

Zwischen o.k. und k.o.

Erhalt und Förderung der Arbeits- und
Beschäftigungsfähigkeit von Pflegekräften

Dr. Ulrike Rösler, Fachbereich Transfermanagement

Inhalt

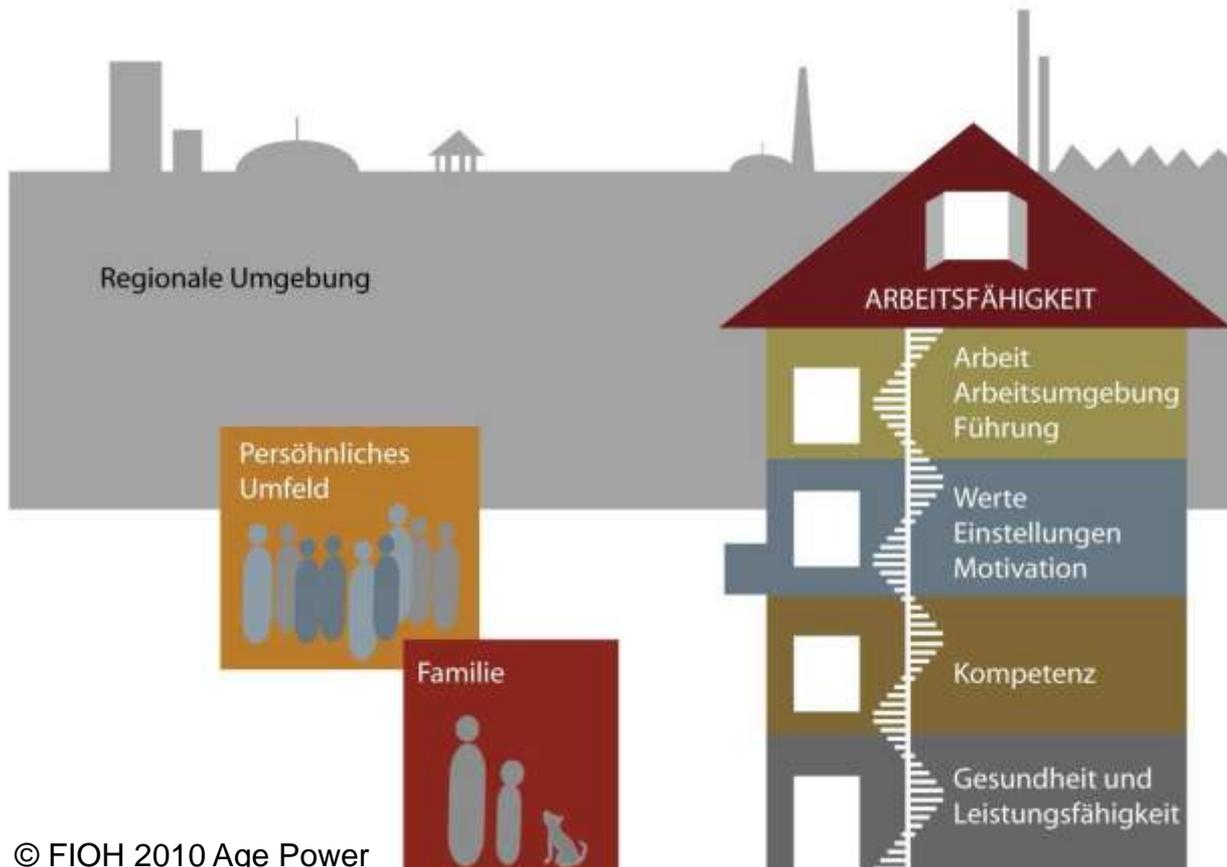
- Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
- Modellprogramm zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen

Inhalt

- Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
- Modellprogramm zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen

Haus der Arbeitsfähigkeit (nach Ilmarinen)

Gesellschaft: Kultur Gesetzgebung Ausbildungspolitik Sozial- und Gesundheitspolitik



© FIOH 2010 Age Power

Haus der Arbeitsfähigkeit (nach Ilmarinen)



o.k. - Arbeitsbedingungen

Pflegearbeit...

