



ARBEITSSCHUTZ UND HYGIENE IM GESUNDHEITSWESEN

RECHTSSICHERHEIT SCHAFFEN • FACHWISSEN ERHALTEN • ARBEITSALLTAG ERLEICHTERN

GESUNDE BESCHÄFTIGTE



FÖRDERN SIE SOZIALE BEZIEHUNGEN IM BETRIEB

Erfahren Sie, wie Sie das Miteinander in Ihrer Einrichtung oder Praxis verbessern können.

S. 5

LEBEN UND ARBEITEN IM GLEICH- GEWICHT?

Wie das erreichbar ist und mehr zum Thema Work-Life-Balance erfahren Sie in diesem Beitrag.

S. 6

VERBESSERN SIE IHRE ARBEITS- ORGANISATION

Mit diesen Tipps zur gesunden Arbeitsbelastung verhindern Sie eine Überlastung Ihrer Mitarbeiter.

S. 8



SAFETY XPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit

DAS EXPERTENTEAM



Jörg Stojke

Ihr Experte für Arbeitssicherheit im Gesundheitswesen: Jörg Stojke ist seit über 20 Jahren als Präventionsexperte und nebenberuflicher Fachautor tätig. Mit seinem Hintergrund als Fachkraft für Arbeitssicherheit bereitet er das Thema Arbeitssicherheit im Gesundheitswesen besonders praxisnah auf.

Gesunde Beschäftigte

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Beschäftigten in Ihrer Einrichtung oder Praxis sind Ihr wichtigstes Gut. Ohne motiviertes und gesundes Personal kommt es schnell zu Qualitätsverlusten, die Ihrem Unternehmen nachhaltig schaden können. Neben der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben rund um das Beschäftigungsverhältnis spielen weitere Aspekte des Personaleinsatzes eine entscheidende Rolle. Gerade im Gesundheitswesen stellen der Fachkräftemangel sowie der demografische Übergang viele Einrichtung und Praxen vor neue Herausforderungen.

Ob bei der Gewinnung neuer Fachkräfte oder beim Übergang in den Ruhestand: Sie können einen entscheidenden Beitrag leisten, wenn es darum geht, zukunftsorientiert und gesundheitsbewusst zu handeln. Nutzen Sie neue Beschäftigungsformen und Arbeitszeitmodelle als Chance, um Ihre Einrichtung oder Praxis als Arbeitgeber attraktiv zu machen. In dieser Ausgabe geben wir Ihnen hilfreiche Informationen rund um das Thema „gesunde Beschäftigung“.

Mit besten Grüßen

Jörg Stojke

ALLES INKLUSIVE



Downloadbereich

Nutzen Sie über 650 Checklisten, Muster und Vorlagen unter: www.safetyxperts.de/login



Videos

Unterstützen Sie Ihre Sicherheitsmaßnahmen mit erklärenden Videos.



Redaktionsservice

Wir beantworten Ihre inhaltlichen Fragen zum Thema Arbeitsschutz unter: gesundheitswesen@safetyxperts.de



Rabatte für Seminare und Veranstaltungen

Als „SafetyXperts“-Kunde erhalten Sie 10 % Rabatt auf unsere Veranstaltungen.



Arbeitszeiten – wer darf wann und wie lange arbeiten?

Für die täglichen Arbeitszeiten, Ruhepausen sowie Sonn- bzw. Feiertagsarbeit gibt es klare Regeln, die im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) festgelegt sind. Das Arbeitszeitgesetz gilt für alle Arbeitnehmer in Deutschland.

Damit Sie beim Einsatz der Beschäftigten in Ihrer Einrichtung oder Praxis auf der sicheren Seite sind, haben wir für Sie die wichtigsten Regelungen zusammengestellt.

HINWEIS

Von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind leitende Angestellte wie Chefärzte oder Einrichtungsleitungen ausgeschlossen.

Tägliche Arbeitszeit hat Grenzen

Generell darf die tägliche Arbeitszeit von Beschäftigten acht Stunden nicht überschreiten. Bei hohem Arbeitsaufkommen kann sie bis zu zehn Stunden erhöht werden. Müssen Beschäftigte zwischen verschiedenen Standorten Fahrzeiten zurücklegen, gelten diese Zeiten ebenfalls als Arbeitszeit. Auch Zeiten mit geringer Inanspruchnahme am Arbeitsplatz wie etwa Bereitschaftsdienst gelten in vollem Umfang als Arbeitszeit.

PRAXISTIPP

Achten Sie in Ihrer Einrichtung oder Praxis darauf, dass bei Beschäftigten, die einer genehmigten Nebentätigkeit nachgehen, diese zusätzliche Arbeitszeit mitgezählt wird.

Pausen sind wichtig!

Um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, sind folgende regelmäßige Pausen und Ruhezeiten vorgeschrieben:

1. Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden muss die Arbeit durch eine Ruhepause von 30 Minuten unterbrochen werden. Diese Ruhepause kann auch aufgeteilt in zwei 15-minütige Pausen genommen werden.
2. Bei mehr als neun Stunden Arbeitszeit ist eine zusätzliche 15-minütige Pause erforderlich. Kürzere Pausen sind unzulässig und wenig erholsam. Achten Sie auf ungestörte Pausen für mehr Erholung.

