

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Herausforderungen, Chancen und Möglichkeiten

Arbeiten in der Pflege – ein Beruf mit vielen Herausforderungen

TEXT: HANNA-KATHRIN KRAAIBEEK

Das Berufsfeld der Pflege steht heute zunehmenden Herausforderungen gegenüber. Die bestehende Versorgungslücke stellt ein akutes Problem im Gesundheitswesen dar und beeinflusst den Arbeitsalltag von Pflegekräften. Einflüsse wie z. B. die demographische Entwicklung, eine steigende Pflegebedürftigkeit, ein Mangel an Nachwuchskräften und unzufriedene oder kranke Pflegekräfte sind maßgebliche Faktoren, die den Notstand verstärken und die Belastung für alle Beteiligten weiter verstärken. Die Politik und das Gesundheitswesen sind unter starkem Zugzwang, diese Probleme langfristig und nachhaltig zu lösen. Erste Ansätze gibt es bereits, doch die Probleme sind vielschichtig und über Jahre gewachsen.

Schichtarbeit hat oft einen großen Einfluss auf das eigene Sozial- und Familienleben und wirkt sich auch auf das Gesundheitsverhalten aus. Neben unvorteilhaften Bewegungsabläufen, mangelnder Freizeit, Hektik, Stress oder Suchtverhalten wie Rauchen oder Alkohol ist auch das Thema Ernährung ein tagtägliches Begleiter. Sie verändert sich oft unter Stress und Zeitmangel und hat einen wesentlichen Einfluss auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Für viele Pflegekräfte sind das hohe

die Grundlage für die Fähigkeit zur Ruhe, Erholung und Regeneration.

MITARBEITER IN DER PFLEGE SIND OFT EINEM ERHÖHTEN GESUNDHEITLICHEN RISIKO AUSGESETZT

Dadurch verringern sich einerseits die Leistungsfähigkeit, das individuelle Wohlbefinden und die Lebensqualität der Mitarbeiter. Andererseits erhöhen sie das kurz- und langfristige Krankheitsrisiko. Muskel- und Skeletterkrankungen, psychische Erkrankungen sowie Atemwegserkrankungen sind die Top 3 der Krankheitsarten, die in Krankenhäusern und Pflegeheimen für den Großteil der Arbeitsunfähigkeitstage verantwortlich sind. Der Krankenstand insgesamt liegt bundesweit deutlich über dem Bundesdurchschnitt aller Berufsgruppen. Wenn es um die langfristige Gesundheit von Pflegekräften geht, weiß man bereits seit vielen Jahren, dass in der Schichtarbeit arbeitende Menschen ein höheres Risiko für z.B. Schlafstörungen, Diabetes mellitus Typ 2, Stoffwechselerkrankungen und psychische Erkrankungen haben als Menschen mit normalen Arbeitszeiten.

Die große Frage ist, wie man diesen Risiken entgegenwirken und die Mitarbeiter in der Pflege nachhaltig gesund erhalten kann. Welchen Beitrag kann der

Arbeitstempo, die körperlichen und emotionalen Belastungen sowie die Verantwortung für teils schwerkranke Menschen eine schwere Last. Diese beruflichen Anforderungen mit regelmäßigen, ausgewogenen Mahlzeiten zu vereinbaren ist für viele sehr schwer umsetzbar. Zudem fördern Stress und psychische Belastungsfaktoren ungesunde Essgewohnheiten, um die emotionalen Belastungen auszugleichen. Süßigkeiten, Fast Food und koffeinhaltige Drinks retten über den Tag, rauben am Ende dem Körper aber zusätzlich



Kraaibeeck GmbH

Arbeitgeber leisten und welches Handwerkszeug benötigt der Mitarbeiter, um seine eigene Gesundheitssituation langfristig positiv zu beeinflussen?

