

Betriebliche Gesundheitsförderung für Pflegekräfte & Pflegebedürftige

Bedarf / Ausgangslage

Beschäftigte in der Pflege stehen unter großen Belastungen: Häufige Konfrontation mit Schmerz, Leid und Tod, Gefühle von Überforderung aber auch Schichtdienst und Teamprobleme führen immer häufiger zu erschöpften Bewältigungsfähigkeiten oder Burnout-Symptomatik. Steigende Ausfallzahlen durch psychische Störungen sind erkennbar und kaum eine Berufsgruppe unterliegt einer höheren Abwanderungsrate in andere Jobs. Umso wichtiger ist es, Gesundheitsförderung und Prävention für die Beschäftigten in der Pflege anzubieten, damit sie gesund bleiben und gut und lange in diesem wichtigen Beruf aktiv sein können.

Dabei ist vor allem die proaktive Unterstützung von psychischer Stärke, von Resilienz, und das Herausarbeiten von Ressourcen durch Informationen, Weiterbildung und Tipps für Strategien zur Überwindung von Belastungen ein Schlüsselfaktor, um im Pflegeberuf psychische Stressbelastung zu verhindern. Das übergeordnete Ziel solcher Projekte im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Pflege ist dabei häufig, die Gesundheitskompetenzen im gesamten Unternehmen zu erweitern und das Wohlbefinden und die Motivation zu steigern. Zufriedene, gesunde und gestärkte Mitarbeitende in der Pflege haben eine große Auswirkung auf die pflegerische Versorgung und den Umgang mit den Pflegebedürftigen. Durch diese enge „Zusammenarbeit“ und der dabei bestehenden Wechselwirkung zwischen Pflegekraft und Pflegebedürftigen, erscheint es deshalb auch sinnvoll, Maßnahmen der Prävention für Pflegebedürftige in der stationären Pflege mit Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung nach § 20b SGB V in der Pflegeeinrichtung zu verbinden, um eine nachhaltige Wirkung zu erreichen.

Inhaltlicher Fokus

Der inhaltliche Fokus des vorliegenden Konzeptes basiert auf der psychosozialen Gesundheitsförderung in der Pflege und stellt dabei unter anderem folgende Fragen und Themen in den Fokus:

- ▶ Wie lässt sich der psychische Gesundheitszustand von Pflegebedürftigen, die in einer stationären Pflegeeinrichtung untergebracht sind, verbessern?
- ▶ Inwiefern können und müssen die individuellen kognitiven und emotionalen Kompetenzen der Pflegebedürftigen in den Angeboten berücksichtigt werden?
- ▶ Welche Techniken und Ansätze können zur Selbststärkung für die Pflegekräfte helfen?
- ▶ Wie können Pflegekräfte und Pflegebedürftige gesundheitsgerecht miteinander umgehen?
- ▶ Was ist in der Kommunikation auf beiden Seiten zu beachten?
- ▶ Wie werden Angehörige mit in die Angebote, Fortbildungen und Techniken einbezogen?

Projekttablauf

Vorbereitungsphase

- ▶ Analyse der Bedarfe und Bedürfnisse der pflegebedürftigen Menschen
- ▶ Analyse der Bedarfe und Bedürfnisse der Mitarbeitenden in der Pflege
- ▶ Bereitschaft und Unterstützung für das Projekt mit der Leitungsebene klären sowie Bildung eines Steuerungsgremiums
- ▶ Information von Beschäftigten im Rahmen von einer kurzen Kick-Off/Info Veranstaltung
- ▶ Aufklärung in Form eines Informationsschreibens für die teilnehmenden Pflegebedürftigen (sowie für deren Angehörigen und/oder gesetzlichen Betreuern)
- ▶ Schriftliche Zustimmung der teilnehmenden Pflegebedürftigen (bzw. Durch deren Angehörigen und/oder gesetzlichen Betreuern) zur Teilnahme an dem Projekt
- ▶ Ausarbeitung eines Detail- bzw. Ablaufplans auf Grundlage der Analyse
- ▶ Definition der Zielsetzung des gesamten Projektes und für die jeweiligen Maßnahmen
- ▶ Klärung organisatorischer Rahmenbedingungen (Raum, Termin, Teilnehmende)

