

# Betriebliche Gesundheitsförderung in der Pflege

Pflege  
 Kräfte  
Stärken

REPORT 2021

# Inhalt

## 4 Aus Erfahrung lernen

- 5–7 BGM als Erfolgsfaktor
- 8–11 Zahlen, Daten, Fakten
  - 12 BGW-Statistik für die Pflegebranche
  - 13 Strukturmodell EinSTEP

## 14–24 Aus der Praxis für die Praxis

- 15 Marienhaus Kliniken GmbH
- 16 Prävention in der Pflege – PiP
- 17 Johanniter Seniorenhäuser GmbH
- 18 Vincentinerinnen NRW
- 19 Pflege in Bayern – gesund und gewaltfrei
- 20–21 Ambulante Pflege
- 22 Pflege-Mediathek der AOK
- 23 CARE4CARE
- 24 AOK-Online-Angebot für Führungskräfte

## 25 Wissen teilen

## 26 Ansprechpersonen

## 27 Webtipps

### Impressum

**Herausgeber:** AOK-Bundesverband, Geschäftsführungseinheit Versorgung, Abteilung Prävention, Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

**Analysen:** Markus Meyer (WIdO), Klaus Zok (WIdO), BGW

**Redaktion:** Annette Affhüppe (KomPart), Dr. Michael Drupp (AOK-BV), Otmar Müller (KomPart), Anja Schnake (KomPart), Maria Sinjakowa (KomPart verantwortlich), Werner Winter (AOK-BV)

**Grafik:** Sybilla Weidinger (Creative Director), Anna Magnus

**Fotos:** iStock, S.17 Hoffotografen, S.18 privat, S.23 privat

**Umsetzung:** KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Berlin

**Druck:** Albersdruck GmbH & CO KG, Leichlinger Straße 11, 40591 Düsseldorf

Berichtsjahr: 2020

Publiziert: 2021

Job-Nr: 21-0303



EH4

[www.blauer-engel.de/uz195](http://www.blauer-engel.de/uz195)

Dieses Druckerzeugnis ist mit dem  
Blauen Engel ausgezeichnet.



# Pflege.Kräfte.Stärken.

Liebe Leserin, lieber Leser,

Schichtdienste, Zeitmangel, psychische und physische Belastungen – Pflegearbeit ist schon in normalen Zeiten ein Knochenjob. Die Coronakrise hat den Druck auf Pflegerinnen und Pfleger noch erhöht. Sie müssen mehr kranke Menschen versorgen, mehr Aufgaben bei Hygiene, Impforganisation und Covid-Kontrollen übernehmen, mehr Leid verarbeiten, mehr trösten und zuhören. Dabei brauchen sie selbst dringender denn je Entlastung und einen Ausgleich zu den wachsenden Anforderungen ihres Berufs.

Einen solchen Ausgleich kann die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) schaffen. Sie trägt dazu bei, Arbeitsbelastungen zu vermindern, die individuelle Gesundheit der Pflegefachpersonen zu stärken und die Einrichtungen, in denen sie arbeiten, gesundheitsgerechter zu gestalten. Dabei geht es nicht nur um Stressmanagement von Pflegenden und Führungskräften, sondern auch um konkrete Veränderungen, von der Schichtplanung bis zu gesundheitsförderlichen Pausenregelungen.

Genau darauf zielen die zahlreichen BGF-Angebote der AOK. Unabhängig davon, ob eine Einrichtung aus einer akuten Situation heraus zunächst nur mit einer Maßnahme starten oder als BGF-erfahrene Institution innovative Ansätze ausprobieren will – die AOK unterstützt alle Betriebe dabei, ihre individuellen BGF-Lösungen zu entwickeln.

Der vorliegende Report „BGF in der Pflege 2021“ zeigt anhand ausgewählter Beispiele, wie Pflege.Kräfte.Stärken. gelingen kann. So geht die AOK mit ihrer digitalen Lernplattform, der Pflege-Mediathek, neue Wege in Sachen

Prävention und Gesundheitsförderung. Das Forschungsprojekt CARE4CARE hilft dabei, zeitgemäße Antworten auf aktuelle und künftige Herausforderungen in der Pflege zu finden.

Konkrete Empfehlungen, wie Projekte zur Prävention und Gesundheitsförderung auszugestalten sind, bietet QualiPEP, Qualitätsorientierte Prävention und Gesundheitsförderung in Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Pflege. Die praxisnahen QualiPEP-Checklisten helfen dabei, passende Lösungen zu finden, um die Gesundheit von Bewohnerinnen und Bewohnern zu fördern, deren Gesundheitskompetenz zu stärken und die Betriebliche Gesundheitsförderung in den Einrichtungen weiterzuentwickeln. Vier Jahre lang hat der AOK-Bundesverband im Auftrag des Bundesgesundheitsministeriums an den Listen gearbeitet und dafür wissenschaftliche Daten, erprobte Konzepte und den tatsächlichen Bedarf der Einrichtungen analysiert. Seit Mai 2021 stehen die sechs Checklisten allen Einrichtungen sowie Kranken- und Pflegekassen zur Verfügung.

Lassen Sie sich einfach von den in diesem Report vorgestellten Praxis- und Projektbeispielen aus dem Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Pflege inspirieren und bleiben Sie gesund.

*Ihre AOK*

Pflege.Kräfte.Stärken.

# Aus Erfahrung lernen

Zu wissen, wo die Herausforderungen in der Pflegebranche liegen, ist Voraussetzung dafür, um bedarfsorientierte Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung zu entwickeln. Deshalb analysiert die AOK kontinuierlich die Situation in der Pflege und arbeitet mit Partnern aus Politik, Wissenschaft, Verbänden und Praxis daran, passende Lösungen zu finden.



## BGM als Erfolgsfaktor

# Für gute und gesunde Arbeitsbedingungen in der Pflege

Die Coronapandemie hat die Bedeutung des Pflegepersonals für die Gesundheit und Funktionsfähigkeit unserer Gesellschaft deutlich gemacht. Zugleich hat sie wie in einem Brennglas die bestehenden Mängel und Probleme offengelegt. Menschen, die in der Pflege arbeiten, erbringen in Krisensituationen Höchstleistungen. Gleichzeitig haben sie auch Familie und Freunde, Kinder und Eltern, die Aufmerksamkeit, Fürsorge und oft selbst Pflege benötigen. Diese doppelte Belastung geht an die Substanz und führt dazu, dass viele professionell Pflegenden sich erschöpft und ausgebrannt fühlen oder sogar krank werden.

## Hohe Handlungsbedarfe in der Pflege

Dabei waren die Handlungsbedarfe in der Pflege weit vor dem Pandemieausbruch im Frühjahr 2020 bekannt. Aufgrund des demografischen Wandels benötigen immer mehr Menschen Unterstützung im Alltag. Zwar steigt die Zahl beruflich Pflegenden ebenfalls. Jedoch nicht im erforderlichen Maße, um die wachsende Zahl Hilfsbedürftiger zu betreuen. Schlechte Arbeitsbedingungen, eine im Vergleich zu anderen Branchen geringe Bezahlung und bestehende Unterschiede zwischen den Pflegeeinrichtungen führen zu Abwanderungen. Hinzu kommen die im Branchenvergleich überdurchschnittlich hohen Krankenstände, fehlende Anerkennung und die oft mangelhafte digitale Ausstattung, aber auch Nutzung digitaler Möglichkeiten.

Gute Lösungsansätze für diese Problemfelder liefert die Konzierte Aktion Pflege (KAP) der Bundesregierung unter Federführung des Bundesgesundheitsministeriums (BMG). Ziel der Aktion ist es, den Pflegeberuf attraktiver zu machen, mehr Pflegepersonal zu gewinnen und im Beruf

zu halten. Wie dies gelingen kann, haben Bund, Länder sowie rund 50 Verbände und Interessengruppen, darunter auch der AOK-Bundesverband, in einem konsentierten Maßnahmenkatalog festgehalten. Für die fünf zentralen Themen „Ausbildungsoffensive Pflege“, „Personalmanagement Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung“, „Innovative Versorgungsansätze und Digitalisierung“, „Pflegekräfte aus dem Ausland“ und „Entlohnungsbedingungen in der Pflege“ gibt es dort Empfehlungen, wie sich die Situation verbessern ließe. Im Zuge der KAP haben sich die Krankenkassen außerdem dazu verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zügig anzugehen und den Anteil der Pflegeeinrichtungen, die ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) umsetzen, zu erhöhen. BGM umfasst dabei neben der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) auch den Arbeitsschutz und das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Im Sinne einer Erfolgskontrolle begleitet das BMG die Umsetzung der Selbstverpflichtungen mit einem Monitoring-Verfahren. Um die KAP-Ziele zu erreichen, müssen die angestoßenen Maßnahmen vor allem bei den Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern vor Ort ankommen. Das ist ein Prozess, der weit über die Pandemiezeit und damit das Jahr 2021 hinaus andauern wird und auch so angelegt ist.

## 70 Mio. Euro

Seit dem Inkrafttreten des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes 2019 stellen Krankenkassen für die Gesundheitsförderung in Krankenhäusern und Pflegeheimen jährlich mehr als 70 Millionen Euro zusätzlich bereit.

