Zeitschrift: Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau

Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich

Band: - (2012)

Heft: 3: Gesund bleiben im Betrieb

Artikel: Gesundheit als Jahresziel

Autor: Dillier, Claudia / Spring, Kathrin / Liem, Erika

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-821934

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Gesundheit als Jahresziel

Beide Frauen arbeiten in der Spitex und beide Frauen haben sich intensiv mit betrieblicher Gesundheitsförderung auseinandergesetzt. «Wie bleiben Spitex-Mitarbeitende gesund?» – das ist der Titel der Arbeit, die Claudia Dillier zum Abschluss ihrer MAS-Weiterbildung an der Hochschule Luzern verfasste. «Schritt für Schritt zu einem fitten Betrieb» – heisst das Projekt, das Erika Liem Gander zusammen mit einer Studienkollegin in der Spitex Nidwalden im Rahmen ihrer NDS-Weiterbildung durchführte.

Gemäss Aussagen von Versicherungen fallen Spitex-Mitarbeitende verhältnismässig häufig aus. Stellen Sie das auch fest?

Claudia Dillier: Ich teile diese Einschätzung. Das war ein Hauptgrund, warum ich das Thema für meine Abschlussarbeit wählte. Ich leitete damals den Bereich Hauswirtschaft und Betreuung bei der Spitex Kriens und stellte fest, dass die Fehlzeiten in der Spitex relativ hoch waren, im Bereich Hauswirtschaft und Betreuung sogar noch höher als in der Pflege.

Erika Liem: Dass der Hauswirtschaftsbereich stärker betroffen war als die Pflege, spiegelt das aktuelle Wissen im Bereich der Gesundheitsförderung: Je breiter die Ausbildung, je mehr Gestaltungsmöglichkeiten, Verantwortung und Mitsprache die Menschen am Arbeitsplatz haben, desto weniger anfällig sind sie für gesundheitsbedingte Ausfälle. Zwar haben auch die Mitarbeitenden der Hauswirtschaft von den Aufgaben her viel Verantwortung, aber sie haben im Durchschnitt wenig Gestaltungsmöglichkeiten und Mitsprache.

Gibt es weitere Gründe für erhöhte Ausfälle, welche die gesamte Spitex betreffen?

Dillier: Ich habe in meiner Arbeit die These aufgestellt, dass die Arbeit in der Spitex doppelt belastet, das heisst sowohl die körperliche Gesundheit wie auch die emotionale resp. psychische Gesundheit. Letzteres vor allem, weil die Mitarbeitenden meist allein unterwegs sind.

Entscheidend für das Wohlbefinden bei der Arbeit sind neben der Verantwortung und der Mitsprache auch Faktoren wie Aufgabenvielfalt, Qualifizierungsmöglichkeiten, Unterstützung im Team, soziale Kontakte und gute Kommunikation.

In der Befragung, die Sie, Frau Liem, in der Spitex Nidwalden anhand des Instrumentes KMU-vital (siehe Seite 24) durchführten, zeigten sich zahlreiche belastende Faktoren. An der Spitze steht der hohe Zeitdruck bei der Arbeit. Welche anderen Bereiche erreichten Spitzenplätze?

Liem: Ja, die Befragung zeigte, dass der Zeitdruck lediglich bei 12% der Mitarbeitenden kein Problem ist. Daneben ist die körperliche Beanspruchung hoch. Relativ hohe Werte gab es auch bei Fragen zu Schlafstörungen und zu Energielosigkeit. Und schliesslich war auch mangelnde Wertschätzung ein Thema.

Wenn wir jetzt generell davon ausgehen, dass die Arbeit in der Spitex für viele Mitarbeitende sehr belastend ist, müsste doch betriebliche Gesundheitsförderung in den Organisationen selbstverständlich sein. Meine – zwar beschränkten – Recherchen haben gezeigt, dass dies kaum der Fall ist. Am ehesten verbreitet ist, wenn überhaupt, ein Abwesenheitsmanagement. Aber ich habe zum Beispiel keine Spitex-Organisation gefunden, die ein Label für systematische und umfassende Gesundheitsförderung erreicht hat.

Dillier: Als ich 2006/2007 meine Arbeit verfasste, kam ich zum gleichen Schluss. Damals war die betriebliche Gesundheitsförderung noch nicht einmal im Qualitätsmanual des Spitex Verbandes Schweiz enthalten. Inzwischen ist sie Teil der Norm 19: Sicherheit und Gesundheit des Personals.

Zu den Personen

Claudia Dillier leitet seit Januar 2011 die Spitex Nidwalden. Zuvor war sie bei der Spitex Kriens für den Bereich Hauswirtschaft und Betreuung verantwortlich. Sie kommt aus der Sozialarbeit und hat an der Hochschule Luzern die Weiterbildung MAS Management im Gesundheits- und Sozialbereich abgeschlossen.