Durchführungsphase

- ▶ Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen

Nachbereitungsphase

- ▶ Evaluation der einzelnen Maßnahmen
- ▶ Abgleich der gesetzten Ziele und der Ergebnisse des Projektes
- ▶ Erstellung eines übergeordneten Ergebnisberichts erstellt
- ▶ Reflexion des Projekt sowie Erfassung von eventuelle noch offene Themenfelder/Bedarfe
- ▶ Sicherung der Nachhaltigkeit

1) ANGEBOTE FÜR PFLEGEBEDÜRFTIGE

Pflegebedürftige in stationären Pflegeeinrichtungen sind in ihrer körperlichen und psychischen Verfassung sehr unterschiedlich und somit ist es wichtig, die Angebote im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung auf die speziellen Bedürfnisse sowie auf die kognitive und emotionale Verfassung der Pflegebedürftigen anzupassen. Zur spezifischen und zielgruppengerechten betrieblichen Gesundheitsförderung für die Pflegebedürftigen unterscheiden wir deshalb im stationären Pflegesetting vier Gruppen. Damit wollen wir unser Angebot strukturieren aber keinesfalls Pflegebedürftige in Schubladen zwingen.

1.1 Gruppe *Demente Pflegebedürftige*

Hintergrund: In der Arbeit mit dementen Pflegebedürftigen können niederschwellige Angebote dazu verhelfen, das allgemeine Wohlbefinden der Pflegebedürftigen zu fördern. Die langsam sich verschlechternden kognitiven Fähigkeiten führen immer wieder zu Ängsten, Unsicherheit und Anspannung. Wenn keine individuelle aber zielgerichtete Entlastung möglich wird, können behandlungsbedürftige Symptome mit allen damit verbundenen Problemen entstehen. Wichtig ist es dabei, immer die passenden individuellen Reize, die noch lange aber individuell verschieden abrufbar sind, zu treffen und zu aktivieren.

Ziel: Verbesserung der psychischen Gesundheit (Wohlbefinden) der Pflegebedürftigen, Bewusstsein für die Möglichkeiten der Aktivierung bei den Pflegekräften und Angehörigen fördern

Inhalte:

- ▶ Was kann ich tun, um das psychische Wohlbefinden der Pflegebedürftigen zu verbessern? Wie kann das nachhaltig gelingen? Welche Möglichkeiten habe ich konkret?
- ▶ Aktives gemeinsames Arbeiten mit biographisch sensorischen Reizen (Hören, Schmecken, Sehen, kleine Handarbeiten u.ä.)

Methode: Fortbildung mit Pflegekräften, Bewohnern und Coaches von coachforcare inkl. Vor-Ort-Durchführung und Übung (4 Termine à 45 Minuten)

1.2 Gruppe *Nicht-demente Pflegebedürftig mit Schwierigkeiten im Umgang mit der Situation*

Hintergrund: Pflegebedürftige dieser Gruppe sind nicht unbedingt gerne in einer Pflegeeinrichtung. In ihnen herrschen ganz unterschiedliche Gefühle vor, wie etwa das Empfinden „zurückgestoßen“ zu sein, das „Ende“ des Lebens zu sehen. Der Schritt des Umzugs in die Pflegeeinrichtung wird als Rückschlag interpretiert. Auch eine mögliche fehlende räumliche Nähe zu Angehörigen kann die Gefühlslage verschlechtern. Die Pflegebedürftigen in dieser Gruppe sind kognitiv noch in der Lage Informationen aufzunehmen, die Verarbeitung ist aber im Rahmen des Umzugs in die Einrichtung eingeschränkt.

Ziel: Verminderung der Gefahr, dass eine behandlungsbedürftige Depression auftritt, Verbesserung der psychischen Gesundheit (Wohlbefinden) der Pflegebedürftigen

Inhalte:

- ▶ „Ankommen“- Konzept“: Fokus auf persönlichen Umgang mit der Situation mit inhaltlichen Angebote im Bereich der emotionalen Verarbeitung
- ▶ Erhebung der Belastungsmerkmale, Vermittlung von Techniken für einen besseren Umgang

Methode: Fortbildung mit Pflegebedürftigen (3 Termine à 90 Minuten)

1.3 Gruppe Nicht-demente Pflegebedürftige (auch mit geringen kognitiven Einschränkungen)

Hintergrund: Pflegebedürftige in dieser Gruppe haben sich (aus diversen Gründen, wie bessere Versorgung und Komfortsituation) häufig bewusst für den Einzug in eine Pflegeeinrichtung entschieden. Sie nehmen generell gerne an Angeboten in der Pflegeeinrichtung teil und sind kognitiv in der Lage, Inhalte zu verarbeiten, zu reflektieren. Der Ansatzpunkt in der präventiven Arbeit mit dieser Gruppe liegt in der positiven Stimulation der Pflegebedürftigen. Wichtig ist es dabei, ausreichend zu fordern (gegen das „Langeweile-Syndrom“), aber eine Überforderung zu vermeiden.