## Unterstützung durch die AOK

Die AOK verfügt seit mehr als 25 Jahren über umfassende Erfahrungen im BGM in der Pflege, und zwar im ambulanten, stationären und Krankenhausbereich. Die Gesundheitskasse hat dafür auch pflegebranchenspezifische Tools entwickelt. Dazu zählen ein Leitfaden zur Selbstbewertung gesundheitsförderlicher Pflege in der stationären Altenhilfe oder eine digitale Lernplattform für Pflegeprofis.

Die AOK beschäftigt eigene qualifizierte Fachkräfte. Sie beraten und begleiten Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser, die ein professionelles BGM implementieren und nachhaltig im Unternehmen verankern wollen. Ziel des BGM ist es, Strukturen und Prozesse zu entwickeln, die Sicherheit und Gesundheit in Aufbau- und Ablauforganisation eines Unternehmens integrieren. Viele Pflegeunternehmen, vor allem kleinere, tun sich schwer, den auf den ersten Blick recht aufwendigen BGM-Prozess zu durchlaufen. In solchen Situationen können sie von der AOK-Expertise profitieren. Denn die Fachkräfte der Gesundheitskasse unterstützen nicht nur bei der Vorbereitung und Durchführung eines Auftakt-Workshops in einer Pflegeeinrichtung oder einem Krankenhaus. Sie analysieren auch beispielsweise Fehlzeiten und werten Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen oder Arbeitsplatzbesichtigungen aus. Sie begleiten die Unternehmen beim BGM-Prozess von Anfang an, so auch bei der Ableitung von Maßnahmen aus den Analyseergebnissen mit erprobten Priorisierungsverfahren, bei deren Umsetzung und nicht zuletzt bei deren Evaluation.

Die AOK-Beratung und -Unterstützung orientiert sich dabei am GKV-Leitfaden Prävention und folgt dem Prinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe“. Das heißt, sie begleitet und befähigt Unternehmen, den BGM-Prozess später selbststän-

dig fortzuführen. Dabei arbeitet die AOK mit anderen Sozialversicherungsträgern zusammen, hilft mit analogen und digitalen Angeboten und vermittelt bedarfsbezogen auch Kontakte zu Fachbereichen innerhalb der AOK oder verweist auf Unterstützungsmöglichkeiten zu BGM-

## In diesen vier Phasen des BGF-Prozesses unterstützt die AOK unter anderem bei folgenden Schritten

1

### Analyse

- ▶ Gesundheitsstand
- ▶ Arbeitssituation
- ▶ Arbeitsplatzbegehung
- ▶ Altersstruktur
- ▶ Mitarbeiterbefragung

2

### Maßnahmenplanung

- ▶ Interpretation von Analyseergebnissen im Steuerkreis
- ▶ Unterstützung bei der Ableitung von Maßnahmen nach Zielsetzung, Dringlichkeit, verfügbaren Ressourcen

3

### Umsetzung

- ▶ Beratung zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung (verhältnisbezogene Maßnahmen)
- ▶ Unterstützung bei individuellen verhaltensbezogenen Maßnahmen

4

### Evaluation

- ▶ Bewertung der gesundheitsfördernden Strukturen, Prozesse und Ergebnisse
- ▶ Analyse des Gesundheitsstandes
- ▶ Befragungen zu Arbeitszufriedenheit, subjektiver Gesundheit, Einzelmaßnahmen

Quelle: GKV-Leitfaden Prävention

nahen Themen außerhalb der AOK. Der Vorteil der AOK-Beratung in der Pflege liegt vor allem in ihrem starken regionalen Bezug. Dieser erlaubt es, passende Maßnahmen gemeinsam mit Pflegeorganisationen oder Berufsgenossenschaften vor Ort zu planen und umzusetzen.

Auf Bundesebene hat die AOK ihre regionalen Erfahrungen in einer eigenen Initiative „Pflege.Kräfte.Stärken.“ zusammengeführt, die mit verschiedenen digitalen und hybriden Angeboten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) speziell Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser adressiert.

## Pflege.Kräfte.Stärken. mit der AOK

### CARE4CARE

Im Fokus des Forschungsprojekts steht die Entwicklung eines hybriden Angebots zur Gesundheitsförderung in der beruflichen Pflege. Erprobt wird es in Kooperation mit dem AOK-Bundesverband zunächst in drei Regionen. Forschungspartnerinnen sind die Beuth Hochschule für Technik Berlin, die Leuphana Universität Lüneburg, die Technische Hochschule Lübeck und die Helmut-Schmidt-Universität Hamburg.

- ▶ **Mehr Informationen unter:**  
[www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit](http://www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit)

### Haus der wertschätzenden Pflege

Der Workshop dient als Erstinformation und/oder Einstieg in ein BGM-Projekt in der Pflege. Er ist digital, hybrid oder auch als klassische Präsenzveranstaltung verfügbar.

- ▶ **Mehr Informationen unter:**  
[www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit](http://www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit)

### QualiPEP

Sechs Checklisten helfen Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Pflege dabei, Projekte zu entwickeln, die Gesundheit, Gesundheitskompetenz und Lebensqualität von Bewohnerinnen und Bewohnern sowie Beschäftigten verbessern können.

- ▶ **Mehr Informationen unter:**  
[www.aok-qualipep.de](http://www.aok-qualipep.de)

### Fit für die Pflegeschicht

Beim speziellen Gesundheitstraining für Pflegefachpersonen im Schichtdienst liegen die Schwerpunkte auf Themen wie Stress, Schlaf, Entspannung und körperliche Aktivitäten. Pflegekräfte können das Training digital, hybrid oder vor Ort absolvieren.

- ▶ **Mehr Informationen unter:**  
[www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit](http://www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit)

### AOK-Pflege-Mediathek

Die digitale Lernplattform bietet multimediale Schulungen rund um die Themen Pflege, Prävention und BGF. Inzwischen nutzen bundesweit mehr als 2.200 Pflegeeinrichtungen die professionell aufbereiteten Inhalte für interne Fortbildungen und E-Learnings.

- ▶ **Mehr Informationen:**  
[www.pflegemediathek.de](http://www.pflegemediathek.de)

### BGF-Preis Gesunde Pflege

Mit dem neuen Preis zeichnet die AOK gezielt Pflegeinstitutionen aus, die mit innovativen und nachhaltigen Ansätzen die Gesundheitsförderung in der Pflege vorantreiben. Der Wettbewerb hat einen jährlich wechselnden Schwerpunkt.

- ▶ **Mehr Informationen unter:**  
[www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit](http://www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit)

## Zahlen, Daten, Fakten

# Mit Gesundheitsangeboten gegen psychische und physische Belastungen

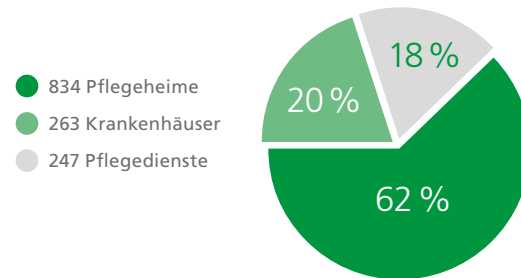
Mit unterschiedlichen Angeboten engagiert sich die AOK in ganz Deutschland für mehr Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in der Pflegebranche. So war die Gesundheitskasse im Pandemiejahr 2020 bundesweit in über 1.300 Einrichtungen aktiv, die sich um kranke, hilfs- und pflegebedürftige Menschen kümmern. Mehr als 60 Prozent der Einrichtungen beschäftigen weniger als 100 Menschen. Die meisten Unternehmen, die die AOK dabei begleitete, BGF-Maßnahmen zu planen oder umzusetzen, waren Pflegeheime (62 Prozent). Jede fünfte erreichte Einrichtung war ein Krankenhaus und 18 Prozent waren im ambulanten Bereich tätig (Abb. 1).

Ziel der BGF ist es, die Gesundheitspotenziale der Beschäftigten zu stärken, ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern und berufsbedingten Krankheiten vorzubeugen. Im Jahr 2020 hat die AOK in 673 Pflegeunternehmen verhaltensbezogene Aktivitäten begleitet, die Pflegefachpersonen und Führungskräfte für Gesundheitsthemen sensibilisieren und ihnen gesunde Verhaltensweisen vermitteln sollen. Aber auch verhältnisbezogene Maßnahmen haben für die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz einen hohen Stellenwert. In 730 Betrieben hat die AOK 2020 solche Maßnahmen umgesetzt. Es geht dabei darum, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie ein möglichst geringes Risiko für die Gesundheit von Beschäftigten darstellen.

Bei ihren BGF-Angeboten setzt die AOK auf Qualität. Ein wesentliches Merkmal davon ist die Anwendung von Qualitätsmanagement-Instrumenten. Diese sollen zum einen sicherstellen, dass die Maßnahmen fach- und be-

darfsgerecht geplant und umgesetzt werden. Zum anderen sollen sie einen Lernprozess ermöglichen, durch den sich BGF fortlaufend verbessern lässt. Instrumente des Qualitätsmanagements sind unter anderem Bedarfsermittlungen, Steuerungsrunden und Erfolgskontrollen. So führte die AOK 1.200 Analysen zur Bedarfsermittlung durch, half den Betrieben dabei, 654 Steuerungsstrukturen aufzubauen, und in 223 Einrichtungen fanden Erfolgskontrollen statt.

