

Betriebliches Gesundheitsmanagement im Rettungsdienst

LAURA SCHRÖER

WESTFÄLISCHE HOCHSCHULE GELSENKIRCHEN | BOCHOLT | RECKLINGHAUSEN

INSTITUT ARBEIT UND TECHNIK | FORSCHUNGSSCHWERPUNKT ARBEIT UND WANDEL

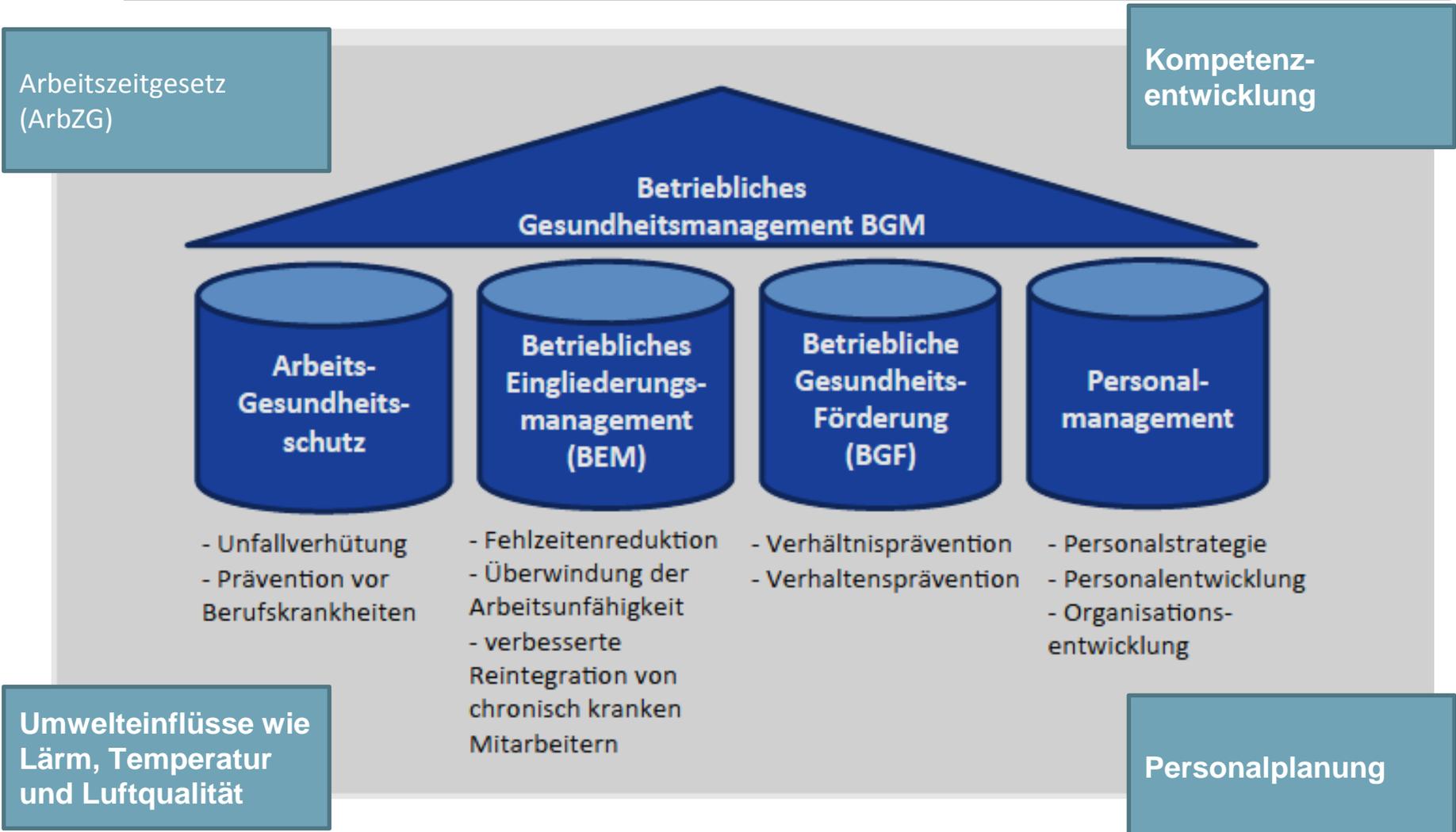
BGM - Wird das noch was? Und wie?