Erika Liem Gander, Pflegefachfrau HF, arbeitet seit 2008 bei der Spitex Nidwalden. Sie leitet die Mütter- und Väterberatung. Zurzeit absolviert sie die Weiterbildung NDS Pflege Gesundheitsförderung und Prävention am BZ Pflege in Bern.

Bild: Georg Anderhub

Betriebe, die sich intensiv um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden kümmern, können auf dem Arbeitsmarkt punkten, sind Claudia Dillier (links) und Erika Liem von der Spitex Nidwalden überzeugt.

Vielleicht hat das Ganze damit zu tun, dass die Spitex zum Gesundheitswesen gehört und wir davon ausgehen, bei allen sei genügend Wissen zur Gesundheit – auch zur eigenen – vorhanden.

Liem: Betriebliche Gesundheitsförderung muss in der Führung verankert sein, und das Thema war gerade in Führungsausbildungen lange Zeit nicht sehr präsent. Das ändert sich jetzt. Die Erkenntnis um den hohen Stellenwert von gesunden, zufriedenen Mitarbeitenden und wie ihre Gesundheit konkret gefördert werden kann, fliesst nun vermehrt in die Ausbildung von Führungskräften ein.

Grundsätzlich unterscheidet man heute zwischen verhaltensorientierten Aspekten, die das Individuum betreffen, und verhältnisorientierten Aspekten, bei denen es um die Organisation geht. Wichtig auch: Die Gesundheitsförderung lebt vom ressourcenorientierten Ansatz – und nicht von einem defizitorientieren. Das zeigt sich unter anderem daran, dass man nicht mehr von Absenzenmanagement spricht, sondern von Präsenzmanagement.

Ebenfalls zu beachten ist: Betriebliche Gesundheitsförderung setzt längerfristige Planung voraus. Sie braucht Zeit und Geld. Beides zahlt sich dann langfristig für die Mitarbeitenden und für den Betrieb aus.

Dillier: Das sind auch aus meiner Sicht zwei zentrale Punkte: Dass man Gesundheitsförderung nicht als bloss als Massnahme für Mitarbeitende betrachtet, die bereits körperliche oder psychische Probleme haben, sondern als Prävention. Und dass man sich nicht auf kurzfristige verhaltensorientierte Massnahmen beschränkt. Zum Beispiel kam in unserem Betrieb die Idee auf, etwas für die Bewegung in der Mittagspause zu tun. Wir haben sofort eine Gymnastikmatte angeschafft und ein Übungsbüchlein dazu gelegt. Doch das Angebot lebt nicht wirklich. Es ist zu wenig in den Betrieb integriert.

Wie geht man denn konkret am besten vor?

Dillier: Es braucht jemanden im Betrieb, der sich mit betrieblicher Gesundheitsförderung vertieft auseinandergesetzt hat. Hilfreich sind ausserdem Kenntnisse im Projektmanagement.

In einem nächsten Schritt empfiehlt sich die Bildung eines Gesundheitszirkels, in dem Mitarbeitende aller Bereiche vertreten sind. Solche Zirkel arbeiten u.a. die Schwerpunkte aus, die man bei der Gesundheitsförderung angehen will, und die dann in die Jahresziele des Betriebes aufgenommen werden. Ohne eine solche Gruppe, die – unterstützt von der Leitung – das Thema langfristig betreut und am Leben erhält, funktioniert es kaum.

Mit Blick auf die Langfristigkeit empfiehlt es sich, als Fernziel ein Label anzustreben, zum Beispiel das Label des Netzwerkes Health Promoting Hospitals und Services HPH (www.healthhospitals.ch) oder das Label Friendly Work Space der Gesundheitsförderung Schweiz (siehe Seite 24).

Es gibt inzwischen ja zahlreiche Organisationen auf dem Beratungsmarkt, die Betriebe bei der Gesundheitsförderung unterstützen.

>>

Liem: Ja, für unser Projekt haben wir, wie erwähnt, das Programm von KMU-vital angewendet. Das ist ein praxiserprobtes Instrument der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz. Alle Mitarbeitenden des Betriebes konnten dort online einen Fragebogen ausfüllen. Das hat den Vorteil, dass man die Ergebnisse mit jenen anderer Betriebe vergleichen kann. Und natürlich können dann auch die Massnahmen auf den Ergebnissen aufgebaut werden.

Sie haben zu Handen der Geschäftsleitung einen Empfehlungskatalog für Massnahmen ausgearbeitet. Welches sind aus Ihrer Sicht für die Spitex die zwei, drei wichtigsten Massnahmen?

