

# ENDBERICHT

## **INSTALLIERUNG UND QUALIFIZIERUNG EINES GESUNDHEITSZIRKELS IM AMBULANTEN PFLEGEDIENST „HELFENDE HÄNDE“, BRAKE**

Für das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Migration in Hannover

Erstellt vom Projektträger:  
APEIRON AKADEMIE  
Dr. Dwariko Pfeifer & Dr. Mike Wolski  
Köln, 4.8.2012

Eingereicht von Frau Barbara Schinski-Busch  
Inhaberin Pflegedienst „Helfende Hände“, Brake

1. Abstract
2. Projekt und Applikation
3. Besonderheiten des Vorhabens
4. Qualifizierungsmaßnahmen Februar 2011 – Juni 2012
5. Modifizierungen im Projektverlauf
6. Kooperation mit der BARMER GEK
7. Transfer
8. Ausblick

## 1. ABSTRACT

**„Gesunde Mitarbeiter sind der Garant für ein gesundes Unternehmen.“** Diese Prämisse ist Bedingung und Auftrag des Pilotprojekts zur Gesundheitsförderung für Pflegekräfte des ambulanten Pflegedienstes „Helfende Hände“ in Brake / Unterweser. Die Idee ausgewählte Mitarbeiter über mehrere Monate hinweg als Gesundheitsbeauftragte zu schulen und anzuleiten, sie durch die Konstruktion eines Gesundheitszirkels in Gesundheitswerkstätten mit ihrem eigenen Gesundheitsverhalten zu konfrontieren und ihnen Methoden und Techniken zum Belastungs- und Stressabbau zu vermitteln wurde vom Niedersächsischen Ministerium im Frühjahr 2011 prämiert. Die Prämie selbst war an die praktische Erprobung des Konzepts der *„Installierung und Qualifizierung eines Gesundheitszirkels im ambulanten Pflegedienst“* gekoppelt. Einen weiteren Teil der Finanzierung übernahm die Inhaberin des ambulanten Pflegedienstes „Helfende Hände“ in Brake, die ihre Mitarbeiterinnen überdies bei vollem Lohnausgleich für die Teilnahme am Projekt von der Arbeit freistellte. Schließlich beteiligte sich auch die Gesetzliche Krankenkasse BARMER GEK sowohl finanziell als auch ideell an dem Projekt der Gesundheitsförderung für Pflegekräfte.

Das zentrale Erkenntnisinteresse dieses Pilotprojekts ist die Machbarkeits- und Übertragbarkeitsprüfung des Konzeptes gemäß Projektantrag vom Herbst 2010. Nach Ablauf der Projektlaufzeit kann die Aussage getroffen werden, dass sich dieses Konzept als übertragbar auf weitere ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen erweist und auch für andere Branchen interessant und produktiv ist.

Grundlage dafür bildet die Kombination von Ausbildungsmodulen, Trainingsaufgaben und praktischen Anleitungs- und Qualifizierungsübungen. Die Teilnehmer sind in der Lage und motiviert, die erworbenen Techniken und Methoden an ihre Kollegen und Patienten weiterzugeben. Die Resonanz darauf ist groß. Seit Februar 2012 läuft ein Transferprojekt mit der Diakonie in Osterode im Harz und auch im Bereich der Wesermarsch gibt es weitere Interessenten aus anderen Pflegeeinrichtungen. Neben der Vermittlung theoretischer Grundlagen z.B. über Stress- und Achtsamkeitsforschung ist die gelungene Kombination von Verhaltens- und Verhältnisprävention und Gesundheitsförderung hervorzuheben.

Wünschenswert wäre ein Anschlussprojekt um die ausgebildeten Gesundheitsbeauftragten der Helfenden Hände oder demnächst der Diakonie noch besser auf ihre Multiplikatorenrolle in Transferprojekten vorzubereiten.

## 2. PROJEKT UND APPLIKATION

Es ist hervorzuheben, dass in der betrieblichen Praxis, auch im Pflegeberuf keine ausreichende Klarheit darüber besteht was Gesundheit ist und wie sie sich entwickelt. Die Pflegekräfte richten ihre Aufmerksamkeit u.a. durch ihren Arbeitsauftrag auf die Linderung von Schmerz und Leid der Patienten und folgen dabei einem pathogenen Verständnis von Krankheit. Das „Helfen“ und „Für die Patienten Dasein“ – oft bis zur Selbstaufgabe und Selbstverleugnung steht im Vordergrund des Arbeitslebens und wird auch über dieses hinaus als Lebensmuster internalisiert. Daher wurde in allen Gesundheitswerkstätten das Gesundheitsverständnis im Sinne der Salutogenese geschult. Dieser Paradigmenwechsel von der Frage „Was macht krank?“ zur Frage „Was hält gesund?“ leitete wie es Barbara Schinski-Busch am Abschlussstag des Projekts dem 29.6.2012 formulierte, bei den Mitgliedern des Gesundheitszirkels einen „Prozess der mentalen Gesundheit ein“. Auch die Entdeckung eigener Ressourcen und die Entfaltung von Copingstrategien, sowie das Training im Erlernen und Anleiten von Entspannungs- und Meditationstechniken verbesserte deren Gesundheitszustand, und erhöhte die Arbeitszufriedenheit sowie die Belastbarkeit der Zirkelmitglieder. Die Kombination von Trainingsmodulen und deren Verbreiterung im Kreis der Kolleginnen, beispielsweise, im Rahmen von Dienstbesprechungen, zeitigte positive Effekte mit Auswirkungen für die Patienten und deren Versorgung. Darüber hinaus entwickelten die Teilnehmer Fähigkeiten zur Problemlösung und Gefühlsregulierung und machten Erfahrungen mit neuen Verhaltensweisen. Sie sind motiviert und engagiert ihr erworbenes Wissen und ihre Erfahrungen an Patienten und Berufskolleginnen weiterzugeben.

Diese verhaltensbezogenen Aspekte der Gesundheitsförderung fanden ihre Ergänzung in der Verhältnisprävention. Durch die konkrete Gestaltung ihrer Arbeitswelt basierend auf der vorhergehenden Analyse der Arbeitsbedingungen (Einzelarbeitsplatz, Beschaffenheit des Autos, Vorhandensein eines Radios oder Handys, ausreichende Winterausrüstung, einheitliche Kleidung mit Firmenlogo, u.a.m.) wurden Verbesserungen erzielt die mit der Anerkennung der Kollegen und einem höheren Selbstwert der Teilnehmerinnen einhergeht.

