

**Programm zur Implementierung
praktischer Gesundheitsförderung**

health care communication

2015



*Die Gesundheit überwiegt alle äußeren Güter so
sehr, daß wahrscheinlich ein gesunder Bettler
glücklicher ist als ein kranker König.
Arthur Schopenhauer*

health care communication
Lerchengasse 36/10, 1080 Wien
+43/+1/4091833
+43/1/4091833 - 99
www.healthcc.at

hcc
health care communication

1. Was ist Gesundheitsförderung?

Gesundheitsförderung ist ein Prozess, der Menschen dazu in die Lage versetzen soll, mehr Einfluss auf ihren Gesundheitszustand zu entwickeln und ihre Gesundheit aktiv zu verbessern. Ziel ist die Erreichung eines Zustandes vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens“, der dadurch erreicht werden soll, dass Individuen und Gruppen unterstützt werden, eigene Wünsche wahrzunehmen und zu realisieren, Bedürfnisse zu befriedigen, sowie die Umgebung zu verändern oder sich an diese anzupassen. Gesundheit ist ein positives Konzept, das sowohl soziale und individuelle Ressourcen als auch körperliche Fähigkeiten betont. Aus diesem Grund ist Gesundheitsförderung nicht nur im Kompetenzbereich des Gesundheitssektors anzusiedeln, sondern Gesundheitsförderung geht weiter als ein gesunder Lebensstil zum Wohlbefinden.

„Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen“

Definition der WHO

a. Warum Gesundheitsförderung oft nicht zielführend ist

Mit einer ermäßigten Eintrittskarte in ein Fitnesscenter ist es nicht getan, kein Mitarbeiter wird zu trainieren beginnen, nur weil es nun weniger kostet. Dazu gehört mehr!

Häufig bieten Unternehmen standardmäßig diverse gesundheitsfördernde Maßnahmen an, einfach damit „etwas getan wird“. Viele dieser Angebote werden aber nur von ganz wenigen MitarbeiterInnen in Anspruch genommen. Deshalb verlaufen viele dieser guten Ideen wieder und von der Gesundheitsförderung im Unternehmen bleibt praktisch wenig über.



2. Warum Gesundheitsförderung im Krankenhaus?



Die Anforderungen an Menschen, die in Gesundheitsberufen arbeiten sind sehr hoch. Anderen beim Gesundwerden zu helfen, Menschen im Alter zu unterstützen oder in ihrer letzten Lebensphase zu begleiten erfordert nicht nur hohe fachliche Kompetenz, sondern auch den gesunden Umgang mit sich selbst und im Betreuungsteam.

Die Zeit, in der Pflegepersonal sehr leicht zu finden war sind vorbei. Viele Gesundheitseinrichtungen suchen bereits kompetente und professionelle MitarbeiterInnen. Es wird in Zukunft deshalb auch immer mehr von Interesse sein, ob ein Arbeitsgeber attraktiv sein kann oder nicht und ob somit die MitarbeiterInnen bleiben oder diese sich einen Arbeitgeber mit besseren Arbeitsbedingungen suchen.

a. Die Situation der Berufsgruppen im Gesundheitswesen

Außergewöhnliche emotionale Belastungen, der Umgang mit Leid, mit Sterben, mit Hilflosigkeit und dazu die enge Zusammenarbeit mehrerer Berufsgruppen, oft unklare Kompetenzbereiche und komplizierte hierarchische Strukturen unterscheiden die Anforderungen an MitarbeiterInnen des Gesundheitswesens ganz wesentlich von Anforderungen in anderen Bereichen.

Die momentanen Entwicklungen im Gesundheitswesen, die steigende Zahl chronisch Kranker und älterer Menschen mit Betreuungsbedarf, die daraus resultierende Notwendigkeit PatientInnen, BewohnerInnen oder KlientInnen verstärkt Unterstützung anzubieten, vor dem Hintergrund knapper werdender Ressourcen, lässt davon ausgehen, dass die Belastungen in Zukunft weiter ansteigen.

Dazu geht die Entwicklung in Richtung verstärkter „Kundenorientierung“. Betreute und Angehörige stellen höhere Ansprüche hinsichtlich ihrer Betreuungs- und Lebensqualität, die Institutionen stehen vor der Herausforderung, diesen auch gerecht zu werden. Prävention und gesundheitsfördernde Maßnahmen erlangen auch in diesen Bereichen damit große Bedeutung.

