

Burnout-Prävention durch BGM – Unterstützungsmöglichkeiten der GKV am Beispiel der AOK Niedersachsen

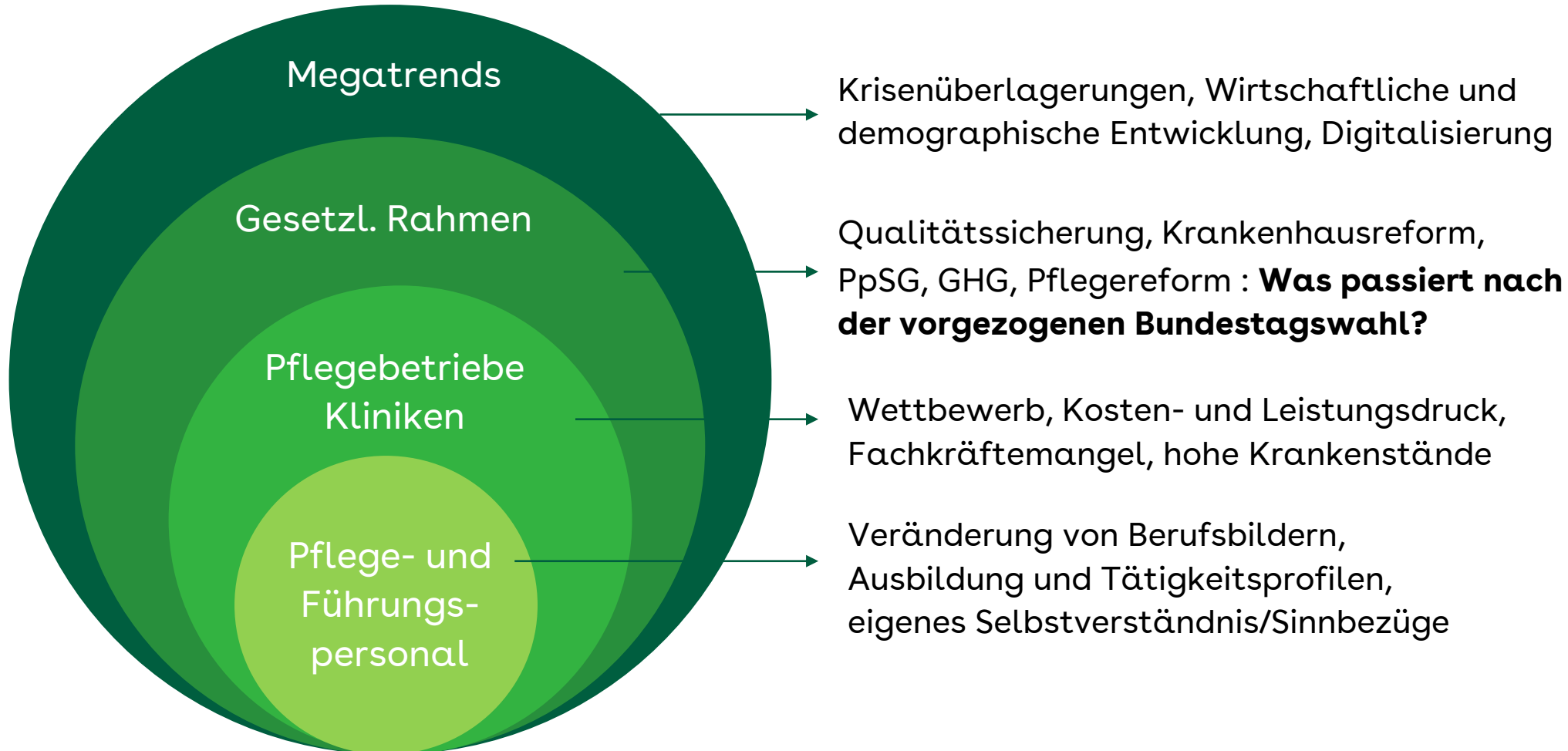
Dr. Michael Drupp

Unternehmensbereichsleiter BGM und Prävention in Pflegebetrieben

