



Wegweiser Gesundheitsförderung für Pflegende



NETZWERK
Pflege

Impressum



**NETZWERK
Pflege**

Netzwerksprecherin:
Katja Koch

Gesundheitsdienst
für Landkreis und
Stadt Osnabrück

Am Schölerberg 1
49082 Osnabrück
Postanschrift:
Postfach 25 09
49015 Osnabrück

Mareike Bührs und Nicole Erb
Tel. 0541 501-3121
0541 501 3521

Fax: 0541 501-63126
gesundheitskonferenz@Lkos.de
www.landkreis-osnabrueck.de

Grußwort

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

im Pflegealltag stehen neben körperlicher Arbeit und intellektuellen Leistungen vor allem soziale Interaktionen im Vordergrund: Menschen helfen, beraten, behandeln, betreuen und begleiten. Hier sind Empathie und Sensibilität gefragt. Das macht den besonderen Reiz und die Sinnhaftigkeit der Tätigkeiten aus.

Problematisch ist allerdings die derzeitige demographische Entwicklung. Durch eine erwartete Verdopplung der Pflegefälle bis zum Jahr 2050 wird ein massiver Arbeitskräftemangel prognostiziert. Und nicht erst im Jahr 2050 sind die Folgen des demografischen Wandels mit seiner Wirkungskraft im Pflegealltag zu spüren. Hohes Arbeitstempo, Zeitdruck, wenig Möglichkeiten ruhige Gespräche mit Patienten zu führen, Schichtarbeit sowie starke körperliche und psychische Beanspruchung, stellen die Pflegenden vor erhebliche Anforderungen an ihre eigene Gesundheit. Umso größer ist die Herausforderung, gesund und motiviert in der Pflege zu arbeiten.

Neben gesundheitsförderlichen Strukturen in den Einrichtungen ist die Verantwortung gegenüber der eigenen Gesundheit ein Baustein für ein stärkeres Wohlbefinden.

Dieser Wegweiser gibt Ihnen wichtige Informationen und Hinweise zur Förderung Ihrer physischen und psychischen Gesundheit, damit Sie selbstbestimmt Ihre Gesundheit stärken können.

Mein ganz besonderer Dank gilt den Mitwirkenden des Netzwerkes Pflege, die diese Broschüre erstellt haben.



Dr. Michael Lübbersmann
Landrat Landkreis Osnabrück

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Netzwerkes.....	5
Dem Rücken Gutes tun	6
Ernährung am Arbeitsplatz – Gesunde „Snackpausen“ im Pflegealltag	9
Familie und Beruf	12
Müdigkeit.....	16
Nichtrauchen in der Pflege - ein Gewinn.....	18
Schichtdienst und Gesundheit	21
Stress / Burnout.....	25
Zeitmanagement - Selbstmanagement.....	29
Zusammenhang zwischen Führungsstil und gesundheitlichen Beschwerden.....	33

Vorwort des Netzwerkes

Ein Wegweiser für die eigene Gesundheit

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!

Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein sehr ernstzunehmendes Themengebiet. Sie dient dem Erhalt unserer Gesundheit und umfasst Maßnahmen zur Analyse von Arbeitsbedingungen. Wir stehen in Deutschland vor großen gesellschaftlichen Herausforderungen, die ein verantwortliches Handeln erfordern. Die Betreuung und Pflege der immer älter werdenden Bevölkerung erfordert häufig ein Höchstmaß an Einsatzbereitschaft. Um dieses leisten zu können bzw. die eigene Gesunderhaltung in den Mittelpunkt zu stellen, haben wir vom Netzwerk Pflege diesen vor Ihnen liegenden Wegweiser zur Gesundheitsförderung erarbeitet.

Erste gesundheitsförderliche Anregungen und weiterführende unterstützende Hinweise sind in den Artikeln dieser Broschüre beschrieben.

Beispielsweise kann eine Über- oder Unterforderung von Beschäftigten Stress und Demotivation auslösen. Die hierfür erforderliche Handlungsaktivität liegt bei den jeweils Beteiligten selbst. Diese Broschüre dient hierbei als nützliche Unterstützung.

Mit der Fertigstellung des Wegweisers wurde innerhalb des Netzwerkes die Sprecherfunktion übergeben.

Wir bedanken uns beim Netzwerk Pflege für die bisherige Einsatzbereitschaft.

Mit freundlichen Grüßen und gesunden Wünschen



Katja Koch
ab 2014 Netzwerksprecherin
Netzwerk Pflege



Ulrich Kruthaup
2007-2013 Netzwerksprecher
Netzwerk Pflege

Dem Rücken Gutes tun

E. May-Johann, M. Triphaus, T. Steinmeier

Rückenschmerzen sind bei Pflegekräften weitaus stärker verbreitet als bei anderen Berufsgruppen. Sie stellen sogar den häufigsten Grund für Gesundheitsbeschwerden dar.

In Deutschland leiden 40 % aller Pflegerinnen und Pfleger an Störungen des Bewegungsapparates wie beispielsweise Rückenschmerzen.

Viele betroffene Pflegekräfte fühlen sich durch die Schmerzen stark beeinträchtigt, da ihre Bewegungsfreiheit eingeschränkt ist.



Oftmals resultieren die Schmerzen aus den körperlichen Arbeitsanforderungen des Pflegepersonals wie z. B. dem Lagern und Mobilisieren von teils schweren Patienten. Auch das stundenlange „auf den Beinen sein“ kann dem Rücken schaden. Langes Stehen und Laufen sowie schweres Heben und Tragen sind somit begünstigende Faktoren des Rückenschmerzes.

Neben der individuellen Beeinträchtigung, können Rückenbeschwerden zu enormen Produktivitätsausfällen führen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem sich in Zukunft vergrößernden Bedarf an Pflegekräften ist die Gesunderhaltung der Arbeitnehmer im Pflegebereich unerlässlich.

Um Rückenbeschwerden vorzubeugen und den Rücken zu entlasten, ist es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wichtig, folgende Maßnahmen zu beachten.

Tipps für die Pflegepraxis – rüchenschonendes Arbeiten

- Ausreichend Platz für die Bewegung schaffen.
- Betthöhe auf Arbeitshöhe einstellen – mit geradem Rücken arbeiten (nicht verdrehen).
- Vorhandene Ressourcen des Patienten nutzen, Bewegungsablauf erklären und Patient mithelfen lassen bzw., wenn möglich, eine zweite Pflegekraft einsetzen.
- Hilfsmittel konsequent nutzen.
- Körpernah arbeiten, um die Hebelwirkung gering zu halten.
- Beim Bücken in die Hocke gehen.
- In ruhigem, für den Patienten angemessenem Tempo vorgehen, ohne „Hauruck“ und Schwung bei gleichmäßiger Atmung.
- Geeignetes Schuhwerk tragen (geschlossen, flach und rutschfest).
- Auf die richtige Standposition achten (Schritt- oder Grätschstellung).