Ziel: Vermitteln von Techniken und Ansätzen zur Selbststärkung für die Bewohner, Bewusstsein für die Möglichkeiten der Aktivierung bei den Pflegekräften fördern .

Inhalte:

- ▶ Fortbildungsangebote, deren Inhalte den Pflegebedürftigen Abwechslung im Alltag bringen

Methode: Fortbildung mit Pflegebedürftigen (3 Termine à 90 Minuten)

1.4 Gruppe Pflegebedürftige mit vorbestehenden psychischen Erkrankungen

Hintergrund: In einigen Pflegeeinrichtungen gibt es auch immer wieder Pflegebedürftige mit psychischen Erkrankungen (z.B. Persönlichkeitsstörungen, Suchterkrankungen), die sowohl das Wohlbefinden des Betroffenen mindern als auch in der gesamten Pflegeeinrichtung für Unruhe, Störungen und Konflikte sorgen. Auch die Beziehung zu den Angehörigen kann deshalb oft schwierig sein. Die Pflegebedürftigen in dieser Gruppe sind behandlungsbedürftig und somit im Feld der Prävention schwierig zu fassen.

Ziel: Pflegekräfte im Umgang mit schwierigen Bewohnern unterstützen, Handlungsstrategien und Techniken vermitteln.

Inhalte:

- ▶ Konkrete Hinweise, die dabei helfen, das Verhalten der Patienten und deren Angehörigen richtig zu interpretieren
- ▶ Einblick in Strategien, die dabei helfen, konfliktreiche Situationen zu entschärfen und die Emotionen hinter dem Inhalt in der Kommunikation zu verstehen
- ▶ Kommunikationstechniken zum Erzeugen einer freundlichen, patientenorientierten Gesprächsatmosphäre
- ▶ Praxistransfer: Das erlernte Wissen wird an echten Fallbeispielen und mithilfe von Rollenspielen aus dem Berufsalltag in der Pflege im Umgang mit Patienten und Angehörigen angewendet

Methode: Fortbildung für Pflegekräfte (2 Termine à 180 Minuten)

2) ANGEBOTE FÜR PFLEGEKRÄFTE

Um die Arbeitskraft von Mitarbeitenden und Leitungskräften in der Pflege nachhaltig zu stärken und zu schützen, kombinieren wir zeitgemäße Coaching-Techniken und therapeutische Ansätze zu qualitativ hochwertigen Maßnahmen der Prävention – sowohl individuell (Verhaltensebene) als auch organisationsbezogen (Verhältnisebene). Unsere Arbeit durchläuft in der Regel vier Phasen (Analyse, Planung, Durchführung, Evaluation) und orientiert sich am Leitfaden Prävention nach §20b SGB V mit dem Ziel die Ressourcen von Beschäftigten zu stärken.

2.1 Kommunikation in der Pflege

Hintergrund: Kommunikation stellt eine Schlüsselfunktion im Pflegeberufsalltag dar. Ob Kommunikation im Team, mit der Leitung, mit Patienten, Bewohnern und Angehörigen - eine gute und gelungene Kommunikation ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Störungen im Kommunikationsablauf wirken sich meist negativ auf die Arbeitsatmosphäre, die Arbeitsqualität und auf die Gesundheit aller aus. Destruktivem Kommunikationsverhalten, Missverständnissen und dadurch entstehenden Teufelskreisläufen können durch theoretisches Wissen und Übungen zu einer empathischen, wertschätzenden und bedürfnisorientierten Kommunikation vorgebeugt werden.