Ja, und zwar durch **Arbeitsgestaltung, Partizipation** und **Gestaltungsspielräume**

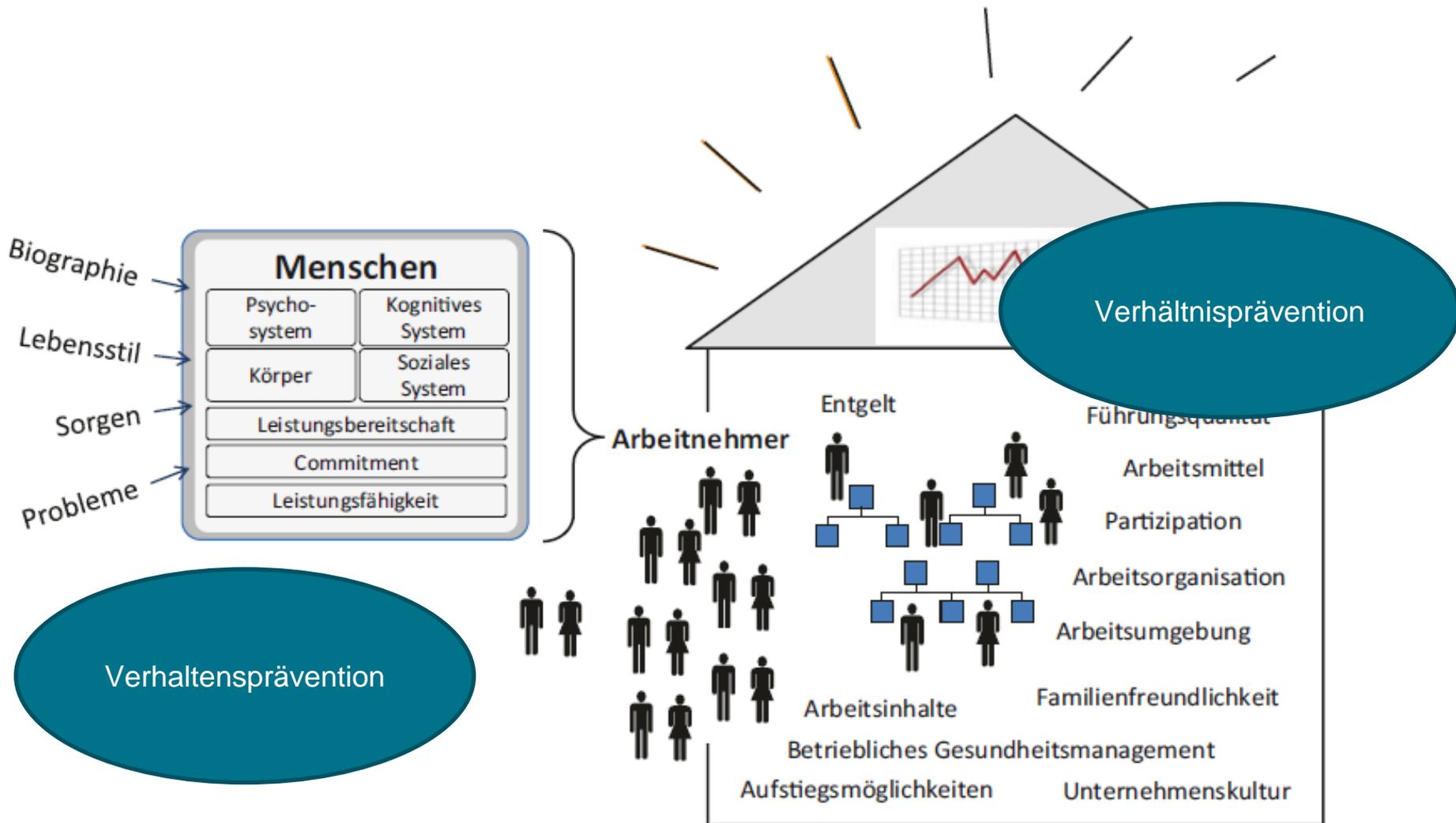
Gliederung

1. Arbeitsorganisation als Bestandteil von BGM
2. Projekterfahrung "DAKA" und "DigiKIK"
3. Transfer und Gestaltungsoptionen im Rettungsdienst

Wie sieht Gesundheitsmanagement im Betrieb aus?



