

BGWForum 2011: Gesundheitsschutz in der Behindertenhilfe

7. September 2011

- Arbeitsfähig bis ins hohe Alter -
neue Studienerkenntnisse -

-ReferentInnen: Maren Deringer
& Prof. Dr. Winfried Zinn

Forschungsgruppe Metrik – Damm Deringer & Zinn GbR
An der alten Schule 16, 36355 Grebenhain – Bermuthshain
Telefon 0 66 44 - 91 91 55

<http://www.metrik.de>

Wer ist die Forschungsgruppe Metrik?



◆ Projektauszug:

- Kunden- und Mitarbeiterbefragungen in Altenheimen, Psychiatrien, Behindertenhilfe, versch. Einrichtungen der sozialen Hilfen
- Über 710 Patientenbefragungsprojekte mit über 710.000 ausgewertete Datensätzen
- Über 390 Mitarbeiterbefragungsprojekte mit mehr als 190.000 ausgewerteten Datensätzen
- Über 170 Befragungen der niedergelassenen Ärzte durchgeführt
- 35 versch. Forschungsprojekte begleitet / durchgeführt

◆ Auftraggeber:

- Einzeleinrichtungen verschiedener Größenordnungen
- Träger (Marienhaus GmbH, SRH Kliniken GmbH Heidelberg, kreuznacher diakonie, LVR Köln, versch. psychiatrische Zentren, ...)
- Verbünde (Krankenhauszweckverband Köln, Bonn und Region; Zweckverband Region Augsburg, ...)

◆ Weitere Daten

- Häuser von 50 bis über 2000 Betten
- in mehreren Universitätskliniken Patienten- und Mitarbeiter(voll-)befragungen durchgeführt

Ablauf

Grundlagen – Studienergebnisse – Fazit – Kollegiale Beratung



- ◆ Impulsvortrag

Unternehmensbezogene Erfolgsfaktoren zur humanen und altersgerechten Gestaltung der Arbeit

- ◆ Möglichkeit für Rückfragen

- ◆ Gruppenarbeit / Strukturierter Dialog

- ◆ Fazit

Ausgangssituation

Grundlagen – Studienergebnisse – Fazit – Kollegiale Beratung



- ◆ Demografische Entwicklung
 - gegenläufige Trends:
steigende Nachfrage für Gesundheits- und Pflegedienstleistungen bei gleichzeitigem Rückgang des verfügbaren Arbeitskräftepotentials
- ◆ Entwicklung des Gesundheitswesens
von der öffentlichen Daseinsfürsorge zur Gesundheitswirtschaft

=> Medizinische Einrichtungen müssen Strategien entwickeln zur

- Sicherung der *Arbeitsfähigkeit* von (älteren) Arbeitnehmern
- Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze
- besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Altersgerecht vs. altersgerecht

Grundlagen – Studienergebnisse – Fazit – Kollegiale Beratung



- ◆ Altersgerechtes Arbeiten:
Ich gebe den Mitarbeiter/-innen eine ihrem jeweiligen Alter angemessene Aufgabe
- ◆ Altersngerechtes Arbeiten:
Ich gebe den Mitarbeiter/-innen eine ihrem jeweiligen Alter angemessene Aufgabe **UND** ich Sorge dafür, dass es ihnen möglich ist, diese Aufgabe sein/ihr Leben lang gesund erfüllen zu können (Stichwort: Prävention)