Ruhezeit gleich Erholungszeit

Beschäftigten muss nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden. In Betrieben des Gesundheitswesens kann diese Ruhezeit um eine Stunde verkürzt werden, wenn sie durch die Ver-

längerung einer anderen Ruhepause ausgeglichen wird. Berücksichtigen Sie dies bei den Einsatzplänen – ausgeruhte Mitarbeiter arbeiten konzentrierter und effizienter.

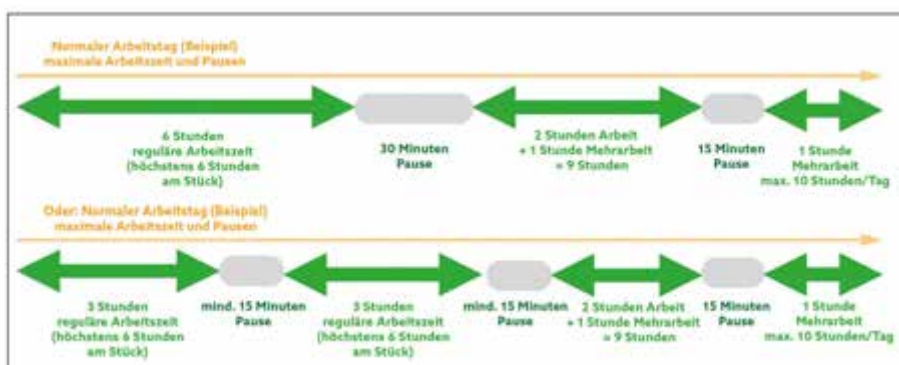
Gesund trotz Nacht- und Schichtarbeit

In vielen Einrichtungen und Praxen gehören Notdienste zum Arbeitsalltag, sodass auch Nachtarbeit erforderlich ist. Zur Nachtarbeit zählt dabei jede Arbeit, die zwischen 23 und 6 Uhr für mehr als zwei Stunden geleistet wird. Bedenken Sie dabei, dass Nacht- und Schichtarbeit die Beschäftigten gesundheitlich beeinträchtigen oder sogar krank machen kann. Deshalb sollten sich Ihre Mitarbeiter in Nachtarbeit vor Beginn ihrer Tätigkeit arbeitsmedizinisch untersuchen lassen und diese Untersuchung regelmäßig alle drei Jahre (ab dem 50. Lebensjahr jährlich) wiederholen. Unter bestimmten Bedingungen ist eine Befreiung von der Nachtarbeit möglich, wie z. B. bei gesundheitlichen Einschränkungen, Betreuungsverpflichtungen für Kinder oder der Pflege von Angehörigen. Die zahlreichen Folgen von Nacht- und Schichtdiensten wurden in verschiedenen Studien untersucht und stellen eine Belastung für die Mitarbeiter dar. Deshalb sollten Sie das Thema im Blick haben und bei Beschwerden von einzelnen Beschäftigten entsprechende Maßnahmen ergreifen.

An Sonn- und Feiertagen arbeiten?

Allgemein gilt die Regel, dass Beschäftigte an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden dürfen. Eine Ausnahme bildet das Gesundheitswesen, denn in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen darf zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden. Insgesamt müssen jedoch mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben. Für den Einsatz an Sonntagen müssen die Beschäftigten einen Ersatzruhetag erhalten, der innerhalb von zwei Wochen zu gewähren ist. Bei tarifgebundenen Einrichtungen können abweichende Regelungen bestehen, die Sie für Ihre Einrichtung oder Praxis prüfen sollten.

Mein Fazit: Alle Informationen zum Thema Arbeitszeiten sollten Sie in Ihrem Unternehmen kommunizieren. Gerade die Beteiligten an der Planung des Personaleinsatzes müssen von den gesetzlichen Regelungen Kenntnis haben. So schaffen Sie Rechtssicherheit und achten auf die Gesundheit Ihrer Beschäftigten.



PRAXISTIPP

In außergewöhnlichen Fällen und Notfällen darf von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden, insbesondere bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen wie z. B. Notoperationen. (JS)



Für Jugendliche unter 18 Jahren gelten ganz besondere Arbeitszeitschriften.

Achtung: Sonderregelungen für jugendliche Beschäftigte!

In vielen Einrichtungen oder Praxen des Gesundheitswesens werden Jugendliche beschäftigt, insbesondere Auszubildende. Hier gelten besondere Regelungen bei der Arbeitszeit, die Sie zwingend beachten müssen.

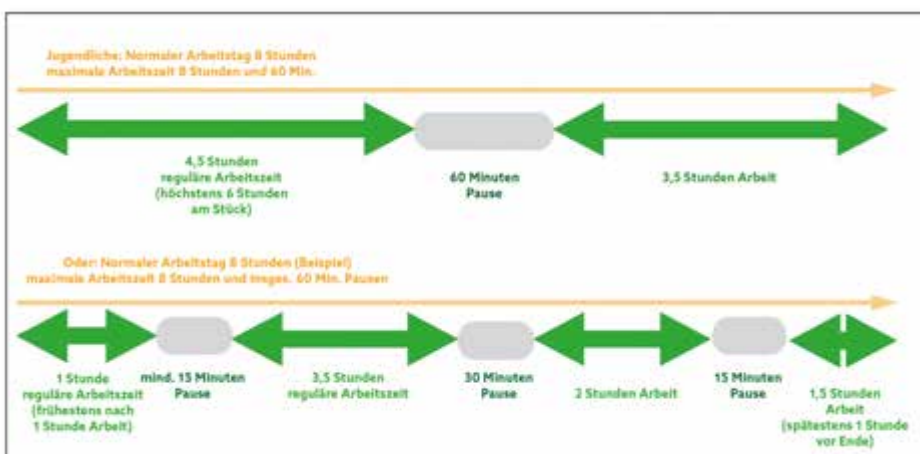
Denn für die Beschäftigung von Jugendlichen gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Es beinhaltet alle Anforderungen zur Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind.