Ziel: Verbesserung der Kommunikationskompetenzen, Verminderung von Konflikten durch misslingende Kommunikation

Inhalte:

- ▶ Allgemeine Wissensvermittlung zum Thema Kommunikation
- ▶ Betrachtung zentraler Kommunikationsbausteine in der Pflege (praxisnahe Übungen und Rollenspiele)
- ▶ Erlernen effektiver Gesprächstechniken für produktive Zusammenarbeit und konstruktiven Austausch von Informationen zur Abstimmung und Entscheidungsfindung (Arbeit mit Fallbeispielen)

Methode: Fortbildung mit Pflegekräften (1 Termin à 180 Minuten)

2.2 Selbstfürsorge in der Pflege

Hintergrund: Unsere Gesellschaft ist von Leistungsdruck und Anforderungen geprägt und es bleibt immer weniger Zeit für einen selbst. Für Pflegekräfte gilt das ganz besonders – erst werden die Patienten/Bewohner versorgt - dann man selbst. Dabei ist Selbstfürsorge in der Pflege enorm wichtig. Nur wer mit sich selbst fürsorglich umgeht, kann seine Fürsorge auch anderen Menschen zukommen lassen.

Ziel: Stärkung der eigenen Selbstfürsorge-Pflicht der TeilnehmerInnen

Inhalte:

- ▶ Allgemeine Wissensvermittlung zum Thema Selbstfürsorge
- ▶ Reflexion der eigenen Selbstfürsorge im IST-Zustand
- ▶ Zugang zu persönlichen Eigenschaften, Werten und Ressourcen

Methode: Fortbildung mit Pflegekräften (1 Termin à 180 Minuten)

2.3 Achtsamkeit in der Pflege

Hintergrund: Die positiven Auswirkungen von achtsamkeitsbasierten Verfahren auf die psychische und körperliche Gesundheit sind in den letzten Jahren in zahlreichen Studien nachgewiesen worden. Achtsamkeit hilft dabei nicht nur als Intervention, wenn bereits Erkrankungen ausgebrochen sind. Eine achtsame Haltung im Alltag hilft die Warnsignale des Körpers und der Psyche früher wahrzunehmen und kann so ein rechtzeitiges „gegensteuern“ ermöglichen.

Ziel: Entwicklung eines gesundheitspsychologischen Bausteins, um die Belastungen von Pflegekräften zu reduzieren, Empathie und bewusste Wahrnehmung fördern

Inhalte:

- ▶ Theoretisches Wissen (7 Säulen der Achtsamkeit)
- ▶ Identifikation stressgeladener Situationen
- ▶ Erlernen achtsamkeitsbasierte Techniken zum Umgang mit auftretenden Emotionen

Methode: Fortbildung mit Pflegekräften (2 Termine à 90 Minuten)

2.4 Stressmanagement in der Pflege

Hintergrund: Die erhöhte Arbeitsbelastung hervorgerufen durch Zeitdruck, Schichtarbeit, Emotionsarbeit mit Patienten und Angehörigen sowie organisatorische Probleme, nimmt vor allem in Pflegeberufen stetig zu. Im Berufsalltag der Pflege sind Mitarbeiter mit zahlreichen Stressauslösern konfrontiert. Stress ist individuell und kann sich bei jedem anders bemerkbar machen. Ein gutes Stressmanagement ist nötig, um den steigenden Anforderungen in der Pflege gewachsen zu sein.

Ziel: Vermittlung der Grundlagen für eine bessere Stressbewältigung, um langfristig die Gesundheit zu schützen und zu stärken

Inhalte:

- ▶ Allgemeine Wissensvermittlung der wichtigsten Grundlagen über Stress
- ▶ Identifizierung und Reflexion eigener Stressoren im Berufsalltag
- ▶ Analyse der eigenen Ressourcen
- ▶ Praktische Anleitungen für einen gesunden Umgang mit alltäglichen Stresssituationen

Methode: Fortbildung mit Pflegekräften (1 Termin à 180 Minuten)

2.5 Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit

Hintergrund: Voraussetzung dafür, dass Mitarbeiter ihre Motivation in der Pflege aufrechterhalten können und ihre Arbeitsplatzzufriedenheit steigern, ist die Beschäftigung mit den eigenen Bedürfnissen und Zielen bei der Arbeit. Dazu gehört auch eine Analyse, ob die aktuellen Wünsche, Bedürfnisse und Ziele im Rahmen der Arbeitsbedingungen erfüllt werden können. Das Setzen und Priorisieren von Teilzielen, um ein größeres Vorhaben zu erreichen und dadurch die eigenen Bedürfnisse zu befriedigen, kann bei der Zielverfolgung und dem Erreichen von Zielen helfen.

