



Prävention in der Pflege (PiP) – Kurzübersicht

Hintergrund

- Gesetzliche Grundlagen:
 - o §5 SGB XI: Prävention und Gesundheitsförderung in stationären Pflegeeinrichtungen
 - o §20b SGB V: Gesundheitsförderung und Prävention in Betrieben
 - o Pflegepersonalstärkungsgesetz: Stellenwert der Gesundheitsförderung in der Pflege wird explizit hervorgehoben.
- Demografischer Wandel führt zur Zunahme von pflegebedürftigen Menschen und erhöht den Bedarf an Pflegepersonal.
- Gute Arbeitsbedingungen spielen eine zentrale Rolle für die Fachkräftesicherung in der Pflege und für die Versorgung von Pflegebedürftigen.

Ziele

- Ganzheitlichkeit durch Verzahnung von Prävention für Pflegebedürftige und Mitarbeitende.
- Wir holen die Einrichtungen genau dort ab, wo sie stehen – individuell und bedarfsorientiert.
- Weichen stellen, dass das tägliche Handeln zu mehr Gesundheit und Lebensqualität führt und ein Organisationsentwicklungsprozess in Gang kommt.
- Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens durch gesunde Arbeits- und Lebensbedingungen sowie gesunde Verhaltensweisen. Erkennen entscheidender Stellschrauben. Veränderungen anstoßen.
- Prozesse, Strukturen, Zusammenarbeit, Kommunikation und die Kultur in den Blick nehmen – PiP ist ein ganzheitlicher Prozess und damit mehr als Rückenkurs und Obstkorb.
- Wertschätzung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigern und dadurch die Arbeitgeberattraktivität und Pflegequalität verbessern. Dies kann durch das Qualitätssiegel Prävention in der Pflege nach außen transportiert werden.

Projekthalte

Beitrag der AOK Baden-Württemberg

- Auf wissenschaftlichen Standards basierende Konzeption. Speziell für das Setting der Pflege entwickelt.
- Praxisrelevante Vorlagen, Checklisten, Befragungsinstrumente etc.
- Personelle Unterstützung durch eine/-n PiP-Experten/-in: Beratungs- und Moderationsfunktion, Ansprechperson sowie aktive und nahe Begleitung bei der Projektumsetzung.
- Finanzielle Unterstützung bei der Umsetzung des Projekts, der Qualifizierung des/der einrichtung-internen Gesundheitsmanagers/-in, bei Bedarfsanalysen sowie Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit.
- Projektlaufzeit: 2 Jahre

Beitrag der Pflegeeinrichtung

- Benennung von zwei internen Gesundheitsmanagern/-innen, die den Prozess vor Ort koordinieren.
- Einrichtung eines Steuerkreises Gesundheit, in dem die unterschiedlichen Arbeitsbereiche vertreten sind. Die Steuerkreis-Mitglieder arbeiten in einem regelhaften Turnus an der Analyse der Bedarfe und Bedürfnisse, sowie an der Planung, Umsetzung und Evaluation maßgeschneiderter Maßnahmen.
- Engagement über die Projektlaufzeit hinaus.