Abb. 1  
Erreichte Einrichtungen nach Pflegeeteilbranchen



Quelle: AOK

# 1.344

Im Pandemiejahr 2020 hat die AOK mit ihren BGF-Angeboten 1.344 Einrichtungen der Pflegebranche erreicht.

## Pflegefachpersonen sind häufiger krankgeschrieben

Um herauszufinden, wie die Arbeits- und Gesundheits-situation der Pflegenden ist, nimmt die AOK regelmä-



Big die Pflegebranche unter die Lupe. So zeigt die aktuelle Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten aus 2020, die das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) vorgenommen hat, dass die Fehlzeiten in der Pflegebranche im Vergleich zu allen Berufen in den vergangenen fünf Jahren überdurchschnittlich hoch waren. Im Jahr 2020 lagen diese für die knapp 700.000 AOK-versicherten Pflegekräfte bei 25,4 Arbeitsunfähigkeitstagen (AU-Tage) je AOK-Mitglied

Abb. 2  
Arbeitsunfähigkeitstage – pflegende Berufe und alle Berufe im Vergleich

Arbeitsunfähigkeitstage je AOK-Mitglied (ganzjährig versichert)

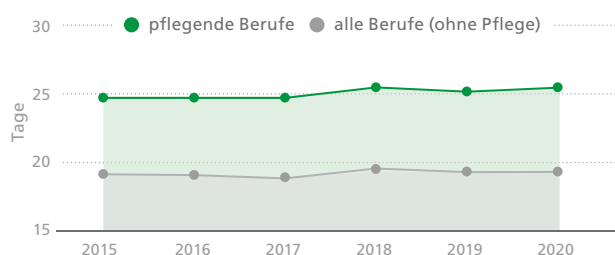
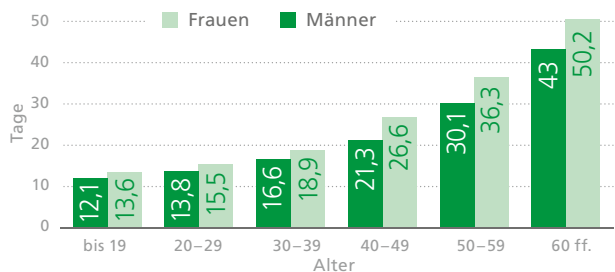


Abb. 3  
Arbeitsunfähigkeitstage in der Pflegebranche 2020 nach Alter: Männer und Frauen im Vergleich

Arbeitsunfähigkeitstage je AOK-Mitglied bei den pflegenden Berufen (ganzjährig versichert)



Quelle: WIdO, 2021

und damit 6,1 Fehltag (31,6 Prozent) über dem Durchschnitt von 19,3 AU-Tagen je AOK-Mitglied (Abb. 2).

In pflegenden Berufen sind überproportional viele Frauen beschäftigt: Ihr Anteil liegt bei 83,5 Prozent. Die Auswertungen des WIdO zeigen, dass Frauen in Pflegeberufen systematisch über alle Altersklassen hinweg einen deutlich höheren Krankenstand als Männer aufweisen (im Durchschnitt 4,0 Fehltag). Mit zunehmendem Alter steigt die Anzahl der Fehltag deutlich (Abb. 3).

### Muskel-Skelett- und psychische Erkrankungen sind die häufigsten Gründe für Fehlzeiten in der Pflege

Am häufigsten krankgeschrieben waren Beschäftigte in Pflegeberufen aufgrund von Muskel- und Skeletterkrankungen (durchschnittlich 7,7 AU-Tage), gefolgt von psychischen Erkrankungen (5,7 AU-Tage) und Atemwegserkrankungen (4,0 AU-Tage). Die Höhe der Fehltag liegt bei diesen drei Erkrankungsarten im Vergleich zu allen Berufen deutlich über dem Durchschnitt (Abb. 4).

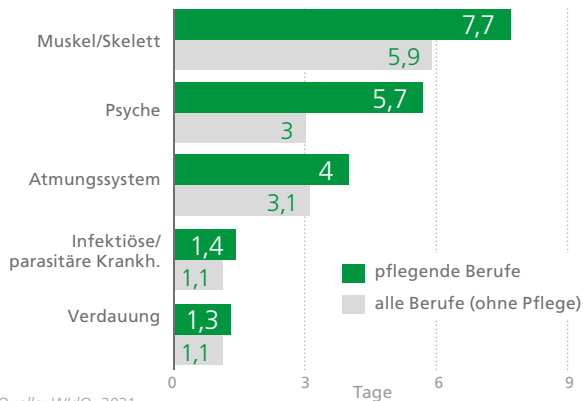
Welche Faktoren aber belasten besonders die professionell Pflegenden und was kann ihnen das Arbeiten leichter machen? Auskunft darüber können am besten die Pflegekräfte selbst geben. Deshalb ließ die AOK in den Jahren 2011 bis 2019 die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen im Rahmen des Services „Gesundes Unternehmen“ dazu befragen. 11.149 Pflegekräfte gaben dabei detailliert Auskunft über ihren beruflichen Alltag (Abb. 5,6 und 7).

### Pflegende fühlen sich weniger gesund

So stufen mehr als die Hälfte der Befragten ihre eigene Gesundheit als „sehr gut“ oder „gut“ ein (58,6 Prozent), ein weiteres Drittel (34,6 Prozent) als „teils, teils“. 6,7 Pro-

Abb. 4  
**Hauptdiagnosegruppen für Arbeitsunfähigkeit je AOK-Mitglied: pflegende Berufe und alle Berufe im Vergleich**

Arbeitsunfähigkeitstage je 100 Mitglieder (ganzjährig versichert)



Quelle: Wido, 2021

zent der Befragten bezeichnen ihren Gesundheitszustand als „weniger gut“ oder sogar „schlecht“. In repräsentativen Bevölkerungsstichproben fallen die Angaben zum Gesundheitszustand im Allgemeinen deutlich positiver aus. Nach Angaben der Befragten wirken sich vor allem psychische und körperliche Belastungen negativ auf ihre Gesundheit aus. Unter den Top Ten der benannten Faktoren befinden sich sechs psychische Parameter und vier, die den körperlichen Belastungen zuzuordnen sind.

Nahezu die Hälfte der Befragten gaben an, dass sie „immer“ oder „häufig“ muskuloskeletale Beschwerden, und zwar vor allem Verspannungen (42,6 Prozent) und Rückenschmerzen (37,4 Prozent) haben. Fast ein Viertel (23 Prozent) klagt über Gelenkschmerzen. Jede dritte Pflegefachperson (33,8 Prozent) berichtet über Symptome wie Müdigkeit und Erschöpfung und mehr als ein Fünftel leidet an Schlafstörungen (22,4 Prozent) sowie ständigen beziehungsweise häufigen Kopfschmerzen (22 Prozent).

## BGF-Angebote können die Gesundheit verbessern

Um die psychischen und körperlichen Belastungen zu reduzieren und die Arbeitsbedingungen gesünder zu gestalten, favorisieren die Beschäftigten in der Pflege über alle Geschlechts- und fast alle Altersgruppen hinweg Angebote zur Stressbewältigung (56 Prozent) und Entspannung (51,4 Prozent) sowie arbeitsplatzbezogene Rückenschulungen (49,9 Prozent). Frauen machen hier durchweg häufiger Angaben als Männer. Angebote zum Thema Kommunikation und Führung (29 Prozent) werden häufiger von Männern genannt.

Dass auch in Pandemie-Zeiten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung Pflegefachpersonen entlasten und den Arbeitsalltag verbessern können, zeigt die AOK-Studie „Arbeitsorganisatorische Anpassungen und ergänzende BGF-Angebote in der Pflege in Krisensituationen“ aus dem Jahr 2020. Danach sehen 90 Prozent der 51 befragten Vertreterinnen und Vertreter der Pflegebranche grundsätzlichen Bedarf für BGF-Angebote in der Pflege auch in Krisenzeiten. Von Bedeutung ist auch laut dieser Studie Unterstützung in den Themenfeldern „Stressbewältigung“, „Psychische Gesundheit“ und „Resilienzstärkung“. Führungskräfte wünschten sich Angebote in den Bereichen „Gesunde Führung“, „Kollegialer Austausch“, „Kommunikation mit Mitarbeitenden und Angehörigen“ sowie „Maßnahmen zur Förderung der Teamarbeit“. Die Studie zeigt außerdem – wenn auch unterschiedlich nach Einrichtungen und Altersgruppen – dass Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen offen für digitale und hybride Applikationen sind. Für sie steht dabei der Nutzen- und Entlastungsaspekt im Vordergrund.

**90 %.**

90 Prozent der 51 befragten Vertreterinnen und Vertreter der Pflegebranche sehen grundsätzlichen Bedarf für BGF-Angebote auch in Krisenzeiten.

