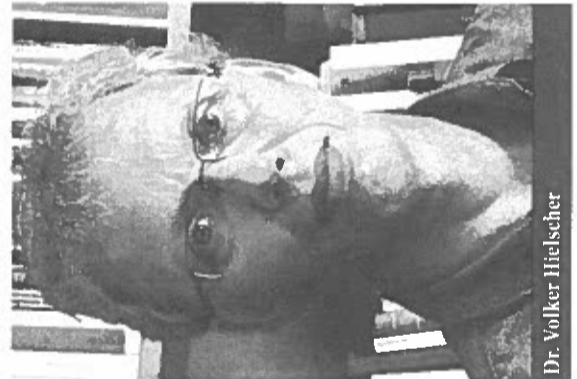


Woran hapert's bei der betrieblichen Gesundheitsförderung?

Warum sieht die Praxis der Gesundheitsförderung trotz vieler Handlungskonzepte recht trostlos aus? Dieser Frage geht eine Studie des Iso-Instituts in Saarbrücken am Beispiel von Kliniken und Pflegeeinrichtungen nach.

Dr. Volker Hielscher, Dr. Sabine Kirchen-Peters, Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft, Saarbrücken



Dr. Volker Hielscher, Dr. Sabine Kirchen-Peters, Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft, Saarbrücken



Dr. Sabine Kirchen-Peters

während jüngere sensibler mit ihren Ressourcen umzugehen scheinen. Darüber hinaus sehen die Experten in ungesunden Lebensstilfaktoren eine besondere Rolle bei den Beschäftigten im Gesundheitswesen. Als Probleme werden häufig Übergewicht sowie der Griff zu Suchtmitteln bzw. Rauchen geschildert. Nicht nur die arbeitszeitlichen Belastungen spielen eine Rolle, sondern auch die Tatsache, dass meist nur eine Person für eine große Zahl von Patienten zuständig ist. Daneben gilt die mangelnde Verlässlichkeit von Dienstplänen sowohl im Krankenhaus wie auch in der Altenpflege als eine der größten Belastungen. Durch die knappe Personaldecke kommt es immer wieder zu Situationen, in denen Pflegekräfte aus ihrem Dienstfrei gerufen werden müssen.

Zudem wissen Führungskräfte nicht selten zu wenig über die Belastungen der Mitarbeiter, und es gelingt ihnen oft schwer, sie in einer beteiligungsorientierten Weise zu motivieren und einzuhängen. Auch scheinen manche Führungskräfte nur unzureichend über die Zusammenhänge von betrieblicher Gesundheit und über Good-Practice-Ansätze informiert. Hier scheint also auch ein Problem mangelnden Wissens vorzuliegen.

Aus Perspektive von Führungskräften besteht überdies das Risiko, dass die Beschäftigung mit dem Thema „gesundes Arbeiten“ und entsprechende Arbeitsplatzanalysen dazu führen können, dass sie selbst in Kritik geraten oder dass sich der Druck erhöht, Maßnahmen durchzuführen, für die sie selbst keine Zeit oder keine finanziellen Mittel haben.

Subjektive Haltungen
Umsetzungsbarrieren identifiziert werden. Sie lassen sich auf der Ebene professioneller Haltungen des medizinischen und pflegerischen Personals, auf der Ebene der Krankenhausorganisation sowie auf der Ebene der rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen beschreiben.

Betriebliche Organisation
Auf der betrieblichen Ebene ist danach zu fragen, inwiefern überhaupt Präventionsstrategien vorhanden sind, wie die Führungskräfte das Thema „gesundes Arbeiten“ handhaben und welche Akteurskonstellationen die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen vorantreiben. Als eine wichtige Barriere sahen die Experten eine indifferente und gelegentlich negative Haltung der Führungskräfte zur Gesundheitsförderung. Ein wertschätzender Umgang mit den Mitarbeitern gelingt häufig nicht – dies wird insbesondere den Ärzten im Krankenhaus unterstellt. Dabei sehen sich viele Stationsärzte innerhalb der medizinischen Hierarchie selbst unter einem hohen Druck. Überbelastungssituationen trotz eines gesundheitlichen Raumbaus einfach weiter „durchzustehen“. Insgesamt ist die Situation von Personalknappheit