Die Erfüllung dieser Forderungen liegt nun bei jedem/r einzelnen/er MitarbeiterIn, ob an der Basis oder im Management. Belastungen und Beanspruchungen und die persönlichen Möglichkeiten, damit umzugehen, die Zufriedenheit mit der Tätigkeit an sich, und vor allem das subjektive Erleben einer Situation bestimmen über Wohlfühlen, Zufriedenheit und Motivation des/der Einzelnen. Besonders in emotional intensiven Situationen macht es einen Unterschied, auf welche Erfahrungen Betreuende zurückgreifen, welche positiven oder negativen Erinnerungen miteinfließen. Je mehr Möglichkeiten bestehen, aus Erfahrungen zu lernen und diese für gegenwärtiges Handeln zu nutzen, umso positiver und leichter können auch herausfordernde Situationen gemeistert werden.

b. Herausforderungen für den/die einzelne/n MitarbeiterIn

Arbeitsbelastung

Stresserleben kann durch die Arbeit und Konfrontation mit Leid, Tod, Hilflosigkeit aber auch als Ergebnis von unterschiedlichen oder einander widersprechenden Anforderungen entstehen. Hier gibt es zwei mögliche Auswirkungen: Die Verstärkung des Engagements bis hin zu risikoreichem Verhalten oder den Anstieg des eigenen, subjektiven Stresserlebens bis hin zu körperlichen Beschwerden.

Stressbelastung

Im Arbeitsalltag ist die Anzahl von externen Reizen (Geräte, hoher Lärmpegel) hoch und es kann dadurch bei den dort arbeitenden Personen zu Übersensibilisierungen kommen. Sind die Einflüsse von außen hoch, ist auch das Bedürfnis, sich zurückzuziehen oder abzugrenzen hoch. Dies ist auf einer Station jedoch nicht so ohne weiteres und immer möglich. Die Frustration dieser Bedürfnisse kann zu permanentem Stress führen und den Gesundheitszustand beeinflussen.



Tätigkeitsspielraum und Arbeitsorganisation

Die Entscheidung darüber zu haben, etwas zu tun oder nicht zu tun, aber auch die Entscheidung, wie rasch oder in welcher Weise etwas durchgeführt werden muss, ist von großer Bedeutung. Gesundheitliche Probleme werden stark von der Tatsache, wie eine Tätigkeit organisiert ist, beeinflusst.

Soziale Beziehungen

Wie und ob Belastung erlebt wird, ist sehr stark vom Team abhängig, in dem man arbeitet. Dies beinhaltet das Verständnis als wertvolles Teammitglied, den Umgang und die Kommunikation miteinander im Alltag und in Extremsituationen. Dies erfordert ein hohes und komplexes Ausmaß an Kooperation, auch zwischen den Berufsgruppen. Dass dieses Miteinander funktioniert ist von fundamentaler Bedeutung für Zufriedenheit und Wohlbefinden.