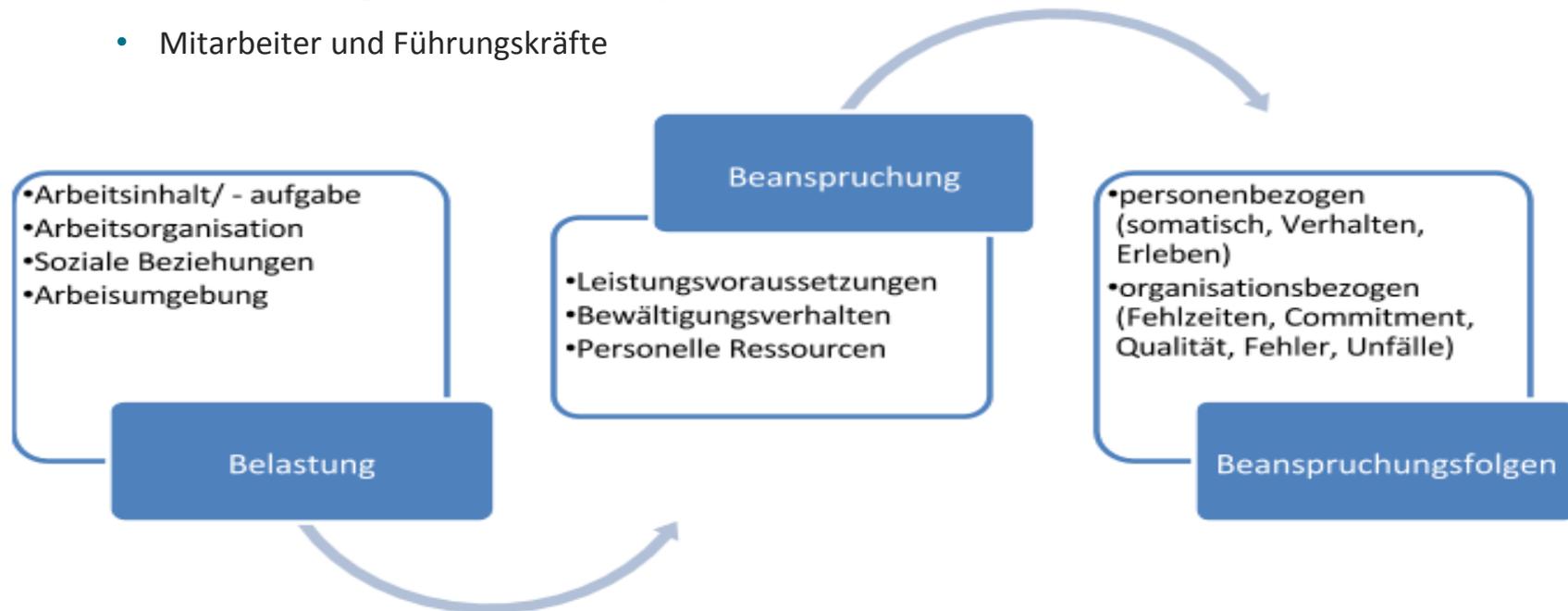
..doch auch die Umwelt/ Lebenswirklichkeit ist entscheidend



Gesundheitsförderung im betrieblichen „Setting“

Als „Setting“ gilt jeder alltägliche Lebensraum, in dem Interventionen greifen (Holzträger 2012). Das Setting „Unternehmen“ umfasst...

- die Arbeitsumgebung,
- die Arbeitsabläufe,
- die Arbeitsmittel (z.B. technische Geräte),
- die Arbeitsaufgabe und den Arbeitsplatz
- Mitarbeiter und Führungskräfte



Tätigkeitsbezogene Belastungen im „Setting“ Rettungsdienst – Arbeiten zwischen Extremen

Unterforderung

- Bereitschaftszeit auf der Wache (bis zu 70 % der Gesamtarbeitszeit)

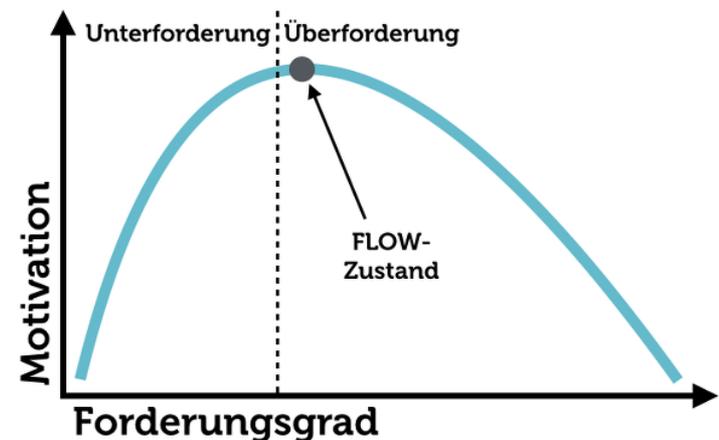
Überforderung

- Zeitdruck **zwischen** den Einsätzen (Vor- und Nachbereitung)
- Zeitdruck **während** eines Einsatzes (u. a. durch vorgegebene Eintreffzeiten oder medizinische Dringlichkeit)
- Qualitative Überforderung durch fachliche Überforderung (z. B. Kindernotfälle, Absturz von Kleinflugzeugen etc.).

