

Altersmanagement im Haus Frohsinn



Bereits 2002 wurde im Haus Frohsinn in Niederösterreich ein Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung für die MitarbeiterInnen entwickelt und implementiert. Nun wurde das Projekt „Altersmanagement“ ins Leben gerufen, um die Leistungs- und Arbeitsbewältigungsfähigkeit der MitarbeiterInnen bis zur Pensionierung zu erhalten.

Viele Studien belegen, dass die MitarbeiterInnen im Pflegebereich körperlich und psychisch besonders belastet sind. Diese Tatsache, und die Erfahrungen im eigenen Haus, nahm Dir. Andreas Glaser vom Haus Frohsinn bereits 2002 zum Anlass, um ein Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung für die MitarbeiterInnen einzuführen. Von 2004 bis 2007 wurde dieses Projekt aufgrund des großen Erfolges im Haus Frohsinn auf weitere 7 Heime der Region Waldviertel ausgedehnt und beschäftigte sich in dieser Zeit (auch dank der finanziellen Unterstützung des Fonds Gesundes Österreich) mit gesundheitsfördernden Maßnahmen für insgesamt 600 MitarbeiterInnen.

Nun setzte die Führung des Hauses Frohsinn einen nächsten Schritt und erweiterte die betriebliche Gesundheitsförderung um das Projekt „Altersmanagement“.

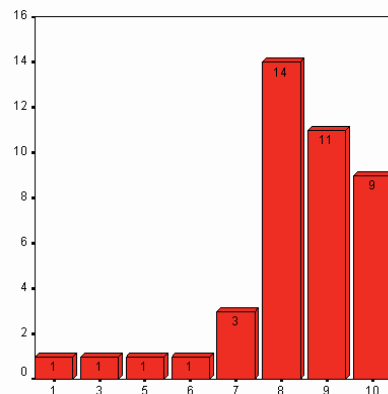
Ziel dieses Projektes ist, die Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen bis zur (immer späteren) Pensionierung soweit sicher zu

Wenn du deine beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewertest, wie viele Punkte würdest du dann deiner derzeitigen Arbeitsfähigkeit geben?

Mittelwert : 8,22

Arbeitsbereiche:
Küche: 9,00
Pflege: 8,17
anderer Bereich: 7,25

Berufsdauer:
11-15 Jahre: 8,83
16-20 Jahre: 8,00
21-25 Jahre: 8,75
26-30 Jahre: 7,8
über 31 Jahre: 6,5



stellen, dass die Arbeitsfähigkeit erhalten und der Leistungsbedarf abgedeckt werden kann.

Nach umfangreichen Recherchen und einer Fortbildung nützt die Projektgruppe dabei das Wissen der finnischen Studie zum „Work Ability Index“ nach Prof. Juhani Ilmarinen und wurde bei der Einführung von einer Studentin des IMC Krems, Studienrichtung Gesundheitsmanagement begleitet und unterstützt.

Zur Analyse wurde mittels Fragebogen erhoben, wie alle MitarbeiterInnen ab 40 Jahren ihre Leistungsfähigkeit selbst einschätzen und was sie benötigen würden, um ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten.

„Die Rücklaufquote des Fragebogens von über 94 % hat uns bewiesen, dass dieses Thema für unsere MitarbeiterInnen sehr wichtig ist“ berichtet Projektleiter Dir. Glaser.

Die interessanten Ergebnisse des Fragebogens sollen nun in zahlreichen Maßnahmen umgesetzt werden.

So werden bereits kürzere Dienste für die älteren MitarbeiterInnen angeboten und es wird detaillierte Informationen über Al-

tersteilzeit, Sabbatical und weitere gesetzliche Möglichkeiten geben. Vorträge und Seminare sind geplant zu den Themen Schlafstörungen, Absinken der Leistungsfähigkeit im Winter, Entspannungstechniken, Ernährung etc.. Außerdem werden kostenlose Seh- und Hörtests im Heim angeboten.

Zur nachhaltigen Absicherung der Leistungsfähigkeit soll die Arbeitsmedizinerin in regelmäßigen Abständen standardisierte Gespräche zum Arbeitsbewältigungscoaching (AB-C – Gespräche) mit älteren MitarbeiterInnen führen, dabei den „Work ability index“ erheben und in Zusammenarbeit mit der Projektgruppe Maßnahmen erarbeiten, die nicht nur die Verhaltens-, sondern auch die Verhältnisebene betreffen.

„Das Projekt Altersmanagement soll wieder einen Teil dazu beitragen, dass wir über die Gesundheit und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen unsere hohe Pflegequalität für unser BewohnerInnen halten oder vielleicht auch noch steigern können“, so Dir. Andreas Glaser abschließend.

Weitere Informationen:
andreas.glaser@noelandesheime.at