Präventionsmaßnahmen

- Teilnahme an Rückenschulkursen durch qualifizierte Referenten, die je nach Krankenkasse zum größten Teil finanziert werden.
- Geeignete Fitnessstudios nutzen, die zum Teil durch den Arbeitgeber unterstützt werden.
- Geeignete Sportarten: Schwimmen, Radfahren, Joggen, Walken, Wandern.
- Kinästhetik: ist die Lehre der menschlichen Bewegung, um mit möglichst wenig Kraftaufwand, unter Berücksichtigung der Fähigkeiten der Patienten, Behandlungen durchzuführen. Pflegende versuchen hierbei sowohl ihre Unterstützung als auch ihre körperliche Belastung adäquat zu dosieren. Das Basiswissen ist heute Inhalt der pflegerischen Ausbildung. Der Grundkurs kann vom Arbeitgeber finanziert werden.
- Nutzen von Hilfsmitteln, damit die Knochen, Gelenke und Muskeln der Pflegekraft nicht überfordert werden. Der individuelle Hilfsmittelananspruch ist unabhängig von einer Pflegestufe und ist über ein Rezept des Hausarztes im Sanitätshaus erhältlich. Im stationären Bereich stehen Hilfsmittel auf den Stationen zur Verfügung.

- Arbeiten nach dem Bobath-Konzept: die Mobilisation und das Handling des Patienten sind hierbei besonders rückschonend, da sie sich an der normalen Bewegung des Menschen orientieren und ausschließlich mit Zug- und Hebekraft arbeiten. Der Patient wird in keinem Fall gehoben. Durchgeführt wird es überwiegend bei Hemiplegikern.

Die Krankenkasse ist verpflichtet, Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben zu übernehmen. Dies kann beispielsweise im Rahmen der Gesundheitsförderung geschehen. Inhalte dieser Angebote können neben der Bewegung auch das Zeit- oder Stressmanagement sein.



Ernährung am Arbeitsplatz – Gesunde „Snackpausen“ im Pflegealltag

D. Sommer, J. Siering



Der Alltag vieler Berufstätigen ist gezeichnet von Zeitmangel, ständiger Bereitschaft für den Arbeitgeber und kaum vorhandenen wertvollen Pausenzeiten während der Arbeitszeit. Dieses Phänomen ist gerade in pflegerischen

Berufen in den letzten Jahren deutlich angestiegen. In den Medien wird jeden Tag suggeriert, dass hochmoderne Lebensmittel, wie beispielsweise Nahrungsergänzungsmittel oder Energy-Drinks, aber auch gesundes Fastfood, einen vitalen und gestärkten Arbeitstag ermöglichen.

Hierbei sieht die Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V. (DGE) fatale Folgen für jeden Einzelnen. „Entweder Sie übergehen Ihren Hunger, essen etwas nebenbei oder auf die Schnelle in der Imbissbude um die Ecke. Das verleitet oft dazu, zu schnell und zu viel zu essen oder sich einseitig zu ernähren und ist kaum geeignet, die Energie und Nährstoffe zu liefern, die Sie für Ihre Arbeit brauchen.“ (www.dge.de).

Wer keine Zeit hat in die hauseigene Kantine zu gehen, der sollte jedenfalls in seiner Arbeitszeit Pausenkorridore einrichten, in denen ein kleiner Snack, wie beispielsweise eine Banane, ein Vollkornbrot mit Quark, Käse oder ein Joghurt, angereichert mit einem leckeren Müsli, eingenommen werden kann. Wichtig ist hierbei, sich auf das Essen zu konzentrieren und sich dafür Zeit zu nehmen.

Durch eine abwechslungsreiche Ernährung wird der eigene „Akku“ aufgeladen und so dem Körper wichtige Energie wieder zur Verfügung gestellt.

Hier noch einige kurze Tipps, um eine gesunde Ernährung und eine geregelte Pausenkultur am Arbeitsplatz zu implementieren:

- Frühstücken Sie am besten in zwei Etappen: Wer frühmorgens nicht viel zu sich nehmen kann, sollte dies nach zwei bis drei Stunden nachholen.
- Zwischenmahlzeiten vermeiden Leistungstiefs: Verteilen Sie kleinere Mahlzeiten aus Obst, fettarmen Milchprodukten oder dünn belegten Broten über den Tag. Das erhält die Konzentrationsfähigkeit, belastet Verdauungsorgane und Kreislauf wenig und vermeidet Heißhunger.
- Essen Sie nicht nebenbei. Nehmen Sie sich Zeit und suchen Sie sich einen Raum, in dem Sie ungestört Ihre Pause genießen können. Sprechen Sie Ihre Pause vorher mit Ihren Kollegen ab und stellen Sie so für jeden eine Pausenzeit zur Verfügung.
- Fastfood sinnvoll ergänzen: Das Essen an der Imbissbude, der Theke einer Metzgerei etc. ist meist einseitig, salzig und fett. Wer hier isst, sollte die fehlenden Vitamine, Mineral- und Ballaststoffe zwischendurch oder abends durch Gemüse, Obst, Vollkorn- und Milchprodukte ergänzen. Mitgebrachtes kann eine gute Alternative sein: Wer beim Kochen regelmäßig eine Portion einfriert oder am nächsten Tag zur Arbeit mitnimmt, spart nicht nur Geld, sondern kann die gesamte Pause beim Essen, anstatt in der Warteschlange der Imbissbude verbringen.
- Belegte Brote werden durch Salatblätter, Gurkenscheiben oder eine Gemüsebeilage attraktiver. Salat bleibt frisch, wenn Sie ihn in einem luftdichten Behälter von der Soße getrennt aufbewahren und ihn erst vor dem Essen mischen.

Als Tipp für Alle, die sich näher mit dem Thema „Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz“ beschäftigen wollen, haben wir folgende kostenfreie Downloads anzubieten:

<http://www.dge.de>

http://www.dbfk.de/verband/bags/BAG-Pflege-im-Krankenhaus/Balance-halten-im-Pflegealltag_final2010-09-02.pdf



© aid infodienst, www.aid.de

Familie und Beruf

F. Schönhoff

Die Möglichkeit, Beruf und Familie in Einklang zu bringen, ist nach dem Gehalt für den Arbeitnehmer das zweitwichtigste Kriterium bei der Auswahl der Arbeitsstelle.

War der Fokus familienfreundlicher Arbeitsplatz – und Arbeitszeitgestaltung lange Zeit auf die Erziehung und Versorgung eigener Kinder gerichtet, verschiebt er sich vor allem bei Pflegekräften zusehends auf die Pflege älterer Familienmitglieder.



Jedoch sollten neben den vermeintlichen Pflichten der Familienversorgung die positiven Faktoren wie Sicherheit, Geborgenheit und Freude am Zusammenleben nicht außer Acht gelassen werden.

Nahezu alle Pflegekräfte arbeiten im Schichtsystem inklusive Wochenenddienst, zum Teil auch Nachtdienst. Neben den psychischen und physischen Belastungen (siehe auch entsprechende Artikel in dieser Broschüre) erschwert diese Dienstform die regelmäßige Versorgung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

Es besteht ein erhöhter Planungsaufwand für die Versorgung, welche dann durch den Partner, Verwandte, Nachbarn oder professionelle Angebote sichergestellt werden muss. In den meisten Arbeitsverhältnissen („nine-to-five-job“) ist es zeitlich möglich, die morgendliche und abendliche Versorgung trotz des Arbeitsalltags zu meistern. Vor dem Frühdienst oder nach dem Spätdienst funktioniert dieses in der Regel nicht.

Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen

Die Verantwortung für die Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger liegt nicht automatisch bei der ausgebildeten Pflegekraft.

Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen

Die Verantwortung für die Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger liegt nicht automatisch bei der ausgebildeten Pflegekraft.

In diesem Fall sind alle Angehörigen des Pflegebedürftigen zunächst gleichermaßen in der Pflicht.

Die Pflegekraft muss ihre eigenen Ressourcen sinnvoll einschätzen und sollte die voraussehbare Zunahme der Pflegebedürftigkeit des Angehörigen einkalkulieren.

Es kann sinnvoll sein, dass die professionelle Pflegekraft auf Grund ihrer Kenntnisse hauptverantwortlich für die Versorgungsplanung ist und den Einsatz aller Beteiligten sowie Arztbesuche und ähnliches koordiniert. Sie ist aber nicht zwangsläufig für die Durchführung aller Maßnahmen zuständig.

Um die Versorgungssituation einzuschätzen, empfiehlt es sich vielfach, eine unabhängige Pflegeberatung hinzuzuziehen.

Da die Pflegekraft in dieser Situation zur pflegenden Angehörigen wird, können die Artikel der Broschüre „Pflege als ein Teil des Lebens“ (Hinweis 1) eine wichtige Hilfe sein.

Kinderversorgung

Das Mutterschutzgesetz sieht zum Schutz der werdenden Mutter und ihres Kindes generelle Beschäftigungsverbote (z.B. Mehr-, Sonntags- oder Nachtarbeit) und individuelle Beschäftigungsverbote aufgrund eines ärztlichen Attestes vor. Häufig können der Arbeitsplatz oder die Dienstzeiten angepasst werden, so dass die Schwangere zunächst weiter ihrer Arbeit nachgehen kann. Andernfalls werden Pflegekräfte mitunter ab dem Zeitpunkt der Schwangerschaftsmeldung beim Arbeitgeber vom Dienst entbunden.

Über das Mutterschaftsgeld, den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfristen und das Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Mutterschutzfristen (so genannter Mutterschutzlohn) wird die Frau in dieser Zeit vor finanziellen Nachteilen geschützt.

Nach der Entbindung besteht laut Mutterschutzgesetz ein Beschäftigungsverbot von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zu 12 Wochen.

Ein Anspruch auf Elternzeit gegenüber dem Arbeitgeber besteht für jedes Elternteil zur Betreuung und Erziehung seines Kindes bis zur Vollendung dessen dritten Lebensjahres. Während der Elternzeit bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen und nach Ablauf der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit. Es bieten sich zahlreiche Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung der Elternzeit (gemeinsame Elternzeit, Verschiebung bis maximal zum 8. Lebensjahr, Teilzeitbeschäftigung etc.) (Hinweis 2).

Um die Planung der Kinderversorgung einerseits realistisch einzuschätzen und zudem alle möglichen Hilfen zu beachten, empfiehlt sich der Kontakt zu den Familienservicebüros im Landkreis Osnabrück (Hinweis 3). Dabei handelt es sich um die Beratung und Vermittlung von Angeboten in der jeweiligen Gemeinde von Kindertagesstätten über Tagespflege bis zur Ferienbetreuung. Zudem stellt auch das Niedersächsische Kultusministerium praxisnahe Literatur online zur Verfügung (Hinweis 4).

Arbeitgebersicht

Im Wettbewerb um qualifiziertes Pflegepersonal wächst für den Arbeitgeber die Bedeutung des Themas Familie und Beruf. Sie positionieren sich als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ beispielsweise mit dem Zertifikat „berufundfamilie“ o.ä. (Hinweis 5).

Die Arbeitgeber stellen sich in diesen Modellen einem Audit, das die Unternehmenskultur und Führung, Arbeitszeit und -organisation, Unterstützungsangebote für Familien und die Nachhaltigkeit bewertet.

Vielfach bieten Arbeitgeber in diesem Zusammenhang flexiblere Arbeitszeiten, neue Servicebüros, Broschüren oder Betriebskindergärten an. Ansprechpartner sind hier die jeweiligen Vorgesetzten und/oder Mitarbeitervertreter.

Hinweise:

1. Broschüre „Pflege als ein Teil des Lebens“, Gesundheitsdienst für Landkreis und Stadt Osnabrück, 2012, Info: www.lkos.de
2. Homepage Familienministerium <http://www.bmfsfj.de>
3. Familienservicebüros im Landkreis Osnabrück:
<http://lkos.betreuungsboerse.net/>
4. Broschüre „...damit die Kleinen nicht untergehen – Betreuungsangebote für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren“, www.mk.niedersachsen.de
5. Homepage Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“:
www.familienfreundlicher-arbeitgeber.de
Homepage berufundfamilie GmbH: www.berufundfamilie.de



Müdigkeit

Dr. A. Horn

Schichtarbeit, häufige Nacht- und Wochenenddienste und mehrmaliges Einspringen für erkrankte Kolleginnen und Kollegen können zu Müdigkeit und Mattigkeit führen; besonders, wenn ständig der eigene Bio-Rhythmus unterbrochen werden muss. Häufig hilft es, einige wesentliche gesundheitsfördernde Hinweise zu beachten. Für ausreichend Schlaf und Ruhe zu sorgen und trotz häufiger Schichtwechsel auf eine abwechslungsreiche und gesunde Ernährung zu achten, sind ein paar Beispiele dafür. Zudem spielt auch das Thema „Ausgleich“ eine wichtige Rolle. Es ist bekannt, dass Menschen, die regelmäßig einem Hobby nachgehen, leichter von der Arbeit abschalten und Energie für den Arbeitsalltag tanken können. Sie sind widerstandsfähiger gegenüber Schwierigkeiten und Problemen. Pflegende sollten daher trotz der Unregelmäßigkeit, die der Schichtdienst mit sich bringt, für ausreichend Freizeitausgleich und vor allem für ausreichend Bewegung sorgen.



Doch Müdigkeit und Mattigkeit können auch Anzeichen einer emotionalen Erschöpfung und damit einer Burnout Symptomatik sein. Nach ihrem Auftreten wird daher in fast allen Burnout-Skalen gefragt. Dadurch ist inzwischen auch bekannt, dass viele Pflegekräfte häufig und mehrmals wöchentlich unter Müdigkeit und Mattigkeit und in der Folge unter körperlicher Erschöpfung leiden. Treten Müdigkeit und Mattigkeit fast täglich auf, ist dies oftmals auch ein Hinweis auf Belastungen oder Schwierigkeiten, die nicht mit dem Tipp, sich einmal richtig auszuschlafen, behoben werden können. Der Ursache von Belastungsfaktoren sollte dringend nachgegangen werden.