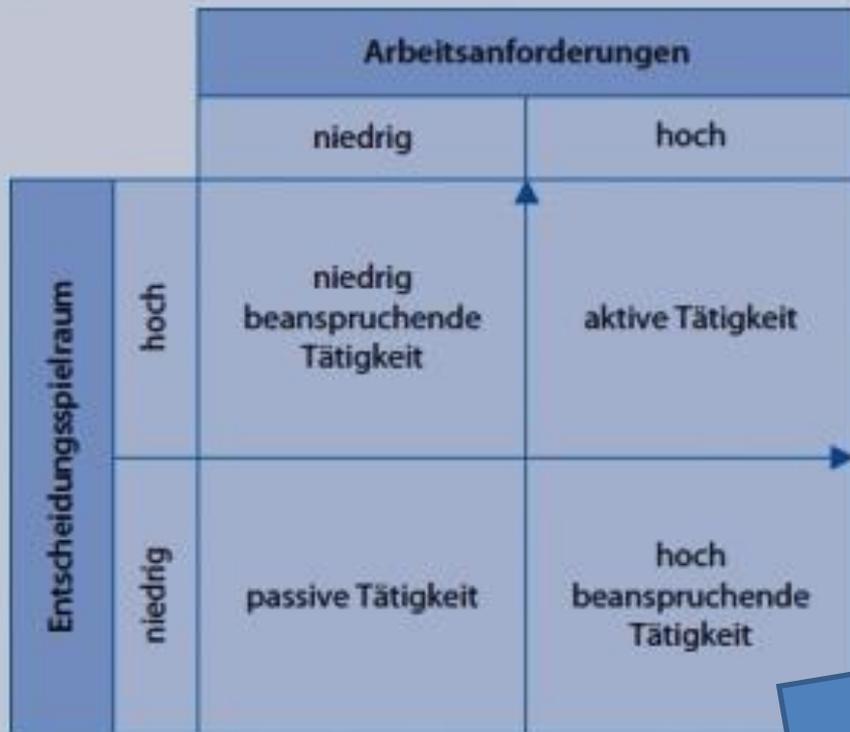
Unterbrechungen

Fehlende oder lange Pausen

Zusatzdienste



Wann ist eine Tätigkeit beanspruchend?



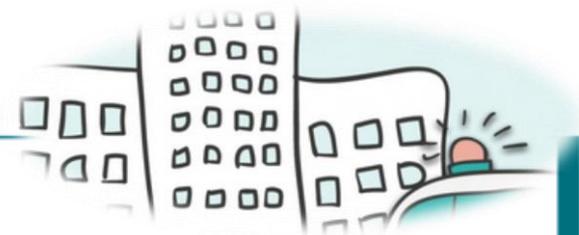
Gesundheitliche Beeinträchtigungen im Arbeitsumfeld hängen demzufolge von Arbeitsanforderungen und Ressourcen der Arbeit, d.h. den **erlebten Handlungsspielräumen und der sozialen Unterstützung**, ab.

Plötzlicher Rettungseinsatz:

Niedriger Entscheidungsspielraum + hohe Arbeitsanforderungen ->

Hoch beanspruchende Tätigkeit

■ Abb. 28.1 Job-Strain-Modell. (Nach Karesek & Theorell, 1990; © Perseus Books Group, Basic Books 1990)



Salutogenese und Pathogenese - Coping Strategien für

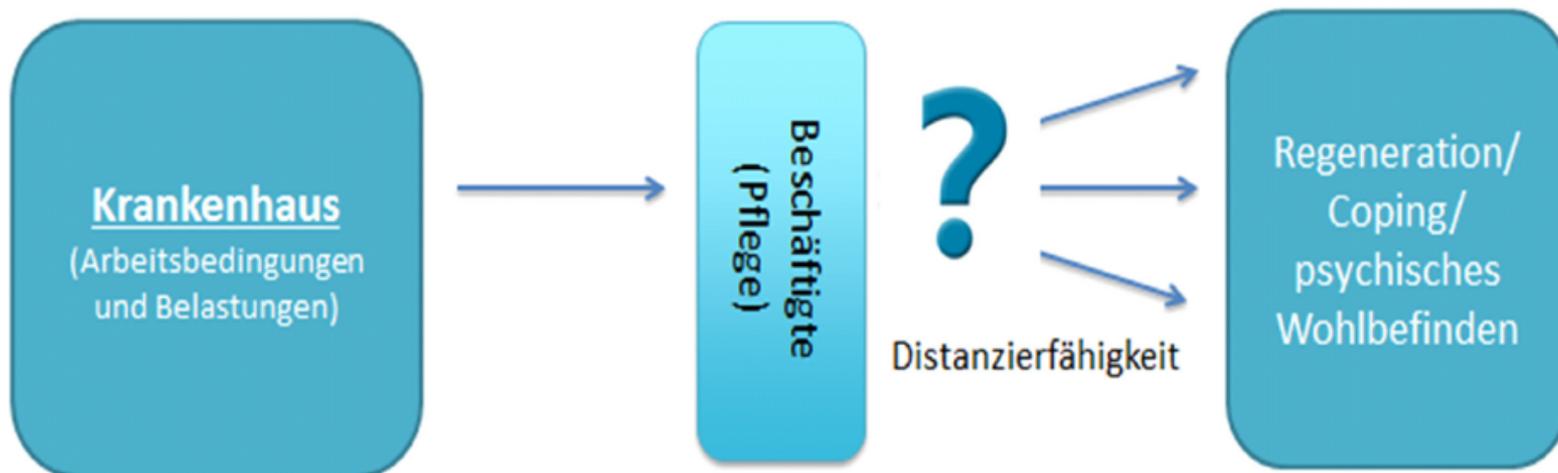


Pathogenese: Entstehung und Entwicklung von Krankheiten



Impuls DAKA (2016)

