

Gesund bleiben in der Pflege

Barbara Reuhl

Arbeitnehmerkammer Bremen

Bericht > Ambulante Pflegedienste



Die Situation der Beschäftigten
in den ambulanten Pflegediensten
im Land Bremen

Carola Bury, Referentin für Gesundheitspolitik
Barbara Reuhl, Referentin für Arbeitsschutzpolitik

Die Situation der Beschäftigten in den ambulanten Pflege- diensten im Land Bremen

Ergebnisse des Berichtes

Psychische Belastungen

Darunter ist nach der DIN 33405 zu verstehen:
Die Gesamtheit der von außen auf den Menschen
psychisch einwirkenden Einflüsse

Charakteristika der Pflege-Branche

- in erster Linie Frauenarbeit
- klein- und mittelbetriebliche Strukturen
- niedriger gewerkschaftlicher Organisationsgrad
- Unterordnung unter die Medizin
- geringe gesellschaftliche Wertschätzung
- vorwiegend Teilzeitarbeitsverhältnisse

Pflege: Kennzeichen der Arbeit

- Tätigkeit in Privathaushalten
- ungünstige Arbeitszeiten, Wochenend-, Teilzeit- und Schichtarbeit
- niedrige Bezahlung
- kaum Karrierechancen
- Arbeitsverdichtung, Zeitdruck
- großer Anteil von Wegezeiten
- hohe Anforderungen an Qualifikation, Motivation, Belastbarkeit der Beschäftigten

Personenbezogene Dienstleistungen: Kann jede(r) pflegen?

- Die Pflege hängt ab von Entscheidungen anderer Stellen (Medizin, Pflegeversicherung);
- sie wird gering entlohnt *und* sie ist scheinbar teuer;
- sie findet statt im Spannungsfeld zwischen Familienarbeit, Laien- oder Hilfsarbeit und qualifizierter Tätigkeit;
- die Beschäftigten müssen ihre Professionalität immer wieder neu beweisen und behaupten.

Einflüsse aus der Arbeit

Qualifikation

z.B. Arbeitsaufgabe,
Kompetenzen,
Handlungsspielraum

Arbeits- organisation

z.B. Arbeitszeit,
Kompetenzen,
Arbeitsabläufe,
Aufgabenvielfalt,
Kommunikation

Chemische/ biologische Einwirkungen

z.B. Wasser, menschliche
Ausscheidungen,
Medikamente

Arbeits- umgebung

z.B. Ausstattung der
Wohnung des/ der
Klienten/in

Arbeitsmittel

z.B. Bett,
Pflegehilfsmittel, PKW

Mögliche psychische Belastungen



Belastungsgefüge

Belastungen können nach dem Arbeitsschutzgesetz entstehen aus...

1. der Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte,
2. physikalischen, chemischen und biologischen Einwirkungen,
3. der Auswahl und dem Einsatz von Arbeitsmitteln,
4. der Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren und der Arbeitszeit,
5. unzureichender Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten

...sowie deren Zusammenwirken.

Arbeitsbedingte Belastungen

1. Durch Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte:

Beispiel einer typischen baulich bedingten Belastung:

zu kleines und zu enges Bad, das rückengerechtes und für Patient/in und Pfleger/in sicheres Arbeiten erschwert oder gar unmöglich macht.

Arbeitsbedingte Belastungen

2. Durch physikalische, chemische und biologische Einwirkungen:

Infektionsrisiken durch biologische Stoffe – durch Kontakt mit Körperflüssigkeiten bzw. menschlichen Ausscheidungen insbesondere für Hepatitis A, B und C.

Arbeitsbedingte Belastungen

3. Durch Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln:

Erhöhtes Unfallrisiko durch PKW-Nutzung für die Fahrten zu den verschiedenen Einsatzorten.

Arbeitsbedingte Belastungen

4. Durch unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten:

Erkenntnisse, wie durch Unterstützung und Mobilisierung der eigenständigen Bewegung der Pflegebedürftigen im Rahmen einer wissenschaftlich fundierten Pflege Kräfte schonend gearbeitet werden kann, werden kaum oder nicht ausreichend vermittelt.