# Auswertungen der AOK-Befragungen 2011–2019

(n=11.149) Nennungen in Prozent

Abb. 6  
Die zehn häufigsten gesundheitlichen Beschwerden bei Pflegefachpersonen

Frage: Wie oft haben Sie die folgenden gesundheitlichen Beschwerden?

*Diese gesundheitlichen Beschwerden habe ich häufig bis immer:*

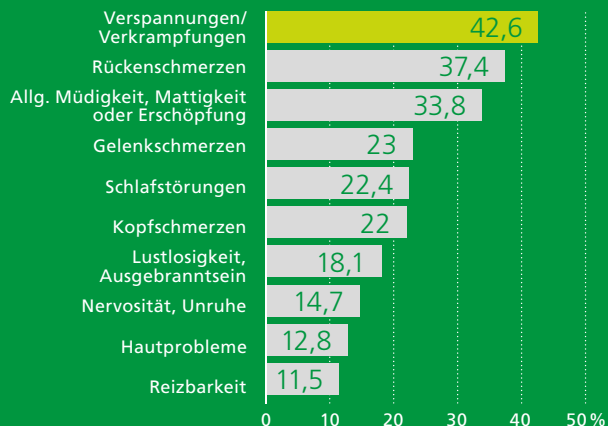


Abb. 5  
Die zehn stärksten Belastungen bei Beschäftigten in der stationären Pflege

*Dies belastet mich stark bis sehr stark:*

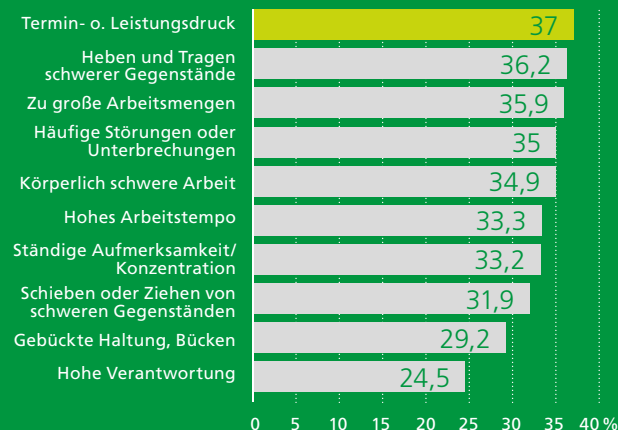
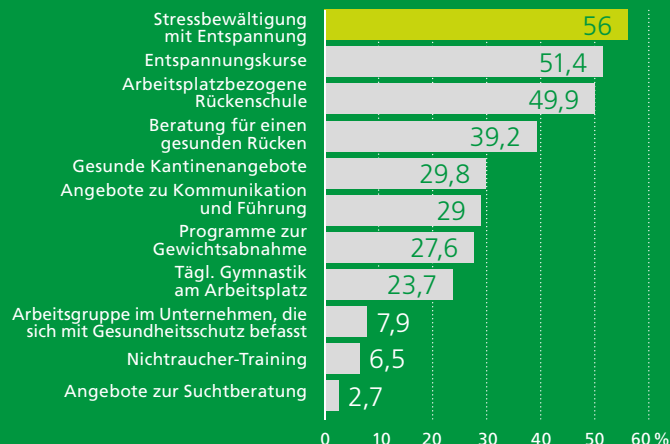


Abb. 7  
Gesundheitsangebote, an denen Pflegepersonen interessiert sind

Frage: Welche der folgenden Gesundheitsangebote sind für Sie von Interesse?



## Prävention und Gesundheitsförderung beugen Unfällen vor

Jeder dritte Arbeitsunfall in der Pflegebranche im Jahr 2019 kam durch Stolpern, Rutschen und Stürzen zustande. Solche Unfälle geschahen sowohl bei der Tätigkeit innerhalb von Einrichtungen als auch im Außendienst, etwa auf dem Weg zu den pflegebedürftigen Menschen in der ambulanten Versorgung. Das geht aus der aktuellen Statistik der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) hervor.

Ebenfalls viele Unfälle, etwa 26 Prozent, passierten beim Umgang mit Menschen und Gegenständen oder beim Transport von Menschen und Gegenständen. Aber auch Übergriffe auf Beschäftigte spielen mit 7,4 Prozent beim Unfallgeschehen 2019 eine nennenswerte Rolle. Insgesamt ist die Zahl der Meldungen von Gewalt, Angriffen und Bedrohungen gegen Beschäftigte in der Pflegebranche in den vergangenen Jahren gestiegen.

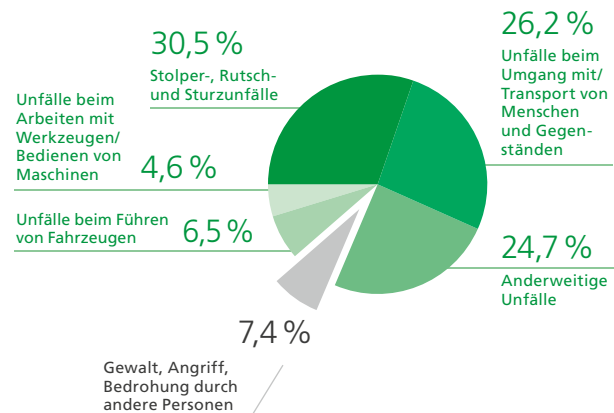
BGW zufolge erhöhen Zeitdruck im Arbeitsalltag, Stress und Hektik das Unfallrisiko. Eine hohe Unfallzahl im Unternehmen deutet auch auf eine wenig ausgeprägte Präventionskultur hin. Dabei lassen sich laut BGW die Unfälle durch gezielte und systematische Prävention und Gesundheitsförderung sowie durch organisatorische Veränderungen reduzieren. So können spezifische Maßnahmen wie beispielsweise der Einsatz rutschhemmender Fußbodenbeläge oder das Tragen haltgebender Schuhe die Rutsch- und Sturzgefahr in den Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern verringern.

Weil Übergriffe durch andere Personen schwerwiegende Folgen für das betroffene Pflegepersonal haben können,

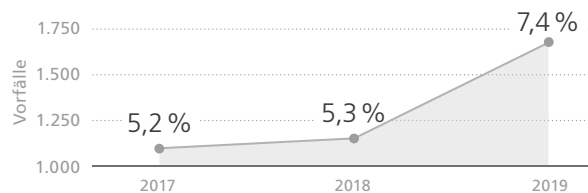
halten die BGW und die AOK Angebote zur Gewaltprävention und zum Deeskalationsmanagement für professionell Pflegende bereit. Daneben bietet die AOK-Pflege-Mediathek grundlegende Informationen und Schulungen an, die Einrichtungen nutzen können, um sich mit dem Thema „Gewalt in der Pflege“ auseinanderzusetzen.

### Ursachen für Arbeitsunfälle in der Pflegebranche 2019

Meldepflichtige Unfälle bei der betrieblichen Tätigkeit und auf Dienstwegen



Entwicklung von Unfällen aufgrund von Gewalt, Angriff, Bedrohung durch andere Personen in der Pflegebranche



Quelle: BGW, Abteilung Reha-Koordination, 2020

## Strukturmodell EinSTEP

# Entbürokratisierung entlastet Einrichtungen

Mitarbeiterorientierte Arbeitszeitmodelle, Betriebliches Gesundheitsmanagement, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, eine moderne Führungskultur und Wertschätzung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gegenüber ihren Beschäftigten sind für die meisten Pflegefachpersonen die Schlüsselfaktoren für attraktive und gesunde Arbeitsbedingungen in der Pflege.

Dagegen empfinden viele professionell Pflegende die alltägliche verpflichtende Dokumentation als sehr belastend. Sie klagen über eine überbordende Bürokratie, die sie frustriert und demotiviert und dazu führt, dass sie für ihre eigentlichen Aufgaben weniger Zeit haben. Diese Situation verursacht bei vielen Pflegekräften zusätzlichen Stress, der sich negativ auf ihre Gesundheit auswirken kann.

Um Pflegefachpersonen bei der Dokumentation zu entlasten und die Attraktivität der Arbeit in der Pflege zu steigern, haben Pflege-Expertinnen und -Experten im Auftrag des Bundesgesundheitsministeriums das Strukturmodell zur Effizienzsteigerung der Pflegedokumentation, kurz EinSTEP, entwickelt. Es eignet sich sowohl für stationäre als auch für ambulante Pflegeeinrichtungen der Langzeitpflege sowie für Tages- und Kurzzeitpflegeeinrichtungen. Weil durch den Abbau vom unnötigem Dokumentationsaufwand mehr Zeit für die unmittelbare Pflege und Betreuung sowie Pausen und Erholung zur Verfügung steht, profitieren vom Strukturmodell die Beschäftigten und Pflegebedürftigen gleichermaßen.

Das Modell ist mit den Verbänden der Einrichtungs- und Kostenträger, dem Medizinischen Dienst der Kranken-

versicherung sowie mit den Ländern und Juristen abgestimmt und erfolgreich in über 60 Einrichtungen erprobt worden. Inzwischen nutzt über die Hälfte der Pflegeeinrichtungen in Deutschland das EinSTEP-System.