- **Inhaltsanalyse:** Selektive Bestandsaufnahme über Projektberichte zu Aktivitäten der Gesundheitsförderung in Krankenhäusern; Erhebung des Angebots und der Hemmnisse (n = 66).
- **Quantitative Datenanalyse:** Analyse des Angebots und der Teilnahme an Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) von Personen nach Beruf und Branche auf der Basis der Daten der Befragung BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung [9].
- **Eigene quantitative Befragung:** Online-Befragung von Betriebsärzten zu Aktivitäten der Gesundheitsförderung in Krankenhäusern (n = 48).



Verhaltensprävention: Es dominieren einmalige und freiwillige Angebote

Tabelle 1: Angebote der Verhaltensprävention nach Handlungsfeldern (n=66)

Ernährung	Strategisch (Kantine)	9
	Punktuell (Aktionstage, Vorträge)	26
	Wissen (Kochkurse)	6
	Maßnahmen in 39 (59%) Krankenhäusern vorhanden	
Bewegung	Rücken/Becken/Wirbelsäulentraining	28
	Regelmäßige Sportkurse	41
	Punktuelle Gesundheitsaktionen	10
	Wissen (Bewegung)	5
	Arbeitsplatzorientiertes Training	15
	Maßnahmen in 57 (86%) Krankenhäusern vorhanden	
Entspannung/ Psyche	Psychomental Gruppe (Achtsamkeitstraining/ Stresseminare)	9
	Entspannung Gruppe (z.b. Yoga)	24
	Psychosoziale Beratung (einzeln)	7
	Wissen (Entspannung)	6
	Maßnahmen in 46 (67%) Krankenhäusern vorhanden	
Suchtmittel	Maßnahmen in 23 (35%) Krankenhäusern vorhanden	
Verhaltensprävention Gesamt	64 Krankenhäuser verfügten über Maßnahmen der Verhaltensprävention	

BGF ist häufig als Zusatzmaßnahme in Krankenhäusern etabliert aber ist selten Teil der Arbeitsprozesse selbst

BGF-Maßnahmen nach Interventionsebene

	Nein	Ja
Individualprävention	6,40%	83%
Bewegung	19%	81,00%
Ernährung	47,60%	52,40%
Entspannung/ Stressbewältigung	33,30%	66,70%
Suchtprävention	54,80%	45,20%
Verhältnisprävention	19%	81,00%
Informations- und Kommunikationsstrukturen	38,10%	61,90%
Unternehmenskultur und Arbeitsklima	42,90%	57,10%
Arbeits- und Betriebsorganisation	83,30%	16,70%
Ergonomische Arbeitsgestaltung	57,10%	42,90%
Personalentwicklung	76,20%	23,80%



Warum erzielen Maßnahmen und Angebote nicht die erwünschte Wirkung?

Zuständigkeiten und Verbindlichkeiten

Definition von Zuständigkeiten und Personen : 17

Schriftliche Verbindlichkeit des Vorhabens: 16

Schriftliche Überführung des Vorhabens in Leitlinien: 5

Partizipative Einbeziehung der Mitarbeitenden: 1

Unterstützung durch die Geschäftsführung oder direkte Vorgesetzte: 22

Kooperation zwischen Berufsgruppen und Arbeitsbereichen: 9

Vorhandensein und Zusammensetzung des Steuerungskreises: 16

Information und Sinn

Kommunikation über Strategie und personelle Zuständigkeiten: 19

Kommunikation: Kenntnis der Beschäftigten über das Angebot: 23

Motivation und Interesse der Beschäftigten: 23

Partizipative Einbeziehung der Mitarbeitenden: 1

Anpassung an Organisation

Anpassung der verwendeten Instrumente an die Unternehmenskultur: 17

Vorherige Analyse der Mitarbeiterinteressen und Bedürfnisse (z.B. Art des Angebotes und Angebotszeit): 17

Ergebnisse: Betriebsärzte Befragung(n=38)

Impuls DigiKIK (2019-2021)

BMAS fördert „DigiKIK“

MITBESTIMMTE PERSONALARBEIT FÜR KRANKENHÄUSER IN ZEITEN DES DIGITALEN WANDELS

Das Projekt DigiKIK (Digitalisierung – Krankenhaus – Interaktion – Kompetenz) möchte Mitarbeitende von Krankenhäusern im digitalen Wandel stärken. Dafür entwickeln Beschäftigte, Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretungen gemeinsam neue betriebliche Lösungen der Personalarbeit.