Arbeitsbedingte Belastungen

5. Durch die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren und der Arbeitszeit:

Die im Katalog der Pflegeversicherung aufgeführten Pflegeleistungen sind sehr eng kalkuliert und lassen menschliche Individualität und Befindensschwankungen weitgehend außer Acht.

Überblick über die Schwankungsbreite der Leistungszeiten (Differenz zwischen Minimum und Maximum) nach ausgewählten Dienstleistungen

Quelle: www.piza.org

Leistungskomplexe	Schwankungsbreite in Minuten
Große Pflege	34
Pflege mit Vollbad/Dusche	30
Hilfe bei Ausscheidung	15
Große Pflege + Hilfe bei Ausscheidung	29
Dekubitusbehandlung	18
Injektionen/Insulin	17
Kompressionsstrümpfe	9
Arzneigabe oder -kontrolle	22
Dekubitusbehandlung + Blutzuckermessung	30



Belastungen in der Pflege sind Mehrfach- bzw. Kombinationsbelastungen:

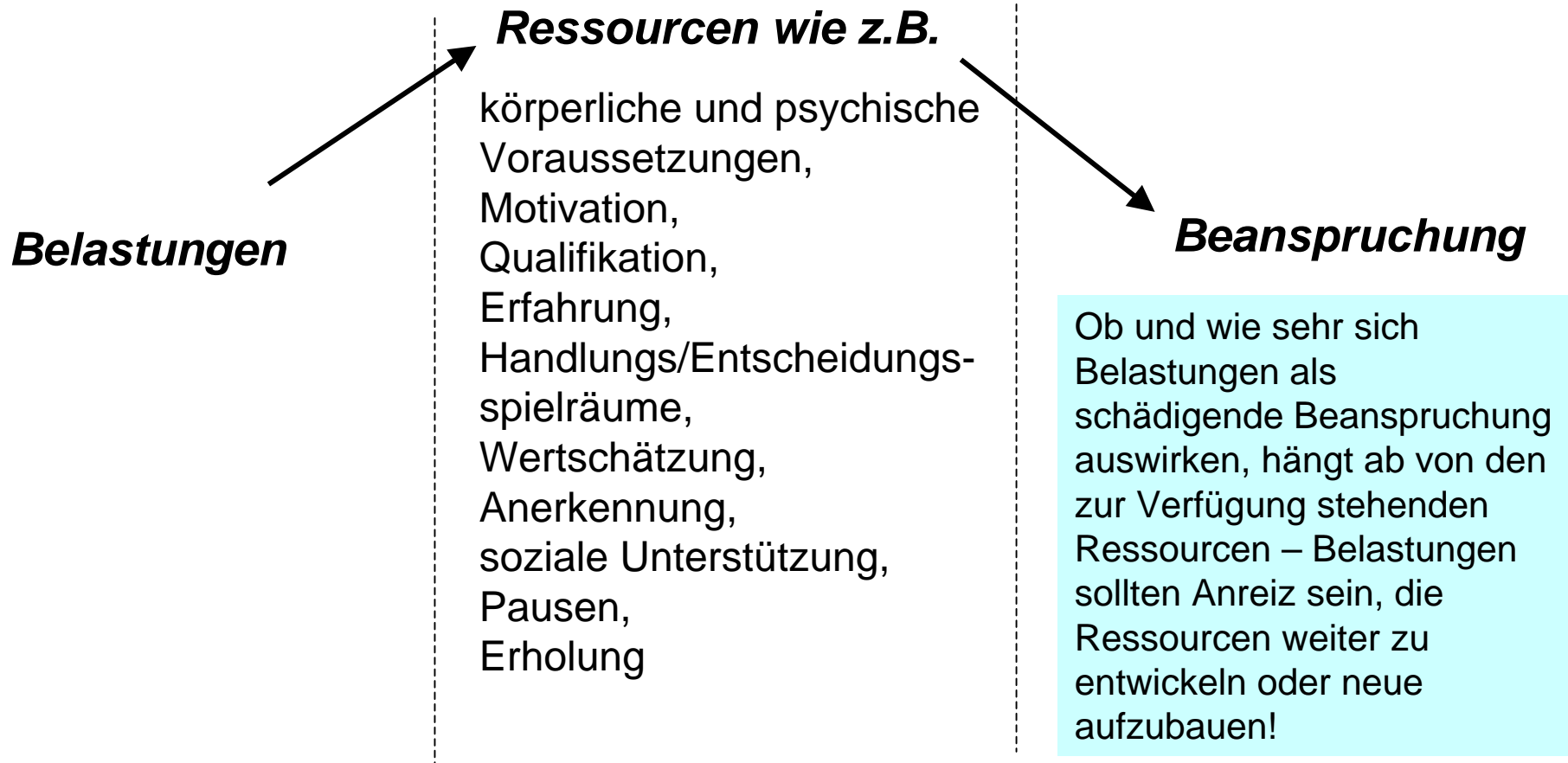
Arbeitsbedingte Belastungen in der ambulanten Pflege entstehen durch das Zusammenwirken von materiellen Rahmenbedingungen, Betriebsorganisation und den Strategien der Betriebe beim Abschließen des Pflegevertrages sowie dem professionellen Selbstverständnis, den Kompetenzen und Ressourcen der Beschäftigten.