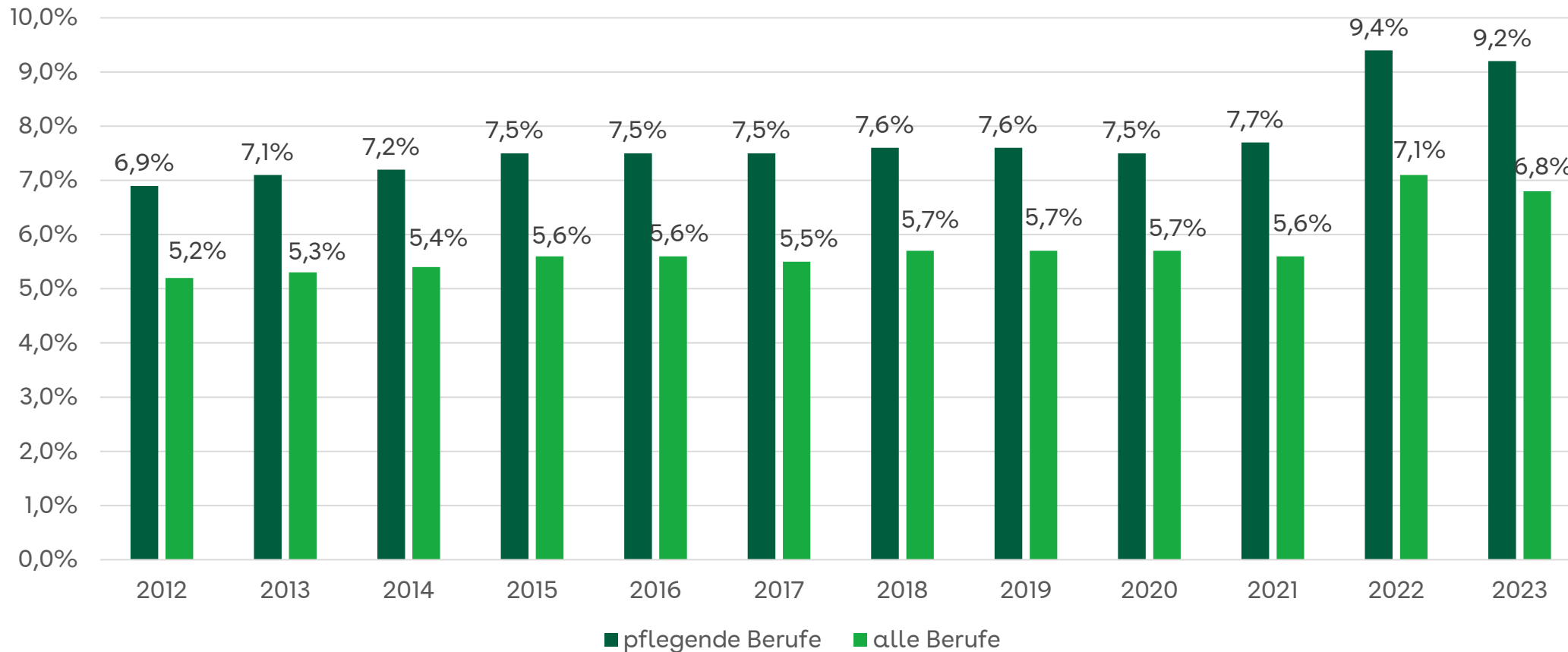
Agenda

1. Rahmenbedingungen für BGM und Prävention in der Pflege – Dynamik bleibt
2. Unterstützungsmöglichkeiten der AOK Niedersachsen
3. Erkenntnisse aus dem bundesweiten Care4Care-Projekt
4. Ausblick