Das Projekt wird im Rahmen des Programms „Zukunftsfähige Unternehmen und Verwaltungen im digi-

tenhaus aufzuwerten, der Arbeitsverdichtung entgegenzuwirken und die Attraktivität vor allem pflegerischer und medizinischer Berufe zu stärken.

Gemeinsam mit vier Praxispartnern (Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH, Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH, Klinikum Osnabrück GmbH sowie LVR-Klinik Viersen) ermittelt DigiKIK vorhandene Kompetenzen und erarbeitet Stra-

„Nur durch Digitalisierung wird es in der Zukunft möglich sein, Prozesse im Krankenhaus zum Wohl aller Beteiligten schneller, effizienter und sicherer zu gestalten. Aufgrund der guten Erfahrungen im Rahmen der Sozialpartnerschaft wird DigiKIK uns hier eine Unterstützung geben“, äußert der Betriebsratsvorsitzende der Klinikum Osnabrück GmbH Jürgen Breitkreuz.

DIE UMSETZUNGSPARTNER |

ASKLEPIOS WESTKLINIKUM HAMBURG GMBH | 517 Betten, 1.000 Beschäftigte

ASKLEPIOS KLINIKEN LANGEN-SELIGENSTADT GMBH | 433 Betten, 800 Beschäftigte

KLINIKUM OSNABRÜCK GMBH | 624 Betten, 2.200 Beschäftigte

LVR KLINIK VIERSEN | 448 Betten, 1.300 Beschäftigte



Gemeinsame Projektverantwortung!



DIGIKIK steht für: Digitalisierung – Krankenhaus – Interaktion - Kompetenz

Partizipation fördern – Mitarbeiter mitnehmen!

ASKLEPIOS
Gesund werden. Gesund leben.
GmbH, Asklepios Westklinikum
Hamburg-Rissen GmbH

ASKLEPIOS
Gesund werden. Gesund leben.
Asklepios Kliniken
Langen-Seligenstadt GmbH

KLINIKUM
Klinikum Osnabrück GmbH

LVR
Qualität für Menschen
LVR-Klinik Viersen

Mitmachen I

Wenn Sie einen Gedanken, eine Idee
oder Fragen haben, freuen wir uns sehr.

Wenden Sie sich entweder direkt an
Ihre Projektlotsen vor Ort oder
schreiben Sie uns eine Nachricht:
gedanke@digikik-projekt.de



B3: Anregungen für den eigenen Arbeitsplatz

	ja	nein
--	----	------

Ich habe eigene Ideen für den sinnvollen Einsatz weiterer digitaler Technik. ja nein

Falls Sie solche Ideen haben, welche sind das? (Stichwörter)

Falls Sie keinen Internetzugang am Arbeitsplatz haben, stimmen Sie folgender Aussage zu?

	stimme vollständig zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	weiß nicht
--	-----------------------------	-------------------	----------------------------	---------------------------------	---------------

Für mich wäre ein Internetzugang am Arbeitsplatz
sinnvoll. ja eher ja eher nein nein weiß nicht

Was würde meinen Arbeitsplatz
besser machen?

Gemeinsamkeiten Gesundheits- und Krankenpflege und Rettungsdienst

Schichtdienst / Zusatzdienste

Inter

AU-Tage
Frühverrentung

Äftemangel

Hohe

p

Arbeitsbelastung

-> Arbeitsverdichtung?

schschnittlich

e AU-Tage

Mögliche Ansätze

Arbeitsgestaltung



Mitbestimmung



Beispiel 1: Verlässliche Strukturen und Ansprechpartner

Erhobene Entwicklungspotentiale, Belastungen oder Verbesserungsvorschläge:	... darauf reagierende Maßnahmeideen im Rahmen des BGM-Prozesses:
Hohe Arbeitsbelastung durch „Zweckentfremdung“ des Rettungsdienstes aufgrund von Bagatell- und Fehleinsätzen.	Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, um Bevölkerung über die Zuständigkeiten des Rettungsdienstes aufzuklären. Hinweis auf und Kooperation mit der ärztlichen Bereitschaftsdienstzentrale.
Notwendigkeit wertschätzender und motivierender Kommunikation seitens der Führungskräfte.	Planung eines Trainings „Gesund Führen“ für alle Rettungswachenleiter*innen (inkl. Stellvertreter*innen) (2 x 2 Tage).
Wunsch nach „besserem“ Miteinander und Kommunikationen zwischen den (z.B. alten und jungen) Kolleg*innen.	Planung von Teamentwicklungsmaßnahmen für die Belegschaft der Wachen (1 x 2 Tage).
Wunsch nach intensiverer Kommunikation und Transparenz zwischen Geschäftsstelle und Rettungswachen.	Planung und Erstellung eines Newsletters (Erscheinung pro Quartal) (später: Mitarbeiter*innenzeitung).
Bedarf an Diensthosen mit feuchtigkeitsabweisenden Knieschonern (Problem: längeres Knien auf unebenem, feuchtem Untergrund).	Klärung der finanziellen Ressourcen, Identifizierung entsprechender Anbieter, Bestellung und Einsatz von „Testhosen“.