Die induzierte Übertragbarkeit der Ausbildung zum Gesundheitsbeauftragten der Multiplikatorenschulung und der Wissenstransfer wurde einer Machbarkeitsprüfung unterzogen. Das Konzept hat sich bewährt. Von den acht Mitgliedern des Gesundheitszirkels sind fünf sehr gut in der Lage und interessiert daran ihren Kolleginnen die erlernten und trainierten „Gesundheitswerkzeuge“ zur Stressreduktion Entspannung und Selbstreflexion zu vermitteln und anzuleiten. Einzelne Methoden zählen mittlerweile zum integralen Bestandteil der Dienstbesprechungen und auch Patienten profitieren vom Wissen und den Methoden der Pflegekräfte.

Die den Gesundheitswerkstätten vorangehende Befragung (20.3.2011 – 30.4.2011)

aller Mitarbeiter des Pflegedienstes zu ihren Arbeitsbelastungen, ihrer Gesundheit und den Stressfaktoren in ihrer Arbeit diente der konkreten Gesundheitsbilanz und Gefährdungsanalyse und stieß, wie die Präsentation der Ergebnisse, die im Versammlungsraum eines örtlichen Seniorenheims stattfand auf großes Interesse. Allein die Tatsache, dass die Geschäftsleitung für die Beschäftigten ein Gesundheitsförderungsprojekt auflegte, erhöhte das Interesse an einer Anstellung in dem Pflegedienst Helfende Hände. Da wo andere Unternehmen *„händeringend nach Personal suchen, haben wir viele Bewerbungen, da wir Gesundheitsförderung für die Mitarbeiterinnen betreiben,“* führte die Inhaberin anlässlich einer Tagung im September 2011 vor Vertreterinnen der Diakonie Niedersachsen in Hannover aus.

Angeregt durch diese Tagung, wird das prämierte und erprobte Konzept seit Februar 2012 als Transferprojekt der Diakonie-Sozialstation Osterode am Harz appliziert. Analog dem Braker Muster fand zunächst eine anonymisierte Mitarbeiterbefragung zur gesundheitlichen Lage, gefolgt von einem öffentlichen Gesundheitstag am 15.5.2012, der unter starker Beteiligung der Mitarbeiterinnen der Diakonie und mit Beteiligung der gesetzlichen Krankenkasse AOK in der Stadthalle in Osterode am Harz stattfand. Hier wurden alle Mitglieder des Gesundheitszirkels benannt und der Öffentlichkeit vorgestellt. Am 20. Und 21. Juni 2012 starteten fünfundzwanzig Pflegekräfte ihren persönlichen Qualifizierungsprozess mit der 1. Gesundheitswerkstatt.

Impressionen aus dem Projekt und insbesondere das Konzept selbst wurden bei der Auftaktveranstaltung des Netzwerkes Pflege der AOK Niedersachsen im Mai 2012 den interessierten Vertretern dieser Veranstaltung vorgestellt. Mit einer weiteren Pflegeeinrichtung in Niedersachsen werden Gespräche über die Möglichkeit eines Transferprojektes geführt.

### **3. BESONDERHEITEN DES VORHABENS**

Eine der Besonderheiten des Prämiensprojekts ist die Verbindung zwischen dem bewährten Instrument eines Gesundheitszirkels mit dem innovativen Instrument einer Gesundheitswerkstatt. Gesundheitswerkstätten sind Orte, in denen *„Gesundheit“* gedacht, Verhaltenspräventive Maßnahmen wie *„Progressive Muskelentspannung nach Jacobsen“* u.a., sowie Verhältnispräventive Maßnahmen bezogen auf die konkreten Arbeitsbedingungen in der Pflege sichtbar gemacht, entwickelt und realisiert wurden. Dieser partizipative Prozess wurde von Seiten der Projektleitung durch theoretischen Input, Qualifizierung in ausgewählten Themenbereichen und Vermittlung von Tools *„aus dem Gesundheitswerkzeugkasten“* zur Entspannung, zum Stressabbau und zur Reduzierung psychischer Belastungen unterstützt.

Die systematische Begleitung des Prozesses durch physische- und psychische Themenschwerpunkte, das Konstrukt der zu erledigenden Trainingsaufgaben zwischen den einzelnen Werkstätten, sowie die Dokumentation der Lernschritte kennzeichnen den Werkstattcharakter und damit das Besondere dieses Qualifizierungskonzepts eines Gesundheitszirkels.

## Verdichtung der Erfahrungen



05.12.2011

APEIRON-Akademie//Pfeifer/Wolski

7

Das Besondere an dem Pilotprojekt der Helfenden Hände und den Gesundheitszirkeln ist die Konstruktion der Teilnehmer in rotierende und feste Zirkelmitglieder die sich aus allen Bereichen des ambulanten Pflegedienstes zusammensetzten: Examinierten Pflegerinnen und Krankenschwestern, Hauswirtschaftlichen Helferinnen, dem Hausmeister, den Pflegedienstleitenden und der Inhaberin des Pflegedienstes selbst. Zielsetzungen waren:

- Identifikation und Analyse Gesundheitsbelastender Einstellungen und Verhaltensweisen,
- Erarbeiten von Vorschlägen zu Gestaltung der Arbeitswelt
- Förderung und Verbesserung von Bewältigungsformen von Stress und Unzufriedenheit,
- Erkennen und Verändern (Gestalten) von Gesundheitsbelastenden Arbeitsbedingungen,
- Stärkung des Verantwortungsbewusstseins für die eigene Lebens- und Arbeitssituation.

Die Mitglieder des Gesundheitszirkels haben gemeinsam nach Anhaltspunkten für eine Gestaltung der Arbeitsverhältnisse (Verhältnisprävention) gesucht, ihr eigenes Gesundheitsverständnis in Frage gestellt und ihr Gesundheitsverhalten verändert. Die Diskussion im Gesundheitszirkel des Pilotprojekts beschäftigte sich zunächst mit folgenden Dimensionen von Gesundheit:

Jeder einzelner Teilnehmer brachte seine eigene Lebensgeschichte und seine persönliche Berufserfahrung mit in den Zirkel, aber auch seine eigene Meinung zu seiner Arbeit und sein eigenes Bewusstsein über Gesundheit und Krankheit. D.h. die Mitglieder wurden da abgeholt wo sie stehen. Sie haben ihre Teilnahme als Auszeichnung und willkommene Lernmöglichkeit wahrgenommen und Widerstände überwunden.