Warum ist der Arbeitsablauf nicht effektiv?

- Mangel an Informationen 50,2 %
- Schlechte Koordination 42,3 %
- Technische Ausfälle 36,7 %
- Fehlende Verantwortlichkeit 23,6 %
- Unzureichendes Arbeitsmaterial 17,3 %
- Qualitätsmängel 12,2 %

Quelle: Wissenschaftliches Institut der Ortskrankenkassen (WidO), Arbeit und Gesundheit 2005

Belastungswirkungen



Psychische Beanspruchung

Ist nach DIN 33405 definiert als Individuelle Auswirkungen der psychischen Belastung im Menschen in Abhängigkeit von seinen individuellen Voraussetzungen und seinem Zustand

Ressourcen in der ambulanten Pflege

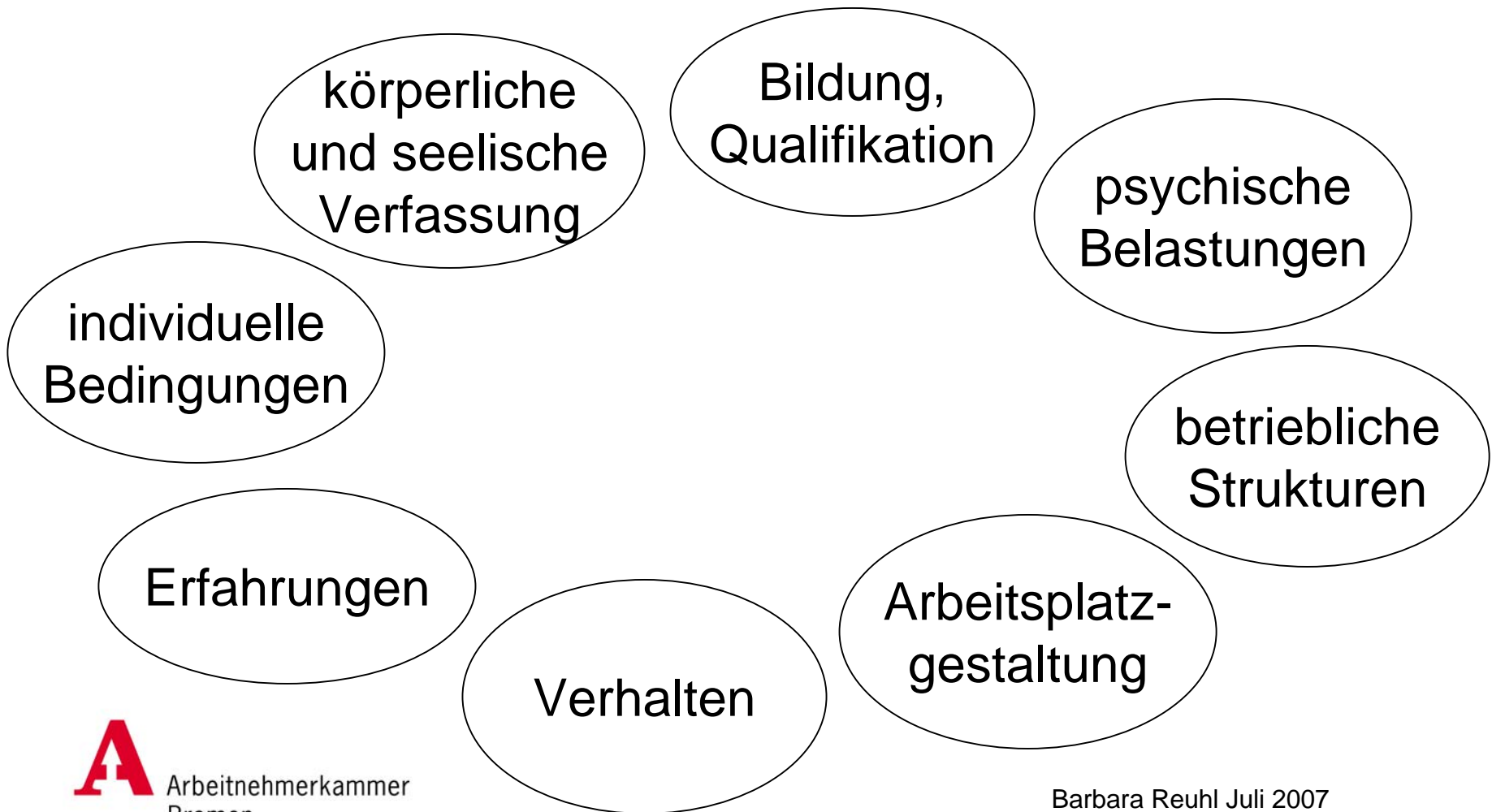
- Es kann und muss selbständig und eigenverantwortlich gearbeitet werden,
- Die Pflegebedürftigen sind in einem besseren körperlichen und geistigen Zustand als Heimbewohner/innen,
- Die Klient/innen werden als Partner/innen wahrgenommen,
- Es besteht ein gewisses Maß an zeitlicher Flexibilität,
- Der Kontakt mit Angehörigen und der Austausch mit ihnen ist Bestandteil der Arbeit.