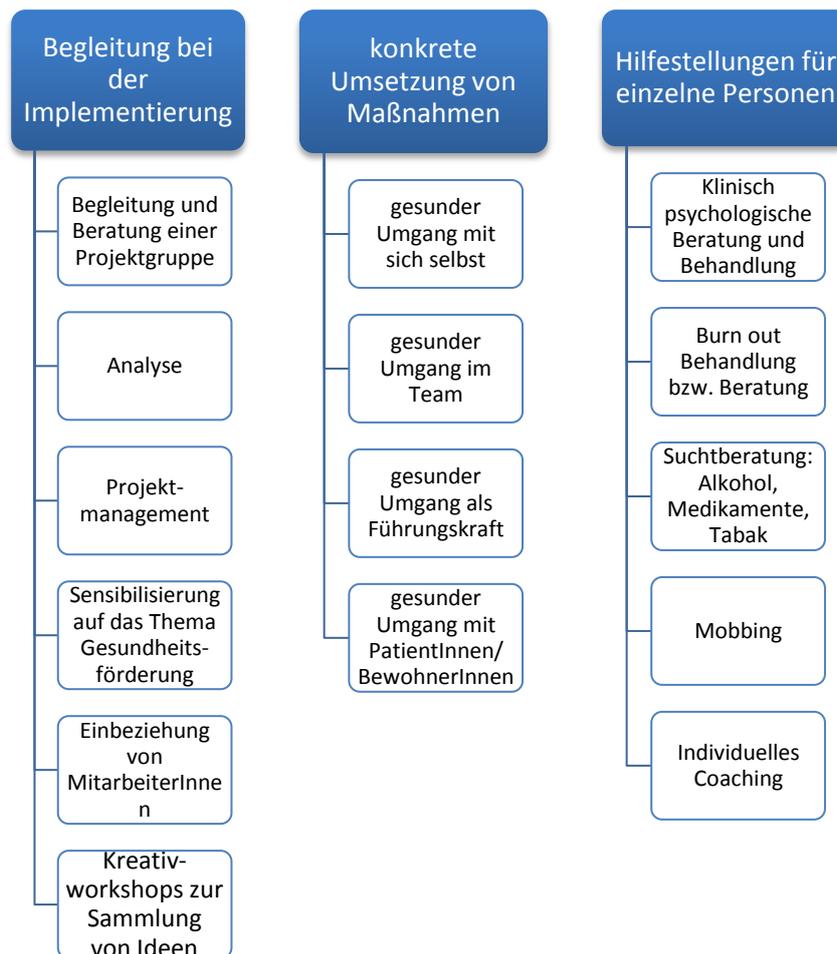
Entscheidungsfreiheit

Nicht nur die Möglichkeit, frei entscheiden zu können beziehungsweise manchmal überhaupt entscheiden oder zumindest mitreden zu können ist ein Faktor, der großen Einfluss auf das Erleben von Belastung hat. Für die multiprofessionelle Arbeit ist wichtig, wie im Team Entscheidungen getroffen werden. Gibt es keinen Platz für Beiträge und Diskussionen, sinkt die Motivation des Einzelnen empfindlich und kann bis zur inneren Kündigung führen.

3. Unser Angebot

Wir unterstützen Sie bei der Implementierung einer Gesundheitsförderung, die wirklich beim Mitarbeiter ankommt und gerne genutzt wird. Wir begleiten und beraten Sie beginnend bei einer Analyse der aktuellen Angebote in der Gesundheitsförderung bis zur hausinternen Umsetzung des gesamten Prozesses. Auf Wunsch übernehmen wir auch die Umsetzung diverser einzelner Maßnahmen.

Unser Angebot bezieht sich auf 3 Säulen:



a. Begleitung bei der Implementierung:

→ **Begleitung und Beratung einer Projektgruppe**

Sinnvoll ist, eine Arbeitsgruppe zum Thema zu gründen, die zuständig für die Implementierung der Mitarbeiter-Gesundheitsförderung im Unternehmen ist. Hier werden gemeinsam Strategien erarbeitet und Maßnahmen festgelegt, die gewünscht werden und sinnvoll sind. Die Gesundheitsförderung sollte an die individuellen Arbeitsbedingungen angepasst sein. Da jedes Unternehmen / jedes Haus andere Voraussetzungen hat, sowohl von finanzieller, räumlicher als auch zeitlicher Sicht reicht es nicht ein Programm „von der Stange“ anzubieten, wenn es wirklich etwas bringen soll.

→ **Analyse**

Zu Beginn steht immer die Analyse der bereits vorhandenen bzw. durchgeführten Maßnahmen. Welche davon werden gerne angenommen, haben den gewünschten Erfolg gebracht und sollen weiter angeboten werden. Woran liegt es, dass manche Angebote attraktiv sind und andere nicht?



→ **Projektmanagement**

Wir unterstützen Sie bei der zeitlichen Planung, der Einhaltung der einzelnen Schritte und allen organisatorischen Belangen mit unserem Wissen und unserer Erfahrung aus dem Projekt- und Veränderungsmanagement. So können Sie nichts vergessen und vermeiden, dass das Projekt nach einem guten Start „im Sand verläuft“.