Die Arbeit in den Gesundheitswerkstätten ist auf die Vermittlung sozialer emotionaler und kognitiver Gesundheitskompetenz ausgerichtet. Dadurch wurde den Teilnehmern über den belastenden und anspruchsvollen Berufsalltag hinaus ein Anreiz für eine gesunde Arbeits- und Lebensweise vermittelt. Diese Qualifizierung in einem betroffenen-orientierten Prozess kombiniert die Vermittlung von theoretischem Wissen und das Training praktischer Stressabbau- und Entspannungsmethoden, sowie die Konzipierung und Umsetzung von betriebsbezogene Maßnahmen.

Ein grundlegendes Element bildet dabei eingangs eine anonyme Mitarbeiterbefragung und deren Auswertung zur gesundheitlichen Lage der Mitarbeiter des Unternehmens. Der hierfür erforderliche anonymisierte Fragebogen wurde von der *APEIRON AKADEMIE* entwickelt, im Februar 2011 Online gestellt, ausgewertet und den Mitarbeitern in einer Mitarbeiterversammlung präsentiert. Wie das Projekt selbst am 1. Gesundheitstag, dem 29.4.2011 stieß die Befragung auf das unmittelbare Erkenntnisinteresse der Beschäftigten. 39 von 42 Mitarbeitern beantworteten demgemäß den ausführlichen Fragenkatalog zu ihrer Arbeitssituation, den Arbeitsbelastungen, Erkrankungen und ihrer Gesundheit.

### **Teilnehmerkonstruktion: Rotierende und feste Mitglieder**

Gemeinsam mit der Leiterin der Personaleinsatzplanung wurde zu Beginn das Thema der Beteiligung der Mitarbeiter am Gesundheitszirkel erörtert. Selbstverständlich galt es, die Patientenversorgung in gewohnter und ausgezeichneter Qualität aufrecht zu erhalten und dennoch in ausreichendem Maß Teilnehmer für die Gesundheitswerkstätten von der Arbeit freizustellen. Gewünscht waren 12 Teilnehmer von insgesamt 40 Beschäftigten. Daraus entwickelte sich die Idee der rotierenden und festen Zirkelmitglieder. Nach Plan sollten die vier festen Mitglieder an allen Gesundheitswerkstätten und die rotierenden Mitglieder an jeweils zwei Werkstätten teilnehmen. Durch diese Kombination konnten 12 Mitarbeiter qualifiziert und gleichzeitig die Versorgung der Patienten gewährleistet werden. Diese Mitglieder des Gesundheitszirkels wurden dem

Kollegenkreis und der Öffentlichkeit auf dem I. Gesundheitstag des Pilotprojekts am 29.4.2011 im Kreishaus des Landkreises Brake vorgestellt.

#### 4. QUALIFIZIERUNGSMABNAHMEN

Das Projekt umfasst gemäß Projektantrag ein System von Modulen der Organisationsstruktur- und Personalentwicklung (Mitarbeiterbefragung und -versammlungen, Gesundheitszirkel, Gesundheitswerkstätten und Gesundheitstage), sowie die Auswertung, den Transfer und die Vernetzung der Erfahrungen und Erkenntnisse. Ziel der Gesundheitswerkstätten vor Ort ist, in Ergänzung des öffentlich-rechtlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der sich im Wesentlichen auf die Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefährdungen der Gesundheit und damit auf die Vermeidung von Krankheit (*Pathogenese*) konzentriert, die in der Arbeit liegenden betrieblichen und persönlichen Potentiale und Ressourcen zur Förderung der Gesundheit (*Salutogenese*) durch geeignete Maßnahmen der Verhältnis- und der Verhaltensprävention zu erschließen, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu verbessern. Über die Erfüllung der grundlegenden arbeitswissenschaftlichen Kriterien zur Bewertung der Menschengerechtigkeit der Arbeit hinaus, wie sie nach dem Arbeitsschutzgesetz für alle Beschäftigten zur Vermeidung bzw. Verringerung gesundheitlicher Gefährdungen zu verlangen sind (Ausführbarkeit, Erträglichkeit, bzw. Schädigungslosigkeit und Beeinträchtigungsfreiheit bzw. Zumutbarkeit), wird dabei auch die Verwirklichung des höherrangigen Ziels der Persönlichkeitsförderlichkeit angestrebt.

Das Ziel, alle Zirkelmitglieder inhaltlich in relevanten Themenbereichen zu qualifizieren, ihnen Gesundheitskompetenzen zu vermitteln bzw. zu trainieren und sie als Multiplikatoren des Konzepts auszubilden; bzw. die Teilnehmerinnen zu Gesundheitsbeauftragten auszubilden ist gelungen. Zu den Qualifizierungsthemen zählten beispielsweise:

1. Wahrnehmung des eigenen Körpers, Körpersymptome und Stärkung eigener Ressourcen.
2. Gleichgewicht im Spannungsdreieck, Mitarbeiterbedürfnis, Patientenbetreuung und Unternehmenszielsetzung.
3. Einlassen, Abgrenzen und Abschiednehmen von liebgewordenen Patienten und Trauer- und Trauma Bewältigung.
4. Vermittlung und Training von Entstressungs- und Entspannungsmethoden.
5. Training in der Anleitung