Zielsetzung & Vorgehen

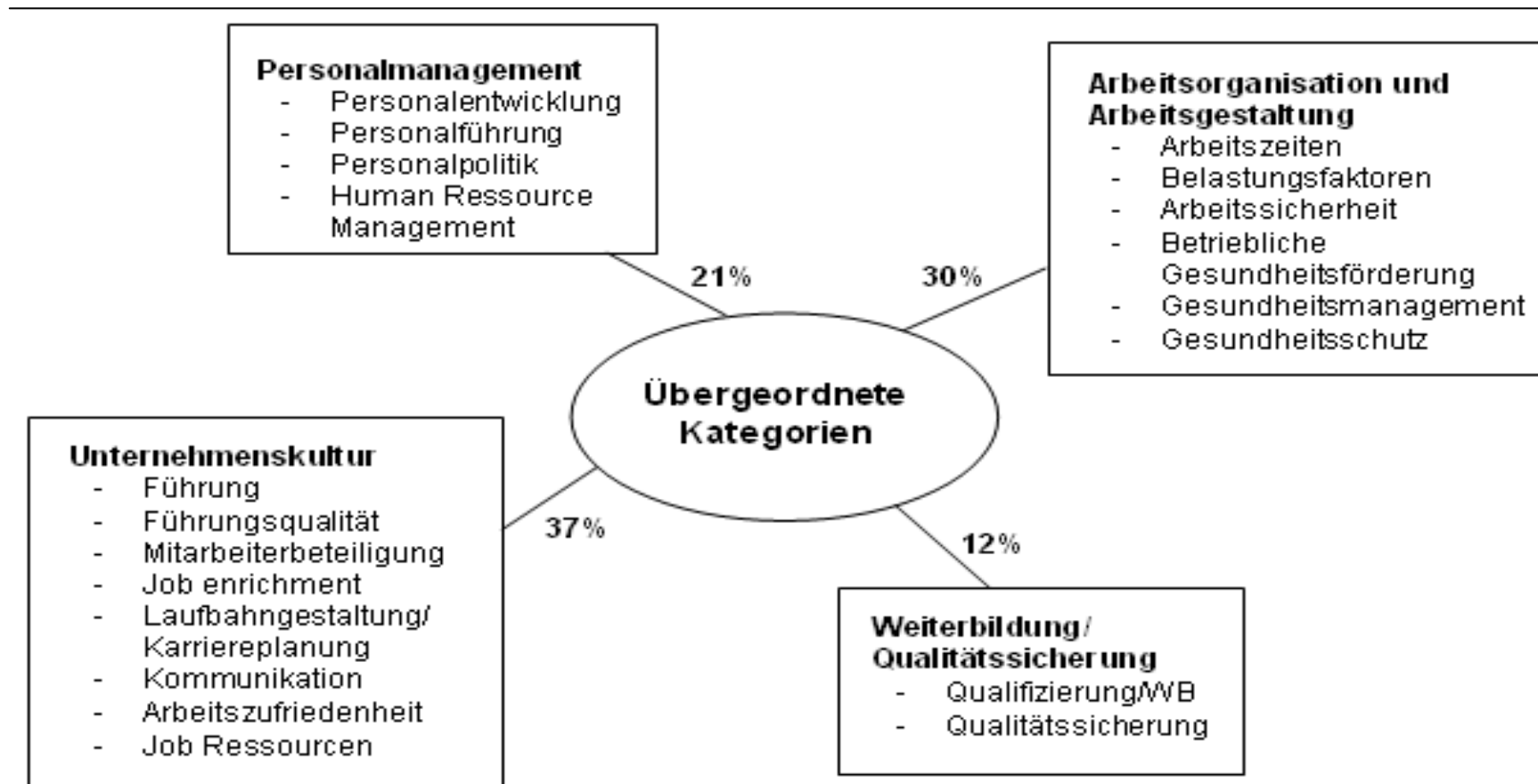
Grundlagen – Studienergebnisse – Fazit – Kollegiale Beratung



- ◆ Identifikation unternehmensbezogener Erfolgsfaktoren zur alterngerechten Gestaltung der Arbeit
 - Durchführung qualitativer Interviews bei 24 Personen aus dem pflegerischen und ärztlichen Bereich in 9 versch. Einrichtungen (Krankenhaus, Altenheim)
- ◆ Literaturrecherche zu den Aspekten
 - Altern und Arbeit
 - Alterngerechte Arbeit
 - Qualität der Arbeit
 - Arbeitsfähigkeit
 - Inhaltsanalyse nach Meyring
- ◆ Durchführung eines Pre-Tests (Vorabinterviews)
- ◆ Anpassung des Interviewleitfadens
- ◆ Durchführung qualitativer Interviews zur Validierung der Erfolgsfaktoren

Ergebnisse Literaturrecherche

Grundlagen – Studienergebnisse – Fazit – Kollegiale Beratung



Ergebnisse der Studie – Überblick Hitliste

Grundlagen – Studienergebnisse – Fazit – Kollegiale Beratung



Kategorie	N	Anteil	Rang
gute Patientenversorgung	94	19,2%	1
Arbeitsorganisation	82	16,8%	2
Ressourcen	65	13,3%	3
Anerkennung	63	12,9%	4
Kommunikation	59	12,1%	5
Belastungsfaktoren	50	10,2%	6
Führungsaufgaben	50	10,2%	6
Arbeitszufriedenheit	14	2,9%	8
Gesundheit	12	2,5%	9