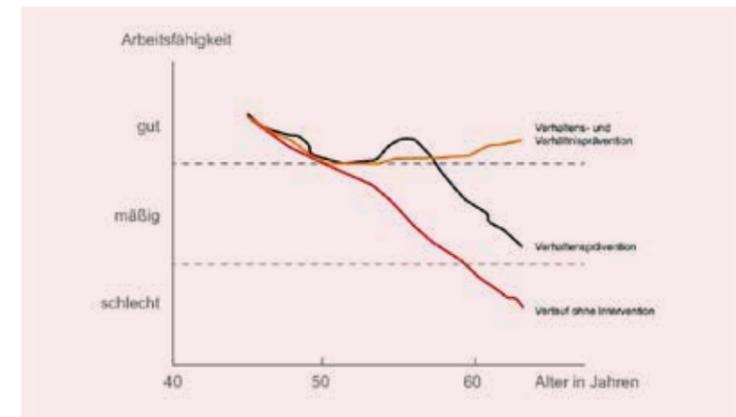
Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeiter liegen nicht nur im Interesse der Arbeitnehmer selbst. Genauso wichtig ist es für Unternehmen, dafür zu sorgen, dass seine Mitarbeiter gesund sind und dies auch langfristig bleiben. Ein durch Überlastung, Stress oder eine ernährungsbedingte Erkrankung in seiner Leistungsfähigkeit beeinträchtigter Mitarbeiter, der mehr und mehr krankheitsbedingt ausfällt, verursacht hohe Kosten für den Arbeitgeber, steigert die Belastung der Kollegen und verschärft den akuten Fachkräftemangel in diesem Berufsfeld. Hohe Krankenstände in der Berufswelt verursachen nicht nur Kosten direkt für den Arbeitgeber, sondern wirken sich auch auf das gesamte Gesundheitswesen und die Wirtschaft aus.

DAS PFLEGEPERSONAL-PFLEGESTÄRKUNGSGESETZ

Zu Beginn des Jahres 2019 hat die Bundesregierung zudem das sogenannte Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) in Kraft gesetzt. Dieses beinhaltet konkrete Lösungsstrategien für den akuten Fachkräftemangel und bewirkt unter anderem die Schaffung zusätzlicher Pflegestellen, Tarifsteigerungen für Pflegekräfte, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf; es fördert die Digitalisierung zur Entlastung der Pflegekräfte, erleichtert die Pflege im eigenen zuhause und schreibt Personaluntergrenzen in Krankenhäusern vor.

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Eine weitere Maßnahme ist der gesetzlich geregelte Beitrag der Krankenkassen, Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben zu erbringen (Vgl. § 20 Abs. 4 Nr. 3 SGB V). Die konkreten Ziele, Maßnahmen und Voraussetzungen sind seit dem Jahr 2000 im Leitfadens Präven-



Arbeitsfähigkeit in Abhängigkeit vom Alter bei unterschiedlichen Maßnahmen (Prinzipdarstellung nach Tuomi/Imarinen 1999)

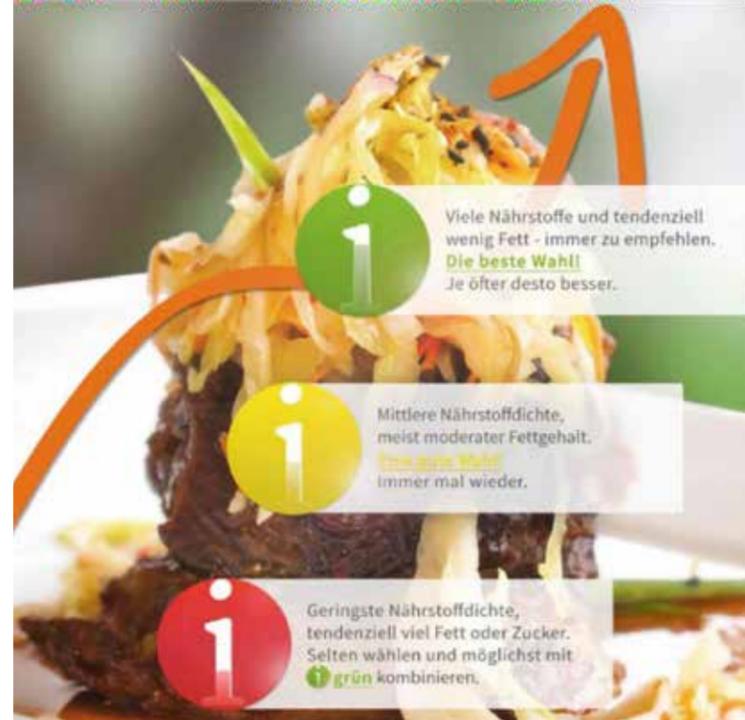
tion verankert. Ziel ist die Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie die Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten der Mitarbeiter. Die betriebliche Gesundheitsförderung kommt in den vier Bereichen Ernährung, Bewegung, Stressmanagement und Suchtprävention zum Tragen. Viele Unternehmen haben bereits die Bedeutung und den Mehrwert der betrieblichen Gesundheitsförderung für sich erkannt und nutzen die Angebote der Krankenkassen und ihrer Dienstleister. Die zeitliche und monetäre Investition zahlt sich aus, denn betriebliche Gesundheitsförderung hat nachweislich einen positiven Effekt auf die Zahl der Krankmeldungen, die Mitarbeiterbindung und die Mitarbeiterzufriedenheit. In Zeiten des Fachkräftemangels steigern Angebote für die betriebliche Gesundheitsförderung zudem die Attraktivität eines Arbeitgebers.