Arbeitszeit von Jugendlichen

Jugendliche dürfen täglich nicht mehr als acht Stunden und wöchentlich nicht mehr als 40 Stunden arbeiten.

Achten Sie darauf, dass Jugendliche abweichende Zeiten für die Ruhepausen haben:

1. Die im Voraus festgelegten Ruhepausen müssen bei einer Arbeitszeit von viereinhalb bis sechs Stunden 30 Minuten und bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit 60 Minuten betragen.
2. Länger als viereinhalb Stunden dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.
3. Außerdem dürfen Jugendliche nicht an Samstagen und Sonntagen arbeiten. Eine Ausnahmeregelung besteht für Krankenhäuser, Alten- und Pflegeheime sowie ärztliche Notdienste, wobei zwei Samstage im Monat und jeder zweite Sonntag beschäftigungsfrei bleiben müssen. Da Jugendliche nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen, müssen Sie sie für den geleisteten Wochenendtag an einem anderen Wochentag freistellen.



Achtung, Beschäftigungsverbote!

Ein besonderer Teil des Jugendarbeitsschutzgesetzes behandelt Beschäftigungsverbote. So dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden, wenn beispielsweise

- die Tätigkeiten die physische und psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
- mit besonderen Unfallgefahren zu rechnen ist und
- schädliche Einwirkungen durch Gefahrstoffe oder biologische Arbeitsstoffe sowie Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgehen können.

Gehören diese Gefährdungen zu Tätigkeiten der Ausbildung, muss eine fachkundige Person stets die Aufsicht führen.

Weitere Anforderungen

Für Jugendliche gelten besondere Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutz gegen Gefahren sowie zur seelischen und geistigen Entwicklung.

- ✓ Der Einsatz von Jugendlichen muss in der Gefährdungsbeurteilung explizit berücksichtigt werden.
- ✓ Jugendliche müssen über mögliche Gefahren vor Aufnahme der Tätigkeit und wiederholt mindestens halbjährig unterwiesen werden.

✓ Jugendliche müssen eine Erstuntersuchung bescheinigen können. Ein Jahr nach Aufnahme der Beschäftigung ist eine erste Nachuntersuchung vorzulegen. Diese Untersuchungen können durch den Hausarzt des Jugendlichen erfolgen.

Mein Fazit: Da die zuständigen Aufsichtsbehörden gerade die Beschäftigung von Jugendlichen besonders überwachen, sollten Sie in Ihrer Einrichtung oder Praxis alle Anforderungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes unbedingt umsetzen. (JS)

Nutzen Sie diese 3 Faktoren zur Stärkung von sozialen Beziehungen

Für viele Beschäftigte im Gesundheitswesen sind Kollegialität und ein vertrauensvolles Verhältnis zu Vorgesetzten wichtige Aspekte für gute Arbeitsbedingungen. Sorgen auch Sie dafür, dass sich die Beschäftigten in Ihrer Einrichtung oder Praxis wohlfühlen und gesund arbeiten können.

Ein Kollege wird angeschrien, weil ihm ein Fehler unterlaufen ist. Die Führungskraft schweigt und geht zur Tagesordnung über, während andere Beschäftigte sich kopfschüttelnd abwenden. Solche Situationen sollten unbedingt vermieden werden und Sie sollten entsprechende Maßnahmen ergreifen, um das soziale Miteinander zu fördern. Nutzen Sie dazu die folgenden 3 Faktoren zur Verbesserung:

1. Faktor: Führung

Genau wie gute Trainer einer Sportmannschaft müssen die Führungskräfte das Team zusammenhalten, aber auch den Erfolg nicht aus den Augen verlieren. Damit dies gelingt, sollten Ihre Führungskräfte folgende Regeln beachten und im betrieblichen Alltag gezielt anwenden:

- Klare Vorstellungen – jede Führungskraft sollte eine Art Vision haben, wie der Erfolg Ihrer Einrichtung oder Praxis erreicht werden kann. Die Beschäftigten werden dadurch motiviert und können ein gemeinsames Ziel erkennen.
- Vermittlung von Werten – entscheidend für eine erfolgreiche Führung ist auch die Vorbildfunktion, die das Handeln einer Führungskraft vertrauenswürdig macht. Den Beschäftigten gibt dies Sicherheit und Motivation.
- Lob und Anerkennung – Führungskräfte tragen die Verantwortung, nicht nur Fehler zu kritisieren, sondern auch die Leistungen der Beschäftigten anzuerkennen und wertzuschätzen.

Um das soziale Miteinander zu fördern, ist es wichtig, dass Ihre Führungskräfte die Beschäftigten an Entscheidungen beteiligen und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Bewältigung von Aufgaben schaffen. Diese Art der Beteiligung trägt zum gemeinsamen Handeln bei und stärkt das Teambewusstsein.