Hohe Veränderungsdynamik bleibt und betrifft auch die AOK Niedersachsen

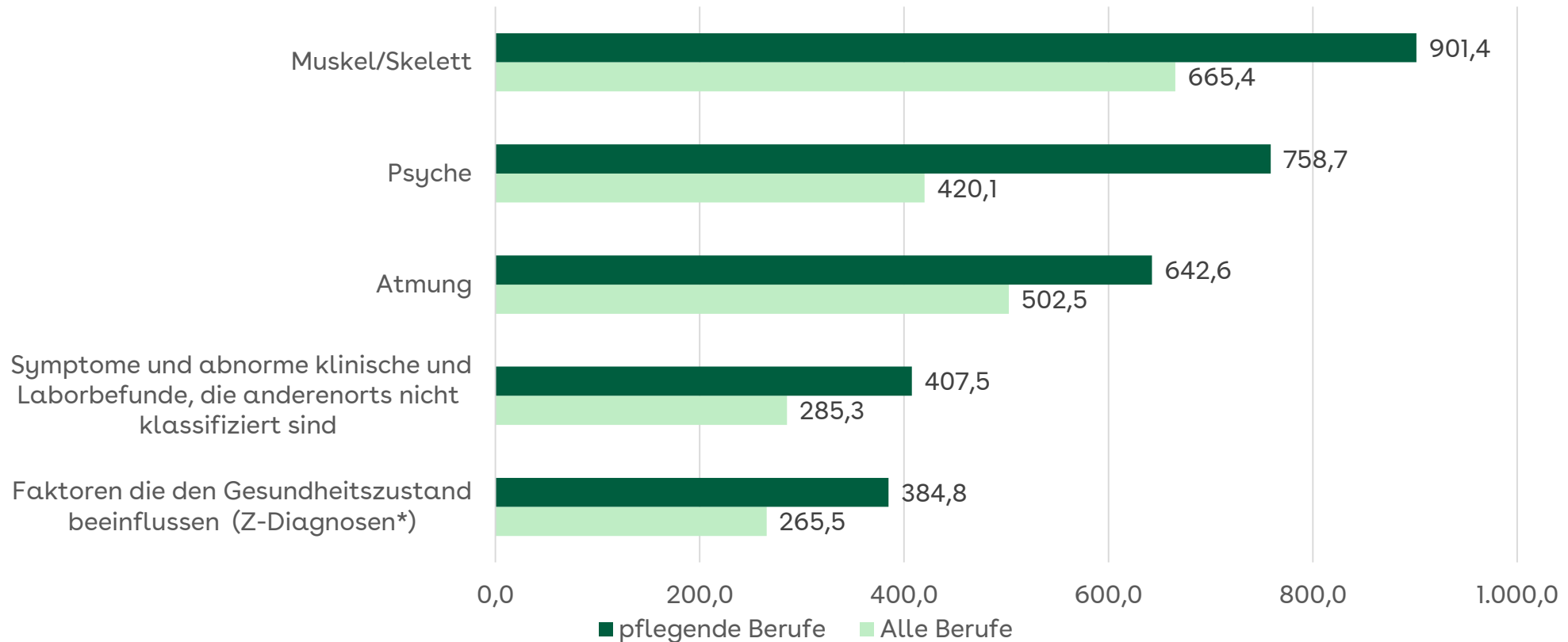


Pflegende Berufe und alle Berufe in Niedersachsen



Quelle: AOK Niedersachsen 04/2024

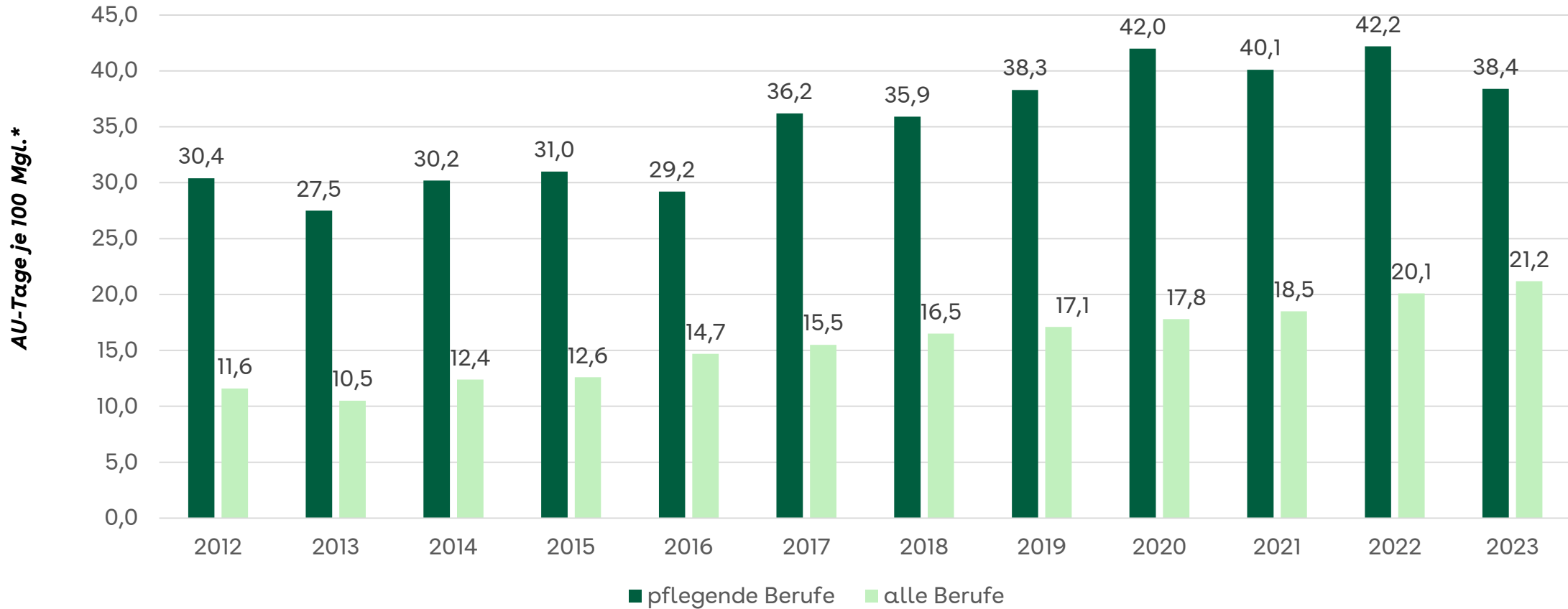
Pflegende Berufe – alle Berufe Niedersachsen (2023)



* Z-Diagnosen, z. B. Z11 Spezielles Screening a. infektiöse und parasitäre Krankheiten

Quelle: AOK Niedersachsen 04/2024

Zusammenhang Burnout je 100 AOK-Mitglieder in der Pflege im Vergleich mit allen Berufen