Thema 1: Gute Patientenversorgung (sinnvolle Arbeit)

Grundlagen – Studienergebnisse – Fazit – Kollegiale Beratung



- ◆ optimale Patientenbetreuung
 - Zitat: „... bisher habe ich immer alles verantworten können ...“
- ◆ Zeit für die notwendige Pflege und Versorgung (auch Mobilisation) ebenso wie für Präventionsarbeit
- ◆ Zeit für Gespräche und Anleitung der Patienten und Angehörigen
 - Zitat: „In der Regel müssen sie auch gleich die Angehörigen mitbehandeln ...“
- ◆ positive Rückmeldung durch Patienten
- ◆ menschliche Pflege und Medizin
 - Zitat: „Wenn ich mit jemanden nicht mal zwei Worte wechseln kann, dann hat er auch nicht das Gefühl, dass er bei mir gut aufgehoben ist“
- ◆ gute Sterbebegleitung gibt ein Gefühl von Zufriedenheit
- ◆ **Belastungsfaktor: Patienten-ferne und Berufsfremde Tätigkeiten**
 - Zitat: „Es gibt Tage, wo ich meine Arbeit nicht mehr gerne mache, weil ich nur noch Sachen abwickle und gar keine Krankenpflege mehr mache ...“

Thema 2: Arbeitsorganisation (optimierte Abläufe)

Grundlagen – Studienergebnisse – Fazit – Kollegiale Beratung



- ◆ reibungslos funktionierende Abläufe
 - Zitat: „wir haben viel Abwanderung von erfahrenen Leuten gehabt“
- ◆ funktionierende (interdisziplinäre) Zusammen- und Teamarbeit
- ◆ Anleitung und Einarbeitung von (neuen) Mitarbeitern
 - Zitat: „... kaum Unterstützung, dadurch Verlängerung der Lehrzeit ...“
- ◆ Arbeit ohne Zeitdruck
 - Zitat: „weniger Stress, mehr Zeit, ausgeglichener arbeiten“
- ◆ **Belastungsfaktor: Unvollständige/unvollendete Tätigkeiten**

Themen für Führungskräfte – Teil 1: Anerkennung, Führungsaufgaben, Kommunikation

Grundlagen – Studienergebnisse – Fazit – Kollegiale Beratung



- ◆ gutes Betriebs- und Arbeitsklima verbunden mit einer anerkennenden und unterstützenden Haltung (auch Zeit für gegenseitiges Helfen)
 - Zitat: „Viele Sachen sind gar nicht machbar. Auch in der Gemeinschaft nicht – früher war es so, dass, wenn mal jemand etwas nicht geschafft hat, hat man gesagt ‚Komm ich helf‘ dir‘ oder ‚Ich nehm‘ dir das ab‘. Also diese Gemeinschaft ist zum Teil nicht mehr da.“
- ◆ Hilfe in schwierigen Situationen (Beratung, Coaching)
 - Zitat: „einerseits wird man [auf Dauer] viel gelassener, andererseits gibt es Sachen, wo ich empfindlicher geworden bin“, „früher konnte ich in kürzerer Zeit die Arbeit besser erledigen“
- ◆ Mitarbeiterbeteiligung/Möglichkeiten der Mitgestaltung
- ◆ Rückmeldung von (guten) Betriebsergebnissen
 - Zitat: „unsere Abteilung ist eine der wenigen, die quasi das ganze Haus mit trägt, weil wir so viele schwarze Zahlen schreiben“