VERHÄLTNIS- UND VERHALTENSPRÄVENTION

Die Maßnahmen im Bereich der BGF lassen sich grundsätzlich in verhältnisorientierte und verhaltensorientierte Maßnahmen unterscheiden. Erstere zielen darauf ab, gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen in einem Betrieb zu gestalten. Dazu gehört im Bereich Ernährung vor allem die Schaffung eines bedarfsgerechten, ausgewogenen Ernährungsangebots, das eine bedarfsgerechte, ausgewogene Ernährung für die Mitarbeiter während des Arbeitstages ermöglicht. Verhaltensorientierte

Maßnahmen hingegen vermitteln den Mitarbeitern das nötige Wissen und die Handlungskompetenzen, um die Ernährung selbstverantwortlich im Sinne der Gesunderhaltung zu steuern. Für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg von Maßnahmen in der betrieblichen Gesundheitsförderung ist es von zentraler Bedeutung, beide Handlungsfelder in einem Betrieb zu analysieren und, wenn nötig, hier konsequent bedarfsgerechte Maßnahmen zu platzieren. Untersuchungsergebnisse zeigen, dass nur die Verbindung von Verhaltens- und Verhältnisprävention zu einem langfristig gesundheitsorientierten Verhalten und dem Erhalt der Leistungsfähigkeit führt (siehe Abb. 1).

Ein Beispiel für einen erfolgreichen Akteur in der Verhältnisprävention ist die Firma GESOCA. Unter dem Motto »Kantinen gesund fördern« hat es sich das Unternehmen zum Ziel gesetzt, das Speisenangebot in Betrieben zu verbessern, ohne die Speisekarten dabei komplett umzustellen und auf Lieblingsgerichte zu verzichten. Ein Mittagsangebot nach dem GESOCA-Prinzip unterstützt die Mitarbeiter bei der Umsetzung ihrer individuellen gesundheitlichen Ziele, indem es den Zugang zu gesundem Essen erleichtert, attraktiv gestaltet und so die optimalen Voraussetzungen für ein gesundes Wahlverhalten während der Arbeit schafft. Dies geschieht durch eine gesundheitliche Optimierung des bestehenden Angebotes durch gezielte Anpassungen in der Zutatenwahl



Das gastronomische Ampelsystem, Basis des Kantinensystems von GESOCA

und Zubereitung. Basis des GESOCA-Konzepts ist ein wissenschaftlich fundiertes gastronomisches Ampelsystem (GAS) (siehe Abbildung 2), mit dem der Gesundheitswert einer Speise berechnet wird. An der Essensausgabe bietet die Ampel den Mitarbeitern eine visuelle Orientierung und erleichtert die gesunde Wahl auf einen Blick. Das System GAS wurde an der Hochschule Niederrhein durch Professor Dr. Volker Peinelt entwickelt und vielfach validiert.

Um den Mehrwert einer optimierten Kantine effektiv zu nutzen ist es unabdingbar, die Mitarbeiter in einer verhaltenspräventiven Maßnahme parallel für das Thema »Gesunde Ernährung« zu sensibilisieren. Damit entsteht die nötige Motivation, das eigene Ernährungsverhalten zu überdenken und zukünftig gezielt zu einem grünen Gericht zu greifen. Denn ganz im Sinne des Nudging verschwinden die »roten« Gerichte nicht von der Karte, sondern bleiben weiterhin Bestandteil des Angebots. Die gesunde Wahl wird lediglich erleichtert.

Die Ernährung während der Arbeit im Berufsfeld der Pflege oftmals eine besondere Herausforderung dar, auch, weil die Versorgung während der Nacht oftmals Schwierigkeiten bereitet. Die Verdauungstätigkeit nimmt während

der Nacht ab und die Körpertemperatur sinkt. Um in dieser Zeit leistungsfähig zu bleiben und den Körper mit unpassender Nahrung nicht zu überlasten benötigen die Mitarbeiter das nötige Wissen, welche Mahlzeitenfrequenz und -art während dieser Zeit vorteilhaft ist und sie unterstützt. Dieses Wissen wird gezielt in geeigneten Formaten vermittelt. Eines dieser Programme ist das von der zentralen Prüfstelle Prävention (ZPP) zertifizierte Kursprogramm »Schicht im Schacht – Ernährung bei Schichtarbeit«, das von der Kraaibeek GmbH speziell für die Zielgruppe der Schichtarbeiter entwickelt wurde. Es bietet ein wissenschaftlich fundiertes und von Krankenkassen unterstütztes Konzept, das darauf ausgelegt ist, gesundheitsförderliches Ernährungsverhalten im Schichtdienst zu stärken. Es kombiniert fundiertes Hintergrundwissen mit praxisnahen Tipps für die einfache Umsetzung im Berufsalltag und wird auch als Kompaktkurs angeboten. Zudem gibt es weitere Formate wie Workshops oder Vorträge, die das Thema vermitteln.

