

# Salutogenese

## in der Altenpflege

### Ein kohärenzorientiertes Projekt zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit der pflegenden Personen

**Das Projekt Salutogenese in der Altenpflege wurde beim TELEIOS 2013 in der Kategorie MitarbeiterInnen mit dem 1. Platz ausgezeichnet. Die Jury begründete ihre Entscheidung mit der nachweislich gesteigerten Arbeitszufriedenheit, die auch den BewohnerInnen zugute kommt. Sie beugt Burnout-Gefahren vor, steigert die Attraktivität des Arbeitsplatzes und verstärkt die Bindung an das Heim.**

Im Zuge der privat-öffentlichen Kooperation zwischen der Burgenländischen Krankenanstaltenges.m.b.H (KRAGES) sowie der VAMED Management und Service GmbH & Co KG (gegründet 2008) wurde ein neuer Ansatz in der Personalentwicklung mit dem zentralen Projektthema „Salutogenese in der Altenpflege zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit“ gewählt. Primäres Ziel des Projekts war und ist, die Steigerung der Arbeitszufriedenheit pflegender Personen und das Beschreiten neuer Wege in der Altenpflege. Die gleichzeitige Ausrichtung auf die individuelle MitarbeiterInnenförderung wurde genutzt, um ein gezieltes, ganzheitliches Gesundheitsmanagement zu initiieren. Im Gegensatz zu korrektiven und rehabilitativen Maßnahmen war das Ziel, die Gesundheitsfaktoren prospektiv und nachhaltig im Pflegeheim Neudörfel zu implementieren. Die Förderung der aktiven MitarbeiterInnenbeteiligung, die Stärkung der persönlichen Ressourcen und Kompetenzen, standen dabei im Vordergrund.

Das Projektdesign stützte sich auf zwei Phasen:  
Phase I bezog sich auf die bisherige Ar-

beitszufriedenheit der MitarbeiterInnen. Phase II bezog sich auf die Auswirkungen des salutogenetischen Konzepts und den Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

In der Phase I wurde durch das Zentrum für Alterswissenschaften, Gesundheits- und Sozialpolitikforschung, kurz Zentas genannt, bei allen PflegemitarbeiterInnen eine anonymisierte Befragung mittels eines von Zentas entwickelten standardisierten Fragebogens und einer biometrischen Messung mittels HeartMan-Geräte durchgeführt und ausgewertet.

Die Fragebögen wurden an 101 MitarbeiterInnen des Pflegeheims ausgeteilt und nach dem Ausfüllen postalisch in den beigefügten Kuverts an das Auswertungsinstitut (WISDOM) geschickt. Erhoben wurden die Bewertung des Heims und der unmittelbar Vorgesetzten, die Bewertung von Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Arbeitszeit, eine Bewertung von Team, Kommunikation und Mitgestaltung sowie eine Bewertung der Pflege- und Betreuungsqualität. Innerhalb dieser Frageblöcke wurden folgende Hauptitems zur Zufriedenheitsbewertung abgefragt:

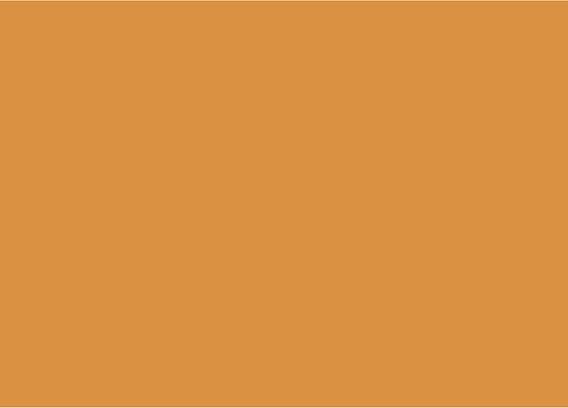
- Mitgestaltungsmöglichkeiten
- Aufgabenbereich
- Pflegeheim bauliche Gegebenheiten
- Unmittelbarer Vorgesetzter
- Team
- Arbeitszeit
- Arbeitsbedingungen
- Informationsfluss

Nach Auswertung der Erhebungen, erfolgte eine Ergebnispräsentation an die MitarbeiterInnen des Pflegeheims Neudörfel. Die Präsentation enthielt Empfehlungen für notwendige Änderungen, sowie Vorschläge für Interventionen. Darauf basierend wurde

ein Kernteam implementiert, welches für die Steuerung, Planung und Umsetzung der Projektmaßnahmen zuständig war.