- ist von Bedeutung - Sinnhaftigkeit, „Berufung“
- ist komplex und anforderungsreich
- lebt von Teamarbeit - Unterstützung durch Kollegen und Führungskräfte
- lebt vom Dialog / von zwischenmenschlichen Beziehungen
- wird nachgefragt - Handlungsdruck seitens der Arbeitgeber
- ...



o.k. - Beste Arbeitgeber und Initiativen

Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen

- de'ignis-Fachklinik gGmbH, Standort Egenhausen
- Vulpius Klinik GmbH, Standort Bad Rappenau
- Heimbeatmungsservice Brambring Jaschke GmbH

Initiative Neue Qualität der Arbeit & Initiativkreis Gesund Pflegen



Berufsverbände

...

„... Die Wahrheit im Gesundheitswesen sieht völlig anders aus:

Schwestern und Pfleger, die keinen ausreichenden persönlichen Kontakt mehr zu Menschen aufbauen können, weil immer mehr Verwaltung- und pflegefremde Tätigkeiten auf sie abgeschoben werden.

Dazu müssen immer weniger Pflegekräfte immer mehr Patienten in immer kürzerer Zeit „abarbeiten“.

Wer logisch denkt, kommt drauf, dass das nicht gut gehen kann...“

(Zitat Gesundheits- u. Krankenpfleger,

DBfK-Meinungsumfrage 2008/09)

k.o. - Arbeitsbedingungen

- **Arbeitsverdichtung** (Arbeitstempo / Termindruck)
- **Abnahme der patientennahen Tätigkeiten**
- **Heben und Tragen** - Belastungen des Bewegungs- und Stützapparates
- Risiken von **Stich- und Schnittverletzungen**
- klare und kontingente **Rückmeldung** zur Arbeitsleistung und zum Arbeitsverhalten **fehlen** (Wertschätzung)
- **Umgang mit schwierigen und sterbenden Patienten**
- **Schichtarbeit**
- mittlerweile **negatives Image**

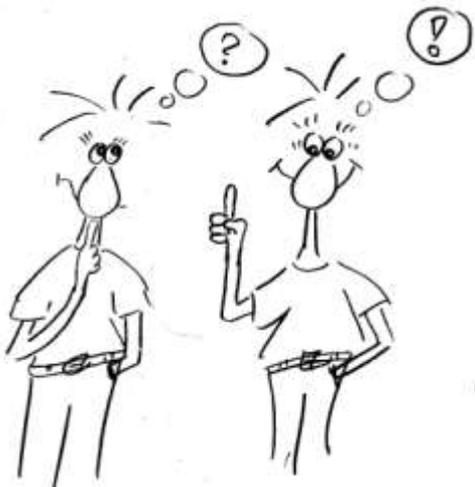
Pflegekräfte im k.o.

Ausstieg und unattraktive Aussichten (DBfK-Meinungsumfrage 2008/09)

- 33% erwägen Berufsaufgabe und den Wechsel in eine andere Tätigkeit mehrmals monatlich bis täglich
- 69% sehen die Attraktivität des Pflegeberufes in den kommenden 10 Jahren drastisch verschlechtert