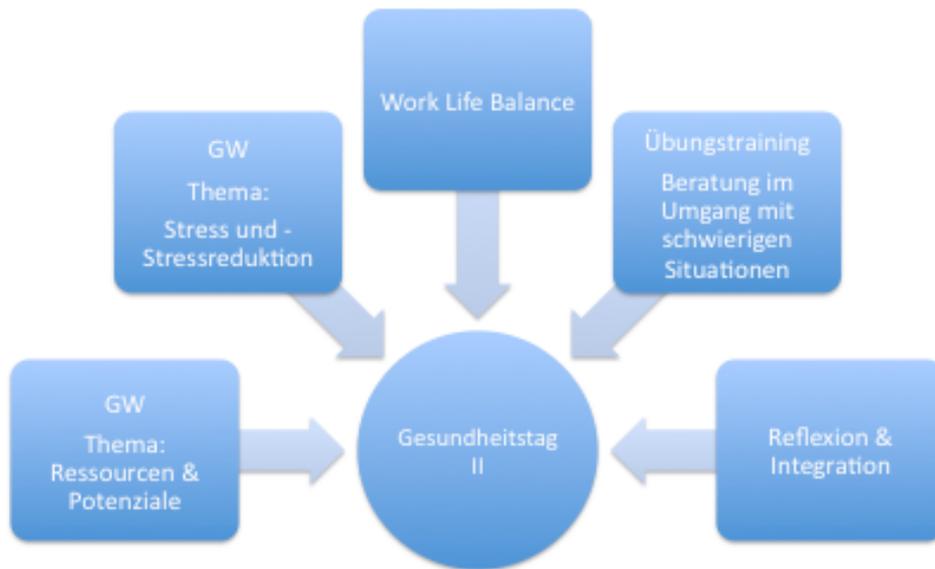
Ausgangspunkt der Qualifizierung ist der einzelne Mitarbeiter mit seiner Gesundheit. „**Er wird da abgeholt, wo er steht.**“ Das erworbene Wissen bleibt nicht als Expertenwissen im Gesundheitszirkel gebunden, da alle Beschäftigten regelmäßig in Mitarbeiterkonferenzen und Dienstbesprechungen über den Verlauf der Werkstätten informiert

(Rückkoppelungsschleifen) werden. Das Thema Gesundheit wurde mit neuen Augen betrachtet und sowohl im Kollegenkreis als auch in der Familie diskutiert. Schließlich führte die Diskussion zu konkreten Verhaltensänderungen, beispielsweise durch die Integration von Entspannungstechniken in den eigenen Arbeitsalltag.

### Salutogenese in Projekt



# Themen der GW



## 4. QUALIFIZIERUNGSMÄßNAHMEN VON JANUAR 2011 BIS JUNI 2012

Das Projekt startete im Februar 2011 mit einer Befragung der Mitarbeiter und einem Gesundheitstag Ende im April 2011, zu dem neben der Belegschaft des Pflegedienstes auch Vertreter anderer Pflegeeinrichtungen, Führungskräfte anderer Branchen und die interessierte Öffentlichkeit sowie die Presse eingeladen waren und teilnahmen. Im Mai 2011 wurden den Beschäftigten und der Geschäftsleitung die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung vorgestellt. Daran schlossen sich vier je zweitägige Gesundheitswerkstätten zu den Themen:

1) „Ressourcen und Potenziale“, 2) „Stress und Stressreduktion“, 3) „Psychische Belastungen und gesundheitliche Gefährdungen“ und 4) „Reflexion, Übertragbarkeit, Ausblick, Supervision“ an. Neben den Gesundheitswerkstätten wurden im Dezember 2011 und im April 2012 Coachingtage für die Zirkelmitglieder durchgeführt. Außerdem fand am 15. Mai 2012 in Papenburg ein dritter zusätzlicher branchenübergreifender Gesundheitstag statt. Dieser Tag galt der Berichterstattung und dem Erfahrungsaustausch Betriebsräten der Meyer Werft in Papenburg. Teilnehmer waren ein für das betriebliche Gesundheitsmanagement zuständige freigestellter Betriebsrat der Meyer Werft, der

Bevollmächtigte der IG Metall Leer-Papenburg, Mitglieder des Gesundheitszirkels des Pflegedienstes Helfende Hände und die Vertreter der APEIRON AKADEMIE. statt. Dieser Gesundheitstag fand am 15. Mai 2012 in der HÖB der Historisch Ökologischen Bildungsstätte in Papenburg statt und war mit einer speziellen Besichtigung der Meyer Werft verbunden. Diskutiert wurde der Schulungsansatz des Prämiensprojekts der Helfenden Hände als beteiligungsorientierte betriebliche Gesundheitsförderung.

Die Teilnehmer diskutierten Inhalte und Übertragbarkeit des Konzeptes. Zwei Zirkelmitglieder der Helfenden Hände gaben einen Einblick in erlernte Entspannungsmethoden und leiteten entsprechende Übungen an.

Zusätzlich dazu wurde in den Räumen des Pflegedienstes „Helfende Hände“ ein Initiativtreffen zur Gründung eines Arbeitskreises „*Pflege*“ durchgeführt.

## TERMINÜBERSICHT FEBRUAR 2011 BIS JUNI 2012

Veranstaltung	Termin	Ort	Teilnehmer
<b>Mitarbeiterbefragung</b>	Februar 2011	Onlinebefragung	Alle Mitarbeiter HH
<b>Gesundheitstag I</b>	29.04.2011	Kreishaus	Mitarbeiter/ Interessierte Öffentlichkeit/ Presse/ EU-Parlament
<b>Vortrag</b> Auftaktveranstaltung Netzwerk Pflege der AOK / BGW Niedersachsen	26.5.2011	Hannover	Netzwerker aus dem Bereich der AOK und BGW
<b>Mitarbeiterkonferenz I</b>	27.05.2011	Seniorenheim	
Arbeitskreis Pflege Vorgespräch	28.5.2011	Geschäftsräume des Pflegedienstes HH	Alle Mitarbeiter HH Interessierte Pflegeeinrichtungen & HH
<b>Gesundheitswerkstatt I</b>	30.06.-01.07. 2011	AWO-Heim	Mitglieder Gesundheitszirkel
<b>Gesundheitswerkstatt II</b>	25.-26.08.2011	AWO-Heim	Mitglieder Gesundheitszirkel
<b>Vortrag</b> Tagung „Gesund pflegen“ Diakonie Niedersachsen	29.9.2011	Hannover	Vertreter stationärer und ambulanter Pflegeeinrichtungen der Diakonie in
<b>Gesundheitswerkstatt III</b>	03.-04.11.2011	AWO-Heim	Mitglieder Gesundheitszirkel
<b>Coachingtag 1</b>	15.-16.12.2011	Geschäftsräume des Pflegedienstes HH AWO-Heim	Mitglieder Gesundheitszirkel, Mitarbeiter Mitglieder Gesundheitszirkel
<b>Gesundheitswerkstatt IV</b>	26.-27.01.2012		
<b>Coachingtag 2</b>	25.4.2012	Geschäftsräume des Pflegedienstes HH	Mitglieder Gesundheitszirkel, Mitarbeiter
<b>Gesundheitstag II</b> Erfahrungsaustausch	15. 5. 2012	HÖB, Papenburg	Mitglieder Gesundheitszirkel, Mitarbeiter, Mitarbeitervertreter
<b>Gesundheitstag III</b> Abschluss	29.6.2012	Kreishaus	Mitglieder Gesundheitszirkel, Mitarbeiter, Landrat

## 5. AUSGEWÄHLTE ERGEBNISSE

An der standardisierten Befragung zu ihrer beruflichen Situation, Erkrankungen und Gesundheit nahmen fast alle Beschäftigten, nämlich 39 von 41 der Beschäftigten des ambulanten Pflegedienstes teil.