Müdigkeit, Mattigkeit und in der Folge körperliche Erschöpfung als Symptome für Burnout sind jedoch nicht einfach zu identifizieren. Sie können sich, wenn sie nicht frühzeitig erkannt werden, auch in chronischen Rückenschmerzen, Muskelschmerzen und nachlassender Arbeitsfreude beziehungsweise Motivation als Folge von unerkannten seelischen Beeinträchtigungen äußern. Sie sind eben oftmals ein Resultat aus einer Kombination von körperlich und seelisch empfundenen Belastungen und können gleichermaßen aufgrund anstrengender Arbeit wie auch aufgrund schwieriger Arbeitssituationen entstehen.

Entlastung bei körperlich anstrengender Arbeit kann beispielsweise schon durch den Einsatz von speziellen Pflegekonzepten oder spezifischen Hilfsmitteln erreicht werden. Schwierige Arbeitssituationen sind dagegen oftmals weniger einfach zu verbessern. Wichtig ist zunächst einmal herauszufinden, welche Faktoren die Arbeit schwierig machen. Sind es Probleme mit dem Team, den Kollegen, der Führungs- oder Leitungskraft? Bestehen Probleme mit den Leitungsstrukturen in der Einrichtung? Herrscht zu viel Zeitdruck? Wird die eigene Arbeit von den Kollegen und Führungskräften wertgeschätzt? Wie viel Handlungsspielraum haben Pflegende? Können sie sich auf den Dienstplan verlassen oder müssen sie häufig einspringen und auf freie Tage verzichten?

Diese Fragen sollten dringend beantwortet und bearbeitet werden, wenn dauerhaft Müdigkeit und Mattigkeit vorherrschen. Es ist zu empfehlen, dass die so identifizierten Probleme zeitnah zwischen Pflegekraft und Leitungskraft besprochen werden, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Und es ist jeder Pflegefachkraft zu wünschen, dass ihre Probleme ernst genommen werden und sie nicht einfach nur zum Ausschlafen nach Hause geschickt wird.

Nichtrauchen in der Pflege - ein Gewinn

D. Völler

"Ich geh mal eine rauchen" – dieser Satz ist unter Pflegenden immer wieder zu hören. Wohl eine Erklärung dafür, dass in der Pflege überdurchschnittlich viele dem Laster frönen: Der Anteil der Raucherinnen und Raucher liegt hier laut einer Befragung des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2009 mit knapp 30 Prozent über dem der Gesamtbevölkerung: 25,7 Prozent aller Bundesbürger rauchen, unter den Frauen sind es 21 Prozent. Stress und belastende Arbeitsbedingungen fördern offensichtlich dieses Verhalten.



Rauchende Pflegekräfte verdrängen die Gesundheitsrisiken des Rauchens, wie alle Raucher, und machen sich die gesundheitlichen Vorteile eines Rauchstopps nicht klar – trotz ihres Fachwissens. Wie ist das zu erklären? Nikotin macht körperlich abhängig. Beim Rauchen gelangt das Nikotin durch die Inhalation über die Lungenbläschen ins Blut und erreicht innerhalb von fünf bis zehn Sekunden das Gehirn. Dort entfaltet es seine anregende, entspannende oder beruhigende Wirkung. Das Rauchen ist mit vielen Orten, Stimmungen und Situationen im Alltag positiv verknüpft. Das macht es so schwer, davon zu lassen.

Im Arbeitsalltag stresst Rauchen häufig durch eine geringere körperliche Leistungsfähigkeit, Raucherhusten und Infekte. Außerdem fühlen sich Bewohner und Gesprächspartner durch den oftmals abstoßenden Atem- und Körpergeruch gestört, der die Beziehungsqualität deutlich einschränkt.

Nichtrauchen hat neben dem Wegfall der Gesundheitsrisiken für das Wohlbefinden im Alltag nur Vorteile zu bieten, welches laut einer Umfrage der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung viele stolze ehemalige Raucher bestätigen können:

1. Man fühlt sich fitter, gesünder und leistungsfähiger.
2. Man spart eine Menge Geld.
3. Man kann mit der Nase wieder viele Gerüche wahrnehmen und genießen.
4. Durchatmen können ohne zu Husten.
5. Man fühlt sich freier.
6. Man hat eine schönere Haut.
7. Man ist Kindern ein gutes Vorbild.
8. Man hat schöne weiße Zähne ohne Flecken.
9. Man spart Zeit.
10. Das Essen schmeckt besser.

Körperliche Vorteile:

- Nach 20 Minuten: Puls und Blutdruck sinken auf Normalwerte.
- Nach 2 Wochen bis 3 Monaten: Kreislauf stabilisiert sich und Lungenfunktion verbessert sich.
- Nach 1 bis 9 Monaten: Infektionsgefahr der Atemwege verringert sich.
- Nach 1 Jahr: Risiko für koronare Herzkrankheit sinkt um die Hälfte.
- Nach 5 – 10 Jahren: Risiko für bestimmte Krebserkrankungen sinkt um die Hälfte.
- Nach 15 Jahren: Das Risiko für eine koronare Herzkrankheit ist nicht mehr höher als bei einem lebenslang Nichtrauchenden.

Für jeden Raucher, der dieses neue Gefühl der Befreiung und gewonnener Lebensqualität auch erleben möchte, gibt es vielfältige Hilfen:

1. Beratung durch Krankenkassen
Ihre Krankenkasse bietet Beratung und Entwöhnungskurse an.
2. Beratung durch den Haus- oder Betriebsarzt
3. www.rauchfrei-info.de
4. Man nimmt, wenn möglich, Angebote der betrieblichen Gesundheitsfürsorge wahr.

Dann heißt es: Persönlich überzeugt sein und den festen Willen haben, aufzuhören.

Letztendlich liegt es in der individuellen, persönlichen Verantwortung eines jeden, ob die Nikotinabstinenz von Dauer und erfolgreich ist. Der Weg dorthin kann unterschiedlich sein. Substitutionen mit Nikotinpflaster oder E-Zigarette sind eher nicht erfolgversprechend. Die Erfahrung zeigt: Je länger man rauchfrei lebt, umso mehr tritt das Gefühl des Verlangens nach der Zigarette in den Hintergrund und verschwindet in der Regel letztlich ganz.

Schichtdienst und Gesundheit

H. Schwertmann-Nicolay

Viele Beschäftigte im Gesundheitswesen arbeiten in einer 24-Stunden-Arbeitswelt. Wechselnde Dienstzeiten können sich auf unterschiedlichste Weise bei den Betroffenen auswirken. Auch die Gesundheit des Arbeitnehmers wird davon beeinflusst. Wie groß das Ausmaß der Beeinträchtigungen ist, ist individuell sehr unterschiedlich, für alle trifft aber im Wesentlichen zu: Um Krankheiten vorzubeugen beziehungsweise die Gesundheit auch bei Schichtdienst zu erhalten, ist Prävention erforderlich.



Was kann der Arbeitgeber tun?

- Arbeitnehmer bei der Dienstplangestaltung beteiligen
- Chronotyp erfassen und bei der Dienstplangestaltung berücksichtigen
- Kinderbetreuung angepasst an Schichtzeiten organisieren
- Auch nachts gesunde Zwischenmahlzeiten vom Betrieb aus anbieten
- Betriebssport angepasst an Dienstzeiten anbieten
- Supervisionen anbieten

Was kann der Arbeitnehmer selbst tun?