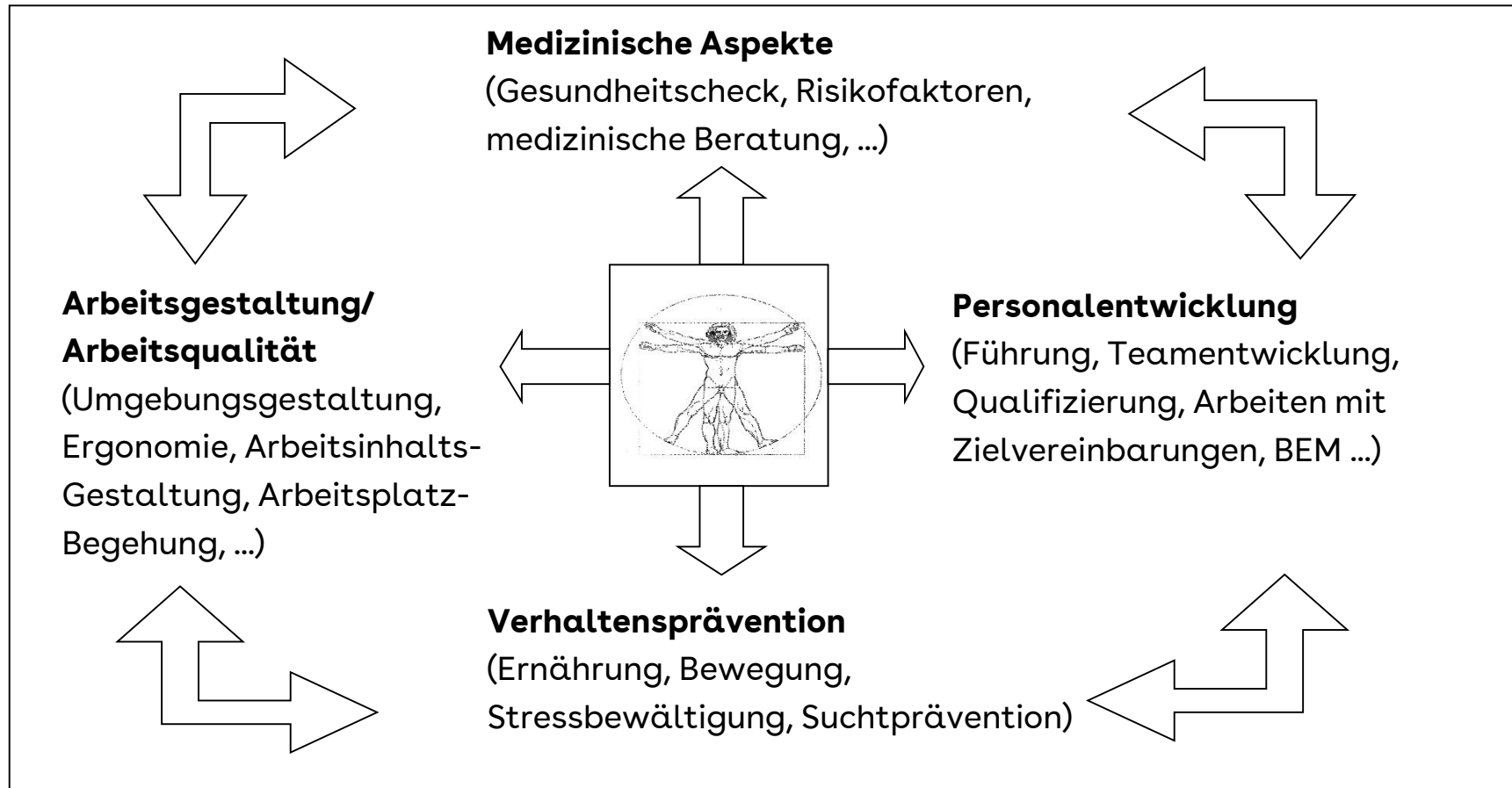
*ganzjährig versichert

Quelle: AOK Niedersachsen 04/2024

Agenda

1. Rahmenbedingungen für BGM und Prävention in der Pflege – Dynamik bleibt
2. Unterstützungsmöglichkeiten der AOK Niedersachsen
3. Erkenntnisse aus dem bundesweiten Care4Care-Projekt
4. Ausblick

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)



Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern - dabei Unterstützung durch drei Sozialversicherungsträger



Quelle: GKV-Spitzenverband: GKV Leitfaden Prävention, vom 04.12.2023, S. 117

Förderung und kostenfreie Begleitung durch AOK-Fachberatung gemäß GKV-Leitfaden Prävention

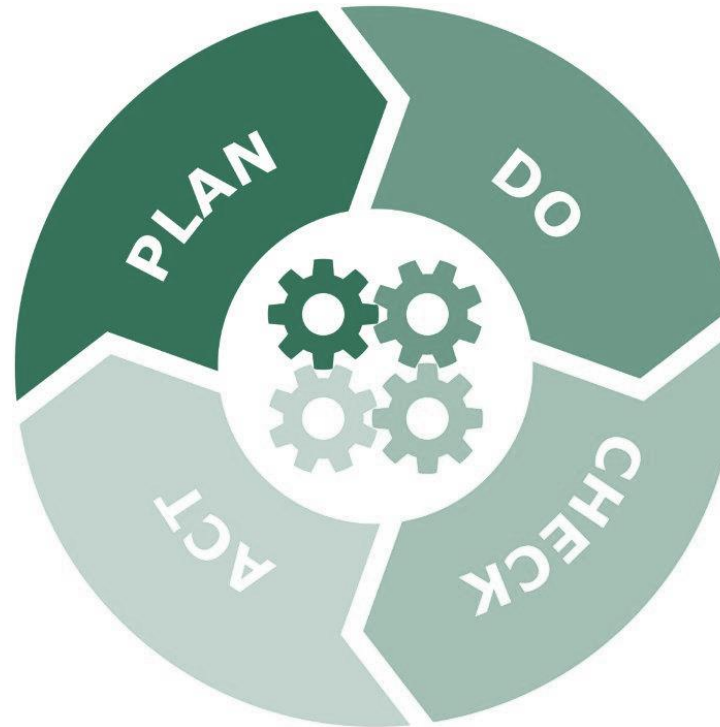
Auswahl auch digitaler Angebote der AOK Niedersachsen, betriebsindividuell abzustimmen

Situationsanalyse z. B. mittels:

- Arbeitsunfähigkeitsprofil
- Gesundheitszirkel und MAB
- Haus der wertschätzenden Pflege
- Ziele formulieren...