- ▶ Mehr Informationen unter [www.ein-step.de](http://www.ein-step.de)

### Vorteile des Strukturmodells auf einen Blick

---



- ▶ Mehr Entlastung und Motivation für Pflegekräfte durch eine schlanke Pflegedokumentation, die fachlichen Kriterien standhält und gleichzeitig übersichtlich, praxistauglich und zeitschonend ist



- ▶ Mehr Zeit für die direkte Pflege und Betreuung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen



- ▶ Mehr Impulse zur Gesundheitsförderung, weil die Pflegedokumentation die Kompetenz der Pflegekräfte stärkt und nicht mehr zusätzlicher Belastungsfaktor im beruflichen Alltag ist



Pflege.Kräfte.Stärken.

# Aus der Praxis für die Praxis

Ob Krankenhaus, Pflegeheim oder Pflegedienst – mit zahlreichen, passgenauen Angeboten unterstützt die AOK Unternehmen aus der Pflegebranche dabei, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und die Arbeitsbedingungen gesund zu gestalten.

## BGM-Projekt sorgt für mehr Zufriedenheit

Schichtdienst, Zeitdruck und eine hohe Arbeitslast – der Pflegeberuf ist für viele Menschen die Quelle von psychischer Belastung und negativ empfundenem Stress. Arbeitgeber können dem entgegenwirken – und zwar mit Betrieblicher Gesundheitsförderung.

Die Marienhaus Unternehmensgruppe, die unter anderem Kliniken in Rheinland-Pfalz und dem Saarland betreibt, hat dieses Potenzial erkannt. Gemeinsam mit der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland und der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) startete das Unternehmen 2016 das Projekt „Gemeinsam vernetzt für die Gesundheit der Mitarbeitenden“. Kern des Projekts ist ein ganzheitlicher Ansatz, der den Arbeits- und Lebensstil der Beschäftigten und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zusammenführen soll.

Dafür analysiert das Unternehmen mit Unterstützung der AOK und der BGW die Situation in den Einrichtungen und legt konkrete Risikobereiche und typische Belastungsschwerpunkte offen. „Kolleginnen und Kollegen aus der Pflege sind besonders an Themen wie dem Umgang mit Stresssituationen und präventiven Maßnahmen, die gegen körperliche Belastungen wirken, interessiert.“, berichtet Michaela Münch, Geschäftsbereichsleiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement/Arbeitssicherheit der Unternehmensgruppe.

Die Ergebnisse greift der strategische Lenkungsreis auf, der sich aus Vertretungen der Unternehmensgruppe, der AOK und der BGW zusammensetzt und das Projekt für alle Kliniken koordiniert. Er legt auch die Rahmenbedin-



gungen für die operative Umsetzung fest und entwickelt entsprechende Maßnahmen. „Um Projektleitende in den einzelnen Kliniken bei der Implementierung der Maßnahmen zu unterstützen, haben wir sie zu BGM-Koordinatorinnen und -Koordinatoren qualifiziert“, erzählt Münch. Auch verfolgt das Unternehmen das Ziel, die Führungskräfte besser für BGF-Themen zu sensibilisieren.

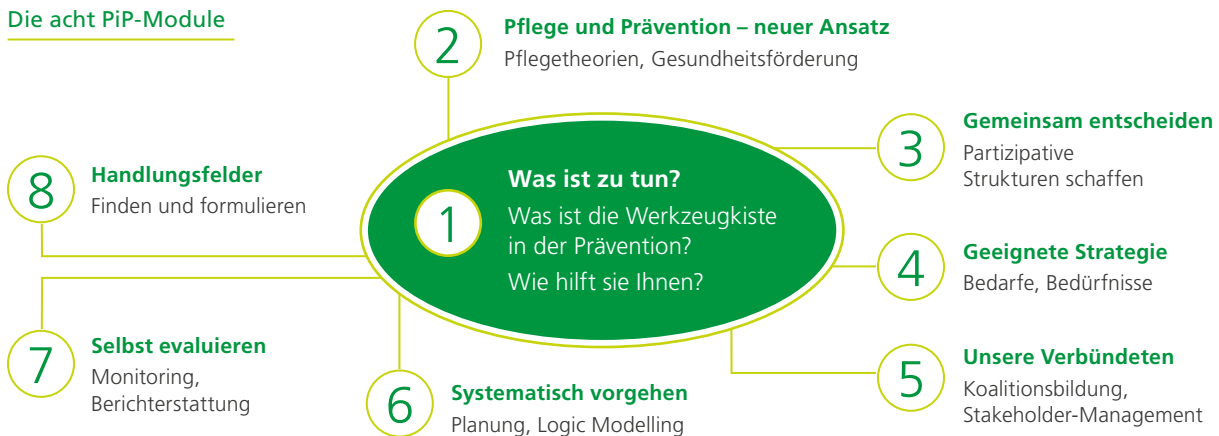
Die jüngste Mitarbeiterbefragung, das Betriebsbarometer der BGW, aus 2019 zeigt, dass die Integration von Gesundheitsthemen in die betrieblichen Abläufe und Strukturen bei den Beschäftigten gut ankommt. Deshalb plant das Unternehmen, den Ansatz auf den Altenpflegebereich auszuweiten.

## Mit System zur Gesunden Organisation

Die Gesundheit von pflegebedürftigen Menschen und die Gesundheit von Pflegefachpersonen hängen unmittelbar zusammen. Denn gesündere Pflegebedürftige können mehr Alltagsaktivitäten selbst übernehmen und sind zufriedener. Das wiederum entlastet die Pflegenden und erhöht ihre Arbeitszufriedenheit. Genau darauf zielt das Projekt „Prävention in der Pflege“, kurz PiP, der AOK Baden-Württemberg ab. Es ist individuell auf die Rahmenbedingungen einer Einrichtung abgestimmt und verknüpft Bewohnerprävention mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Um den Gesundheitsförderungsprozess in Pflegeeinrichtungen nachhaltig zu verankern, gibt die AOK ihnen eine „Werkzeugkiste“ an die Hand. Sie beinhaltet ein Handbuch mit acht Modulen, die das gesamte Wissen zum PiP-Prozess vermitteln, sowie Tools wie Checklisten oder Befragungsinstrumente, die Einrichtungen einset-

zen können. Während des gesamten Prozesses berät und begleitet das PiP-Expertenteam die Einrichtungen. „Wir führen die Pflegeheime in das Projekt ein, unterstützen sie dabei, die notwendigen Strukturen wie den Arbeitskreis Gesundheit aufzubauen, und schulen interne Gesundheitsmanagerinnen und -manager“, berichtet Meike Müller vom PiP-Expertenteam. „Dabei schauen wir jeweils genau hin, wo die Bedarfe liegen, und legen gemeinsam Schwerpunkte für die Umsetzung fest.“ Um herauszufinden, ob und wie PiP in der Praxis wirkt, hat die AOK die AGENON – Gesellschaft für Forschung und Entwicklung im Gesundheitswesen beauftragt, das Projekt wissenschaftlich zu begleiten. Die Ergebnisse aus der Studie dienen dazu, PiP weiterzuentwickeln und seine Qualität zu sichern sowie den Austausch zwischen allen Beteiligten zu fördern. Die Erhebungen laufen noch bis 2022.

### Die acht PiP-Module





## Jeden nach seinen Bedürfnissen stärken

Die Johanniter Seniorenhäuser GmbH gehört zu den Unternehmen, die sich für die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren und dabei von den umfassenden Erfahrungen der AOK in der Betrieblichen Gesundheitsförderung profitieren. Die GmbH ist Träger von mehr als 95 stationären Altenpflegeeinrichtungen deutschlandweit. 2019 hat sich das Unternehmen zusammen mit Vertretern mehrerer AOKn auf den Weg gemacht, ein nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einzuführen.

Unter der Prämisse „Lokale Gegebenheiten bestimmen die Maßnahmen!“ startete das Projekt zunächst an fünf Pilotstandorten. Mitarbeiterbefragungen, Auswertungen der Arbeitsunfähigkeitsdaten und Arbeitsplatzanalysen in den jeweiligen Einrichtungen bildeten die Grundlage für die Entwicklung der passgenauen Gesundheitsmaßnahmen. „Von Anfang an war es unser Ziel, die Betriebliche Gesundheitsförderung auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zuzuschneiden und das Thema Gesundheit in unseren Einrichtungen langfristig zu verankern“, berichtet Lutz Gebhardt, Geschäftsführer der Johanniter Seniorenhäuser GmbH. So stand bei den fotogestützten Arbeitsplatzbesichtigungen neben der Arbeitsplatzgestaltung und -umgebung vor allem die arbeitstypische Bewegung der Beschäftigten im Fokus. Dabei ging es um individuelle Bewegungsausführungen, um persönliche Beschreibungen und Erläuterungen zu den Arbeitsabläufen, -inhalten und -belastungen.

