschäftigte aus dem Pflegebereich teil. Herausragendes Ergebnis: Nur noch 15 Prozent der Befragten berichteten nach Ablauf der Studie über eine schlechte bis sehr schlechte Schlafqualität.

Zu Beginn waren es 35 Prozent. Und: Bei allen Krankheiten wie zum Beispiel Rückenschmerzen konnte eine deutliche Reduzierung festgestellt werden, was auch Einfluss auf den Krankenstand hat. Die Wissenschaft sagt, dass Menschen unterschiedliche innere Uhren haben, die im Extremfall sechs bis acht Stunden voneinander abweichen. Das moderne Leben diktiert entgegen der menschlichen Evolution allerdings eine eher einheitliche Zeit. Dabei habe es einen enormen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit, ob Beschäftigte ein Früh- oder Spättyp sind. Arbeitgeber täten gut daran, hierauf mehr Augenmerk zu legen.



”

Das Projekt der Klinik Wartenberg zeigt eindrucksvoll die positiven Auswirkungen auf, die erzielt werden können, wenn Schichtarbeit mehr im Einklang mit der inneren Uhr der Pflegekräfte organisiert wird. Wichtiger Faktor für den Erfolg ist die enge Zusammenarbeit von Arbeitgeberin, Sozialversicherungsträgerinnen und wissenschaftlichen Einrichtungen sowie betrieblichen Mitbestimmungsgremien.

“

Knut Lambertin,
Aufsichtsratsvorsitzender
des AOK-Bundesverbandes

Mehr Informationen: [klinik-wartenberg.de](https://www.klinik-wartenberg.de)



Das „Behüterli“ der Barmherzigen Brüder

Die Barmherzigen Brüder Rilchingen haben die Suchtprävention zum Schwerpunkt bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) gemacht. Dafür hat das Unternehmen einen BGF-Sonderpreis erhalten.

„Entsprechend der Tradition und der christlichen Werte der Barmherzigen Brüder Rilchingen nehmen wir uns dem Gesundheitsthema der Suchtprävention am Arbeitsplatz an“, sagt Hausoberer/Heimleiter Alfred Klopries. Dabei gehe es nicht um Ausgrenzung von Menschen mit einer Suchtproblematik, sondern um Hilfsangebote, Beratung, Fürsorge und Integration. „Sucht ist in vielen Firmen auch heute immer noch ein Tabu-Thema“, sagt Suchtberater Harald F. Gregorius. „Viele Vorgesetzte und Kollegen vermeiden meist die frühzeitige Ansprache von Auffälligkeiten, wie zum Beispiel einer Alkoholfahne.“ Seit 2018 ist das bei den Barmherzigen Brüdern Rilchingen anders. Gregorius betreut die Pflegeeinrichtung als betrieblicher Sozialberater.

Offener Umgang mit dem Thema Alkohol

In der Suchtprävention bei den Barmherzigen Brüdern geht es neben Medikamentenmissbrauch vor allem um das Thema Alkohol. Es wurde eine Arbeitsgruppe Suchtprävention ins Leben gerufen. Die Beschäftigten erhalten das Angebot von Beratungen und Schulungen. Der schädigende Konsum von Alkohol wird in der Einrichtung seitdem offensiv und bei allen Gelegenheiten angesprochen, auch bei Anlässen, bei denen diese Genussmittel bisher üblicherweise eine Rolle spielten: So hat die Hausleitung zu Weihnachten alkoholfreien Punsch ausgeschenkt und die BGF-Aktionen in den Mittelpunkt der traditionellen Weihnachtsansprache gerückt. Dabei geht es nicht darum, den Alkohol komplett aus dem Leben zu verbannen, sondern über einen verantwortungsvollen Umgang mit der Alltagsdroge aufzuklären. Mit einer „Behüterli“-Aktion werden etwa die Autofahrer angesprochen. Das „Behüterli“ ist ein Anhänger für den Zündschlüssel, der daran erinnert, den Wagen nach dem ersten Bier besser stehen zu lassen.



”

Betriebliche Gesundheitsförderung hat bei den Barmherzigen Brüdern eine mehr als 15-jährige Tradition. Es ist richtig und wichtig, dass sich Unternehmen auch unbequemen Themen wie Sucht und Alkoholmissbrauch stellen.

Dr. Carola Reimann
Vorstandsvorsitzende des
AOK-Bundesverbandes

“

Mehr Informationen: bb-rilchingen.de