und Arbeitsdruck geprägt. Die Nutzung von Hilfsmitteln oder von Mitteln zum Arbeitsschutz (z. B. für die Hygiene) wird gelegentlich als zusätzliche zeitraubende Belastung wahrgenommen. Pausen können nicht immer eingehalten werden. Als besonderes Problem wird der Nachdienst geschildert. Nicht nur die arbeitszeitlichen Belastungen spielen eine Rolle, sondern auch die Tatsache, dass meist nur eine Person für eine große Zahl von Patienten zuständig ist. Daneben gilt die mangelnde Verlässlichkeit von Dienstplänen sowohl im Krankenhaus wie auch in der Altenpflege als eine der größten Belastungen. Durch die knappe Personaldecke kommt es immer wieder zu Situationen, in denen Pflegekräfte aus ihrem Dienstfrei gerufen werden müssen.

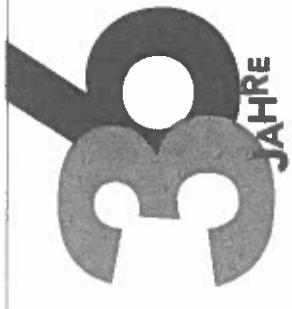
Zudem wissen Führungskräfte nicht selten zu wenig über die Belastungen der Mitarbeiter, und es gelingt ihnen oft schwer, sie in einer beteiligungsorientierten Weise zu motivieren und einzuhängen. Auch scheinen manche Führungskräfte nur unzureichend über die Zusammenhänge von betrieblicher Gesundheit und über Good-Practice-Ansätze informiert. Hier scheint also auch ein Problem mangelnden Wissens vorzuliegen.

Aus Perspektive von Führungskräften besteht überdies das Risiko, dass die Beschäftigung mit dem Thema „gesundes Arbeiten“ und entsprechende Arbeitsplatzanalysen dazu führen können, dass sie selbst in Kritik geraten oder dass sich der Druck erhöht, Maßnahmen durchzuführen, für die sie selbst keine Zeit oder keine finanziellen Mittel haben.

Rahmenbedingungen
Die überbetrieblichen Rahmenbedingungen setzen wichtige fördernde oder hemmende Faktoren für eine gelingende betriebliche Prävention. Als ein zentrales Problem wird die Ressourcenknappheit vieler Kliniken beschrieben. Krankenhäuser sind durch den Gesundheitsmarkt und das DRG-System ohnehin einem verschärften Wettbewerb ausgesetzt. Darüber

hinaus hat aus Sicht der Experten unter anderem der Rückzug der Bundesländer aus der Investitionskostenförderung der Krankenhäuser mittelbar zu einem Stellenabbau in der Pflege geführt. Denn Maßnahmen für Investitionen in die Baustoffsubstanz und zur Gerätetechnik werden nun aus Erlösen finanziert, die die Kliniken erwirtschaften müssen und die nicht für diese Zwecke vorgesehen sind. Diese Mittel fehlen wiederum für Personal. Aus der Verknappung des Personals resultieren vielfach eine zunehmende Verdichung und ein Zeitmangel im Arbeitsalltag. Da der Fokus im DRG-System auf die Erzielung möglichst hoher Erlöse liegt, ist die Auslastung der Infrastruktur von besonderer Priorität. In Folge dessen werden in manchen Kliniken Diagnostik und Behandlungen in Randzeiten verlagert. Dies führt dazu, dass mehr Ärzte und Pflegepersonal auch spätabends eingesetzt werden. Im weiteren Verlauf des Projekts soll anhand von betrieblichen Fallstudien herausgearbeitet werden, wie die beschriebenen Barrieren der betrieblichen Gesundheitsförderung erfolgreich überwunden werden können. Anhand von Beispielen „guter Praxis“ aus dem Klinikalltag soll gezeigt werden, dass es trotz schwieriger Bedingungen gelingen kann, Prävention und Mitarbeitergesundheit in den Mittelpunkt der Arbeitsgestaltung zu rücken.

| www.iso-institut.de |



Management &
Krankenhaus

Gesundheitsaward Nordwest für die „Gesunde Stunde“

B2B- und B2C-Adressen