Gesund bleiben in der Pflege

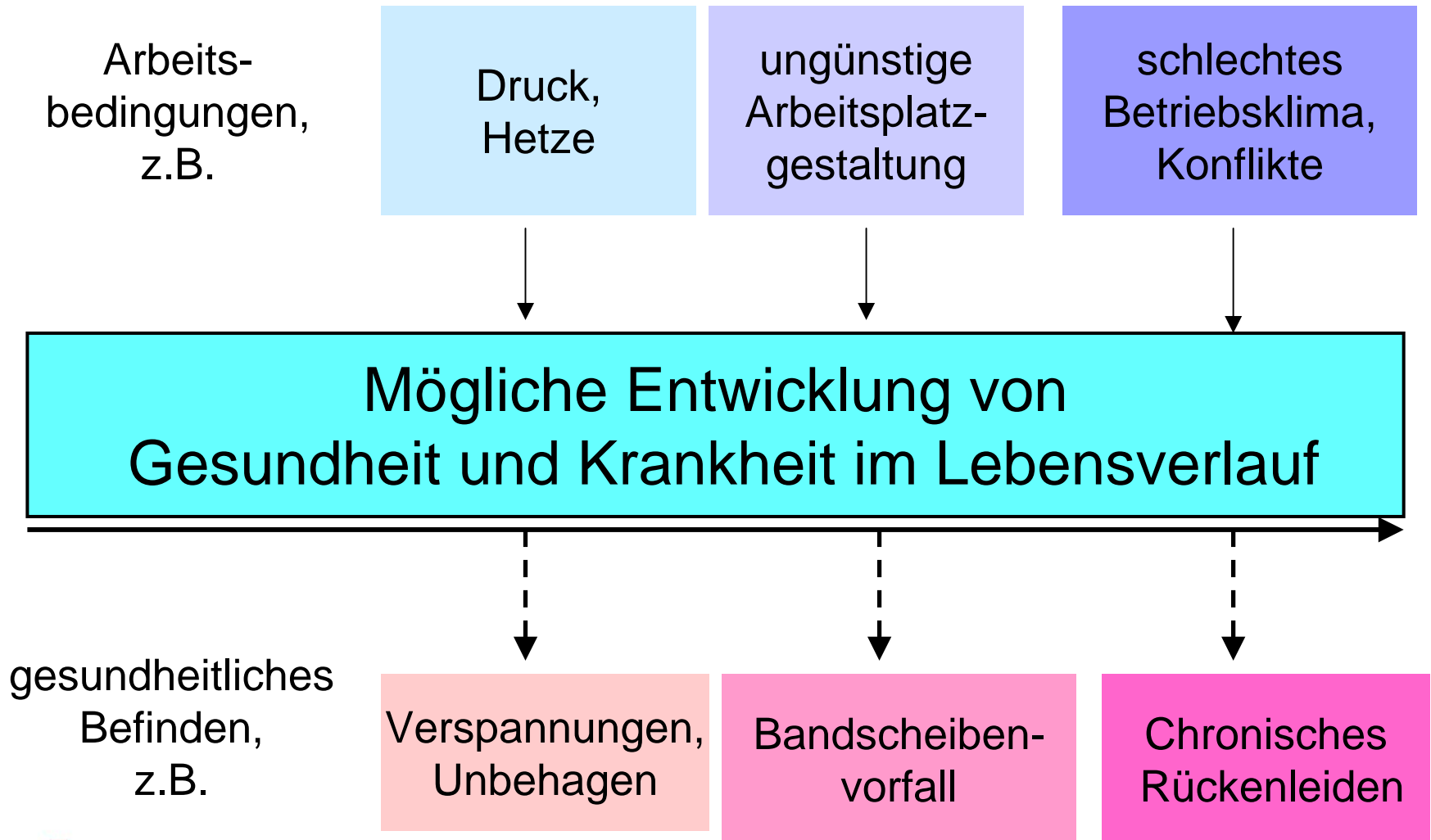
Folgen psychischer Belastung

	kurzfristig	mittel- und langfristig
Negativ (d.h. Bewältigung gelingt nicht)	Anspannung, Ärger schlechtere Wahrnehmung/ Konzentration verlängerte Reaktionszeit Leistungsabfall Hektik, Fehler	Unzufriedenheit, Demotivierung Dienst nach Vorschrift schlechtes Betriebsklima Gesundheitsstörungen/ Erkrankungen Fehlzeiten
Positiv (d.h. Bewältigung gelingt)	Gewöhnung, Anpassung Training, Lernen	Zufriedenheit, Wohlbefinden Motivationssteigerung Erweiterung von Kompetenzen individuelles und Organisations- Lernen bessere Arbeitsergebnisse

Welche Faktoren beeinflussen die Gesundheit am Arbeitsplatz?



Gesund bleiben in der Pflege



Die Verbesserung der Gesundheit bei der Arbeit

... kann auf verschiedenen Wegen verfolgt werden und sich auf unterschiedliche Ziele ausrichten:

- **Arbeitsschutz als Pflichtaufgabe des Arbeitgebers**
Verbesserung von Arbeitsbedingungen, Information, Unfallverhütung
- **Gezielte Prävention von Erkrankungen, z.B. in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger**
z.B. Haut- oder Rückenerkrankungen
- **Betriebliche Gesundheitsförderung, z.B. in Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse**
Unterstützung bei der Bewältigung von psychischen Belastungen, Fortbildung, Supervision, Stärkung der individuellen Ressourcen

Arbeitsschutzgesetz

Nach dem Arbeitsschutzgesetz trägt der Arbeitgeber die Verantwortung dafür, dass die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in seinem Betrieb gesundheitsgerecht und sicher sind. Bei allen betrieblichen Entscheidungen muss er dies berücksichtigen, und die Bedingungen an den Arbeitsplätzen auch daraufhin überprüfen. Wenn es Belastungen gibt, müssen geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen ergriffen werden, um Belastungsursachen auszuschalten, Belastungen zu verringern oder auszugleichen. Diese müssen in Betrieben mit über 10 Beschäftigten dokumentiert, in jedem Fall aber auch auf Wirksamkeit hin überprüft werden. Dabei hat der Betriebs- oder Personalrat weit reichende Mitbestimmungsrechte.

