

WEITERE INFORMATIONEN

weitere Faltblätter aus der Themenreihe zu „Arbeitsgestaltung“ und „psychische Belastung“ finden Sie auf der Seite

www.arbeitswelt.hessen.de

Weitere Informationen zu psychischen Belastungsfaktoren unter

www.gda-psyche.de

www.gefaehrungsbeurteilung.de

HESSEN



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Sonnenberger Str. 2/2a

65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

www.arbeitswelt.hessen.de

arbeitsschutz@hsm.hessen.de

Gesamtverantwortlich: Alice Engel

Verfasser: Bettina Splittgerber, HMSI/Referat III1B;

Claudia Flake, Regierungspräsidium Gießen

Titelmotiv: BMFSFJ, Titel Broschüre Altenpflegeausbildung

Druck: Hausdruck, März 2021

ARBEITSSCHUTZ UND PRODUKTSICHERHEIT IN HESSEN

REGIERUNGSPRÄSIDIUM KASSEL

Standort Kassel und Standort Fulda

Stadt Kassel, Landkreise Kassel, Waldeck-Frankenberg, Werra-Meißner, Schwalm-Eder, Hersfeld-Rotenburg und Fulda

Telefon 0561 106-2788

E-Mail: arbeitsschutz@rpk.hessen.de

REGIERUNGSPRÄSIDIUM GIESSEN

Standort Gießen

Kreise Gießen, Vogelsberg und Marburg-Biedenkopf

Telefon 0641 303-0

E-Mail: arbeitsschutz-gießen@rpgi.hessen.de

Standort Hadamar

Kreise Limburg-Weilburg und Lahn-Dill

Telefon 0641 303-8600

E-Mail: poststelle-afaslm@rpgi.hessen.de

REGIERUNGSPRÄSIDIUM DARMSTADT

Standort Darmstadt

Stadt Darmstadt, Kreise Bergstraße, Darmstadt-Dieburg, Groß-Gerau, Offenbach und Odenwald

Telefon 06151 12-4001

E-Mail: arbeitsschutz-darmstadt@rpd.hessen.de

Standort Frankfurt

Stadt Frankfurt am Main, Stadt Offenbach am Main, Kreise Main-Kinzig und Wetterau, Frankfurt Flughafen

Telefon 069 2714-0

E-Mail: arbeitsschutz-frankfurt@rpd.hessen.de

Standort Wiesbaden

Stadt Wiesbaden, Kreise Hoch-Taunus, Main-Taunus, Rheingau-Taunus

Telefon 0611 3309-0

E-Mail: arbeitsschutz-wiesbaden@rpd.hessen.de

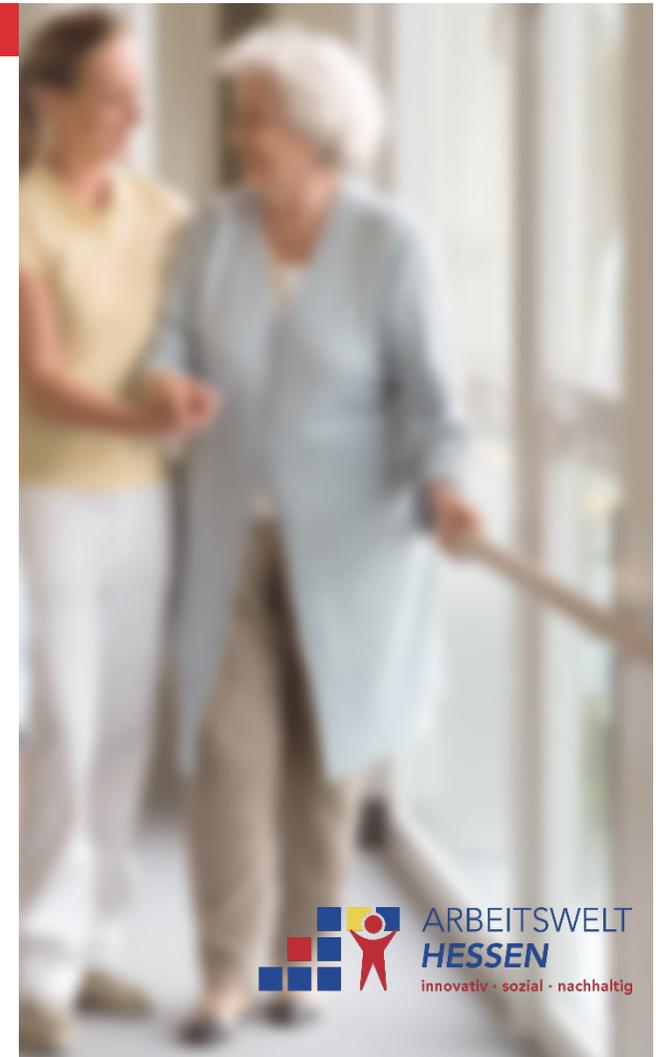
Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration

HESSEN



Information zur PSYCHISCHEN BELASTUNG

in der stationären Altenpflege



 **ARBEITSWELT
HESSEN**
innovativ · sozial · nachhaltig

WAS IST UNTER PSYCHISCHER BELASTUNG ZU VERSTEHEN?

Mit psychischer Belastung sind die vielfältigen Einflüsse und Anforderungen gemeint, die am Arbeitsplatz auf die Beschäftigten wirken.