Erkenntnisse umsetzen:

- Bereichsübergreifende Umsetzung erfolgreicher Maßnahmen
- Prozessberatung durch AOK-Beratende bei der nachhaltigen Umsetzung
- Anstoßen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses



Analysebasiert kleinere Maßnahmen testen:

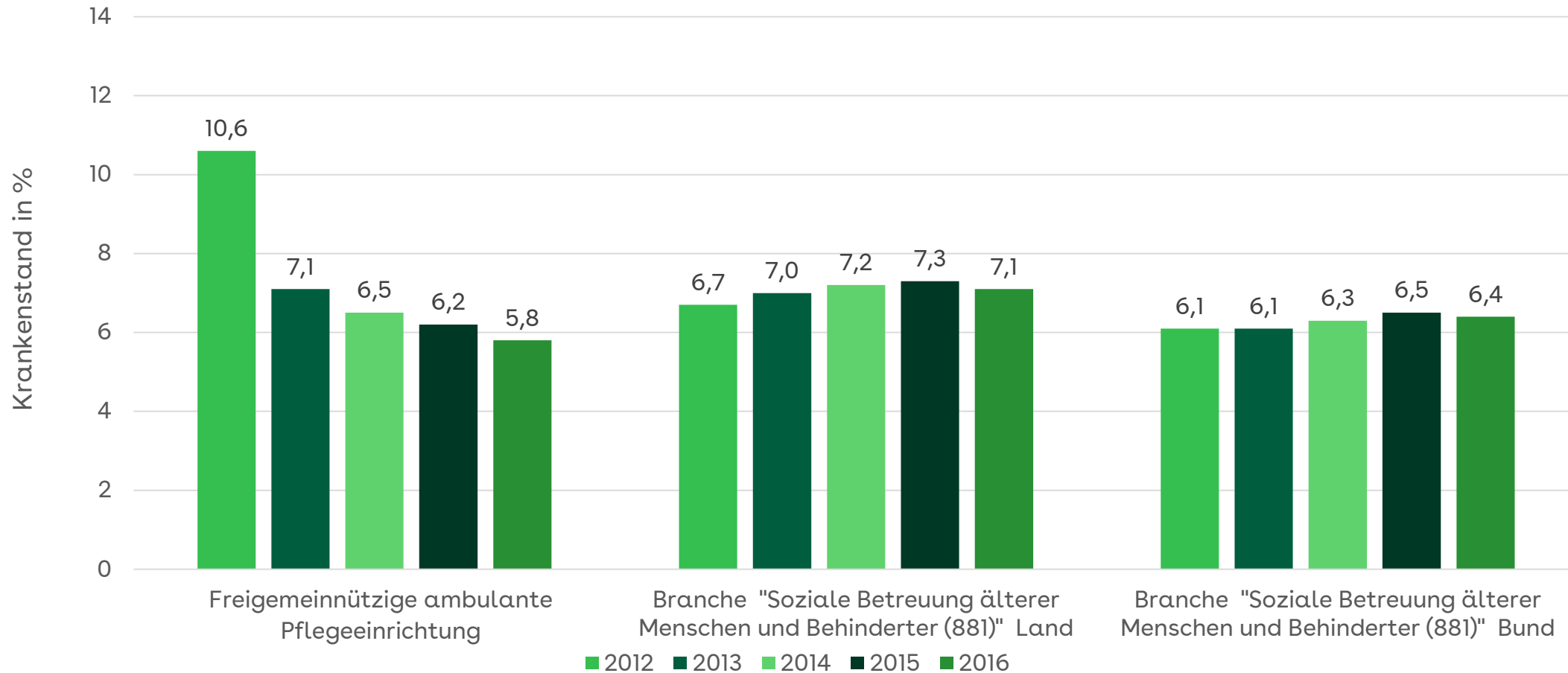
- Pflegemediathek
- Stress- und Resilienztraining
- Fit für die Pflegeschicht
- Führungskräfte-Training
- ...und vieles mehr...

Ergebnisse überprüfen, Ziele kontrollieren:

- Prozessbegleitung durch AOK-Fachberater*in
- Nutzung von Kennziffern
- Wiederholungsmessung

Quelle: guillaume_photo / stock.adobe.com

Entwicklung des Krankenstandes einer Pflegeeinrichtung im Landes- und Bundesvergleich



Quelle: AOKN-AU-Auswertung 2017

Interventionsdesign der Pflegeeinrichtung von 2012 - 2016

Ausgangssituation:

- Hohe Krankenstände
- Arbeitsüberlastung und Führungsprobleme in Teilbereichen
- Unzufriedenheit der Mitarbeiter bezüglich Kommunikation und Arbeitsorganisation sowie ergonomischer Ausstattung von Arbeitsplätzen und Fuhrpark

Ziele des BGM-Projektes:

- Erhalt und Verbesserung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten, Verbesserung der Zufriedenheit von MA und Führung

Interventionsdesign der Pflegeeinrichtung von 2012 - 2016

Maßnahmen:

- Vorgehen nach BGM-PDCA-Zyklus mit AOK-Begleitung
- Einführung einer Regelkommunikation, „Marktplatz“ zur Mitarbeiterinformation, Nutzung eines „Springersystems“ bei Personalengpässen
- Ergonomische Verbesserungen und verhaltenspräventive Maßnahmen (Stressmanagement, arbeitsplatzbezogene Bewegungsangebote)
- Führungskräfte-Coaching

Ergebnisse:

- AU-Analyse: Signifikante Reduktion der Krankenstände (s. o.)
- Evaluationsworkshop 2016: Verbesserte Kommunikation und Zufriedenheit der Mitarbeiter
- Arbeitsbewältigungsindex (ABI): Erstmessung: 41 (von 49), Zweitmessung: 41,1 (von 49)

Angebot zum Einstieg in der stationären Pflege:

Worum geht es?