- Sich mit den Problemen des Schichtdienstes auseinandersetzen
- An arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen teilnehmen
- Gesunde Ernährung
- Regelmäßig (mind. 2 x wöchentlich) Sport treiben
- Angepasstes Schlafverhalten
- Soziale Kontakte pflegen und aufrechterhalten

Schlaf

Bezogen auf eine Woche sollte ein Erwachsener mittleren Alters etwa sieben Stunden Schlaf im täglichen Durchschnitt haben, um sich zu erholen und gesund zu bleiben.

Ruhiger, erholsamer Schlaf braucht Schutz vor Lärm, Licht und störender Wärme, deshalb:

- Schlafzimmer, wenn möglich, im ruhigsten Bereich der Wohnung wählen
- Lärmquellen (Telefon, Klingel,...) ausschalten
- Eventuell Ohrstöpsel und/oder Schlafmaske benutzen
- Fenster verdunkeln oder das Bett in die dunkelste Ecke des Zimmers stellen
- Auf die richtige Temperatur des Schlafraumes achten (15 - 18°C)
- Vor dem Schlafen lüften
- Feste Zeiten: je nach Schicht – immer zu einer festen Zeit zu Bett gehen und ebenfalls zu einer festen Zeit aufstehen.

Bei Schlafstörungen:

- Keinen Alkohol oder Medikamente als Schlafhilfen verwenden, da sie die Schlafqualität und damit den Erholungswert verringern und oft noch nach dem Aufstehen nachwirken, womit sie die Unfallgefahr erhöhen. Zudem bergen sie die Gefahr der Abhängigkeit.
- Besser ist das Erlernen von Entspannungsverfahren (Fragen Sie dazu Ihre Krankenkasse).
- Warme Bäder, Kneipp-Anwendungen, ein Spaziergang, entspannende Lektüre, beruhigender Kräutertee oder auch leise, ruhige Musik und vieles mehr können helfen.

Ernährung

Regelmäßige Essenszeiten bekommen dem Verdauungssystem besser, als sich mit dem Essen an die wechselnden Arbeitszeiten anzupassen.

Die beiden Hauptmahlzeiten (Mittag und Abend) sollten bei jeder Schicht möglichst im gleichen Zeitraum eingenommen werden.

Durch Zwischenmahlzeiten lässt sich ein Absinken des Blutzuckerspiegels verhindern sowie Leistungsfähigkeit und Konzentration positiv beeinflussen.

- Als warme Hauptmahlzeit empfehlen sich fettarm zubereitete magere Fleisch-/Fischgerichte mit Kartoffeln, Reis, Gemüse oder Salate als Beilage.
- Als leichte Zwischenmahlzeit eignen sich Milch und Milcherzeugnisse, Obst, Gemüse, Kompott oder leichte Salate.
- Ausschließlich Kaltverpflegung in der Nacht ist weniger geeignet. Eine warme Mahlzeit gibt besonders nachts das Gefühl innerer Erwärmung und Belebung.

Getränke

- Der beste Durstlöcher ist Wasser.
- Fruchtsaft ist sehr kalorienreich und sollte zur Hälfte mit Wasser verdünnt werden.
- Milch ist eigentlich kein Getränk, sondern ein wertvolles und sättigendes Nahrungsmittel.
- Kaffee ist ein Muntermacher, der während der Schicht helfen kann, einsatzfähig zu bleiben. Koffein bleibt allerdings noch circa 8 Stunden im Körper wirksam, deshalb sollte man 4 - 6 Stunden vor dem Schlafengehen auf koffeinhaltige Getränke verzichten.
- Schwarzer Tee ist ähnlich wie Kaffee.

Freizeit – Erholung

Um Hobbys, Zusammensein mit Freunden und Familie, Kultur und vieles mehr, neben der Schichtarbeit zu ermöglichen, sind eine gute Planung und das Entgegenkommen des sozialen Umfeldes erforderlich. Miteinander reden, gemeinsam über Verbesserungsmöglichkeiten nachdenken und die Bemühungen des anderen wertschätzen sind die Basis, um die wertvolle Freizeit erholsam zu gestalten.

Stress / Burnout

P. Herder

Unter Burnout oder Burnout-Syndrom wird ein durch Stress und lange anhaltende Überforderung verursachter starker Erschöpfungszustand verstanden. Anfangs führt er zum Beispiel zu chronischer Müdigkeit, Schlaflosigkeit, Energie- und Konzentrationsmängeln, im Endstadium bis hin zu schweren Depressionen, Angstzuständen, äußerster Verzweiflung und Selbstmordgedanken. Abgeleitet aus dem englischen Begriff „burnout“ (ausbrennen) werden damit verschiedene Erschöpfungszustände von „sich völlig verausgaben“, „sich kaputtmachen“ bis „völlig ausgebrannt sein“ benannt.



Ursachen und Auslöser:

Jeder von uns geht auf eine andere Weise mit Stress um. Zum Beispiel löst bei einigen Menschen schon der Gedanke, vor vielen Leuten sprechen zu müssen „Druck“ aus, während andere Menschen diesen „Auftritt“ genießen. So ist zu erklären, warum bei gleicher Belastung der eine gesund bleibt und der andere gefährdet ist.

Subjektiv erlebte Überforderung umfasst viele Ursachen:

- Arbeitsplatzbezogene Faktoren: nicht zu bewältigender Arbeitsanfall, Mangel an Kontrolle, mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte, fehlende Abgrenzung zum Privatleben, dauernde Erreichbarkeit, Angst um den Arbeitsplatz, mangelnde Fairness und Wertkonflikte.
- Individuelle Faktoren: stark überhöhter Anspruch an sich selbst, mangelnde Erholungsphasen, Perfektionismus, finanzielle Probleme, genetische Prädisposition.

Ständige Grenzbelastungen und Überforderungen können Stress und Burnout verursachen.

Frauen sind davon stärker betroffen als Männer, da sie sich häufig weniger offensiv gegen ungünstige Bedingungen oder Mobbing wehren.

Symptome:

Durch eine emotionale Erschöpfung entsteht das Gefühl der Überforderung und des Ausgelaugt seins, bezogen auf die eigenen psychischen und körperlichen Reserven, Müdigkeit, Niedergeschlagenheit, Anspannung und Schlafstörungen. Aber auch körperliche Symptome wie Magen-Darm-Beschwerden, Kopf- und Rückenschmerzen sowie eine stärkere Anfälligkeit für Infekte können auftreten.

Zynismus, mangelnde Konzentrationsfähigkeit, Ängste, Reizbarkeit, verstärkter Gebrauch von Alkohol, Tabak oder Drogen gelten als weitere Burnout-Symptome. Sozialer Rückzug, leichte Reizbarkeit, Ungeduld und Intoleranz, das Gefühl innerer Ohnmacht und Leere sind zudem typische Symptome eines fortgeschrittenen Burnouts. Betroffene fühlen sich am Arbeitsplatz dann häufig überfordert und reagieren mit Entscheidungsschwäche.