→ **Sensibilisierung auf das Thema Gesundheitsförderung**

Für viele ist Gesundheitsförderung einfach ein Schlagwort mit nichts dahinter oder ein „alter Hut“, der auf wenig Interesse stößt. Das hat sicher auch damit zu tun, dass in vielen Unternehmen die Gesundheitsförderung nicht wirklich gelebt wird, der einzelne Mitarbeiter also von den Angeboten nichts mitbekommt, bzw. diese nicht wahrnehmen kann oder möchte. Die Sensibilisierung, dass dieses Thema immer relevanter wird und es sich lohnt hier Zeit zu investieren ist deshalb absolut notwendig. Wir organisieren mit Ihnen eine passende Informationskampagne und Motivation erzeugen.

→ **Einbeziehung von MitarbeiterInnen:**

Betroffene selbst in den Prozess mit einzubeziehen, mit Ihnen und nicht über Sie zu bestimmen ist ein wichtiger Erfolgsfaktor. Nur wenn die MitarbeiterInnen selbst einen Sinn in der Intervention sehen und dahinter stehen, werden Sie diese auch nutzen wollen. Wir beraten mit Ihnen, welche Möglichkeiten dafür die Passendsten sind.

→ **Kreativworkshops zur Sammlung von Ideen**

Mehr Köpfe haben mehr Ideen – nutzen wir diese! Viele gesundheitsförderlichen Maßnahmen sind ein alter Hut und nicht sehr beliebt. Ausreden wie „dafür hab ich

keine Zeit“ oder „ich mach das lieber nicht am Arbeitsplatz“ werden dann schnell gefunden. Neue, kreative und anwendbare Strategien werden gebraucht.



b. Konkrete Umsetzung von Maßnahmen:

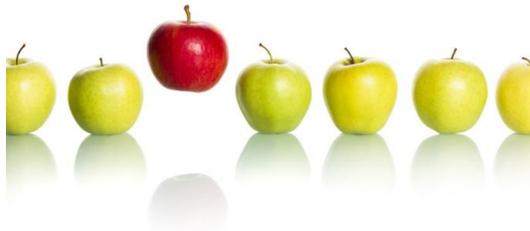
→ **gesunder Umgang mit sich selbst:**

Jede/r MitarbeiterIn sollte Stress und Belastungen rechtzeitig erkennen können und Möglichkeiten und Strategien zu erlernen, um damit in gesunder Art und Weise umzugehen.

Dies betrifft die körperliche Ebene genauso wie den gesunden Umgang mit Emotionen, das Überwinden von hinderlichen persönlichen Mustern und Einstellungen, die Fähigkeit, sich abzugrenzen bis zu Lösungen für belastende Situationen. Dazu bieten wir Vorträge oder Seminare zu Themen wie Sucht, Mobbing, Burnout und Stressmanagement und Raucherentwöhnung an.

→ **ein gesunder Umgang mit Patienten/Bewohnern/Klienten und Angehörigen:**

Wie können Betreute neben der pflegerischen oder medizinischen Behandlung auf ihrem Weg unterstützt werden? Wie können die zu betreuenden Personen neue Handlungsalternativen entwickeln, wie kann Motivation gefördert werden?



Umgang mit Kritik, Beschwerden, Konflikten und gesunde Kommunikation und Aufbau von förderlichen Beziehungen für die Betreuung und wachsende Ansprüche von PatientInnen und ihren Angehörigen sollten gut erlernt sein, um die emotionalen Belastungen des Arbeitsalltages möglichst gut bewältigen zu können.

→ **ein gesunder Umgang innerhalb des Teams:**

Die Unterstützung im Team zu fördern hat wesentlichen Einfluss auf das Belastungserleben des einzelnen Mitarbeiters. Mit Konflikten und Problemen im Team umgehen können und gemeinsam das Miteinander gestalten, sind nicht nur förderlich für das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen sondern auch wesentlich für eine qualitativ hochwertige Betreuung von PatientInnen, BewohnerInnen, KlientInnen und deren Angehörigen. Regelmäßige Supervisionen bzw. Teamcoachings zählen zu den wichtigsten präventiven Strategien für Burnout!