Die Mitarbeiterversammlung bei der die Ergebnisse vorgestellt wurden hatte ebenfalls eine hohe Beteiligung von 85%. Angesichts der Tatsache dass der normale Pflegebetrieb auch an diesem Tag wie das ganze Jahr aufrecht erhalten werden musste, ein sehr beachtliches Engagement. Die Zirkelmitglieder geben Prozess begleitend ihr Wissen aus Überzeugung weiter. Sie investieren darüber hinaus Freizeit in das Training der Übungen und die Erledigung der Trainingsaufgaben. Einige Methoden wurden in die Alltagsarbeit integriert und werden ebenfalls von den übrigen Beschäftigten praktiziert.

Das Unternehmen hat keinerlei Schwierigkeiten Personal zu finden. Im Gegenteil. Es gehen Bewerbungen ein, da bekannt wurde, dass *„bei den Helfenden Händen etwas für die Gesundheit der Mitarbeiter getan wird.“*

Mit dem Prämienkonzept wird ein Prozess zirkulärer Kohärenz angestoßen der sich durch Verbreiterung und Intensivierung innerhalb des Unternehmens und die Vernetzung mit weiteren Pflegeeinrichtungen fortsetzen lässt. Das allgemeine an diesem speziellen Gesundheitsprojekt *„Helfende Hände“* für betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention in folgenden Punkten dargestellt werden:

### **Erstens:**

Die zirkulär-kohärente Sichtweise, die davon ausgeht, dass die Mitglieder des Gesundheitszirkels über erforderliche Ressourcen und Potenziale verfügen und diese im Prozessverlauf aktiviert und entwickelt werden können.

### **Zweitens:**

Die Analyse realer Beeinträchtigungen, Beanspruchungen und Belastungen der Mitarbeiter in den Gesundheitswerkstätten.

### **Drittens:**

Die Verbindung von theoretisch relevantem Wissen (Was ist Stress und wie entsteht er? Was sind psychische Belastungen und wie erkennt man diese?) Training praktischer Entspannungsmethoden, Körper- und Atemübungen.

### **Viertens:**

Qualifizierung der Zirkelmitglieder zu Multiplikatoren und deren Schulung in der Weitergabe und Anleitung der erworbenen Methoden an Dritte.

**Fünftens:**

Schulung des Gesundheitsbewusstseins, der Selbstregulationsfähigkeit und dem Umgang mit schwierigen Arbeitssituationen und psychischen Belastungen (z.B. Sterbenden).

**Ad 1:**

Im Projektverlauf konnten auch anfänglich skeptische Mitarbeiterinnen die über Schlafstörungen klagten oder darüber sich nicht richtig entspannen, nicht zur Ruhe kommen zu können an die Methoden herangeführt werden. Durch das Einüben und die damit verbundenen Erfahrungen gehören sie heute zu den überzeugten Anwendern der trainierten Methoden.

**Ad 2:**

Die Analyse der realen Arbeitsbedingungen im mobilen Einsatz und dem Auto als wichtigstes Arbeitsmittel, die in der ersten Gesundheitswerkstatt erfolgte, ergab eine Reihe von „Wünschen und Vorschlägen an die Unternehmensleitung“. Aus dieser Wunschliste wählten die Zirkelmitglieder mehrere Wünsche als zu priorisierende Maßnahmen heraus. In drei Arbeitsgruppen aufgeteilt wurden diese, im Laufe der nächsten Gesundheitswerkstätten realisiert. Dazu zählten:

- Einheitliche Arbeitskleidung mit Firmenlogo
- Ordner mit Firmendaten zum Nachschlagen
- Für jeden Mitarbeiter ein Firmenhandy
- Einrichtung eines Aufenthalts- und Ruheraumes

**Ad 3:**

Die Inhalte der Gesundheitswerkstätten und der Gesundheitstage wurden den Teilnehmerinnen als Nachschlagewerk überreicht.

**Ad 4:**

Qualifizierung der Zirkelmitglieder zu Multiplikatoren und deren Schulung in der Weitergabe und Anleitung der erworbenen Methoden an Dritte. Die jeweiligen Methoden, und die dazugehörige Anleitungen wurden in und außerhalb der Werkstatt geübt und geschult. Die Teilnehmerinnen verfassten handschriftliche Anleitungen in eigenen Worten, einige führten ein Trainingsprotokoll.

**Ad 5:**

Zur Schulung des Gesundheitsbewusstseins gehörte neben dem Training von Entspannungsmethoden die Zubereitung von vegetarischen Speisen. Die Mittagsmahlzeiten und das nachmittägliche Kaffeetrinken wurden gemeinsam vorbereitet und eingenommen (Tische decken, abräumen, spülen etc.). Die Selbstregulationsfähigkeit wurde

durch die regelmäßige Anwendung der Methoden verbessert und der Umgang mit schwierigen Arbeitssituationen infolge psychischer Belastungen durch die spezielle Pflegesituation, z.B. Umgang mit schwerstkranken Patienten, deren Angehörigen oder auch die Sterbebegleitung und das Sterben selbst, sowie Krankheit und Tod in der eigenen Familie wurden mit verschiedenen therapeutischen Methoden (Organisationsstellen und die Technik der Aufstellungsarbeit) bearbeitet.