Andere Betroffene, die ohnehin zu besonderem Ehrgeiz und Perfektionismus neigen, überfordern sich in dieser Phase selbst und werden zu krankhaften „Workaholics“. Später schieben sie Termine auf. Das Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten wird schlechter. Versagensängste, Angst vor mangelnder Qualifikation oder Arbeitsplatzverlust stellen sich ein.

Eine Schwächung des Immunsystems und häufiger auftretende Krankheiten können körperliche Symptome von Burnouts sein. Denn Betroffene achten weniger auf ihre Gesundheit, ernähren sich ungesünder, treiben weniger Sport und gesundheitsfördernde Hobbys als Gesunde. Mit Medikamenten oder Drogen versuchen einige, ihre Leiden zu lindern.

Durch das Burnout-Syndrom verändert sich die gesamte Persönlichkeit eines Menschen. Das Selbstwertgefühl nimmt ab, sie handeln gleichgültiger und pessimistischer.

Insgesamt können ungewöhnliche Anforderungen der Arbeitswelt mit vegetativen Stresssymptomen wie Angespanntheit, verminderter Schlafqualität und einem Erschöpfungsgefühl verbunden sein. Sind diese vorübergehend, absehbar zeitlich begrenzt und kann die Stressreaktion in kurzen Erholungsphasen zurückgebildet werden, so sollte nicht von Burnout gesprochen werden.

Hält ein Zustand der Überforderung durch die Arbeitswelt in Verbindung mit vegetativen Stresssymptomen über längere Zeit an, d. h. mehrere Wochen bis Monate und führen kurze Erholungsphasen, etwa an Wochenenden, nicht zu einer Rückbildung der Erschöpfung, so kann von einem Burnout gesprochen werden.

Vorbeugung:

Die Einschätzung macht's aus. Wie wir mit Stress fertig werden, ist so vielfältig wie Menschen sind. Bisherige Erfahrungen, die Hilfe durch Andere und die Gene spielen dabei eine wichtige Rolle. Stress erleben wir vor allem dann, wenn wir eine Situation als bedrohlich oder unangenehm empfinden und glauben, ihr nicht gewachsen zu sein.

Durch Stressreduktion wie Arbeitspausen, Spaziergänge, Wanderungen oder Schwimmbadbesuche, Sport, Freizeitaktivitäten, Kurzurlaube und die Pflege sozialer Kontakte ist es möglich, Burnouts vorzubeugen. Auch bei bereits Betroffenen wirken diese Maßnahmen, denn sie entführen sie aus der ihre Gedanken bestimmenden Stresswelt.

Therapie:

Die Diagnose wird durch einen Facharzt gestellt, dieser kann zur anfänglichen Behandlung ggf. Medikamente verordnen.

Die jeweiligen Therapien richten sich aber ganz individuell nach den jeweiligen Umständen und Persönlichkeitsmerkmalen des Betroffenen. Vom Klinikaufenthalt bis zu Entspannungstechniken kann das Behandlungsspektrum sein. Es richtet sich, wie auch der ganze Verlauf, individuell nach dem einzelnen Betroffenen.

Zur Entspannung werden in der Therapie u. a. Neuro-Linguistische Programmierung, Hypnose, Meditation, Yoga, Tai Chi oder ruhige Musik eingesetzt. Seminare, Selbsthilfegruppen oder Workshops fördern die Selbstheilungsfähigkeiten der Patienten. Dabei erhalten sie Anleitung zur Selbsthilfe und Prophylaxe.

Betroffene lernen dabei oft, die Ansprüche an sich selbst und ihr Handeln herunterzuschrauben.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Ziel der Therapie nicht sein sollte, Patienten in die Lage zu versetzen, inakzeptable und nicht zu bewältigende Arbeitsbedingungen vorübergehend wieder zu tolerieren. Vielmehr sollte die Therapie u. a. darauf hinwirken, dass Menschen mit Burnout-Beschwerden ein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird, der ein arbeitsbedingtes Wiedererkrankungsrisiko minimiert. Darüber hinaus sollte die Therapie verschiedene Möglichkeiten aufzeigen, wie mit Stress im Alltag umgegangen werden kann.

Zeitmanagement - Selbstmanagement

K. Koch

„Wichtig ist nicht woher der Wind weht, sondern wie wir die Segel setzen.“ Sokrates

Zeit ist neben unserer Gesundheit das wertvollste Gut, was wir besitzen. Die Zeit verrinnt kontinuierlich und unwiderruflich. Somit sollte uns auch bewusst sein, dass man die Zeit nicht aufsparen kann. Zeit bedeutet zu leben.



Im Rahmen des **Zeitmanagements** bedeutet es, die eigene Zeit und Arbeit zu beherrschen. Kontinuierlich beschäftigt man sich mit Aufgaben, Problemen und Terminen. Da es aber nicht vermeidbar ist, dass die Zeit vergeht, müssen wir diese **selber managen**.

Daher gilt: Zeitmanagement = Selbstmanagement

Aus diesen genannten Gründen müssen die Gewohnheiten im Umgang mit der Zeit überprüft werden. Die Aufgabe des Zeitmanagements ist es, die Aufgaben und Termine innerhalb einer begrenzt zur Verfügung stehenden Zeit zu organisieren. Ziel ist eine erfolgreiche Gestaltung des beruflichen und privaten Lebens bei Vermeidung von negativem Stress und Druck. Voraussetzung ist eine Portion Selbstdisziplin und die Anwendung verschiedener Strategien und Techniken.

Durch ein gut strukturiertes und angewandtes Zeitmanagement kann eine zielführende Arbeitsmethode entwickelt werden.

Um Fehlerquellen im eigenen Zeitmanagement zu erkennen, sollte zunächst die Tagesstruktur schriftlich dargestellt und danach analysiert werden. Freiraum gewinnen durch „Delegation“, so lautet Ihr Zauberwort für einen entspannten Umgang mit Zeit und Kraft.

Sich nicht auf Nebenschauplätzen engagieren und keine Scheu davor haben, andere um Hilfe zu bitten.

Ziele von Zeitmanagement:

- die wesentlichen Dinge in weniger Zeit zu erledigen
- sich Freiräume schaffen für eine gute Work-Life-Balance = (steht für einen Zustand, in dem Arbeits- und Privatleben miteinander in Einklang stehen)
- planvolles Handeln
- Projekte organisieren
- Ordnung schaffen, die Arbeitstage strukturieren
- Aufgaben erledigen ohne Stress

Folgende Aufgaben stehen im Fokus:

- Prioritäten setzen
- Ziele definieren und verfolgen
- Arbeitsvorgänge rationalisieren
- Zeitmanagementmethoden realisieren

Methoden des Zeitmanagements:

- ABC-Analyse
- ALPEN-Methode
- Mindmap
- To-Do-Liste bzw. Zeitplanbuch
- SMART-Methode (spezifisch, messbar, aktionsorientiert, realistisch, termingerecht)

Weitere Methoden können sein:

- PEPE-Regel
- Eisenhower-Prinzip
- Pareto-Prinzip bzw. die 80:20 Regel (möglichst nur das Wesentliche)

Was kann ich tun?