2. Faktor: Kommunikation

Ein weiterer wichtiger Faktor für soziale Beziehungen ist eine gute Kommunikation. Achten Sie in Ihrer Einrichtung oder Praxis daher darauf, dass folgende Regeln der Kommunikation immer eingehalten werden:

- Gut zuhören – nur wenn alle Beschäftigten sich gegenseitig zuhören, wird auch die Meinung anderer zugelassen und jeder kommt zu Wort.
- Aufmerksam sein – es gehört nicht nur zum guten Ton, den Blickkontakt zu suchen, sondern es ist ein Ausdruck der Wertschätzung für den Redner.
- Sachlich bleiben – Emotionen gehören zum betrieblichen Alltag, aber in der Kommunikation sollten alle sachlich bleiben.

Sorgen Sie in Ihrer Einrichtung oder Praxis auch dafür, dass Ihren Beschäftigten genügend Zeit für die Kommunikation und den Aus-

tausch zur Verfügung steht. Kürzere Gesprächsrunden wie ein wöchentlicher Jour fixe können dabei hilfreich sein.

3. Faktor: Konfliktkultur

Häufig genannte Gründe für schlechte Arbeitsbedingungen sind nicht gelöste Konflikte, die Beschäftigte als sehr belastend empfinden. Werden Konflikte in Ihrer Einrichtung oder Praxis dauerhaft nicht gelöst, kann dies weitreichende Folgen für das Miteinander haben bis hin zur Kündigung von Betroffenen. Aus diesem Grund sollte Ihre Einrichtung oder Praxis möglichen Konflikten vorbeugen und eine Konfliktkultur in Form eines Leitbildes verabschieden. Inhalt dieses Leitbildes sind verbindliche Verhaltensregeln für alle Beschäftigten wie z. B. der respektvolle Umgang miteinander und das offene Ansprechen von Problemen.

Sollte es trotz einer präventiven Konfliktkultur dennoch zu Konflikten kommen, kann die Verankerung von Maßnahmen zur Konfliktlösung im Leitbild ebenfalls hilfreich sein. Nutzen Sie dabei folgende Schritte zur Konfliktbewältigung:

1. Die Konfliktparteien nennen das Problem.
2. Gemeinsame Lösungen werden vorgeschlagen.
3. Die Lösungen werden bewertet.
4. Eine von beiden Parteien akzeptable Lösung wird vereinbart.

Damit eine mögliche Lösung von Konflikten neutral erarbeitet wird, empfiehlt sich bei der Konfliktbewältigung der Einsatz eines neutralen Moderators. Dies kann auch durch eine Führungskraft oder einen Beschäftigten mit entsprechenden Kenntnissen in der Konfliktmoderation erfolgen, bei größeren Konflikten ist der Einsatz eines externen Moderators ratsamer.



Konflikte sorgen oft für Belastungen bei den Beschäftigten.

Mein Fazit: Soziale Beziehungen sind der Kitt, der die Beschäftigten in Ihrer Einrichtung oder Praxis zusammenhält. Gut funktionierende Teams sind oft das Ergebnis von guter Führung und Kommunikation sowie einer funktionierenden Konfliktkultur. Schaffen Sie in Ihrer Einrichtung oder Praxis gesunde Arbeitsbedingungen durch ein gutes Miteinander und tragen Sie so zum Erfolg Ihrer Einrichtung oder Praxis bei. (JS)

Achten Sie auf die Work-Life-Balance – auch in Ihrer Einrichtung oder Praxis

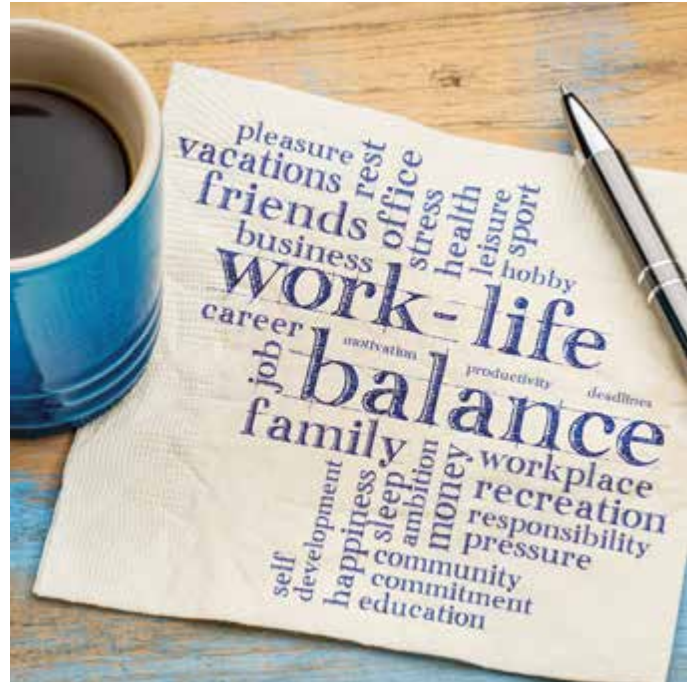
Leistungsstarke und gesunde Beschäftigte tragen zum Erfolg Ihrer Einrichtung oder Praxis bei. Schaffen Sie durch Unterstützungsangebote ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben und fördern Sie auf diese Weise die Motivation der Mitarbeiter.

Erfahren Sie nachfolgend mehr über die vielseitigen Maßnahmen zur Umsetzung und machen Sie die Work-Life-Balance auch zum Thema in Ihrer Einrichtung oder Praxis.

Darum geht es!

Laut aktuellen Umfragen großer Markt- und Meinungsforschungsinstitute wünschen sich immer mehr Beschäftigte eine selbstbestimmte, zeitliche Flexibilität in allen Lebensphasen, also eine ausgewogene Work-Life-Balance. Diese Balance stellt einen veränderten Stellenwert der Arbeit im Verhältnis zum Privatleben sowie der Ansprüche an die Arbeit selbst dar. Aspekte wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die persönliche Weiterentwicklung haben einen immer größeren Stellenwert für die Beschäftigten.