### **Gesundheitszirkel**

Besetzung durch betroffene Basis-Mitarbeiter aller Bereiche (Pflege, Hauswirtschaft etc.) 8 Mitglieder (keine Führungskräfte) – jedoch: intensiver Austausch mit der Geschäftsleitung

### **Einrichtung von 4 Werkstätten**

Kreativer und innovativer Ort zum Erkennen von Optimierungsmöglichkeiten, Entwicklung und Realisierung von Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention, d.h. der Gestaltung der unmittelbaren Arbeitsumwelt und Persönlichkeits- und Verhaltensschulung. Qualifizierung der Zirkelmitglieder und Ergebnistransfer an die indirekt beteiligten Kollegen/Mitarbeiter an der 85% teilnahmen.

### **Die Beteiligung an den Werkstätten**

Die Zirkelmitglieder trainieren aus Überzeugung, geben ihr Wissen und ihre Erfahrungen an Kollegen, Patienten Familienmitglieder und Freunde weiter.

### **Ernennung und Zertifizierung der Zirkelmitglieder**

Anlässlich des ersten Gesundheitstages wurden die Mitglieder des Gesundheitszirkels öffentlich benannt und am Ende des Projekts wiederum an einem Gesundheitstag, erhielten die Teilnehmer ein Zertifikat, das ihnen die erfolgreiche Teilnahme am Projekt bestätigte und sie als Gesundheitsbeauftragte ausweist.

### **Trainingsaufgaben zwischen den Gesundheitswerkstätten**

Zum Ende jeder Gesundheitswerkstatt legten die Zirkelmitglieder zu bewältigende Aufgaben der Verhältnisprävention und die dafür Verantwortlichen fest. Daneben wurde festgelegt welche der einzelnen Methoden von wem und mit wem trainiert werden sollen.

### **Netzwerkveranstaltungen mit weiteren Pflegeeinrichtungen vor Ort**

Gleich zu Beginn des Projekts im Frühjahr 2011 wurde der Versuch gestartet einen örtlichen Arbeitskreis Pflege zu installieren. Das Interesse anderer Einrichtungen war beachtlich.

### **Netzwerkveranstaltungen in Niedersachsen**

Im April und im September 2011 nahmen die Inhaberin des Pflegedienstes Helfende Hände und die Vertreter der APEIRON AKADEMIE an zwei Veranstaltungen als Referenten teil. Einmal an der Auftaktveranstaltung des Netzwerkes der AOK in Niedersachsen und einmal an einer Fachtagung „gesund pflegen“ für die Pflege organisiert von der Evangelischen Genossenschaftsbank und die Diakonie in Niedersachsen.

### **Branchenübergreifender Erfahrungstransfer**

Vertreter anderer Branchen nahmen einerseits am Gesundheitstag im April 2011 teil und ließen sich andererseits direkt in den Unternehmen über die Kernpunkte des Qualifizierungsansatzes des Gesundheitsprojekts informieren. So nahmen am Gesundheitstag beispielsweise der 1. Bevollmächtigte der IG Metall in Nordenham und Vertreter des Landkreises teil um sich über die Inhalte und die Organisation des Projekts zu informieren.

### **Transferprojekte**

Angeregt durch den Vortrag während der Fachtagung der Diakonie in Hannover im September 2012 startete die Diakonie Sozialstation in Osterode im Februar 2012 ein auf die Diakonie zugeschnittenes Transferprojekt. Teilnehmer sind Mitarbeiter der Diakonie aus allen beteiligten Orten und allen Pflegebereichen. Dabei wird das Konzept des Pilotprojekts 1:1 übertragen. Die Mitarbeiterbefragung wurde durchgeführt und die Ergebnisse werden im September den Mitarbeitern vorgestellt. Im Mai fand unter großer Beteiligung der erste Gesundheitstag in der Stadthalle in Osterode statt. Wie in Brake wurden hier verschiedene praktische Erfahrungsfelder Yoga, Achtsamkeitstraining, Atemübungen, Meditation angeboten und eingeübt und die Mitglieder des Gesundheitszirkels Osterode benannt. Von den ca. 120 Mitarbeitern werden 25 ebenfalls zu Gesundheitsbeauftragten ausgebildet. Im Juni 2012 fand die erste Gesundheitswerkstatt im Gemeindesaal der evangelischen Kirchengemeinde in Osterode statt. Für die Trainingsaufgaben zwischen der ersten und der zweiten Gesundheitswerkstatt wurden Termine und Verantwortliche benannt.

### **Das bereits Erreichte**

- **Senkung des Krankenstandes**

Nach offiziellen Statistiken waren die Beschäftigten in der Altenpflege lt. Pflegereport der BGW aus dem Jahr 2006 21,3 Tage im Jahr krankgeschrieben. Im Pflegedienst Helfende Hände waren 2012 am ende des Pilotprojektes fast 57% der Mitarbeiterinnen bis zu 9 Tagen jährlich arbeitsunfähig gemeldet, lediglich 9% zehn bis vierzehn Tage und beachtliche 34% überhaupt nicht krankgeschrieben. Dadurch wurden Kosten gesenkt und es konnten die Patientenversorgung durch Personenkontinuität sichergestellt werden, was wiederum die Patientenzufriedenheit steigerte und als Indiz für eine hohe

Arbeitszufriedenheit und Steigerung der Selbstregulation und der Work-Life-Balance impliziert.

- **Änderung des Gesundheitsverhaltens**

Die Praxis zeigt, dass durch die Trainingsangebote im Projekt positive Effekte auf Seiten des Unternehmens und der beschäftigten erzielt werden. Dabei setzt sich die Erkenntnis durch, dass Gesundheitsverhalten erlern- und veränderbar und durch verhaltenspräventive Maßnahmen auch innerhalb einer kurzen Laufzeit, (im Pilotvorhaben 15 Monate) auch trainierbar sind. Mit Hilfe der Integration von Entspannungs- und Meditationstechniken in die Alltagsarbeit eines Gesundheitszirkels entsteht eine Win-Win-Situation für beide Seiten. Dadurch, dass die potentiellen Gesundheitsbeauftragten das Training diverser Methoden in ihre eigene Gremienarbeit integrieren erfahren sie die Wirkung subjektiv an sich selbst und werden achtsamer im Umgang mit der eigenen Gesundheit.