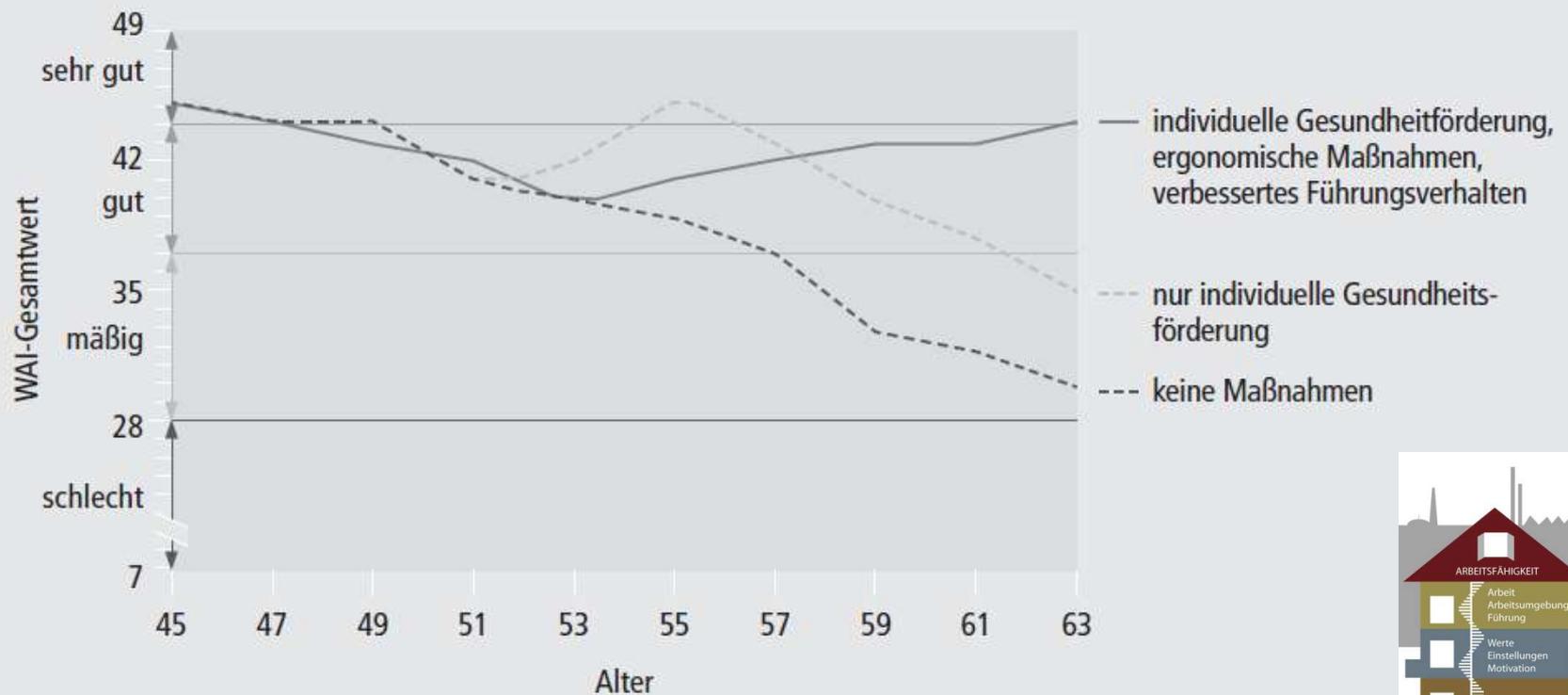
Zwischen k.o. und o.k.

„Bis 67 - ja **das ginge genau dann, wenn die** Arbeitsbedingungen sich ändern würden: Mehr Personal, mehr Wertschätzung, mehr Reflexion, ja, und Zuwendung...“



(Hien, W. (2009). Pflegen bis 67?
Die gesundheitliche Situation älterer
Pflegekräfte, Mabuse-Verlag)

Entwicklung der Arbeitsfähigkeit im späteren Berufsleben (idealtypische Darstellung)



Quelle: Ilmarinen; Darstellung nach Richenhagen 2007



Inhalt

- Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
- Modellprogramm zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen

Modellprogramm zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen

Hintergrund

- Erlass Bundesministerium für Arbeit 1993
- fachliche Begleitung BAuA



Ziele seit 2000

- Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Reduzierung von:
 - arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Erkrankungen
 - Fehlzeiten und krankheitsbedingten Kosten

Förderschwerpunkte seit 2000

- Belastungen des Muskel-Skelett-Systems bei der Arbeit (2007-2010)
- Zeitarbeit – neue Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz (2008-2011)
- **Demografischer Wandel in der Pflege (2009-2012)**
- Arbeitszeitberatung (2009-2012)
- Demografischer Wandel in der Bauwirtschaft (2010-2013)



Ziele des Förderschwerpunkts 2009-I

- **modellhafte Lösungen** zum Erhalt und zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in Pflegeberufen
- **bestehende Ansätze und Konzepte integrieren**
- **ganzheitliches Vorgehen**
- **spezifische Konzepte** für verschiedene Beschäftigtengruppen, Einrichtungsarten/-orte, Organisationsebenen
- **Anreize** zur Stärkung der Selbstverantwortung und Beteiligung von Beschäftigten schaffen
- **Ressourcen stärken**

Die drei Modellvorhaben

**DemOS: Demenz – Organisation –
Selbstpflege**



**demogAP: Demografiefeste
Arbeitsplätze in der Pflege**

demogAP

BidA: Balance in der Altenpflege



Haus der Arbeitsfähigkeit (Ilmarinen)



BAuA

- Dortmund-Berlin-Dresden-Chemnitz -



Vielen Dank !

Pflegekräfte im k.o.

„Viele denken: Vielleicht schaff` ich das bis 60. **Bis 67 kann sich keiner vorstellen.** Alle beginnen von 57, 58 an, an ein privates, persönliches Ausstiegsszenario zu denken. ...“

(Hien, W. (2009). Pflegen bis 67?

Die gesundheitliche Situation älterer

Pflegekräfte, Mabuse-Verlag)