Durch veränderte gesellschaftliche Werte hat sich auch die Einstellung zur Arbeit gewandelt. Neue Rollenanforderungen in der Familie, ob bei der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen, haben auch das Verhältnis von Arbeit und Privatleben verändert. Gerade die neue Generation erwartet von ihren zukünftigen Arbeitgebern ein erfüllendes und ausgewogenes Arbeitsumfeld.



Work-Life-Balance: Beruf und Privatleben im Einklang.

Checkliste zu bestehenden Angeboten zur Work-Life-Balance



	Ja	Nein
Teilzeitarbeit, gerade als Angebot für Beschäftigte, die mit der Betreuung von Kindern oder Angehörigen betraut sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleitzeitregelungen, um eine hohe Selbstbestimmtheit der Beschäftigten zu fördern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeitkonten, zur besseren Steuerung bei unterschiedlichen Arbeitsaufkommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Längere Freistellungen für Beschäftigte mit dem Wunsch nach einer längeren Auszeit ohne Beendigung des Arbeitsverhältnisses.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tearbeit, sofern dies im Rahmen der Tätigkeit möglich ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamarbeit fördern zur sozialen Stärkung und zum fachlichen Austausch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufgabenwechsel, um Belastungen durch eintönige Arbeit zu vermeiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufgabenniveau erhöhen durch Bündelung anspruchsvoller Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheitstage und betriebliche Aktionen zur Sensibilisierung für verschiedene Gesundheitsthemen wie Ernährung oder Bewegung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebot von Vorsorgeuntersuchungen außerhalb der gesetzlichen Regelung wie z. B. Körperfettmessungen, Sehtests oder Blutdruckmessungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewegte Pausen zur Förderung des Bewegungsausgleichs wie Dehnübungen oder Entspannungstechniken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fitnessangebote durch das Aufstellen von Fitnessgeräten oder Sportangebote, die vor oder nach dem Dienst genutzt werden können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebliche Eingliederungsmaßnahmen nach längeren Krankheitsphasen mit arbeitsplatzbegleitender Beratung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebote von Coachings, um das eigene Verhalten kritisch zu reflektieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kinderbetreuung, betriebseigene Betreuungsplätze oder Eltern-Kind-Zimmer schaffen bzw. diese Angebote in Kooperation mit ortsansässigen Kindertageseinrichtungen anbieten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schaffung einer unterstützenden Unternehmenskultur, z. B. als familienfreundliche Einrichtung oder Praxis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hilfsangebote für pflegende Angehörige durch Vermittlung von Betreuungsleistungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung betrieblicher Weiterbildung, insbesondere zu Themen wie Stressreduktion oder zur Gesundheitsförderung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Herausforderung für die Sicherstellung der Balance liegt hierbei in folgenden Bereichen:

- Familie: Neue Akzeptanz verschiedener Lebenswelten
- Beruf: Mobilität, Flexibilität, Motivation, Leistungsbereitschaft
- Bildung: Lebenslanges Lernen, Qualifizierung
- Privatleben: Lebensqualität, Gesundheit, Freizeit
- Gesellschaft: Soziale Verantwortung, lokales Miteinander

Nicht zu unterschätzen sind auch kritische Stimmen, die eine Trennung der Arbeit vom Privatleben bezweifeln, da der Mensch sich durch Arbeit definiert und auch während der Arbeit sein Privatleben einbringt. Auch für die Beschäftigten in Ihrer Einrichtung oder Praxis hat die Arbeit sicherlich einen hohen Stellenwert und ist Teil des privaten Lebens. Umso mehr sollte die Balance zwischen Arbeit und Privatleben im Fokus stehen und durch entsprechende Maßnahmen gefördert werden.

Maßnahmen zur Work-Life-Balance

Nutzen Sie möglichst viele der folgenden Angebote und Maßnahmen in Ihrer Einrichtung oder Praxis, um dem veränderten Stellenwert der Arbeit gerecht zu werden.

Neben den betrieblichen Maßnahmen kann auch jeder Beschäftigte selbst etwas für das persönliche Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben tun. Hier einige hilfreiche Tipps, die Sie Ihren Mitarbeitern auf den Weg geben können:

- ✓ Berufliche und private Termine zusammen planen. Damit stellen Sie sicher, dass Ihnen keine wichtigen privaten Verpflichtungen entgehen.
- ✓ Seien Sie nicht ständig erreichbar. In Ihrer Freizeit brauchen Sie Abstand vom beruflichen Geschehen.
- ✓ Sorgen Sie für einen angemessenen Ausgleich zur beruflichen Tätigkeit, z. B. durch Sport und Hobbys.
- ✓ Optimieren Sie Ihr Zeitmanagement.
- ✓ Passen Sie Ihren Leistungsanspruch Ihren individuellen Ressourcen an.