Der Ablauf der Maßnahmen, für alle MitarbeiterInnen auf freiwilliger Basis, mit bezahlter Arbeitszeit, gliederte sich in:

- „Wünsch dir was“ Workshops: hier konnten die MitarbeiterInnen Wünsche für sich selbst oder für ihre Station platzieren, die nach gemeinsamen Teambeschluss erfüllt wurden.
- Soziale Kompetenztrainings: Erhöhung der Teamfähigkeit, herausfinden der eigenen Fähigkeiten, Interessen und Persönlichkeitsmerkmale (Belastbarkeit, Frustrationstoleranz...).
- Gutscheine für alle MitarbeiterInnen für einen Thermenaufenthalt.
- Yoga, Meditation & Stressmanagement
- Metabolic Balance: das Angebot zur Gewichts- und Stoffwechselregulierung wurde ab März 2010 mit großem Erfolg angeboten. Alle TeilnehmerInnen haben ihr selbst gesetztes Ziel erreicht.
- Interdisziplinäre Arbeitsgruppen: die Entwicklung der Bereichskonzepte wurde durch die hohe Beteiligung der MitarbeiterInnen im Sinne der Salutogenese und zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit durchgeführt (Bereich Demenz, Bereich Beschäftigung für Menschen in psychiatrischen Langzeitpflegeeinrichtungen, Pflegedokumentation „neu“).
- Laufende Supervisionen für das Kernteam (bestehend aus: Geschäftsführung, Heim- und Pflegedienstleitung, Bereichsleitungen, PsychologIn, PflegeheimkoordinatorIn, externe psychologische Beratung) im Projektzeitraum.
- Gesundheitsprävention „Gesunder Rücken“: das Angebot wurde und wird als präventive Maßnahme zur Stabilisation



der Wirbelsäule und zum Ausgleich eventuell bestehender Disbalancen der Rumpfmuskulatur durchgeführt.

- Seminar kohärenzorientierte Kommunikation: hier wurde, abgestimmt auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen, der Stellenwert der Gesundheit in der Gesellschaft diskutiert und die Bedeutung der Kohärenz auf die positive gesundheitsfördernde Kommunikation und deren Auswirkungen im Berufsalltag diskutiert.
- Erstellung eines Lehrfilms zur Veranschaulichung der Salutogenese in der Altenpflege, um den MitarbeiterInnen die Ganzheitlichkeit und die positiven Effekte eines salutogenetischen Konzepts besser vermitteln zu können.

Welche Ideen waren leitend für die Entwicklung der Intervention? Grundsätzlich wurde ein Methodenkonzept „Salutogenese in der Altenpflege“ entwickelt, einerseits als

Methode für die Pflege- und Betreuung von alten, kranken, beeinträchtigten Menschen und andererseits als ein Instrument für die Personalentwicklung und -führung.

In einer ersten Analysephase (September 2008 bis Dezember 2008) wurden über 80 Arbeitsabläufe von PflegemitarbeiterInnen erstellt (Tages- und Nachdienstablaufanalyse). In diesen besagten Aufzeichnungen wurde eine enorme subjektiv empfundene Arbeitsbelastung zum Ausdruck gebracht und Handlungsbedarf war gegeben. Daher wurden zwei wissenschaftlich begleitete Studien mittels Fragebogenerhebung (2009/2012) umgesetzt. Die externe Evaluierung für die Phase II wurde im Jänner 2012 mit den gleichen Messinstrumenten durchgeführt. Sie konnte im Juni 2012, mit einem Bericht seitens WISDOM - Wiener Institut für Sozialwissenschaftliche Dokumentation und Methodik (vormalig Zentas), abgeschlossen werden. Mit der im Juni 2012 abgeschlossenen Eva-

luierung, konnte eine eindeutige Verbesserung der Arbeitszufriedenheit der pflegenden Personen festgestellt werden.

Welcher Bezug besteht zwischen der gewachsenen MitarbeiterInnenzufriedenheit und der Salutogenese? A. Antonovsky (1997) setzt die Dimensionen Gefühl der Verstehbarkeit, Gefühl von Handhabbarkeit und das Gefühl der Sinnhaftigkeit in den Mittelpunkt. Diese sind im Konzept der Lebensqualität, das der Befragung zugrunde liegt, in den Dimensionen Empathie, Akzeptanz und Autonomie (Zentas 2009), reflektiert. Da das Konzept der Lebensqualität, im Unterschied zur Salutogenese nach Antonovsky, eine rein empirisch-analytische Konstruktion ist, wurden handlungsrelevante Überlegungen aus den empirischen Ergebnissen abgeleitet. Daher wurden in diesem Sinne im Zeitraum 2009-2012 Handlungsansätze identifiziert und als Priorität aller Zielsetzungen gesehen.



## Sicherheit im Treppenhaus - die Treppenschranke

In Pflege- und Seniorenheimen seit über 10 Jahren im Einsatz. Die securatec Treppenschranke sichert den Antrittsbereich von Treppen, ohne im Gefahrenfall selber ein Fluchhindernis zu sein. Zum Öffnen genügt ein Anheben des oberen oder unteren Schrankenarmes - auch bei Gedrängedruck. Die Schranke schließt selbsttätig und geräuschlos. Zu finden unter:

[www.treppenschranke.de](http://www.treppenschranke.de)