- **Steigerung der Alltagsbewältigungskompetenz**

Durch die gezielten die Achtsamkeit schulende Methoden und Techniken die vermittelt wurden lernt der Einzelne von eingefahrenen Verhaltensmustern und Reaktionen auf bewusste Handlungen und präsenten Handeln umzuschalten; er findet einen tieferen Zugang zu seinen Potenzialen Ressourcen und seiner Kreativität. Diese Form der emotionalen Selbstwahrnehmung gestattet Jedem in seiner Zeit und seiner Art tief verwurzelte Gedanken- Gefühls- und Bewältigungsmuster zu erkennen. Damit unterscheidet sich das Konzept des Prämiensprojekts von Projekten welche die Vermittlung von Problemlösungskompetenzen und sozialkognitiven Vorstellungen in Bezug auf gesundheitsriskantes Verhalten in den Vordergrund stellen. Damit wird den Hinweisen der Neurowissenschaften gefolgt, nachdem kognitive Strategien für sich allein an ihre Grenzen stoßen. Persönlichkeitsmuster und situationsübergreifende Bewältigungsstrategien verändern sich nach FRANKEN (2009) nur dann, wenn Menschen durch sehr starke emotionale Erlebnisse zur Erweiterung ihrer Bewältigungsmöglichkeiten herausgefordert werden.

## 6. KOOPERATION MIT DER BARMER GEK

Die Krankenkassen haben einen gesetzlichen Auftrag Gesundheit zu fördern und präventive Maßnahmen zu bezuschussen. Dreh- und Angelpunkt bildet dabei der § 20 SGB V. Zahlreiche Kassen verfügen über eigene Abteilungen für betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement (BGF/BGM). Neben der AOK trifft das auch auf die BARMER GEK zu. Dabei wird zwischen Verhaltens- und Verhältnispräventiven Maßnahmen unterschieden. Die BARMER GEK in Brake zeigte sich von Beginn an aufgeschlossen und vermittelte den Kontakt zu den entsprechenden Führungskräften bei der Bezirks- und Hauptverwaltung. Der örtliche Vertreter wur-

de kontinuierlich in den Prozess einbezogen und nahm als Referent sowohl am ersten als auch am letzten Gesundheitstag des Projektes teil.

Die BARMER GEK interessiert sich für die Frage der Allokation, also auf die spezifische und angemessene Kombination von Maßnahmen der Gesundheitsförderung und deren Effekte und dem Erreichen der Zielgruppe und deren Zusammensetzung. Die Teilnehmer des Pilotprojekts haben Zeit und Gelegenheit ihr Erleben und Verhalten zu hinterfragen ihre Verhaltens- Wahrnehmungs- und Beurteilungsmuster auflösen zu können.

Bedeutung kommt insbesondere hier den Gesundheitsmanagementstrategien des Projekts mit den Kombinationen von Verhaltens- und Verhältnisprävention zu. Prospektive Strategien haben ausdrücklich die Persönlichkeitsentwicklung der Mitarbeiter im Blickfeld und korrektive und präventive Interventionen werden einbezogen. Das Konzept der Gesundheitswerkstätten fungiert in einem übergeordneten Sinn der bewussten Schaffung von Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung von Arbeitssystemen nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen.

Um Lernsynergien zu fördern wurde ein Feedbacksystem zwischen Führungskräften und Mitarbeitern aufgebaut. Gesundheit wurde im Sinne der Salutogenese als Kontinuum, als Prozess verstanden und lebte von der aktiven Gestaltung und Beteiligung der Mitglieder. Die Inhaberin des Pflegedienstes und die stellvertretende Pflegedienstleiterin nahmen ebenfalls an dem Projekt teil.

Gesundheit will gelernt sein, auch in einem ambulanten Pflegedienst. Aus Wissen wird adäquates Verhalten; durch Achtsamkeit und Meditation entsteht achtsames Gewahrsein für mehr Gesundheit. Dieses Gewahrsein wird so geschult. Diese Entwicklung von Wissen über Erfahrung zu Können unterstützt Meditation, deshalb wurden diese Techniken in das Projekt mit aufgenommen.

Neben den bekannten Methoden gemäß § 20 SGB V, wie Autogenem Training, Yoga oder Muskelentspannung nach Jacobsen wurden erweiternd den gegenwärtigen Bedürfnissen angepasst andere Meditationstechniken der Bewegung und Stille, Atemübungen und Achtsamkeitstraining durchgeführt.

Die Effekte für die BARMER GEK liegen in der:

- Achtsamkeitsförderung,
- Gesundheitsförderung nach dem Prinzip der Salutogenese,
- Einführung in die Techniken motivierender Gesprächsführung sowie dem
- Training von Kooperation und Kommunikation, dem
- Training von neuen den erweiternden Methoden und Techniken, den
- Partizipations- und Gestaltungsansatz des Projekts als Beispiel

In weiteren Netzwerkveranstaltungen, etwa gemeinsam mit weiteren Pflegeeinrichtungen durchgeführten Gesundheitswerkstätten, sind ebenfalls Wortbeiträge der BARMER GEK vorgesehen. Im Gesundheitsreport der Kasse für das Jahr 2010 liegt der Schwerpunkt auf dem Bereich der Pflegewirtschaft. Das praktische Konzept des Prämienprojekts bildet nach Ansicht der verantwortlichen Mitarbeiterin hier eine gute Ergänzung. Daher sollen die Projektergebnisse in die Fachabteilungen der BARMER GEK zurückfließen.

## 7. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Die zertifizierten Teilnehmer des Projekts können sich Gesundheitsbeauftragte nennen. Einige von ihnen sind geeignet aktiv an Transferveranstaltungen für andere ambulante oder stationäre Pflegeeinrichtungen teilzunehmen. Es ist denkbar, dass sie in Netzwerkveranstaltungen über ihre Erfahrungen berichten. Das kann durch Impulsvorträge in gemeinsamen Gesundheitswerkstätten in denen „*von Kollege zu Kollege*“ geschehen. Die Durchführung und Begleitung des Transfers kann durch das Transferprojekt mit der Diakonie- /Sozialstation Westtharz beginnen, das durch die APEIRON AKADEMIE durchgeführt wird.

Angesichts des akuten Versorgungsbedarfs und in Relation zwischen Aufwand und zu erzielendem Zuwachs an Gesundheit, Leistungsvermögen, Motivation und Arbeitszufriedenheit und Senkung des Krankenstandes für die einzelnen Unternehmen, rechnet sich jeder investierte Euro. Die Geschäftsleitung berichtete von einer gleichzeitigen Steigerung des beruflichen Engagements und größeren Belastbarkeit. Die Pflegekräfte trauen sich mehr zu und haben an Selbstvertrauen gewonnen. Das Projekt hebt indirekt den Wert der Pflegedienstler für das Unternehmen und die Patientenversorgung, steigert das Ansehen des Berufsbildes und fördert die Alltagsbewältigungskompetenz der einzelnen Pflegekraft.