Nutzen für Ihre Einrichtung oder Praxis

Nicht alle Maßnahmen lassen sich kostenneutral oder zeitnah umsetzen. Der Nutzen sollte jedoch langfristig und auf die gesamte Einrichtung oder Praxis bezogen gesehen werden. Zum Beispiel stehen viele Einrichtungen oder Praxen im Wettbewerb um die Gewinnung von geeigneten Fachkräften. Gerade im Gesundheitswesen herrscht oft Mangel an medizinischem bzw. pflegerischem Personal. Darüber hinaus können Maßnahmen zur Work-Life-Balance die Attraktivität und den Erfolg Ihrer Einrichtung oder Praxis erhöhen, u. a. durch:

- ✓ Steigerung der Resilienz durch motivierte Beschäftigte



Bewegte Pausen mit Dehnübungen und Entspannungstechniken zur Förderung des körperlichen Ausgleichs.

- ✓ Verbesserung der emotionalen Stärke im Umgang mit Kunden
- ✓ Geringere Kosten durch Fehlzeiten
- ✓ Höhere Identifizierung der Beschäftigten mit der Einrichtung oder Praxis
- ✓ Weniger Fluktuation und stärkere Fachkräftebindung
- ✓ Positive Außendarstellung bei potenziellen Kunden

Um den Nutzen Ihrer Maßnahmen zu sichern, müssen Sie sich auch möglicher Hemmnisse bezüglich der Umsetzung bewusst sein. Ein zu hohes Arbeitsaufkommen und ständiger Zeitdruck können alle Bemühungen zur Umsetzung einer ausgewogenen Work-Life-Balance verhindern. Auch eine mangelnde Unterstützung durch die verantwortlichen Führungskräfte oder die Einrichtungs- oder Praxisleitung kann ein Hindernis sein. Hier ist zum einen Überzeugungsarbeit notwendig, um das Thema Work-Life-Balance in Ihrer Einrichtung oder Praxis zu thematisieren. Zum anderen müssen die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sein, also genügend Zeit für die jeweiligen Maßnahmen zur Verfügung stehen.

Mein Fazit: Sie als Verantwortliche können das Thema „Work-Life-Balance“ zu Ihrem Schwerpunkt machen. Als Bestandteil des Qualitätsmanagements und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes können Sie mit der Umsetzung der Maßnahmen dazu beitragen, die Motivation der Beschäftigten zu fördern. (JS)

Gut organisiert – wie Sie Überlastungen vermeiden

Knappe personelle Ressourcen können zur Belastung aller Beschäftigten in Ihrer Einrichtung oder Praxis beitragen. Umso mehr sollten Sie auf eine gute Organisation der Arbeitsverteilung achten und einseitige Belastungen der Beschäftigten vermeiden.

Kollegin S. ist der Allrounder in der Einrichtung. Sie hat am Empfang alles im Griff, hilft noch im Behandlungszimmer aus, kümmert sich nebenbei um die Lagerhaltung und ist als Sicherheitsbeauftragte auch noch Ansprechpartnerin für alle Beschäftigten. Freizeit kennt Kollegin S. nicht, sie ist immer als Erste in der Einrichtung und macht für gewöhnlich auch abends das Licht aus. Lange geht das gut, bis sich die Kollegin irgendwann krankmeldet und längere Zeit ausfällt.

Ermitteln Sie mögliche Überlastungsschwerpunkte

Unser Beispiel zeigt, dass Beschäftigte oft hochmotiviert sind, doch irgendwann an ihre Belastungsgrenzen stoßen. Zahlreiche Befragungen von Beschäftigten im Gesundheitswesen heben immer wieder ungünstige Arbeitsbedingungen gerade in Bezug auf die Arbeitsüberlastung hervor, wie folgende Aussagen verdeutlichen:

- „Wir stehen ständig unter Zeitdruck, machen kaum Pausen und kommen mit der Arbeit trotzdem nicht hinterher.“
- „Jeder im Team hat einen Haufen Überstunden und keiner weiß, wann wir diese jemals abbauen können.“
- „Auch nach Feierabend denken wir nur an die Arbeit und einige von uns nehmen sogar Unterlagen zur Bearbeitung mit nach Hause.“

Um Ihre Beschäftigten zu entlasten, sollten Sie gezielt Überlastungsschwerpunkte in Ihrer Einrichtung oder Praxis ermitteln. Stellen Sie beispielsweise fest, dass in bestimmten Aufgabenbereichen Beschäftigte länger arbeiten als gewohnt und sich Überstunden anhäufen, müssen Sie umgehend aktiv werden. Zur Orientierung sollten Sie folgende Fragestellungen nutzen:

1. Sind die Beschäftigten für die Aufgabenbearbeitung ausreichend qualifiziert?
2. Gibt es klare Zuständigkeiten und Regelungen zur Übertragung von Verantwortungen?
3. Sind die Prozesse bezüglich der Aufgaben genau beschrieben und allen Beschäftigten bekannt?
4. Steht den Beschäftigten für die Erfüllung ihrer Aufgaben ausreichend Zeit zur Verfügung?
5. Gibt es individuelle Einschränkungen bei den Beschäftigten, die eine Aufgabenbearbeitung behindern?

Zur Beantwortung dieser Fragen sollten Sie neben der Beobachtung der Arbeitssituation unbedingt Gespräche mit den Beschäftigten führen, um belastende Arbeitsbedingungen zu ermitteln. Oft treten Überlastungen in Spitzen auf wie etwa in der Urlaubszeit oder bei einem hohen Krankenstand und sind daher nicht direkt zu beobachten.



Bei schwerer körperlicher Belastung hilft eine ergonomische Arbeitsweise. Präventive Maßnahmen sind entscheidend, um langfristige Gesundheitsschäden zu vermeiden.