In allen Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz können Arbeitgeber und Betriebsrat sich fachkundig beraten und unterstützen lassen: Von der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt/ der Betriebsärztin, der Gewerbeaufsicht und/oder der zuständigen Berufsgenossenschaft.

Gestaltungsgrundsätze im Arbeitsschutz

- Gefahren an der Quelle bekämpfen
- Arbeitswissenschaftliche und –medizinische Erkenntnisse berücksichtigen
- Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt sachgerecht verknüpfen
- Individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig
- Besonderen Schutzbedarf berücksichtigen
- Geeignete Anweisungen für die Beschäftigten

Arbeitswissenschaftliche Arbeitsgestaltung



prospektive
Arbeitsgestaltung

➤ gesundheits- und
persönlichkeitsfördernde
Arbeit schaffen

präventive
Arbeitsgestaltung

➤ Vermeidung gesundheitlicher
Gefährdungen schon bei der
Planung

korrektive
Arbeitsgestaltung

➤ bekannt gewordene Mängel
abstellen



Menschengerecht gestaltete Arbeitssituationen...

- sind technisch sicher und ergonomisch
- fördern das Lernen
- ermöglichen transparente Abläufe im Betrieb
- bieten Entscheidungs-/ Handlungsspielräume
- fördern Routine, Kreativität und Motorik
- sind weitgehend frei von Störungen
- bieten vorhersehbare, gerechte Anreize
- vollziehen sich in einem Klima sozialer Unterstützung
- werden systematisch optimiert

*Quelle: Expertenkommission betriebliche
Gesundheitspolitik, 2004*

Gesetzliche Unfallversicherung

Präventionsauftrag gemäß § 14 SGB VII

Grundsatz:

- (1) ... mit allen geeigneten Mitteln für die *Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren* ... sorgen. ... dabei auch den *Ursachen von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit nachgehen*.
- (2) Zusammenarbeit mit den Krankenkassen

Ebenen der Prävention

- Primärprävention – vor Erkrankung
- Sekundärprävention – im Frühstadium einer Krankheit
- Tertiärprävention – Vorbeugen einer Verschlimmerung oder eines Rückfalls *nach* einer Erkrankung

Betriebliche Gesundheitsförderung I

Nach der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union gehören dazu...

alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, aktive Mitarbeiterbeteiligung, Stärkung persönlicher Kompetenzen

Betriebliche Gesundheitsförderung II

- Gesetzlicher Auftrag der Krankenkassen aufgrund von § 20 SGB V: „den Arbeitsschutz ergänzende Maßnahmen durchzuführen“
- Betrieblicher Gesundheitsbericht
- Arbeitskreis Gesundheit
- Gesundheitszirkel
- Gesundheitstage und andere Aktivitäten

Kennzeichen der betrieblichen Gesundheitsförderung, u.a. aufgrund der Luxemburger Deklaration

- Aktive Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Stärkung persönlicher Kompetenzen zur Bewältigung von Belastungen

Wirkungsbereiche der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Individuums orientiert, z.B. <> **Strukturorientiert, z.B.**

Rückenschule <> Arbeitsorganisation, Qualifizierung

Individuelles Verhalten <> Organisation, soziales Verhalten

Gesundheit, Leistungsfähigkeit <> Kompetenz, Kontrolle, Wertschätzung

Fehlzeitenreduzierung <> Motivation, Produktivität und Qualität

kurz- bis mittelfristige
Wirksamkeit <> mittel- bis langfristige Wirksamkeit

Kontakt:

Arbeitnehmerkammer Bremen
Barbara Reuhl
Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik
Am Wall 195/196
Postadresse: Bürgerstr. 1
28195 Bremen
reuhl@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de