Sie ergeben sich aus:

- Arbeitstätigkeit und Arbeitsintensität
- Arbeitsablauf und Arbeitszeit
- Verhalten der Kollegen/innen und Vorgesetzten
- Umgebungsbedingungen, Arbeitsmitteln

Folglich ist jede Arbeit mit psychischen Belastungsfaktoren verbunden, auch die verschiedenen Tätigkeiten in der stationären Altenpflege. Wie sich die Faktoren auswirken, ob sie anspornen und herausfordern oder zu Stress, Ärger und gesundheitlichen Problemen führen, hängt maßgeblich davon ab, wie die Arbeitsbedingungen gestaltet sind und welche Bewältigungsmöglichkeiten die Beschäftigten haben.

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Der Arbeitgeber hat die Aufgabe, Gefährdungen und beeinträchtigende Arbeitsbedingungen zu erkennen und zu reduzieren (§§ 3 – 6 ArbSchG). Dies erfolgt über eine regelmäßige Gefährdungsbeurteilung einschließlich der psychischen Belastung. Für die Ermittlung psychischer Belastung stehen verschiedene Methoden zur Verfügung (z.B. Mitarbeiterbefragung, moderierter Workshop). Ermittlung, Beurteilung und Maßnahmenableitung erfolgen am besten im Dialog mit den Beschäftigten. So können sehr praxisnah beeinträchtigende Arbeitssituationen erkannt und Maßnahmen zur Verbesserung abgeleitet werden. Darüber hinaus erfordern wirksame Veränderungen erfahrungsgemäß die Akzeptanz und das Zutun der Beschäftigten. Typische Risikofaktoren für psychische Belastung sowie Möglichkeiten, die Gefährdung zu verringern, sind in der Tabelle rechts dargestellt.

| Risikofaktoren für psychische Belastung | Beispielhafte Maßnahmen zur Verringerung der Gefährdung |
|---|---|
| Arbeitsverdichtung und unklare Aufgabenverteilung | Aufgabenanalyse und Neuordnung von Aufgaben, klare Absprachen, Übernahme pflegebegleitender Aufgaben durch Beschäftigte anderer Bereiche (Zimmerreinigung, Betten richten, Essensausgabe, Stammblanderstellung, Schmutzwäsche einsammeln, Beratung zu Leistungen des Hauses) |
| Zeitdruck und Arbeitsstau im Tagesverlauf | Erfassung und Auswertung von Ruhe-/Aktivitätsphasen und Leistungs-nachfragen, zeitlich flexible Tagesgestaltung z.B. Körperpflege oder das Zu-Bett-Gehen je nach Bewohnerwunsch, Bedarfsweise Einstellung zusätzlicher Hilfskräfte, FSJler, Praktikanten, ehrenamtlicher Helfer für Besorgungen |
| häufige Unterbrechungen | Ursachen von Unterbrechungen identifizieren und verbessern, Umstellung des Telefons für die Pausenzeit, Einführung von Visitenzeiten der Ärzte, für Wohnbereichsleitung 2x im Monat Bürotag mit Kernarbeitszeiten |
| ungünstige Arbeitszeiten, knappe Wochenendbesetzung | Einbindung bei der Dienstplangestaltung z. B. Tauschbörse; kurze Spätschichten zur Unterstützung der Nachtwache, flexible Zu-Bett-Geh-Zeiten, routinierte Hilfskraft für Früh- und Spätschicht, Einstellung und Einteilung als „Springer“, Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften und Einsatz von Hilfskräften |
| begrenzte und gestörte Kommunikation mit Kollegen | Wohn- und funktionsübergreifende Besprechungen, Dienstbesprechungen alle 4–6 Wochen, gemeinsames Frühstück, Teilzeitkräfte in der Kommunikationskette berücksichtigen, Kommunikation und Konfliktbewältigung schulen |

| Risikofaktoren für psychische Belastung | Beispielhafte Maßnahmen zur Verringerung der Gefährdung |
|---|---|
| Soziale und emotionale Anforderungen | Supervision, Gesprächsrunden, bewohnerbezogene Fallbesprechung, Zusammenarbeit mit Hospizdienst, Abschiedsrituale, Besprechungen und Erfahrungsaustausch zum Umgang mit Demenz, Tod, Sexualität etc., Ausbau sozialer, methodischer und fachliche Kompetenzen |
| Schwierige Angehörige | ungünstige Besuchszeiten identifizieren und bekanntgeben, über Unterstützungsmöglichkeiten und verschiedene Krankheitsbilder aufklären, Angehörigenabende, Erzählnachmittage und gemeinsames Essen bieten, Kommunikation mit Angehörigen schulen |
| fehlende soziale und fachliche Unterstützung von Kollegen | Rückmeldung und Anerkennung geben, regelmäßige Teambesprechungen, Teambildung, Schulungen zu Kommunikation, Konfliktbearbeitung |
| unzureichende Einarbeitung und Integration von Azubis | Paten-/Mentorenmodelle, Ziel-, Zwischen- und Abschlussgespräche, Einarbeitungsplan mit praktischen Phasen (u.a. was ist wichtig, welche kritischen Situationen gibt es?), schrittweise Integration in den Wohnbereichsablauf |
| Beteiligung der Pflegekräfte | Schulung zum qualitätsgerechten und sicheren Umgang, Fehlermanagement im Team einrichten und kommunizieren, adäquate Zeitplanung |
| Übergriffe und aggressives Verhalten (z.B. Kratzen, Beißen, Schlagen) | Impulse für Aggression der zu pflegenden Personen erkennen, die Umgebung, Abläufe und Interaktionen daran anpassen; Grenzen vereinbaren und ziehen; aggressives Verhalten mit Kollegen aufarbeiten; Rückhalt von Vorgesetzten; Teilnahme an Deeskalationsschulungen |