Die hier aufgelisteten Rahmenbedingungen sollen Ihnen nur einige Ideen geben – probieren Sie es einfach aus!

Sie sollten sich nicht selbst unter Druck setzen, die Ziele nicht zu hoch anlegen und zu viele Aufgaben in einen Tag packen.

Probieren Sie sich einfach in den verschiedenen Methoden und den hier genannten Planungsmöglichkeiten aus. Wichtig ist, dass Sie kontinuierlich an sich und den wachsenden Aufgaben arbeiten und sich auf kurz oder lang in einer für Sie passenden Form wiederfinden.

- kritisch hinterfragen "Will ich mehr Zeit für mich?"
- Prioritäten setzen und Aufgaben in wichtig und unwichtig bzw. in eilig und weniger eilig ordnen. Unwichtige und nicht eilige Dinge kommen in den Papierkorb. Unwichtige, aber eilige Dinge können delegiert werden
- Analyse der verwendeten Zeit; anfangs sollte man ein Zeitprotokoll für eine Bestandsaufnahme führen
- kleine Ziele setzen, die in kurz-, mittel- und langfristig kategorisiert werden
- Analysieren der Rahmenbedingungen und Klärung der so genannten Störfaktoren und „Zeitdiebe“
- soviel wie möglich delegieren, wenn möglich schriftlich Aufgaben und Zeitbedarf planen
- Zeit für Unvorhergesehenes kalkulieren
- Leistungskurve beachten und schwierige Aufgaben auf Leistungshoch legen, Routineaufgaben auf Leistungstief
- auf einen positiven Start und Ende eines jeden Tages achten
- tägliche Überprüfung des Erfolges
- diszipliniert und konsequent arbeiten

„Nein“ sagen bedeutet auch:

- mutig sein, den eigenen Standpunkt zu vertreten
- Prioritäten setzen, die eigenen Bedürfnisse wichtig nehmen
- statt sich zu rechtfertigen, auch den anderen erklären/begründen lassen
- das „Nein“ begründen und somit seinem Gegenüber positiv Nein-Sagen, eventuell Alternativlösungen anbieten

Wer bietet Unterstützungs- und Lernmöglichkeiten:

Hier sollten Sie Ihren Arbeitgeber auf mögliche unterstützende Seminare und Trainingseinheiten ansprechen, um gezielte Unterstützung zu erfahren.

Wer zahlt die Kosten?

In diesem Rahmen können Sie übergeordnete Bildungsträger auf eine mögliche Kostenerstattung ansprechen. Weiterhin werden Seminare je nach Region/Bundesland auch über Bildungsgutscheine bis maximal 500 Euro bzw. 50 % der Fortbildungskosten gefördert. Auch hier sollten Sie nicht zögern und Ihren Arbeitgeber ansprechen.

Ergebnis:

Das Zeitmanagement wird bei hoher Flexibilität zum strategischen Erfolgsfaktor.



Zusammenhang zwischen Führungsstil und gesundheitlichen Beschwerden

U. Kruthaup

Führungsverhalten findet in jeder Ebene zwischen Mitarbeiter und dem nächsthöheren Vorgesetzten statt. Hier kann es sich in den Einrichtungen oder Abteilungen auch um mehrere Ebenen handeln. Im Regelfall sind der unmittelbare Vorgesetzte mit dem betroffenen Mitarbeiter die Akteure. Die nachfolgenden Situationen bzw. Ursachen sind Aufzählungen von immer wieder auftretendem Führungsverhalten, welche beim Mitarbeiter im Wesentlichen zu Frustration und Arbeitsverweigerung führen.

Dauerkontrolle

Situation

Die Führungskraft kontrolliert dauernd und bremst damit den Enthusiasmus des Mitarbeiters bis zur möglichen Folge der inneren Kündigung des Mitarbeiters.

Lösungsmöglichkeit

Die Führungskraft sollte Delegation, Empathie und Vertrauen liefern (oder wird vom Mitarbeiter eingefordert). Auf diese Art und Weise kann das zu erwartende Ergebnis auch erbracht werden.

Emotionsvermeidung

Situation

Es wird ausschließlich über Logik und Rationalität argumentiert bzw. auch distanziert. Mögliche begleitende Gefühle der Mitarbeiter werden ignoriert. Die Leitungskraft selbst schätzt sich ohne Emotionen stärker ein als mit Emotionen.

Lösungsmöglichkeit

Hier kann sich der Mitarbeiter auch mehr Emotionalität einfordern. Ein Beginn wäre schon einmal Lob und Anerkennung. Die begleitenden Emotionen dürfen von Mitarbeitern beschrieben bzw. geschildert werden. Sie gehören zum Mensch sein dazu.

Fehlende Transparenz

Situation

Es werden keine Ursachen bzw. Gründe genannt, warum etwas gemacht werden soll bzw. wohin der Bereich gesteuert werden soll. Alternativ sind die Anweisungen der Führungskraft unverbindlich und unklar.

Lösungsmöglichkeit

Die Ausrichtung klar vorgeben. Wofür ist diese Tätigkeit erforderlich. Klarheit in den Aufgaben ist wichtig. Statt ein „machen Sie das mal irgendwie“ Ziele zu kennen und klar zu kommunizieren. Die Zustimmung/Commitment für das Ziel einholen.

Fehlerkultur

Situation

Fehler werden noch als Unvermögen des Mitarbeiters gesehen. Mit der Folge von Angst vor Fehlern und die aus der Haltung entstehenden Konsequenzen.

Lösungsmöglichkeit

Statt den Mangel in einem Fehler zu sehen, liegt dort eine Entwicklungsmöglichkeit (Chance zur Verbesserung). Dieses Umdenken ist bei allen beteiligten Parteien erforderlich.

Nur Geld zählt

Situation

Wer bezahlt, sagt auch wo es lang geht. Also muss das so gemacht werden. Diese Sichtweise zielt in eine Art der modernen Versklavung. Hier sind Mitdenken und eigene Meinung unerwünscht.

Lösungsmöglichkeit

Mitarbeiter wollen Tätigkeiten verrichten, die sinnstiftend sind. Geld reicht hierbei bei weitem nicht aus. Mitarbeiter mitsprechen lassen und als Mensch/Mitarbeiter Wertschätzung vermitteln.

Mangelnde Gerechtigkeit/Fairness

Situation

Ungleichbehandlung oder Führen nach „Gutsherrenart“, mit Privilegien nach Sympathie verteilt, führen zur Missstimmung. Willkür begleitet die Entscheidungen.

Lösungsmöglichkeit

Nachvollziehbarkeit und die Reproduzierbarkeit von Entscheidungen sollte jederzeit auch durch „Dritte“ darstellbar sein. Die Frage nach der Fairness/Wertschätzung sollte mit „ja“ beantwortet werden können.

Diese Kategorien führen zu einem ungünstigen Klima innerhalb der Unternehmung bzw. der Abteilung. Dabei reicht schon eine Kategorie aus, um dieses Klima auszulösen. Die sich daraus bildende Konsequenz ist Unzufriedenheit bei den Mitarbeitern, stille Verweigerung, Misstrauen, Angst vor dem Gesamtergebnis, nicht die erwartete Leistung zu erbringen und in der Folge gesundheitliche Schäden bei den Mitarbeitern.