Beispiel 2: Projektmanagement

Ist-Analyse bis Evaluierung

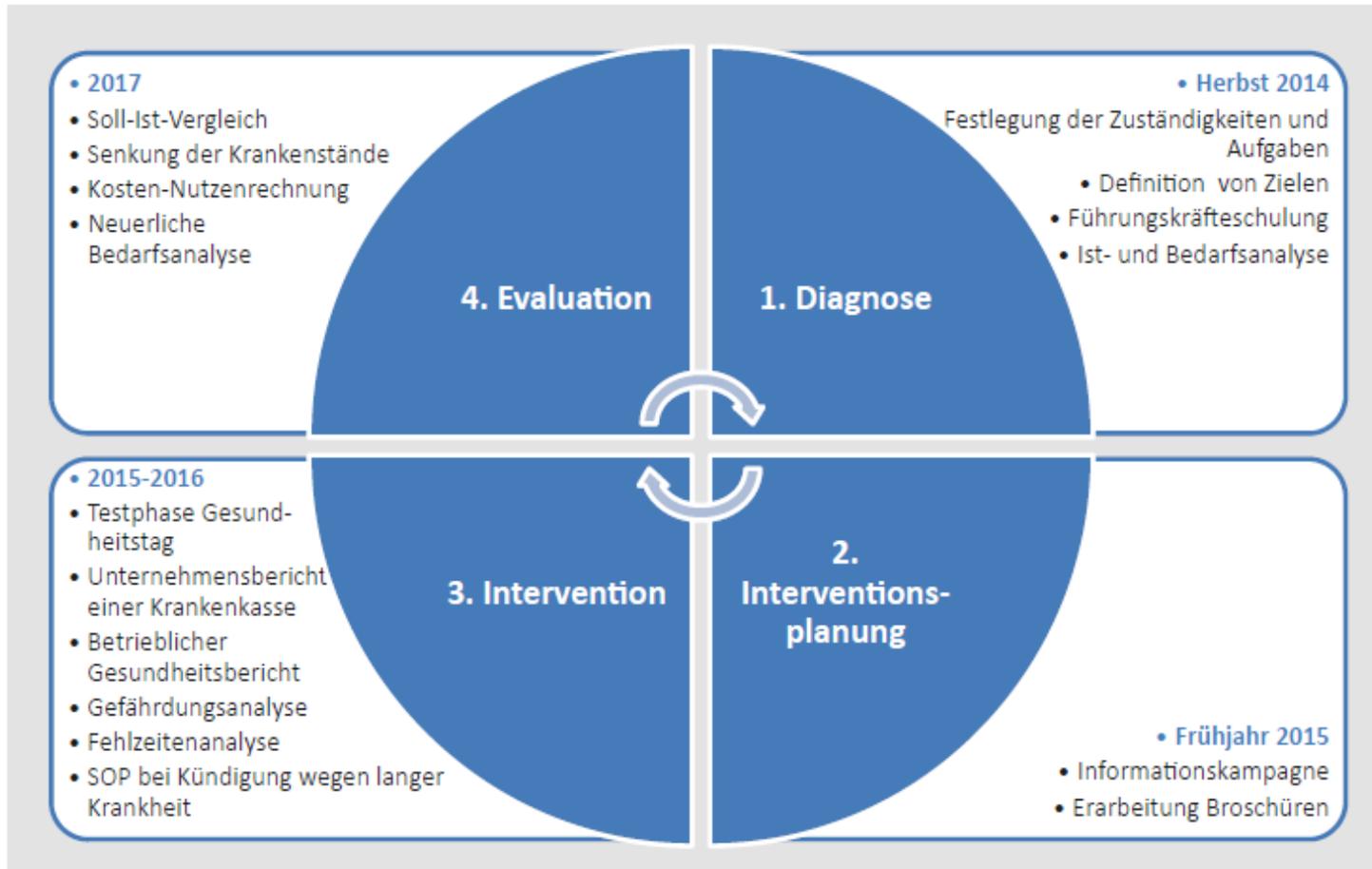
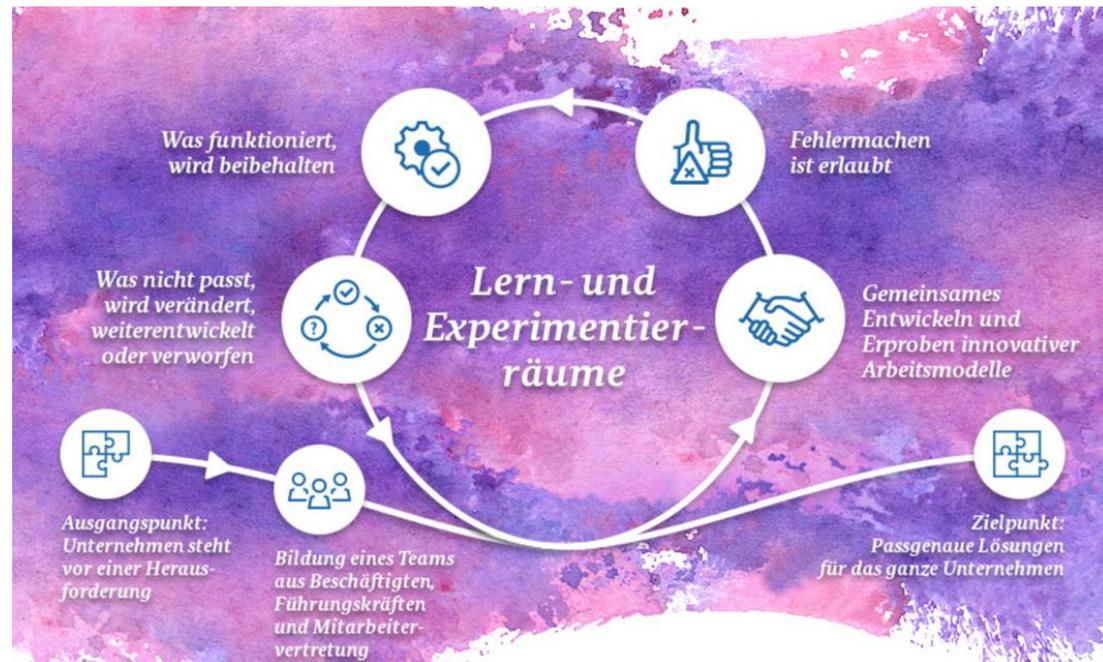