Zusätzlich zu den Fördergeldern durch das Ministerium in Höhe von 20.000 € und den Beitrag der BARMER GEK in Höhe von 2.500 € ist auch das finanzielle Engagement der Inhaberin, die sich mit 12.000 € an der Projektfinanzierung beteiligt hervorzuheben. Berücksichtigt man dann noch die Tatsache, dass der Pflegedienst die Mitglieder des Gesundheitszirkels für die jeweiligen Gesundheitswerkstätten bei vollem Lohnausgleich von der Arbeit freistellt, zeigt sich auch hier der Vorbildcharakter des Projekts. Hier zeigt ein KMU Unternehmen was alles gehen kann.

Die Projektkosten betragen insgesamt	<b>34.500 €</b>
Sie setzen sich wie folgt zusammen:	
Personalkosten	25.918 €
Reisekosten Referenten	3.867 €
Tagungspauschale / Raummiete etc.	3.167 €
Material	1.548 €

Sie wurden wie folgt finanziert:

<b>20.000 €</b>	Niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Migration in Hannover
<b>12.000 €</b>	Ambulanter Pflegedienst Helfende Hände
<b>2.500 €</b>	BARMER/GEK

Im Juni 2012 fand der dritte Gesundheitstag statt, an dem wie auf dem 1. Gesundheitstag auch die interessierte Öffentlichkeit in das Kreishaus der Stadt Brake eingeladen wird. Die angestrebte Vermittlung theoretischen und praktischen Elementen der Gesundheitsförderung kann als ebenso übertragbares wie effizientes Qualifizierungsmodell für die Branche eingestuft werden.

Die Machbarkeitsstudie zur *„Installierung und Qualifizierung eines Gesundheitszirkels“* zeigt dass es vielfältige Ressourcen gibt um den kritischen Belastungen von Pflegekräften zu begegnen. Die Bedeutung der eigenen Tätigkeit, die Vermittlung erforderlicher Kompetenzen und *„Werkzeuge“* beispielsweise zum Stressabbau oder zur gesundheitlichen Prävention die Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten, eine effiziente Arbeitsorganisation und Zeitmanagement tragen dazu bei, dass ein ambulanter Pflegedienst auch ein sehr guter Arbeitgeber sein kann, bei dem die Menschen gern hoch motiviert und belastbar arbeiten. Die Mitglieder des Gesundheitszirkels werden derzeit darauf vorbereitet das erworbene Wissen und Erfahrungen an ihre Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben.

Neben dem bereits existierenden Transferprojekt mit der Diakonie in Osterode sind weitere Vernetzungsprojekte angestrebt. Hier würde eine weitere finanzielle Förderung durch das Ministerium zur Ausbildung von Gesundheitsbeauftragten und zur Verbesserung der Gesundheit der Pflegekräfte von großem Nutzen sein.

Aus der Abschlussbefragung an die Teilnehmer des Pilotprojekts gehen positive Ergebnisse ein. Die jeweiligen Fragen konnten auf einer Skalierung zwischen 1 und 10 beantwortet werden und befassten sich mit der Arbeitssituation im Pflegedienst selbst und mit dem Projekt der Gesundheitsförderung und Qualifizierung. Demnach liegen die Werte für das Ansehen des Pflegedienstes bei den Patienten bei 9 Punkten, die Qualität des Unternehmens genau wie das Betriebsklimas wurde mit 8,8 Punkten gekenn-

zeichnet, ebenso wie das Klima in den Gesundheitswerkstätten. Die Zusammenarbeit im Gesundheitszirkel erreichte ebenfalls die Punktzahl 8,8. Die Arbeitszeitregelungen der „Helfenden Hände“ wurde mit 9 Punkten bewertet und die Möglichkeit erworbenes Wissen und Können einsetzen zu können ebenfalls mit 9 Punkten. Auf die Frage danach ob und inwieweit sich die Einstellung zum Thema Gesundheit verändert hat wurden 8,3 Punkte erzielt und auf die Frage nach dem Erlernen von Belastungsgrenzen immerhin 6 Punkte. Jeweils 7,6 Punkte entfallen auf die Aussage die eigene Kraft besser einsetzen zu können und die Balance zwischen Beruf und Privatleben besser halten zu können. Im Schnitt 9 Punkte kennzeichnen die Steigerung der Achtsamkeit für den Körper und des eigenen Wohlbefindens und 8,6 Punkte der Wahrnehmung der eigenen psychischen Verfassung. Ebenfalls 8,6 Punkte entfallen im Mittel auf die Beantwortung der Frage danach ob die erlernten Methoden angewendet werden.

Hohe Werte zwischen 8,4 und 9,4 erreichten folgende Entspannungs- und Meditationsmethoden: Autogenes Training, Muskelentspannung nach Jacobsen, Zentrierungsmeditation, Bewegungsmeditation Atemtraining und BreathWalk®, Yoga und Organisationsstellen. Im Rahmen des Kommunikationstrainings erreichte das „In der Ich Form sprechen“ 9,1 Punkte und das Training im Grenzen ziehen durch „Nein“ Sagen 8,6 Punkte.

Das Projekt kann als erfolgreich motivierend und übertragbar eingestuft werden. Das wird durch die Teilnehmer, die Inhaberin des Pflegedienstes und den Schirmherr des Projekts, den EU Abgeordneten Matthias Groote dokumentiert.

Köln, den 5.8.2012

Kontakt Prämienprojekt:  
APEIRON AKADEMIE  
Große Brinkgasse 30  
50672 Köln  
[www.apeiron-akademie.de](http://www.apeiron-akademie.de)  
[info@apeiron-akademie.de](mailto:info@apeiron-akademie.de)  
Tel: 0221 80111359

Ansprechpartner  
Dr. Dwariko Pfeifer & Dr. Mike Wolski

und Projektträger

Pflegedienst „Helfende Hände“ GbR  
Breite Straße 56  
26919 Brake  
[www.helfende-haende.de](http://www.helfende-haende.de)  
Tel: 0441 980055

Ansprechpartner  
Barbara Schinski-Busch