Die Lösung liegt häufig in der Kommunikation! Wenn diese seitens der Leitungskraft aus Sicht des Mitarbeiters unzureichend erscheint, ist an dieser Stelle der Mitarbeiter gefragt, sich entsprechende Kommunikation einzufordern. „Besser ist, an dieser Stelle miteinander, statt übereinander zu reden“. Auch hier hat jeder der Beteiligten seine eigene Verantwortung, seine Erwartungen zu kommunizieren.

Wer bietet Lösungen an, bzw. wie sieht Unterstützung aus?

Zunächst einmal kann jeder Bereich für sich und hier immer in Verbindung mit der jeweiligen Führungskraft beginnen, die Kommunikation untereinander klarer durchzuführen.

Idealerweise ist dieses ein Prozess im kompletten Unternehmen. Denn auch die Abteilungsleitung hat im Regelfall häufig einen Vorgesetzten.

Wenn dieser nicht dabei ist, funktioniert es auch innerhalb einer Abteilung, allerdings nur begrenzt.

Die Bildung einer Kultur und/oder entsprechender Unternehmenswerte mit deren Ein- und Umsetzung sind bereits ein Prozess, der über Jahre anzusetzen ist. Im Ergebnis generiert die Einrichtung eine Veränderung der Unternehmenskultur, welche unter Berücksichtigung der genannten Einsatzmöglichkeiten unter möglichen Begriffen wie Wahrheit, Klarheit, Konsequenz zusammenfassbar ist. Wenn das in wertschätzender Art und vertrauensvollem Umgang miteinander geschieht, ist die Realisierung von einer hohen Erfolgsaussicht geprägt.

Für alle Beteiligten ist die Schaffung einer veränderten Firmenkultur ein Lernprozess, bei dem auch Rückschläge geschehen dürfen. Der Prozess ist parallel auch eine Entwicklung aller Beteiligten, Mitarbeiter wie Führungskräfte.

Kosten, bzw. wer zahlt?

Im Rahmen eines Förderprogramms des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales werden sogenannte Beratertage von akkreditierten Beratern subventioniert. ESF-Programm Unternehmenswert: „Mensch“. Hierbei werden zwischen 1 und 15 Beratertage als „Beratungsscheck“ bewilligt bzw. subventioniert.



Das Unternehmen bzw. die Einrichtung hat natürlich auf eigene Rechnung jederzeit die Möglichkeit, sich hier gegen Entgelt entsprechende Berater bzw. Business-Coach/Mediatoren einrichtungsspezifisch auszuwählen und/oder zu engagieren.

Mitgewirkt haben:

	<p>Petra Herder Landkreis Osnabrück - Pflege- stützpunkt</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Individuelle, unabhängige und kostenlose Beratung rund um das Thema „Pflege“:<ol style="list-style-type: none">1. persönlich2. telefonisch3. Hausbesuche auf Wunsch	<p>Kontakt: Kreishaus Am Schölerberg 1 49082 Osnabrück</p> <p>Tel.: 0541 501-3607 E-Mail: petra.herder@Lkos.de www.landkreis-os</p>
	<p>Katja Koch Kompass- Schulung & Beratung im Gesundheitswesen</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Fragen zu Pflege▪ kostenfreie Pflegekurse▪ Unterstützung der pflegenden Angehörigen	<p>Kontakt: Averdiekstraße 9 49078 Osnabrück</p> <p>Mobil 0179 9226260 E-mail: koch@kompass- gesundheitswesen.de</p>
	<p>Ulrich Kruthaup Geschäftsführer Blomberg Klinik</p>	<p>Kontakt: Blomberg Klinik GmbH & Co. KG Remseder Straße 3 49196 Bad Laer</p> <p>Tel.: 05424 294-0 E-Mail: kruthaup@Blomberg- klinik.de</p>

	<p>Elisabeth May-Johann Caritas-Sozialstation Bersenbrück-Bramsche</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pflegen ▪ Helfen ▪ Beraten 	<p>Kontakt: Bramscher Straße 5-7 49593 Bersenbrück</p> <p>Tel.: 05439 93990 E-Mail: SST-BSB-Bramsche @caritas-os.de</p>
	<p>Florian Schönhoff Diplom-Kaufmann (FH) Einrichtungsleiter Sankt-Anna-Stift Hagen a.T.W.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vollstationäre Pflege ▪ Kurzzeit- und Verhinderungspflege ▪ Sozialstation ▪ Tagespflege ▪ Altenwohnungen 	<p>Kontakt: Sankt-Anna-Stift Natruper Str. 11 49170 Hagen a.T.W.</p> <p>Tel.: 05401 979-0 E-Mail: hl@sankt-anna-stift.de</p>
	<p>Hildegard Schwertmann-Nicolay B. Sc. Gesundheitswissenschaften Bürgermeisterin Samtgemeinde Neuenkirchen</p>	<p>Kontakt: Alte Poststraße 5-7 49586 Neuenkirchen</p> <p>Tel.: 05465 201-0 E-Mail: info@neuenkirchen-os.de</p>

	<p>Dennis Sommer Residenz Ambiente Osnabrück Residenzleiter</p>	<p>Kontakt: Wilhelm-von-Euch-Str. 2 49090 Osnabrück</p> <p>Mobil 0163 4103216 E-Mail: dennis.sommer@ Residenz-ambiente.de</p>
	<p>Theresa Steinmeier Bachelor of Sciene in Health Communication Universität Bielefeld</p>	<p>Kontakt: theresa.steinmeier@ uni- bielefeld.de</p>
	<p>Marina Triphaus Caritas-Sozialstation Bersenbrück-Bramsche</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Pflegen ■ Helfen ■ Beraten 	<p>Kontakt: Bramscher Straße 5-7 49593 Bersenbrück</p> <p>Tel.: 05439 93990 E-Mail: SST-BSB-Bramsche @caritas-os.de</p>
	<p>Dirk Völler Diplom-Kaufmann (FH), Ex. Krankenpfleger Einrichtungsleiter Haus Glandorf</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Stationäre Altenpflege ■ Kurzzeitpflege ■ Pflegeberatung 	<p>Kontakt: Frankenweg 30 49219 Glandorf</p> <p>Tel.: 05426 809-0 E-Mail: hl-glandorf @wohn-park- weser.de</p>

Bildnachweis:

Titelbild © Marco2811/fotolia.com | S.6 © StefanieB./fotolia.com | S.8 © Marco2811/fotolia.com | S.9 © monticello/fotolia.com | S.12 © drubig-photo/fotolia.com | S.15 © drubig-photo/fotolia.com | S.16 © V&P Photo/fotolia.com | S.18 © Knut Wiarda/fotolia.com | S. 21 © Reimer – Pixelvario/fotolia.com | S.25 © usp74/fotolia.com | S.29 © fotomek/fotolia.com | S. 32 © Tijana/fotolia.com | S.36 © djama/fotolia.com