Workshop zum Einstieg/Wieder-Einstieg in die Betriebliche Gesundheitsförderung

Ziele

- Schärfung des Verständnisses für die Bedeutung von Gesundheitsförderung und Prävention
- Kick-off für positive Veränderungen in Einrichtungen

Inhalte

- Informationen zu den Themen Gesundheitsförderung und Prävention sowie Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Faktoren eines gesunden Unternehmens
- Erfassung des Ist-Zustandes der eigenen Einrichtung
- Erarbeitung von Handlungsbedarfen und Lösungen mithilfe des Modells „Haus der wertschätzenden Pflege“



Haus der Arbeitsfähigkeit nach Juhani Ilmarinen

Agenda

1. Rahmenbedingungen für BGM und Prävention in der Pflege – Dynamik bleibt
2. Unterstützungsmöglichkeiten der AOK Niedersachsen
3. Erkenntnisse aus dem bundesweiten Care4Care-Projekt
4. Ausblick

Wechselbereitschaft und psychosoziales Sicherheitsklima

Eine Studie unter Pflegekräften

Prof. Dr. Antje Ducki



HELMUT SCHMIDT
UNIVERSITÄT
Universität der Bundeswehr Hamburg



Wer an der Studie teilgenommen hat

347 Pflegekräfte

82%
weiblich

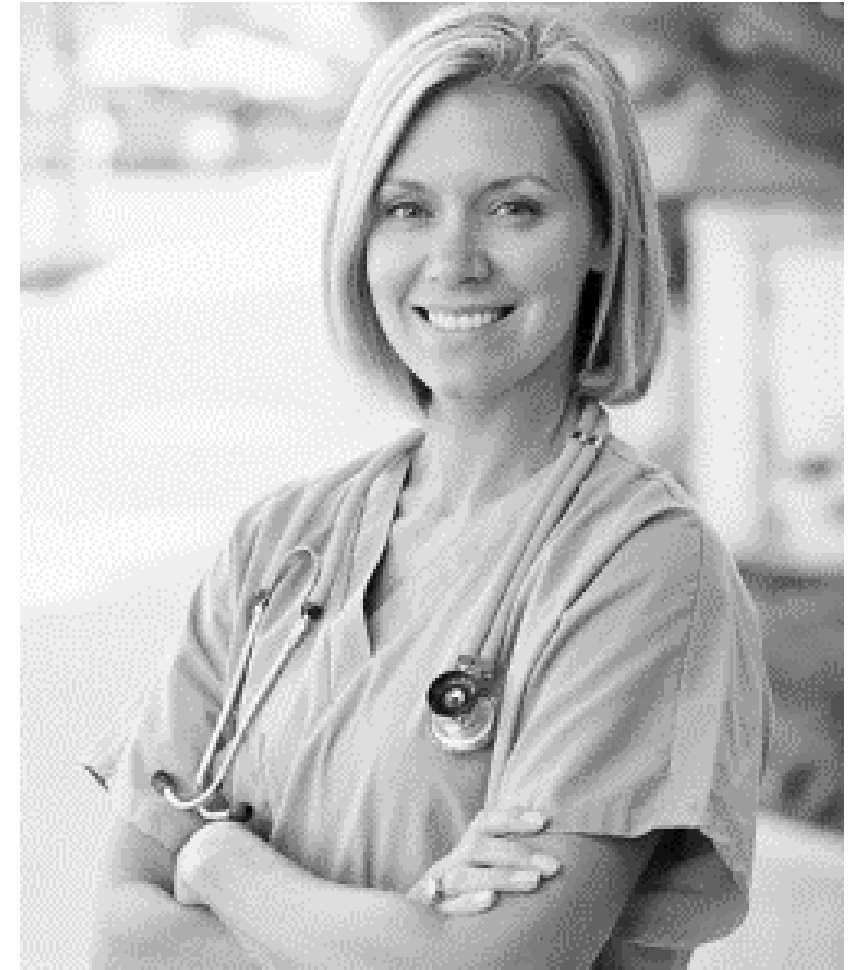
43
Jahre
jung

**34h/
Wo.**

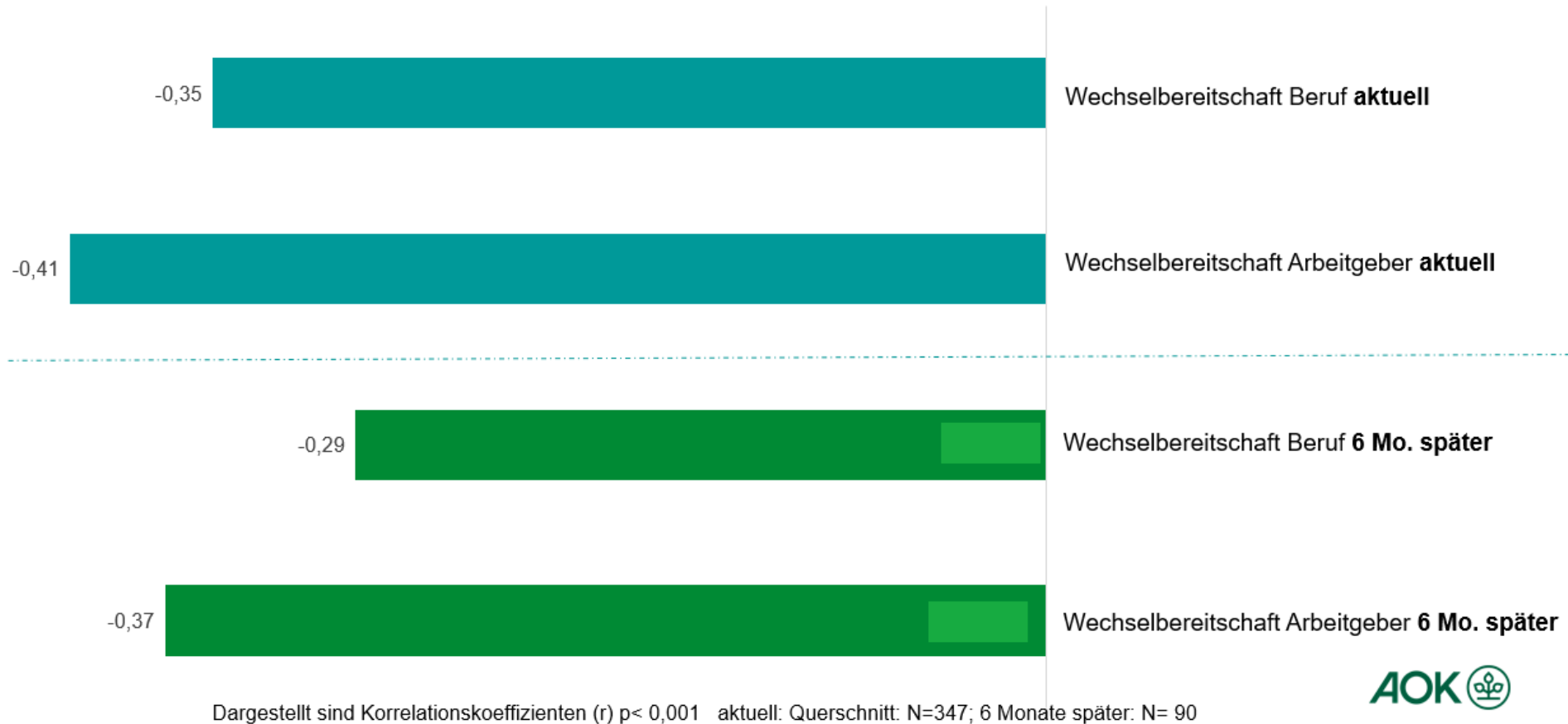
17
Jahre im
Beruf

69%
Schicht-
arbeit

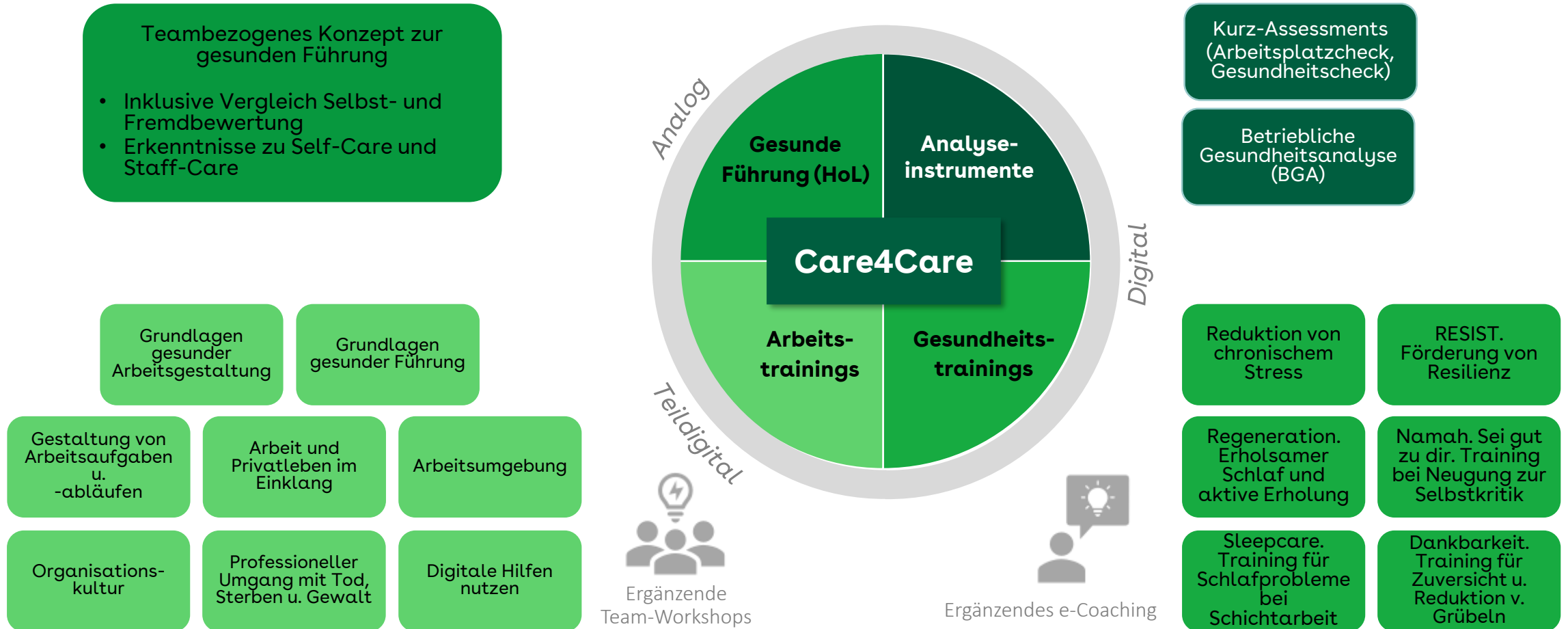
42%
Führungs-
position



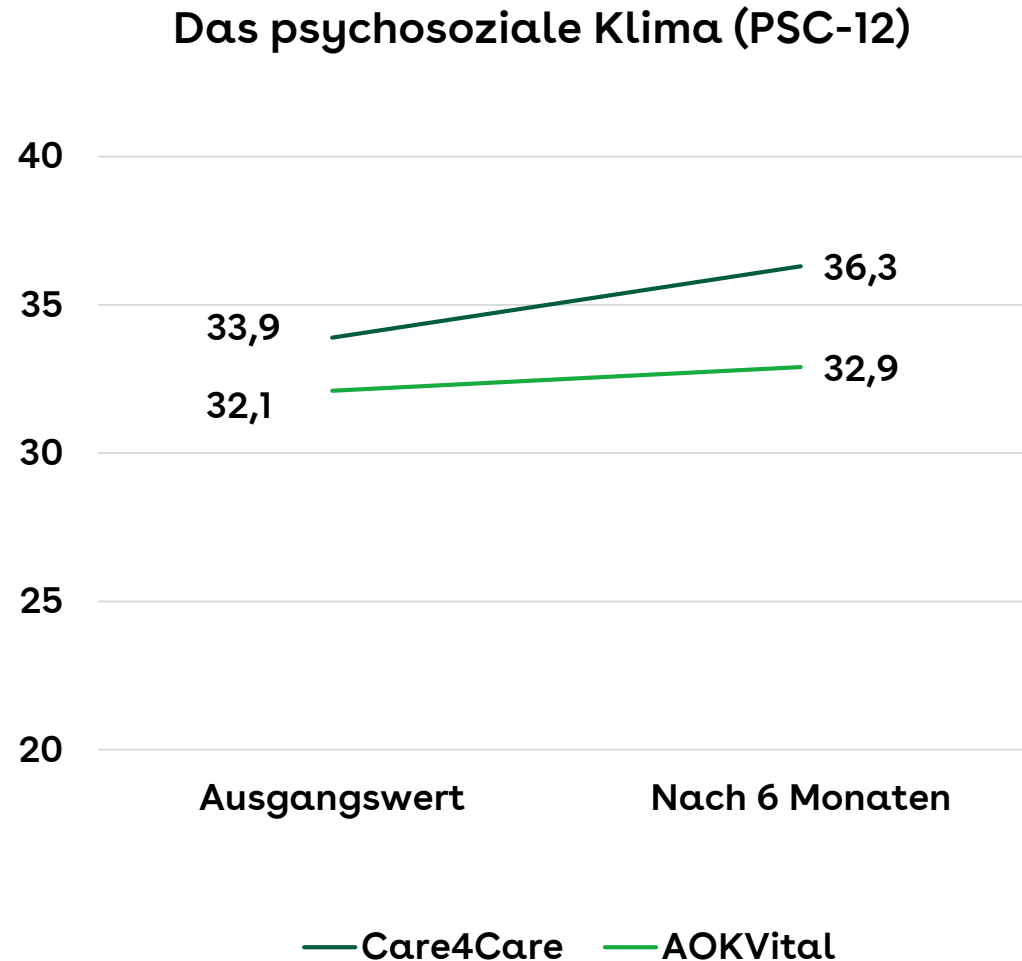
Ein schlechtes psychosoziales Sicherheitsklima befördert die Wechselbereitschaft



Care4Care ist hybrid und umfasst verhaltens- und verhältnispräventive Angebote



Care4Care kann psychosoziale Sicherheitsklima stärken



Agenda

1. Rahmenbedingungen für BGM und Prävention in der Pflege – Dynamik bleibt
2. Unterstützungsmöglichkeiten der AOK Niedersachsen
3. Erkenntnisse aus dem bundesweiten Care4Care-Projekt
4. **Ausblick**



Zusammenfassung und Perspektive:

Ein nachhaltiges BGM Angebot dient der Burnout-Prävention, kann die Gesundheit der Beschäftigten erhalten, das Klima im Unternehmen verbessern und damit einen Beitrag zur Mitarbeiterbindung leisten. Dabei kann und sollte auch digitale Unterstützung im BGM genutzt werden.

Vielen Dank

Dr. Michael Drupp

Unternehmensbereichsleiter

Betriebliches

Gesundheitsmanagement und
Prävention in Pflegebetrieben

Telefon:

Mobil:

E-Mail:

0511 1676-16100

01520 1564188

Michael.Drupp@nds.aok.de