Im nächsten Schritt sollten Sie gemeinsam mit den jeweiligen Teams Verbesserungsvorschläge zur Vermeidung von Überlastungen sammeln und konkrete Maßnahmen festlegen wie z. B.

- Priorisierung von Aufgaben, die unbedingt erfüllt werden müssen, und Rückstellung von eher nachrangigen Aufgaben wie Dokumentationen.
- Externe Vergabe von Aufgaben, die nicht direkt zum Aufgabenbereich gehören, wie z. B. Reinigungstätigkeiten.
- Abfedern von hohen Arbeitsaufkommen durch den Einsatz von Aushilfen oder eine befristete Versetzung von Beschäftigten aus anderen Arbeitsbereichen.
- Schaffung eines flexiblen Arbeitszeitmodells, um Überstunden rechtzeitig abzubauen und die Beschäftigten damit zu entlasten.
- Angebot von Fort- und Weiterbildung, wenn bei den Beschäftigten Bedarf besteht.

Ein weiterer wichtiger Aspekt zur Vermeidung von Überlastung bei den Beschäftigten ist die Einsatzplanung selbst. Berücksichtigen Sie bei der Erstellung von Dienstplänen das festgestellte Überlastungspotenzial und bauen Sie entsprechende Puffer zur Aufgabenbearbeitung mit ein. Gerade in besonders belasteten Bereichen sollten Sie hohe Überstundenaufkommen sowie gesundheitliche Einschränkungen von Beschäftigten unbedingt vermeiden.

Mein Fazit: Bei vielen Beschäftigten im Gesundheitswesen ist die Überlastung bei der Aufgabenbearbeitung ein oft genannter Auslöser für schlechte Arbeitsbedingungen. Legen Sie in Ihrer Einrichtung oder Praxis deshalb einen besonderen Fokus auf eine ausgewogene Planung der Aufgabenverteilung und sichern Sie somit die Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter. Bereits bestehenden Überlastungen sollten Sie gemeinsam mit Ihren Beschäftigten auf den Grund gehen und wirksame Maßnahmen zur Reduzierung ableiten. (JS)

Arbeiten 4.0 – bereiten Sie sich schon heute auf die Zukunft vor

Wie sieht die Zukunft der Arbeit aus und was bedeutet dies für Ihre Einrichtung oder Praxis? Unter dem Begriff „Arbeiten 4.0“ werden Aspekte der Arbeitswelt von morgen näher betrachtet, die auch für das Gesundheitswesen Veränderungen mit sich bringen können.

Neue Beschäftigungsformen oder vernetztes Arbeiten – auch auf Ihre Einrichtung oder Praxis können neue Anforderungen zukommen, die Sie im Blick behalten sollten.

Worum geht es eigentlich?

Unter dem Begriff „Arbeiten 4.0“ wird die Veränderung der Arbeit im Zeitalter der vierten industriellen Revolution verstanden, die auch „Industrie 4.0“ genannt wird.

- Industrie 1.0 – Mechanisierung (Dampfmaschine)
- Industrie 2.0 – Massenfertigung (Fließbandarbeit)
- Industrie 3.0 – Automatisierung (Elektronik und IT)
- Industrie 4.0 – Digitale Vernetzung (Internet der Dinge)

Die Grundlage von Industrie 4.0 liegt in der Selbstorganisation von Maschinen und Produkten mittels digitaler Vernetzung (cyber-physische Systeme). Auch im Gesundheitswesen sind Ansätze dieser Phase bereits erkennbar. So werden Produkte in Einrichtungen oder Praxen automatisch nachbestellt, wenn eine bestimmte Menge im Lager unterschritten wird. Selbst kollaborierende Roboter werden aktuell als Reha-Assistenten für Schlaganfallpatienten erprobt. Diese Entwicklungen haben auch Einfluss auf die Beschäftigten, die vermehrt vernetzt und mit neuen Technologien arbeiten müssen.

Die wichtigsten Herausforderungen

Schon die erste industrielle Revolution brachte radikale Veränderungen der Arbeitswelt mit sich. Im Zuge der extremen Arbeitsbedingungen entstanden die heute noch bestehenden Sozialversicherungen, insbesondere die gesetzliche Unfallversicherung. Auch Gesetze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz wurden nach und nach den veränderten Bedingungen und Belastungen angepasst. Damit Ihre Einrichtung oder Praxis rechtzeitig auf die wichtigsten Herausforderungen reagieren kann, sollten Sie diese kennen und schon jetzt betriebliche Maßnahmen ergreifen.

Neue Beschäftigungsformen

Mittlerweile existieren zahlreiche Beschäftigungsformen, die in ihrer Summe in Zukunft zunehmen werden. Vermehrt wird auf Zeit- und Leiharbeitskräfte zurückgegriffen, die in Ihre Einrichtung oder Praxis integriert werden müssen, gerade in Bezug auf die Vermittlung von Sicherheits- und Qualitätsstandards. Die größte Herausforderung wird jedoch das mobile Arbeiten sein, da immer mehr Beschäftigte ohne festen Arbeitsplatz oder örtliche Bindung sind,

wie etwa die Belegärzte. Sie als Verantwortliche sollten also sicherstellen, dass relevante Informationen zum Qualitätsmanagement und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle Beschäftigungsformen zugänglich sind.