Ziel: Erhöhung der Motivation und der Arbeitsplatzzufriedenheit

Inhalte:

- ▶ Identifikation von Faktoren, die zu Motivation und mehr Arbeitsplatzzufriedenheit beitragen
- ▶ Förderung des Verständnisses für die Entstehung von Mitarbeitermotivation
- ▶ Zugang zu den persönlichen und beruflichen Bedürfnissen und Zielen erarbeiten

Methode: Fortbildung mit Pflegekräften (1 Termin à 180 Minuten)

2.6 Teamentwicklung

Hintergrund: Kaum einer kann alles alleine schaffen – gerade im Pflegeberufsalltag und den damit einhergehenden Belastungen ist das Gefühl des gemeinsamen Erlebens, Bearbeitens, Überstehens wichtig. Die Erfahrung, dass Belastungen im Team leichter zu tragen sind, und dass Krisen, die im Pflege team auftreten, schnell und sinnvoll entlastet werden können, ist ein wichtiges Präventionselement. Auch Unstimmigkeiten auf der Kommunikations- und Interaktionsebene sind häufige Herausforderungen und Probleme im Pflege team. Deshalb ist Teamentwicklung in der Pflege so wichtig.

Ziel: Aufbau eines gesundheitsgerechten Miteinander im Pflege team

Inhalte:

- ▶ Reflexion und Visualisierung sozialer Beziehungen im Pflege team
- ▶ Klärung einzelner Konflikte
- ▶ Die Inhalte richten sich jeweils nach den Bedürfnissen, Problemen und Herausforderungen im Team

Methode: Fortbildung mit Pflegekräften (5 Termine à 90 Minuten)

2.7 Gesunde Führung

Hintergrund: Durch den zunehmenden Anstieg von psychischen Krankheiten sind Organisationen gefordert, die Gesundheit der Mitarbeitenden zukünftig zu schützen und zu stärken. In diesem Zusammenhang wird vermehrt die Rolle der Führungskraft diskutiert. Führungskräfte sind nicht nur für ihre eigene Gesundheit verantwortlich, sondern tragen auch im Sinne der Fürsorgepflicht für die Gesundheit der Mitarbeitenden eine Verantwortung. So bestimmt die Pflegeleitung unter anderem wie die Arbeitsbedingungen gestaltet werden, welche Gesundheitsfördernde Maßnahmen in der Pflege umgesetzt werden und fungieren darüber hinaus auch als Vorbild für die Mitarbeitenden hinsichtlich des eigenen Gesundheitsverhaltens. Führung in der Pflege ist damit auch für die Gesundheit der Mitarbeitenden von wesentlicher Bedeutung.

Ziel: Verdeutlichung der Zusammenhänge zwischen Führungsverhalten, Anwesenheit und Gesundheit der Mitarbeiter sowie die Rolle der Pflegeleitung im gesamten BGM Prozess

Inhalte:

- ▶ Informationen darüber, welchen Einfluss Leitung auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden hat und wie wichtig dabei auch die eigene Gesundheit ist
- ▶ Praktische Anleitungen für eine gesunde Selbstführung
- ▶ Theoretische Grundlagen und praktische Tools über die Dimensionen gesunder Führung in der Pflege (z.B. Gesprächsführung, Wertschätzung, Transparenz und Offenheit)

Methode: Fortbildung für Leitungskräfte (2 Termine à 180 Minuten)

Über coachforcare

Mit coachforcare haben die trivention GmbH und das Neuropsychiatrische Zentrum Hamburg ein speziell auf die Bedürfnisse von MitarbeiterInnen in der Pflege abgestimmtes Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung geschaffen, das Präsenzworkshops mit digitalen Online Trainings und mobilen Apps zu einer umfassenden, zielgerichteten Prävention auf der Verhaltens- und der Verhältnissebene verbindet. Dabei ist es unser Ziel, dass Pflegekräfte gesund und gestärkt ihre bestmögliche Leistung erbringen können.

Ihre Ansprechpartnerin

Saskia Blömeke, M.Sc. Psych. – Projektleitung

TEL 040 - 637 488 02

MAIL s.bloemeke@coachforcare.de

www.coachforcare.de