

# Pflege.Kräfte.Stärken.

Breakout-Session auf der digitalen  
Informationsveranstaltung am 08.Juli 2021  
„Pflege stärken. Chancen der betrieblichen  
Gesundheitsförderung nutzen“

---

**Dr. Michael Drupp**

Projektleiter „Pflege.Kräfte.Stärken.“  
[Michael.Drupp@nds.aok.de](mailto:Michael.Drupp@nds.aok.de) | 0511 / 1676-16100

**AOK – Die Gesundheitskasse  
für Niedersachsen**

# Situation in vielen Pflegeeinrichtungen in den Pandemiewellen

## Hohe Belastungen in der Pflege

- Zeitdruck
- Körperlich schwere Arbeit
- Widersprüchliche Anforderungen
- U. v. m.

## Zusätzliche Belastung: Corona - der Megastressor

-  Ständig neue Vorschriften, Regeln und Anweisungen
-  Diverse Zusatzaufgaben: Hygieneregeln, Impforganisation, COVID-Kontrollen
-  Unsicherheit und Angst bei Pflegebedürftigen, Angehörigen und Kolleg\*innen

**Dauerstress für jede\*n einzelne\*n Mitarbeiter\*in und für alle zusammen.**



Quelle: Projekt Care4Care AOK BV, 2021

**Pandemiebedingt hat die AOK Niedersachsen deshalb ihre BGF-Angebote flexibel angepasst!**



# Bedarfe der Pflegeeinrichtungen

(Ergebnisse einer Befragung des AOK-Bundesverbandes vom Juni 2020,  
Forschungsreview aus Care4Care-Projekt)



Quelle: Projekt Care4Care AOK BV, 2021

## Was brauchen Einrichtungen, um auf der Langstrecke durchzuhalten?

- Resilienz
- Phasen der Regeneration
- Stressresistenz
- Gute Führung
- Gegenseitige Unterstützung
- Wertschätzung und Anerkennung untereinander
- Konfliktfähigkeit
- Gute Fehlerkultur
- Flexible Unterstützung durch professionelle Anbieter



# Welche weiteren Themenfelder und Bedarfe zur Unterstützung sehen Sie aktuell?

Genannte Themen aus der Breakoutsession am 8.7.2021

---



Geben Sie an dieser Stelle bitte Ihre Nennungen direkt in den Chat für alle ein!

- Humor
- Aufgaben reduzieren (QM; MDK-Prüfungen) oder besserer Personalschlüssel
- Kompetenzentwicklung bzgl. Work-Life-Balance
- Teambuildingmaßnahmen
- Selbstfürsorge lernen
- Unterstützung bei potenziell traumatischen Ereignissen im Arbeitsalltag; Trauerverarbeitung
- Abgrenzungen / Nein sagen lernen
- Veränderung der Organisationsstrukturen (Mut und Interesse der Einrichtung)
- Digitale Kommunikation
- Gesundheitsförderung durch Weiterbildung eigener Mitarbeitender (z.B. Heilpraktiker)
- Psychologische Unterstützung / neutrale Ansprechpartner für Mitarbeitende in den Einrichtungen



## In kleinen Schritten zur gesunden Pflegeeinrichtung....



Quelle: pixabay.com

## Auswahl digital-hybrider Angebote der AOK Niedersachsen

### Situationsanalyse z. B. mittels:

- Arbeitsunfähigkeits-Profil
- Kurz-Selbstcheck
- Gesundheitszirkel und MAB
- Haus der wertschätzenden Pflege
- Ziele formulieren...

### Erkenntnisse umsetzen:

- Bereichsübergreifende Umsetzung erfolgreicher Maßnahmen
- Prozessberatung durch AOK-Berater\*in bei der nachhaltigen Umsetzung
- Anstoßen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses



Quelle: guillaume\_photo / stock.adobe.com

### 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

# Interventionsmaßnahmen im Projekt Care4Care



## Verhältnisprävention

### Gesunde Arbeit

Abbau von Belastungen und Förderung von Ressourcen

### Führung

Gesundheitsförderliche Führung (angelehnt an HOL-Konzept)

### Digitale Hilfe annehmen

Kennenlernen digitaler Unterstützungsleistungen

### Work-Life-Balance

Gesundheitsförderliche Gestaltung von Schicht- und Einsatzplänen

### Arbeitsorganisation

Umgang mit Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen, etc.

### Unternehmenskultur

Respektvoller und wertschätzender Umgang

## Verhaltensprävention

### Erholungs-kompetenz

Förderung von erholsamen Schlaf & Distanzierung von Arbeit

### Reduktion von chronischem Stress

### Self-Compassion

Förderung eines mitfühlenden und freundlichen Umgangs mit sich selbst

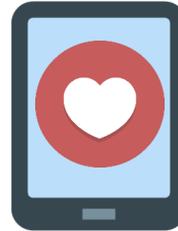
### Prävention gesundheitlicher Beschwerden bei Schichtarbeit

### Förderung von Resilienz

### Wertschätzung von positiven Erlebnissen

Reduktion von negativen Gedankenschleifen

## Care4Care digital



## Care4Care vor Ort



# Care4Care

Zielgruppe: Krankenhäuser/  
Stationäre Pflege/ Ambulante Pflege



**Kurz-Assessments**



**AOK-Berater\*in**

## HOL-Konzept

Infoveranstaltung zu HoL für alle FK (1h)