→ **ein gesunder Umgang mit Führung:**

Als Führungsperson das Miteinander im Team konstruktiv gestalten zu können, Konflikte als Wachstumspotenzial zu nutzen und andere Menschen motivieren zu können, gemeinsam gesetzte Ziele zu erreichen sind essentielle Bereiche der Gesundheitsförderung. Bewusst und authentisch Führung und Leitung wahrnehmen zu können als Beitrag zu einem „gesunden“ Arbeitsumfeld. Wissen über präventive Möglichkeiten und Früherkennung von Mobbing, Burnout oder Suchtproblematik sollte sich jedoch ebenfalls jede Führungskraft angeeignet haben, um Problemen frühzeitig entgegenwirken zu können. Interventionen im Frühstadium sind als wichtigste und wirksamste Maßnahme bekannt!

c. Hilfestellung für einzelne Personen

Hier besteht die Möglichkeit bei Bedarf eine individuelle Unterstützung von Einzelpersonen anzubieten, die anonym erfolgt und auf freiwilliger Basis in Anspruch genommen wird. Es können gerne auch Gutscheine für diese Termine an MitarbeiterInnen ausgegeben werden, so dass die Termine außerhalb des Arbeitsplatzes, auch ohne das Wissen von KollegInnen in Anspruch genommen werden können.

→ **Klinisch-psychologische Beratung und Behandlung**

Sei es aufgrund einer Krankheit oder einer anderen schwierigen Lebenssituation: eine klinisch-psychologische Beratung kann in vielen Situationen klärend und stabilisierend sein. Oft ist es nicht einfach, kostengünstig und zeitnah eine/n geeignete/n Psychologen/in zu finden, deshalb mag es für einige MitarbeiterInnen hilfreich sein, wenn die ersten schwierigen Schritte möglichst unbürokratisch verlaufen und rasch Hilfe angeboten werden kann. Die Inhalte der Beratung bleiben selbstverständlich anonym!

→ **Burnout Beratung bzw. Behandlung**

Von Burnout haben die meisten Menschen schon gehört, es ist jedoch leider trotzdem noch ein weit verbreitetes Problem, das für alle Betroffenen sehr gefährlich werden kann. Die Zahl der Betroffenen ist weiter steigend! Eine Reihe von Strategien, viele auf Unternehmensebene können hier entgegenwirken und präventiv ansetzen. Noch viel mehr jedoch kann jeder Einzelne tun! Diese individuellen Strategien gilt es für und mit dem/der Betroffenen zu erarbeiten. Dazu ist eine Früherkennung hilfreich, um rechtzeitig entgegenwirken zu können.



→ **Suchtberatung: Alkohol, Medikamente, Tabak**

Durch Fragebögen und Erhebungen zum Umgang mit der Substanz erfahren Betroffene, ob bzw. wie stark abhängig und welcher „Abhängigkeitstyp“ sie sind aber auch mit welchen Methoden und Maßnahmen es am besten gelingt die Sucht zu bekämpfen. Beratung kann allerdings auch für KollegInnen oder Führungskräfte in Anspruch genommen werden, die den Suchtkranken helfen möchten und Informationen benötigen zum richtigen Verhalten, dem richtigen Ansprechen der Probleme und der unterstützenden weiteren Vorgehensweise.

→ **Mobbing**

Beratung für Betroffene oder Führungskräfte über den Umgang mit Mobbingsituationen. Hier können beispielsweise Fragen besprochen werden wie: „Handelt es sich wirklich um Mobbing?“, „Was sind die Ursachen von Mobbing“ und „Welche Maßnahmen sollte ich jetzt setzen?“.

➔ **Individuelles Coaching**

Coaching zu diversen Themen aus dem Berufsleben, bsp.: zum Umgang mit belastenden, emotionalen Situationen, mit KollegInnen im Team, Führungscoaching etc. Diese können einerseits zur Entlastung bei emotionalen Belastungen dienen, andererseits auch zur Steigerung der Kompetenz im Umgang mit diversen Situationen und somit der Qualitätsverbesserung dienen.



Optimale Betreuung von PatientInnen, BewohnerInnen oder KlientInnen setzt neben fachlichem Wissen auch das persönliche Wohlbefinden der Betreuenden voraus.

Den Menschen ganzheitlich als Körper- Geist- Seele Einheit zu begreifen und die Gesundheit zu fördern ist für den Patienten ebenso wichtig wie für die Betreuenden.

Wir freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme!

health care communication
Mag. Dr. Annelies Fitzgerald, Alexander Seidl & Team
Lerchengasse 36/10, 1080 Wien
www.healthcc.at
e-mail: office@healthcc.at
Tel/Fax: +43/+1/4091833