Themen für Führungskräfte – Teil 2: Anerkennung, Führungsaufgaben, Kommunikation

Grundlagen – Studienergebnisse – Fazit – Kollegiale Beratung



- ◆ Für den Austausch auf Leitungsebene werden regelmäßige kurze Besprechungen
 - z. B. wird Mittagessen als sehr effektiv empfunden
- ◆ Anerkennung und Lob (insbesondere auch durch die Leitung)
 - Zitate: „Was ich [von meinem Vorbild] gelernt habe, die menschliche Seite, [...] dass das einfach enorm wichtig ist“, „das Begreifen der einzelnen Mitarbeiter, dass das nicht nur Anästhesisten sind und Intensivmediziner, sondern vielleicht Familienväter“ „... einfach zu begreifen, dass man mit Menschen arbeitet ... wir sind ja alle geprägt von vielen Faktoren“
- ◆ Frühzeitige und gute interdisziplinäre Kommunikation und Information
 - Zitate interdisziplinäre +Abteilungs-übergreifende Kommunikation: „das ist das A und O“, „hat den höchsten Stellenwert“
- ◆ Feedback- und Fehler-Kultur, Zeit und Raum für Feedback und einen konstruktiven Umgang mit Problemen

Fazit



- ◆ Zentrale Themengebiete für Menschen, die bis ins hohe Alter gesund als Leistungsträger in Einrichtungen des Gesundheitswesens arbeiten, sind:
 - sinnvolle Arbeit
 - optimale Abläufe

- ◆ Weitere Ansatzpunkte für Führungskräfte sind:
 - Anerkennung
 - Führungsaufgaben
 - Gelungene Kommunikation

Schlussbemerkung

Grundlagen – Studienergebnisse – Fazit – Kollegiale Beratung



- ◆ Der Mensch strebt nach sinnvoller Arbeit
- ◆ Arbeit wird dann als sinnvoll empfunden, wenn ich sie gerne mache
- ◆ Wenn ich Arbeit gerne mache, werde ich auch gut darin
- ◆ Wenn ich Arbeit gerne und gut mache, kann ich sie auch bis ins hohe Alter erbringen

=> Mitarbeitern ermöglichen, das was sie gerne machen, zu tun, dann können sie es lange und gesund machen

Kollegiale Beratung mit Fishpool 1

Grundlagen – Studienergebnisse – Fazit – Kollegiale Beratung



1. Einstieg

Festlegung des **Problemgebers** zum Thema „Altersgerechtes Arbeiten“

Rollenklärung (**Problemgeber/-in**, **Berater/-innen**, Moderator/-in)

2. Situationsdarstellung

... durch **Problemgeber/-in**

Verständnisfragen durch **Berater/-innen**

3. Erweiterung mit Selbstbezug

Berater/-innen: einbringen eigener vergleichbarer Erfahrungen

Problemgeber/-in: „sortiert“

Kollegiale Beratung mit Fishpool 2



4. Beurteilung mit Selbstbezug:

Berater/-innen: Lösungsvorschläge, eigene Ansatzpunkte

Problemgeber/-in: entscheidet am Ende, welcher Aspekt weiter diskutiert wird

5. Umsetzungsphase

Berater/-innen: gewählter Ansatz wird vertiefend diskutiert

Problemgeber/-in: Rückmeldung zu möglicher Realisierung

6. Abschlussrunde

kurzes Fazit (Blitzlicht) aller Beteiligten inkl. der Zuhörer/-innen

Was ist der Fishpool?

Grundlagen – Studienergebnisse – Fazit – Kollegiale Beratung



1. Sprechen dürfen nur diejenigen, die im Kreis sitzen
2. Im Kreis bleibt immer EIN Stuhl frei
3. Wenn dieser Platz besetzt wird, muss eine/r der Berater/-innen den Kreis verlassen, vorher geht es nicht weiter

www.metrik.de

etrik

Startseite Forschungsgruppe Metrik - Mozilla Firefox

http://www.metrik.de/

Stichwortsuche

Noch Fragen?

HOME WER IST METRIK PROJEKTE FORSCHUNG WEITERES DOCUMIX KONTAKT

Einweiserbefragung
Krankenhausbefragung
Behindertenbereich
BefragungsMonitor

Unser Angebot umfasst

- Patienten- Mitarbeiter- und Einweiserbefragungen.
- erprobte Analyseverfahren für die Segmente Ambulanzen, Psychiatrie, Geburtshilfe, Seniorenhilfe, Behindertenbereich und verschiedene andere Bereiche.

Wir begleiten unsere Kunden von der Befragungsphase bis zur Präsentation der Ergebnisse und zu deren Realisierung hin. Unsere Auftraggeber sind kirchliche, private und öffentliche Träger sowie Universitätskliniken und andere selbstständige Häuser.

MetrikAward

Metrik Anwendertag 2010