Vorgespräch mit FK (1h)  
Erwartungen klären,  
Vorbereitung Auftakt-Ws

Kick-Off für das Team mit FK (1h)

Standardisierte Befragung  
Pflugespezifisch angepasst

Auswertung im Rahmen eines Coachings FK

Teamworkshop (6h)  
Reflexion der Ergebnisse/  
Entwicklung von Maßnahmen

Bei Bedarf Teilnahme Care4Care digital

Follow-Up, Nachbefragung (1h)  
Nach ca. 3 Monaten, ggf.  
Coaching + Workshop

ggf. abteilungsübergreifender Austausch  
Förderung des organisationalen Lernens

# Kleiner Einstieg in die SWOT-Analyse mit der „Stärkenfrage“

Genannte Themen aus der Breakoutsession am 8.7.2021

---



## Was hat in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation zu Gesunderhaltung und Resilienzstärkung in den letzten Monaten wesentlich beigetragen?

- Teamzusammenhalt, gutes Zusammenspiel von Team und Führung
- Wertschätzung
- Präventive Supervision
- Gute Führung
- Freizeitausgleich trotz Pandemie
- Toleranz, aufeinander zugehen, Mitarbeitende haben auf sich selbst geachtet
- Unterstützung aus anderen Bereichen, von Angehörigen & gegenseitige Unterstützung
- Kleine Highlights setzen (Eis, Frühstück, Obstkorb ...)
- Gute Digitalausstattung
- Konzeptveränderungen in Bezug auf Arbeitsabläufe, Dokumentationen
- Ideenkatalog für Gesundheitsförderung



# Ihre Fragen und Anmerkungen aus der Breakoutsession - unseren Antworten vom 8.7.2021



Ab welcher  
Mitarbeiter\*innenanzahl kann  
man denn die  
Fehlzeitenanalyse erhalten?

Eine Fehlzeitenanalyse kann nur bei ausreichender Gruppengröße erfolgen, d.h. 10 AU-Fällen je Diagnosegruppe und 10 Personen.  
Ein AU-Profil kann die AOKN erstellen ab 20 AOK-versichert Beschäftigten in Ihrem Betrieb unter Berücksichtigung der vorgenannten Gruppengrößen (aus Gründen des Datenschutzes).

Meine Erfahrung mit dem BGM der AOK war leider, dass das BGM über ein Jahr pausiert wurde. Erst auf vehemente Nachfrage wurde es wieder aufgenommen, wobei es bei der Technik AOK-seitig mangelte.

Wir sind für Sie wieder in Präsenz da und begleiten Sie künftig auch digital oder hybrid im BGM.

Verhältnis- und  
Verhaltensprävention sehr  
interessant: wie funktioniert  
das mit CARE 4 CARE?

Weitere Infos finden Sie unter  
[www.aok.de/fk/niedersachsen/betriebliche-gesundheit/weitere-inhalte/bgf-in-der-pflege/](http://www.aok.de/fk/niedersachsen/betriebliche-gesundheit/weitere-inhalte/bgf-in-der-pflege/)  
oder sprechen Sie uns gern persönlich an (Kontaktdaten nachstehend).



Sehr gute Darstellung und Vortrag.  
Gerne würden wir uns am  
Projekt/Forschung beteiligen.

Sprechen Sie uns gern unter  
den nachstehenden Kontakten  
an.

Wir haben 2014 mit der AOK gestartet und es ist bis heute nachhaltig bei uns im Betrieb verankert. Wir sind sehr gut begleitet worden und werden bestimmt bei den neuen Modulen nochmal einsteigen.

Wir freuen uns sehr über Ihre positive Rückmeldung! Sprechen Sie uns für eine weitere Zusammenarbeit gerne an.

Wie werden Mitarbeitende erreicht,  
die der deutschen Sprache nicht  
mächtig sind / Wie werden MA aus  
anderen Kulturkreisen ans BGM  
herangeführt?

Wir werden dieses Thema  
mit aufgreifen!

# Links und Kontakt



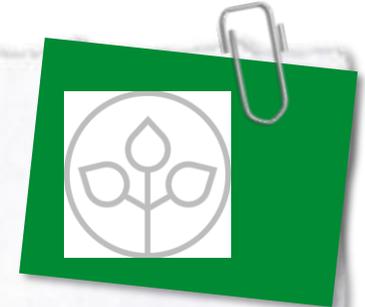
auf dem Arbeitgeberportal  
abrufbar

[BGF für Pflegekräfte | AOK - Die Gesundheitskasse](#)



Bei Fragen rund um die AOK-  
Präventionsangebote wenden  
Sie sich gern jederzeit an  
folgende Ansprechpartner im  
Bereich Prävention:

- [Catharina.Lausch@nds.aok.de](mailto:Catharina.Lausch@nds.aok.de)  
0511 12389 – 16001



**Dr. Michael Drupp**

- Projektleiter  
„Pflege.Kräfte.Stärken.“

AOK - Die Gesundheitskasse für  
Niedersachsen  
Herrenstraße 9  
30159 Hannover

Tel.: 0511 / 1676-16100

E-Mail: [Michael.Drupp@nds.aok.de](mailto:Michael.Drupp@nds.aok.de)