Die Ergebnisse der Analysen werteten die Einrichtungen gemeinsam mit dem AOK-Expertenteam in den jeweiligen Steuerkreisen aus und leiteten daraus Empfehlun-

gen für den Arbeitsalltag ab. Dazu zählen räumliche Umgestaltung und individuelle Gesundheitsangebote, die Pflegekräften helfen, etwa die körperlichen Fehl- und Überbelastungen zu vermeiden oder den Halte- und Bewegungsapparat zu entlasten.

Neben der Schaffung von Steuerkreisen, die sich regelmäßig darum kümmern, neue gesundheitsförderliche Angebote und Strukturen zu initiieren, setzt sich das Unternehmen auch stark für die Multiplikatoren-Ausbildung und Führungskräfte-Schulungen ein. „Die Verantwortlichen in den Einrichtungen zum Thema BGM zu schulen sehe ich als einen wichtigen Erfolgsfaktor im Projekt“, betont Gebhardt. „Denn wir wollen die Führungskräfte befähigen, mit gutem Beispiel voranzugehen.“

Wie sehr sich das Engagement und die passgenauen Angebote auf die Motivation und Gesundheit der Beschäftigten auswirken, wird die anvisierte Evaluation zeigen.



*Wir wollen die Führungskräfte befähigen, mit gutem Beispiel voranzugehen.*

**Lutz Gebhardt**

Geschäftsführer Johanniter Seniorenhäuser GmbH

## Eine Gesundheitspartnerschaft

Die Gesundheit der Beschäftigten und der Pflegebedürftigen gleichermaßen zu fördern - dieses Ziel verfolgt die „Gesundheitspartnerschaft“, die die Vinzentinerinnen 2019 mit der AOK Rheinland/Hamburg eingegangen sind. Die vor allem in der Altenhilfe engagierte Schwesterngemeinschaft trägt in NRW acht vollstationäre Einrichtungen mit eingestreuter und solitärer Kurzzeitpflege sowie teilstationäre Einrichtungen mit 600 Beschäftigten. Von Beginn an begleiten Fachkräfte der AOK die Einrichtungen dabei, die Situation vor Ort zu analysieren sowie Bedarfe und Wünsche der Beschäftigten zu erfassen. Steuerkreise in den einzelnen Häusern sorgen für passgenaue Umsetzung und planen zusammen mit der AOK entsprechende Aktivitäten. Klare Favoriten sind Seminare und Workshops zur Regeneration und körperlichen Entlastung. So zeigen Sportfachkräfte in der Multiplikatoren-Schulung „Mobilitätstraining“, welche Übungen Pflegekräfte den Bewohne-

rinnen und Bewohnern anbieten können, um sie körperlich und geistig fit zu halten. Gleichzeitig erfahren sie, wie sie den eigenen Rücken bei der Arbeit stärken können.

In der Coronakrise haben die Partner schnell auf digitale Angebote umgestellt: „Mit unserer ‚Energietankstelle‘ können die Beschäftigten durchatmen und Energie tanken“, berichtet Jasmin Lützerath, Beraterin Pflegeprävention beim Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung – BGF GmbH in Köln, einem Tochterunternehmen der AOK Rheinland/Hamburg, das das Angebot entwickelt hat. Die kurzen und einfachen Online-Übungen können die Beschäftigten in der Arbeitszeit machen und so entschleunigen und regenerieren. Inzwischen bieten auch weitere AOKn Pflegebetrieben in anderen Regionen solche Gesundheitspartnerschaften an.



**Maria Erdmann**

Qualitätsbeauftragte, Zentrales Qualitätsmanagement der Vinzentinerinnen

*Gesundheit zu fördern ist ein Qualitätsmerkmal für uns. Mit dem BGF-Institut konnten wir einrichtungsbezogene Projekte angehen und etwa eine psychologische Hotline für unsere Beschäftigten anbieten, um sie im Umgang mit zusätzlichen Belastungen zu unterstützen.*

## Pflege in Bayern – gesund und gewaltfrei

# Wo es sich gut leben und arbeiten lässt

Bewohnerinnen und Bewohner von Pflegeeinrichtungen wünschen sich nicht nur eine fachlich gute Pflege – sie wollen auch sicher sein können, ohne Demütigungen oder gar Gewalt betreut zu werden. Die Pflegekräfte in der stationären Langzeitpflege wiederum brauchen Arbeitsbedingungen, die sie nicht überfordern oder zu stark belasten, damit die Motivation im Beruf, die professionelle Haltung und die eigene Gesundheit nicht auf der Strecke bleiben.

Die Präventionsinitiative „Pflege in Bayern – gesund und gewaltfrei“ bringt diese beiden Ziele unter einen Hut. „Das Angebot ist bislang einzigartig“, freut sich Projekt-Mitinitiator Werner Winter, der beim AOK-Bundesverband das Fachprojekt „BGF in der Pflege“ koordiniert. „Es ist uns erstmals gelungen, ein kranken- und pflegerkassenübergreifendes Präventionsprojekt zu starten, bei dem Betriebliche Gesundheitsförderung für die Pflegenden mit Präventionsleistungen für die Gepflegten kombiniert werden.“ Für eine Laufzeit von drei Jahren finanzieren die bayerischen Pflege- und Krankenkassen das Modellvorhaben des Sozialforschungsinstituts AGP. Sie unterstützen auf diese Weise 40 bayerische stationäre Einrichtungen dabei, sich zu Orten guten Lebens weiterzuentwickeln und den Beschäftigten attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten.

Das wissenschaftlich begleitete Projekt greift hierfür auf erprobte Konzepte und Methoden zurück, um bei Pflegebedürftigen und Pflegenden gleichermaßen das Bewusstsein für verschiedene Formen von Gewalt in der Pflege zu



schärfen. Mit Projektbeginn unterstützen und begleiten erfahrene Coaches Einrichtungen dabei, Präventionsmaßnahmen zu implementieren und zu verstetigen. Dazu zählen beispielsweise Trainings zur Deeskalation und Stressbewältigung oder auf Selbstständigkeit und Mobilität angelegte Konzepte zur Begleitung und Lebensgestaltung für Menschen mit Demenz. Außerdem nehmen Einrichtungen an Regionalgruppen teil. Dort tauschen sie sich mit anderen darüber aus, welche Maßnahmen besonders erfolgreich waren, und profitieren so voneinander.

Während des Prozesses zeigen anonyme Befragungen, ob sich die Arbeits- und Lebensbedingungen verbessert und Gewalthandlungen abgenommen haben. Nach erfolgreicher Teilnahme gibt es ein Zertifikat. Es dokumentiert, dass sich die Einrichtung der Gesundheitsförderung und der Gewaltvermeidung verpflichtet. Ein Plus, um motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

## Ambulante Pflege

# Viermal ambulante Pflege, viermal individuelle Lösungen

Ambulante (Alten-)Pflege hat ihre eigenen Herausforderungen. Immer unterwegs und flexibel zu sein, sich schnell auf andere Situationen und Menschen einzustellen, fordert die Pflegefachpersonen körperlich und psychisch in besonderem Maße. Mit Unterstützung der AOK können auch kleinere und mittlere Pflegedienste ihren Beschäftigten individuelle Gesundheitslösungen anbieten.

### Digitale Entlastung für die Psyche

„Gute Leistung kann nur von gesunden und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbracht werden“, sagt Doris Grenner. Die Geschäftsführerin der Ökumenischen Sozialstation Westpfalz e. V. ist für 69 Beschäftigte verantwortlich, die in der Pflegeversorgung und der medizinischen Behandlungspflege tätig sind. Um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und deren Zufriedenheit zu steigern, ging Grenner gezielt auf Partnersuche. Überzeugt hat sie das flexible Angebot der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland, das jährlich neue gesundheitsfördernde Module ermöglicht. „Weil sich unsere Beschäftigten gerade in der Coronapandemie mehr psychische Entlastung wünschen, selten aber zur selben Zeit am selben Ort sind, haben wir das Achtsamkeitstraining ‚Lebe Balance‘ online angeboten“, so Grenner. Dass das Angebot gut bei den Pflegenden ankommt, belegen die zahlreichen positiven Rückmeldungen.

### Zufriedener durch gute Planung

Führungskräfte haben Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und damit auf ihre Gesundheit. Das hat



zuletzt der Fehlzeitenreport 2020 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK bestätigt. Das hat auch Ramona Törper erkannt, die bei SEKURA GmbH die Geschäfte führt. „Wir sind in 24 Jahren von fünf auf 85 Beschäftigte gewachsen. Damit haben sich die Anforderungen an die Führungskräfte sehr verändert“, erzählt Törper. Die SEKURA Kranken- und Altenpflege ist an zwei Standorten in Niedersachsen aktiv. „Das eigene Verhalten zu reflektieren, die Organisationsprozesse und das Betriebsklima zu betrachten, ist für den Erfolg der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) enorm wichtig“, betont Törper. Mit Unterstützung von BGF-Experten der AOK erfasst das Unternehmen deshalb fortlaufend die Arbeitssituation. In strukturierten Gruppeninterviews zu den Themen wie Arbeitsumgebung, Organisation, Zusammenarbeit und Führung geht es darum, Handlungsbedarfe zu identifizieren und Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten. So konnte SEKURA zum Beispiel durch die Planung von doppelt besetzten Diensten schrittweise die Mitarbeiterzufriedenheit steigern.