Ein weiteres wichtiges Thema im Bereich Pflege ist der Umgang mit Stress. Stress hat einen wesentlichen Einfluss auf die Gesundheit und wird deshalb in zahlreichen Maßnahmen in der betrieblichen Gesundheitsförderung thematisiert. In Vorträgen und Workshops zum

Thema »Ernährung, Stress & Leistungsfähigkeit« werden diese Aspekte gezielt thematisiert. Die Mitarbeiter werden zur Reflexion des eigenen Ernährungsverhaltens bei Stress angeregt und erhalten ein grundlegendes Verständnis dafür, was Stress für den Körper bedeutet und wie dieser mit einer abwechslungsreichen, gesunden Ernährung gezielt unterstützt werden kann.

Das Thema Pflege bewegt die Politik, die Gesellschaft und die Menschen. Erste Schritte für eine Verbesserung der Situation sind gemacht, doch es gibt noch vieles zu tun. Der Beruf muss wieder an Attraktivität gewinnen und die bestehenden Pflegekräfte in ihrer Arbeit und bei der Gesunderhaltung gezielt unterstützt werden. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein Baustein, um dies zu ermöglichen. Denn das Thema Pflege betrifft jeden von uns irgendwann einmal im Leben. Und dann möchte jeder sicher sein, dass eine angemessene Versorgung selbstverständlich ist.

DIE BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG WIRD DURCH KRANKENKASSEN UNTERSTÜTZT.

Auch qualifizierte Maßnahmen im Sinne des Präventionsstärkungsgesetzes sind unter www.kraaibeek.de zu finden. Das Netzwerk VDD-Save-Nutrition-Network ist bundesweit tätig und umfasst 300 ExpertInnen der betrieblichen Gesundheitsförderung. ♦

Hanna-Kathrin Kraaibeek
Geschäftsführerin der Kraaibeek GmbH Projektkoordinatorin VDD-Netzwerk Save-Nutrition-Network
Diplom-Oecotrophologin (VDOE),
VDOE-Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung/Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGF/BGM)
Gesundheitsmanagerin BBGM

VDOE
BERUFSVERBAND
OECOTROPHOLOGIE E.V.

Ernährungs-
experten gesucht?
www.vdoe.de

careIT Pro

Der digitale Pflege-Workflow



Mit careIT Pro ist der Patient das Maß aller Pflege.

Pflege von (A)ssessment bis (Z)usatzentgelt mit careIT Pro:

- kompletter präventiver und prädiktiver Pflegeprozess auf digitalem Workflow mobil am Point-of-Care
- Reduktion der Pflegedokumentation auf 2 digitale Formulare und um bis zu 60 Minuten pro Patient/Tag
- Patientenflusssteuerung auf Basis der Pflegeintensität
- komplette pflegerelevante Risikoeinschätzung der Patienten
- automatische Ableitung von Pflegediagnosen und Pflegemaßnahmen
- automatische Generierung von Abrechnungskennzahlen (ICD, PKMS)
- digitale Patientenkurve mit Anbindung von Messgeräten, Sensoren und smarten Pflegehilfsmitteln
- Entlassungsmanagement mit Wiederaufnahme-Risiko-Analyse

Im Ergebnis fördert careIT Pro wesentlich die Verbesserung der Behandlungsqualität und Sicherheit für den Patienten.

ANWENDER

- Krankenhäuser
- Rehakliniken
- Psychiatrien
- Altenheime
- Wundmanager

TECHNISCHE ASPEKTE

- basiert auf neuester FHIR-Technologie
- für Windows-, iOS- und Android- Geräte
- Online und Offline/Disconnected-Nutzung
- Smart-on-FHIR App-Store integriert
- Betrieb auf lokalem Server oder in der Cloud

KONTAKT

- <https://www.fb.me/NursITInstitute>
- @NursITInstitute
- info@nursit.institute
- nursit-institute.de