Abb. 11.2 Projektzeitplan 2014–2017: 4 Schritte zur Einführung des BGM). (Nach Marco Kerbs 2014: Projektarbeit „Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in ein Rettungsdienstunternehmen“)

Beispiel 3 – Beschäftigte als Gestalter und Experten

- Ideenbörse zur Gestaltung von „Wartezeit“ – aktives Warten
- Beschäftigte als Experten der eigenen Arbeit (Erhöhung des Handlungsspielraumes)
- Kompensation Überforderung/ Unterforderung
- Kompensation Bewegungsmangel und der sozialen Isolation (bedingt durch Schichtdienst)



Beispiel 4 – Arbeitszeitmodelle anpassen?

Querschnittstudie wurden 545 Einsatzkräfte im Rettungsdienst in Deutschland mittels standardisiertem Fragebogen (COPSOQ, WHO-5) befragt.

Einsatzkräfte in 24h- und 8h-Schichtsystemen geben dabei signifikant höhere Werte für Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden an als Einsatzkräfte in 12h-Schichtsystemen.

Doch: Je höher die eigenen Kontrollmöglichkeiten und die soziale Unterstützung, desto höher sind die Werte in den Bereichen Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit.

Besonders belastend sind die Zwölf-Stunden-Schichten - vor allen im Sommer bei über 30 Grad. Positiv sehe ich daher unser Schichtmodel mit den Acht-Stunden Schichten in der Woche und einer Neun-Stunden-Schicht am Freitag im Spätdienst sowie am Wochenende mit Elf-Stunden-Schichten.
Waldemar Lutter, Rettungsassistent, arbeitet fast 40 Jahre im Rettungsdienst

Quelle: ver.di



Arbeitszeit und Gesundheit

- › "Nicht nur einen Arbeitstag überstehen, sondern das gesamte Arbeitsleben." Zu viel verlangt im Rettungsdienst? Unsere Infopost zum Thema Arbeitszeit und Gesundheit.

Zusammenfassung - Checkliste BGM

- ✓ Alle Mitarbeiter werden aufgefordert ihren Gesundheitszustand und das eigene Gesundheitsverhalten regelmäßig, individuell und anonymisiert zu analysieren
- ✓ Aus der Analyse des Gesundheitszustandes- und Verhaltens werden für jeden Mitarbeiter bedarfsgerechte Empfehlungen abgeleitet
- ✓ Externe Präventions- und Gesundheitsförderungsangebote werden den MA über das BGM angeboten/zugänglich gemacht
- ✓ Maßnahmen und Angebote sind so angelegt, dass die Mitarbeiter diese in ihren Arbeitsalltag integrieren können
- ✓ Alle Maßnahmen und Gesundheitsförderung sind miteinander vernetzt
- ✓ Es existieren zuverlässige Strukturen (personell)
- ✓ Die Mitarbeiter sind über die Inhalte und Ansprechpartner für Maßnahmen und Angebote des BGM informiert
- ✓ Die Präventions- und Gesundheitsförderungsangebote werden regelmäßig auf ihre Effekte hin evaluiert
- ✓ Der Einflüsse der unternehmerischen Rahmenbedingungen (Verhältnisse auf die Mitarbeiter wird regelmäßig evaluiert).