### Erfolgsfaktor Mitarbeiterbeteiligung

Dass Größe keine Voraussetzung für professionelles BGM ist, zeigt das Projekt der Sozialstation Sibbesse-Lam-springe-Freden des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) Al-

feld in Niedersachsen. Um passende gesundheitsförderliche Maßnahmen zu entwickeln, hat die Sozialstation mit Unterstützung der AOK in sogenannten Arbeitsbewältigungs-Coachings den Bedarf bei der Belegschaft ermittelt. Dabei ging es darum, zu erfahren, was die Pflegenden benötigen, um ihre Aufgaben zeitgerecht zu schaffen. An der Befragung nahmen 24 der 28 Beschäftigten teil. „Als PDL ist es mir besonders wichtig, Mitarbeiterinnen in neue Prozesse einzubeziehen. Nur wenn dies geschieht, können neue Ziele gefunden und umgesetzt werden“, sagt Pflegedienstleiterin Petra Karstens. Die in den Gesprächen ermittelten Anforderungen und Ressourcen flossen in den Ergebnisbericht ein, der als Basis für weitere Projektarbeit im Steuerkreis diente. Gemeinsam mit der AOK hat das Unternehmen dort Handlungsbedarfe priorisiert und Verbesserungsvorschläge erarbeitet. Dabei hat sich der Steuerkreis als stabile Arbeitsplattform etabliert. „Durch die regelmäßige Kommunikation der erarbeiteten Vorschläge an das Gesamtteam haben wir zeitnah Rückmeldung erhalten, was uns im Steuerkreis beflügelte, weiterzumachen“, berichtet Karstens. Dass sich die Mühe auszahlt, zeigte der Vorher-nachher-Vergleich nach zwei Jahren. So setzten eingeleitete Maßnahmen wie das Stressreduktionsprogramm bei den Beschäftigten Anreize, eigenverantwortlich und regelmäßig mit den Übungen weiterzumachen und sie in die Arbeitsabläufe einzubinden.

### **Junge Pflege für Gesundheit sensibilisieren**

Für junge Menschen ist Gesundheit am Arbeitsplatz erst einmal kein Thema. Sie nehmen zwar die körperlichen Belastungen wahr, sehen diese aber oft als unvermeidlich an. Allerdings treten häufig schon während der Ausbildungszeit bei angehenden Pflegenden Rückenbeschwerden auf. Mit der Gesundheitsförderung früh zu beginnen

und schon Auszubildende dafür zu sensibilisieren ist daher die Grundidee des Azubiprojekts des Deutschen Roten Kreuzes Emsland mit seinem mobilen Pflegedienst. Dem Projekt liegt ein Konzept zugrunde, das die Ausbildungsverantwortlichen gemeinsam mit der AOK entwickelt haben. Es sieht vor, in jedem Pflegeausbildungsjahr ein Präventionsthema in Workshopform zu platzieren. Das Themenspektrum reicht dabei vom rückschonenden Arbeiten über gesunde Ernährung im Arbeitsalltag bis hin zur Stressbewältigung. Beim sportartübergreifenden Functional Training lernen die jungen Erwachsenen beispielsweise zusätzlich Übungen kennen, die sie vor Über- und Fehlbelastungen bewahren und die sie in ihren Alltag integrieren können.



## Einfach gut schulen

Wie können professionell Pflegende trotz Stress gelassen bleiben? Wie schützen sie sich vor Infektionen? Wie organisieren sich Pflegeeinrichtungen gesund? Mit zahlreichen digitalen Schulungen unterstützt die Pflege-Mediathek der AOK Einrichtungen dabei, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fortzubilden und die Organisation gesundheitsgerecht weiterzuentwickeln. Jede Schulung ist als „Rundum-sorglos-Paket“ konzipiert. „Unsere Schulungen enthalten nicht nur PowerPoints, sondern auch einen umfassenden Referentenleitfaden, mit dem sich Schulte optimal vorbereiten können, Wissenstests, um das Gelernte zu prüfen, Handouts, Teilnahmezertifikate und vieles mehr“, erklärt Petra Homberg, die die Pflege-Mediathek im AOK-Bundesverband betreut. Die registrierten Einrichtungen können alle Lerninhalte kostenlos herunterladen und nutzen. Sie können die Pflege-Mediathek auch dazu verwenden, Fortbildungen, auch eigene, zu planen, zu organisieren und zu verwalten. Die Inhalte der Schulungen sind aktuell und multimedial aufbereitet. Dazu arbeitet die

AOK mit zahlreichen Pflegeexperten zusammen und konnte bereits viele Profis für Spezialthemen als Autorinnen und Autoren gewinnen. „Auf diese Weise ist ein Produkt entstanden, das in seiner Form ganz sicher einzigartig ist“, so Homberg. In einzelnen Modulen und mithilfe von professionell erstellten Präsentationen, Lehrvideos und Hintergrundbeiträgen werden fundierte Fachkenntnisse aus den Bereichen pflegerische Versorgung, Prävention und Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) vermittelt. Speziell für die Führungskräfte hält die Pflege-Mediathek Lerninhalte bereit, die ihnen beim Aufbau und der Implementierung gesundheitsfördernder Strukturen helfen. Sie erfahren darin auch, wie es gelingen kann, solche Strukturen mit den individuellen Gesundheitsangeboten für Beschäftigte zu verknüpfen. Auch für Themen wie „Gesundheitsgerechte Führung“ oder „Präventive Hygienemaßnahmen in der Pandemie“ bietet die AOK-Lernplattform Schulungen an.

► Mehr Informationen unter [www.pflegemediathek.de](http://www.pflegemediathek.de)

### Zu diesen Themen bietet die Pflege-Mediathek zahlreiche Schulungen an





CARE4CARE – ein Forschungsprojekt des AOK-Bundesverbandes

## „Schutzschirm für die Pflegebranche“

### Dr. Antje Ducki

Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Beuth Hochschule für Technik Berlin. Antje Ducki koordiniert die Forschungspartner\*innen des Verbundprojekts CARE4CARE.

### Was ist CARE4CARE?

CARE4CARE ist ein Forschungsprojekt zur Gesundheitsförderung, das auf die Pflegebranche zugeschnitten ist. Das Besondere ist, dass es digitale Trainings für Beschäftigte mit Vor-Ort-Angeboten für Führungskräfte und Teams kombiniert und aufeinander abstimmt. Auf diese Weise entsteht eine Art Schutzschirm über die ganze Einrichtung. Die Wirksamkeit der Gesundheitstrainings ist dabei wissenschaftlich evaluiert. Die Angebote sind flexibel nutzbar und jederzeit von überall abrufbar. Beschäftigte können sie einzeln, im Team oder als ganze Einrichtung nutzen.

### Welche Angebote sind das?

Das Angebotsspektrum umfasst die individuelle Gesundheitsförderung, bei der es beispielsweise um Resilienz oder Selbstmitgefühl geht. Andere Trainings zeigen, wie sich Strukturen und Arbeitsbedingungen verbessern lassen, damit sie die Gesundheit unterstützen. Dabei stehen Themen wie Arbeitsorganisation oder gute Organisationskultur im Fokus. Alle Themen sind pflegebereichsspezifisch aufbereitet – das heißt für ambulante, stationäre und Krankenhauspflege. In Coachings und Workshops vor Ort entwickeln Führungskräfte gemeinsam mit den Teams Kompetenzen für gesundheitsförderliche Führung.

### Und was haben die Einrichtungen davon?

Zum einen helfen die Akutangebote wie Resilienz-Training, die schwerbelasteten Pflegekräfte psychisch zu stärken, und nehmen so kurzfristig Druck vom Kessel. Zum anderen trägt CARE4CARE dazu bei, die harten Arbeitsbedingungen in der Pflege positiv zu beeinflussen.

### Was heißt das?

Ein Beispiel: Eine Einrichtung entscheidet sich für das Training Organisationskultur, weil es das Thema „Gegenseitige Unterstützung“ behandelt. Die Beschäftigten absolvieren das Training und sammeln Ideen, die ihnen dabei in den Sinn kommen. Anschließend können sie im Team, in den sogenannten Themenwerkstätten, diskutieren, welche Verbesserungsideen sich am besten umsetzen lassen. Davon profitiert die Einrichtung als Ganzes. Der Austausch trägt auch dazu bei, dass die Veränderungen wirksam und nachhaltig sind.

► **Mehr Informationen unter**  
[www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit](http://www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit)

## AOK-Online-Angebot für Führungskräfte Gesundheit ist Chefsache



Eine gesundheitsgerechte Führungskultur ist die zentrale Stellschraube für erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement. In Unternehmen, in denen Führungskräfte ihre Teams motivieren, ihnen Wertschätzung und Anerkennung entgegenbringen und eigenverantwortliches Handeln fördern, sind Beschäftigte zufriedener, gesünder und auch leistungsfähiger.