Liem: Die erste und zentrale Massnahme ist die Schaffung des erwähnten Gesundheitszirkels. Diese Massnahme ist nun dank des Projektes, das ich zusammen mit Theres Reist von der Spitex Thun durchführen konnte, bereits in den Jahreszielen 2012 verankert. Der Empfehlungskatalog bietet eine Arbeitsgrundlage für diesen Zirkel. Weiter hat das Projekt aufgezeigt, dass Stressmanagement eine dringliche Aufgabe ist.

Gibt es aus Sicht der Geschäftsleitung weitere wichtige Punkte, wie in der Spitex Nidwalden die Gesundheit der Mitarbeitenden in Zukunft gefördert wird?

Dillier: Bei der Gründung des Gesundheitszirkels werden wir darauf achten, dass alle Bereiche beteiligt sind. Und wir werden die Massnahmen, die der Zirkel ausarbeitet, jeweils so rasch wie möglich in die Jahresziele aufnehmen. Wir wollen auch das Präsenzmanagement noch in diesem Jahr aufbauen. Als Fernziel möchte ich eines der Labels für gesundheitsfördernde Betriebe erreichen.

Ich bin überzeugt, dass sich Gesundheitsförderung für die Spitex ganz speziell lohnt. Denn es geht ja unter anderem darum, auch ältere erfahrene Mitarbeiterinnen im Betrieb zu halten. Und dieses Ziel erreichen wir nur mit guten Arbeitsbedingungen und einem guten Klima.

Liem: Meiner Erfahrung nach spürt man in jedem Betrieb bereits nach sehr kurzer Zeit, ob auf ein gutes und die Gesundheit förderndes Klima Wert gelegt wird oder nicht. Oft zeigt es sich bereits bei der Begrüssungskultur. Und ich bin auch überzeugt, dass Betriebe, die auf Gesundheitsförderung und damit auch auf ein wertschätzendes Klima setzen, in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt punkten werden.

Interview: Kathrin Spring

Instrumente und Label

Die nationale Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz setzt sich für die Verbreitung der betrieblichen Gesundheitsförderung in Unternehmen ein. Sie stellt Betrieben Instrumente zur Gesundheitsförderung zur Verfügung und sie vergibt das Label «Friendly Work Space» für Betriebe, die entsprechende Standards und Kriterien einhalten.

Zwei Schwerpunkte der Stiftung sind die Themen «Psychische Gesundheit und Stress» sowie «Generationenmanagement im Unternehmen».

↗ www.gesundheitsfoerderung.ch

KMU-vital

KMU-vital ist ein Programm, das von der Gesundheitsförderung Schweiz entwickelt wurde, um kleine und mittlere Betriebe bei der Gesundheitsförderung zu unterstützen. Es handelt sich bei diesem Programm um einen praxiserprobten, kostenlosen Werkzeugkasten. Teilnehmende Betriebe haben Zugang zur Datenbank und erhalten so Vergleichsmöglichkeiten. Die Informationen, Module und Anleitungen von KMU-vital eignen sich auch für Dienstleistungsbetriebe wie die Spitex. Alle Informationen finden sich unter:

↗ www.kmu-vital.ch

Psyche, Gewicht, Sucht

Die Schwerpunkte der Schweizerischen Gesundheitsstiftung Radix sind psychische Gesundheit, gesundes Körpergewicht und Sucht. Radix bietet fachlichen Support bei Massnahmen von Bund, Kantonen, Städten, Gemeinden und Schulen, aber auch privaten Organisationen und Betrieben.

↗ www.radix.ch

Arbeitsplatz 2020

Am 22. August 2012 findet an der Universität Zürich die Nationale Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung 2012 statt. Sie wird von der Gesundheitsförderung Schweiz organisiert, in Kooperation mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft Seco und der Suva. Das Thema dieses Jahr sind neue Arbeitsmodelle und die Tatsache, dass jeder Ort jederzeit Arbeitsplatz sein kann – mit entsprechendem Einfluss auf die psychische und physische Gesundheit der Menschen.

↗ www.gesundheitsfoerderung.ch

Werkzeuge und Selbsttest

Die Suva unterstützt Firmen und Organisationen mit verschiedenen Angeboten in der Gesundheitsförderung. Sie bietet u.a. Beratung an, aber auch einen «Werkzeugkasten» für das Absenzenmanagement, um Betriebe bei der Reduktion von Ausfalltagen zu unterstützen. Auf der Suva-Website findet sich ausserdem ein Selbsttest, mit dem Unternehmen herausfinden können, wo sie bei der betrieblichen Gesundheitsförderung Schwachstellen haben.

↗ www.suva.ch