Mit dem Online-Programm „Gesund führen“ unterstützt die AOK unter anderem Verantwortliche in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern dabei, eine mitarbeiterorientierte und gesunde Führungskultur aufzubauen. „Das Programm nutzt wissenschaftlich fundierte Methoden und hilft Pflegedienstleitungen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen weiterzuentwickeln“, erklärt Patricia Lück, Referentin für Betriebliche Gesundheitsförderung beim AOK-Bundesverband. „In sechs interaktiven Modulen erfahren Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wie sich ihr Verhalten auf ihr Team auswirkt und wie sie wertschätzend und lösungs-

orientiert führen können“, ergänzt Lück. So reflektieren sie über ihre Rolle als Gestalter von Arbeitsbedingungen, als Unterstützer, als Feedbackgeber und nicht zuletzt als Vorbild. Sie lernen, ihr eigenes Stress- und Ressourcenmanagement zu verbessern, und können das so auch an ihr Team weitergeben. Jedes Modul lässt sich in etwa 20 Minuten bearbeiten und ermöglicht mit der „Herausforderung der Woche“ einen Transfer in den beruflichen Alltag.

Ergänzend zum digitalen Programm hat die AOK auch das „Kombi-Angebot Gesund Führen“ entwickelt, das die sechs Online-Module mit Workshops im Unternehmen begleitet. Im direkten Kontakt mit anderen Führungskräften können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre subjektiven Erfahrungen in der Praxis miteinander austauschen – ein Mehrwert für alle.

► Mehr Informationen unter  
[www.aok-gesundfuehren.de](http://www.aok-gesundfuehren.de)



# Wissen teilen

## Voneinander profitieren

Von Erfahrungen und erprobten Praxisbeispielen anderer profitieren und sich gegenseitig durch Austausch unterstützen – das und vieles mehr bietet das *Netzwerk KMU-Kompetenz*, bei dem sich die AOK Niedersachsen, die AOK Nordost und die Initiative Neue Qualität der Arbeit engagieren. Bereits über 260 Pflegebetriebe aus Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Berlin sind dabei.

► **Mehr Infos:** [www.aok.de/fk](http://www.aok.de/fk)

## Netzwerken für Profis

Mit dem *Gesund-Pflegen-Tag* setzt die AOK Bayern Impulse für gesündere Arbeitsbedingungen in der Pflege. Schwerpunkt der ersten Fachtagung, die in Kooperation mit der Wilhelm-Löhe-Hochschule stattfand, war das Thema Erholung und Pausen. Über 100 Pflegeprofis nahmen daran teil.

► **Mehr Infos:** [www.aok.de/fk/bayern/betriebliche-gesundheit](http://www.aok.de/fk/bayern/betriebliche-gesundheit)

## Praxisnahe Impulse für die Pflege

Arbeitsbedingungen gesund zu gestalten und das Gesundheitsverhalten der Pflegenden zu verbessern ist das Ziel des Netzwerks „*Zukunft Pflege*“, in das sich über 300 Betriebe einbringen. Initiiert haben es die AOK Sachsen-Anhalt und die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege.

► **Mehr Infos:** [www.aok.de/fk/sachsen-anhalt/betriebliche-gesundheit](http://www.aok.de/fk/sachsen-anhalt/betriebliche-gesundheit)

## Gesünder geht nur gemeinsam

*Gesapflege* steht für „Gesund alt werden in der stationären Pflege“. Ziel des Gemeinschaftsprojektes gesetzlicher Krank- und Pflegekassen in NRW ist es, einen nachhaltigen Prozess zur Gesundheitsförderung in Pflegeeinrichtungen anzustoßen – sowohl für Beschäftigte als auch für Pflegebedürftige.

► **Mehr Infos:** [www.gesapflege.de](http://www.gesapflege.de)

# Ansprechpersonen für Betriebliche Gesundheitsförderung in der Pflege



**Werner Winter**

**AG „BGF in der Pflege“  
AOK-Bundesverband**

Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin  
E-Mail: werner.winter@bv.aok.de  
Telefon: (030) 34646-2602



**Christian Konrad**

**AOK Baden-Württemberg –  
Die Gesundheitskasse**

Presselstraße 19, 70191 Stuttgart  
E-Mail: christian.konrad@bw.aok.de  
Telefon: (0711) 2593-7714



**Edgar Grofmeyer**

**AOK Bayern – Die Gesundheitskasse**

Carl-Wery-Straße 28, 81739 München  
E-Mail: edgar.grofmeyer@by.aok.de  
Telefon: (089) 62730-831



**Birgit Pharaó**

**AOK Bremen/Bremerhaven**

Bürgermeister-Smidt-Straße 95,  
28195 Bremen  
E-Mail: birgit.pharao@hb.aok.de  
Telefon: (0421) 1761-20004



**Katja Frank**

**AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen**

Battonnstraße 40, 60311 Frankfurt  
E-Mail: katja.frank@he.aok.de  
Telefon: (069) 1363-1071



**Dr. Michael Drupp**

**AOK – Die Gesundheitskasse  
für Niedersachsen**

Herrenstraße 9, 30159 Hannover  
E-Mail: michael.drupp@nds.aok.de  
Telefon: (0511) 1676-16100



**Anke Jurchen**

**AOK Nordost – Die Gesundheitskasse**

14456 Potsdam  
E-Mail: anke.jurchen@nordost.aok.de  
Telefon: (0800) 265080-43436



**Oliver Vogel**

**AOK NordWest – Die Gesundheitskasse**

Florianstraße 15–21, 44139 Dortmund  
E-Mail: oliver.vogel@nw.aok.de  
Telefon: (0800) 2655-500332



**Denis Spatzier**

**AOK PLUS – Die Gesundheitskasse  
für Sachsen und Thüringen**

Willmar-Schwabe-Straße 2, 04109 Leipzig  
E-Mail: denis.spatzier@plus.aok.de  
Telefon: (0800) 10590-41272



**Günther Pauli**

**Institut für Betriebliche Gesundheits-  
förderung der AOK Rheinland/Hamburg**

E-Mail: guenther.pauli@bgf-institut.de  
Telefon: (0221) 27180-105



**Anette Steinmetz**

**AOK Rheinland-Pfalz/Saarland –  
Die Gesundheitskasse**

Virchowstraße 30, 67304 Eisenberg  
E-Mail: anette.steinmetz@rps.aok.de  
Telefon: (06351) 403-485



**Susann Kupzok**

**AOK Sachsen-Anhalt**

Lüneburger Straße 4, 39106 Magdeburg  
E-Mail: susann.kupzok@san.aok.de  
Telefon: (0391) 28784-2907

Pflege.Kräfte.Stärken.

# Webtipps

## Konzertierte Aktion Pflege

Das Bundesgesundheitsministerium informiert auf seiner Website unter *Themen > Pflege* über die Konzertierte Aktion Pflege, ihre Ergebnisse und den Stand der Umsetzung.

- ▶ **Mehr Informationen unter:**  
[www.bundesgesundheitsministerium.de](http://www.bundesgesundheitsministerium.de)

## Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Auf der Website der BGW gibt es unter *Meine Branche > Pflege* umfangreiche Informationen zu ihren Angeboten und Leistungen für die Pflegebranche.

- ▶ **Mehr Informationen unter:**  
[www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de)

## Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte der Gesundheits- und Pflegeberufe

Das Kompetenzzentrum unterstützt bei Fragen rund um das Thema Gewinnung von Personen mit einer pflege- oder gesundheitsfachlichen Ausbildung aus dem Ausland.

- ▶ **Mehr Informationen unter:**  
[www.dkf-kda.de](http://www.dkf-kda.de)

## Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)

Das WIdO bietet unter *Forschung & Projekte > Pflege* weiterführende Informationen, unter anderem zur pflegerischen Versorgung und zur Qualität in den Pflegeheimen. Unter *Publikationen & Produkte > Buchreihen* steht der jährlich erscheinende Pflege-Report zum Lesen und Herunterladen bereit.

- ▶ **Mehr Informationen unter:**  
[www.wido.de](http://www.wido.de)

## Fachportal für Arbeitgeber der AOK

Unter *Betriebliche Gesundheit > BGF in der Pflege* erfahren Arbeitgeber, welche Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung die AOK für die Pflegebranche bereithält und welche Unterstützung die Gesundheitskasse den Unternehmen bietet.

- ▶ **Mehr Informationen unter:**  
[www.aok.de/fk](http://www.aok.de/fk)

## BGF-Institut

Die Website des Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung informiert über konkrete Angebote und Möglichkeiten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

- ▶ **Mehr Informationen unter:**  
[www.bgf-institut.de](http://www.bgf-institut.de)

## Fachportal für Leistungserbringer der AOK

Das Gesundheitspartner-Portal der AOK bietet umfangreiche Fachinformationen und Service für Beschäftigte im Gesundheitswesen. Auf den mehr als 3.500 Seiten sind bundesweite und regionale Inhalte für insgesamt zehn Berufsgruppen von „Apotheke“ bis „Zahnmedizin“ zu finden.

- ▶ **Mehr Informationen unter:**  
[www.aok.de/gp](http://www.aok.de/gp)

Pflege.**Kräfte**.Stärken.