Der digitale Wandel

Elektronische Krankenakten gehören heute in vielen Einrichtungen oder Praxen bereits zum Standard, da so Ressourcen gespart werden. Mit der Nutzung der Smartphone-Technologie können Informationen in Ihrer Einrichtung oder Praxis schneller und effektiver übermittelt werden. Selbst Unterweisungen lassen sich online in eigenen betrieblichen Netzwerken durchführen. Neben der Datensicherheit sollten Sie als Verantwortliche auch die neuen Belastungen beachten, die mit der verstärkten Nutzung verbunden sind. Trotz zunehmender Digitalisierung ist jedoch der persönliche Austausch wichtig, weil er Ihr Betriebsklima nachhaltig verbessern kann.

PRAXISTIPP



Achten Sie beim vermehrten Einsatz von digitalen Medien und betrieblichen Netzwerken darauf, dass Ihre Beschäftigten nicht ständig erreichbar sein müssen oder können. Dies führt auf Dauer zur Überlastung bis hin zu gesundheitlichen Problemen.

Erhöhter Qualifizierungsbedarf

Nicht nur die Beschäftigten müssen in der Anwendung neuer Technologien und Medien qualifiziert werden. Gerade der Einsatz von Hochtechnologien, wie z. B. kollaborierende Roboter, kann neue Gefährdungen mit sich bringen und bedarf meist einer qualifizierten Anwenderschulung. Die Nutzung neuer Technologien, verbunden mit neuen Beschäftigungsformen, zieht auch ein verändertes Verständnis von Führung und Organisation nach sich. Dafür sollten Führungskräfte in Ihrer Einrichtung oder Praxis rechtzeitig informiert und qualifiziert werden. Als Verantwortliche könnten Sie Zukunfts-Workshops initiieren, die mögliche Risiken des Wandels für Ihre Einrichtung oder Praxis aufzeigen.

Mein Fazit: In der Gesamtheit betrachtet, lassen sich die Chancen und Risiken der Arbeit der Zukunft gut bewerten, trotz der Dynamik, die neue Entwicklungen aufweisen. Wichtig für Ihre Einrichtung oder Praxis ist, dass Sie das Thema „Arbeiten 4.0“ im Fokus haben und auf Trends und neue Entwicklungen, gerade im Gesundheitswesen, rechtzeitig reagieren. (JS)



Gemeinsam stark – Wertschätzung und Teamgeist im Berufsalltag fördern.

So verbessern Sie die Sicherheit und Gesundheit

Unter dem Begriff „Präventionskultur“ lassen sich zahlreiche Maßnahmen zusammenfassen, mit denen Sie die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Beschäftigten fördern und verbessern können. Prüfen auch Sie für Ihre Einrichtung oder Praxis, in welchem Handlungsfeld Sie Verbesserungen erreichen können.

Die Förderung der Präventionskultur hat das Ziel, die Sicherheit und Gesundheit als Werte in den Betrieben zu integrieren. Dazu werden Handlungsfelder definiert, die hier kurz vorgestellt werden sollen.

Handlungsfeld: Prävention als integrierter Bestandteil aller Aufgaben

Welchen Stellenwert haben die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten? Diese Frage definiert Unternehmensziele, also ob Sicherheit- und Gesundheitsaspekte bei allen Unternehmensentscheidungen eine zentrale Rolle spielen. Ein gut funktionierendes Managementsystem zum Arbeits- und Gesundheitsschutz kann die Voraussetzungen schaffen, um die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und zu erhalten.

Handlungsfeld: Führung

Auf allen Ebenen sind Führungskräfte Vorbilder und Motivatoren zum Thema Sicherheit und Gesundheit. Um gesundheitsfördernde Führung zu ermöglichen, muss das Unternehmensleitbild klar beschrieben sein. Darüber hinaus müssen Führungskräfte die nötigen Fachkenntnisse zum Thema haben oder erwerben können. Einen großen Einfluss hat auch der Führungsstil auf die Gesundheit der Beschäftigten.

Handlungsfeld: Kommunikation

Die Verbesserung der Kommunikation ist ein zentrales Element, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Ihrer Einrichtung oder Praxis zu fördern. Der informelle und regelmäßige Austausch zwischen der Leitungsebene und den Beschäftigten stellt sicher, dass für die Sicherheit und Gesundheit relevante Themen diskutiert und kommuniziert werden. Dabei sind Offenheit, Wertschätzung und Transparenz die Voraussetzung für eine gelebte Unternehmenskultur.

Handlungsfeld: Beteiligung

Beschäftigte, die in betriebliche Entscheidungen eingebunden werden, zeigen eine höhere Motivation und Zufriedenheit. Auch die

Akzeptanz von Maßnahmen findet eine breitere Zustimmung, wenn die Beschäftigten am Entscheidungsprozess beteiligt und ihnen die Gründe für Entscheidungen dargelegt werden. Durch die Einbindung des Personals können wertvolle Informationen, basierend auf den Erfahrungen und Fähigkeiten der Beschäftigten, besser genutzt werden. Stellen Sie auch in Ihrer Einrichtung oder Praxis sicher, dass die Beschäftigten aktiv an der Umsetzung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen beteiligt werden.

Handlungsfeld: Fehlerkultur

Aus Fehlern lernt man, sagt eine Volksweisheit. Dazu muss aber ein betriebliches Umfeld geschaffen werden, das eine offene Fehlerkultur fördert. Um die Beschäftigten vor Risiken zu schützen, sind gerade begangene Fehler eine Grundlage für zukünftige Maßnahmen zur Fehlervermeidung. Voraussetzung ist, dass Fehler nicht sanktioniert, sondern als wichtige Erfahrung für einen Verbesserungsprozess gesehen werden.

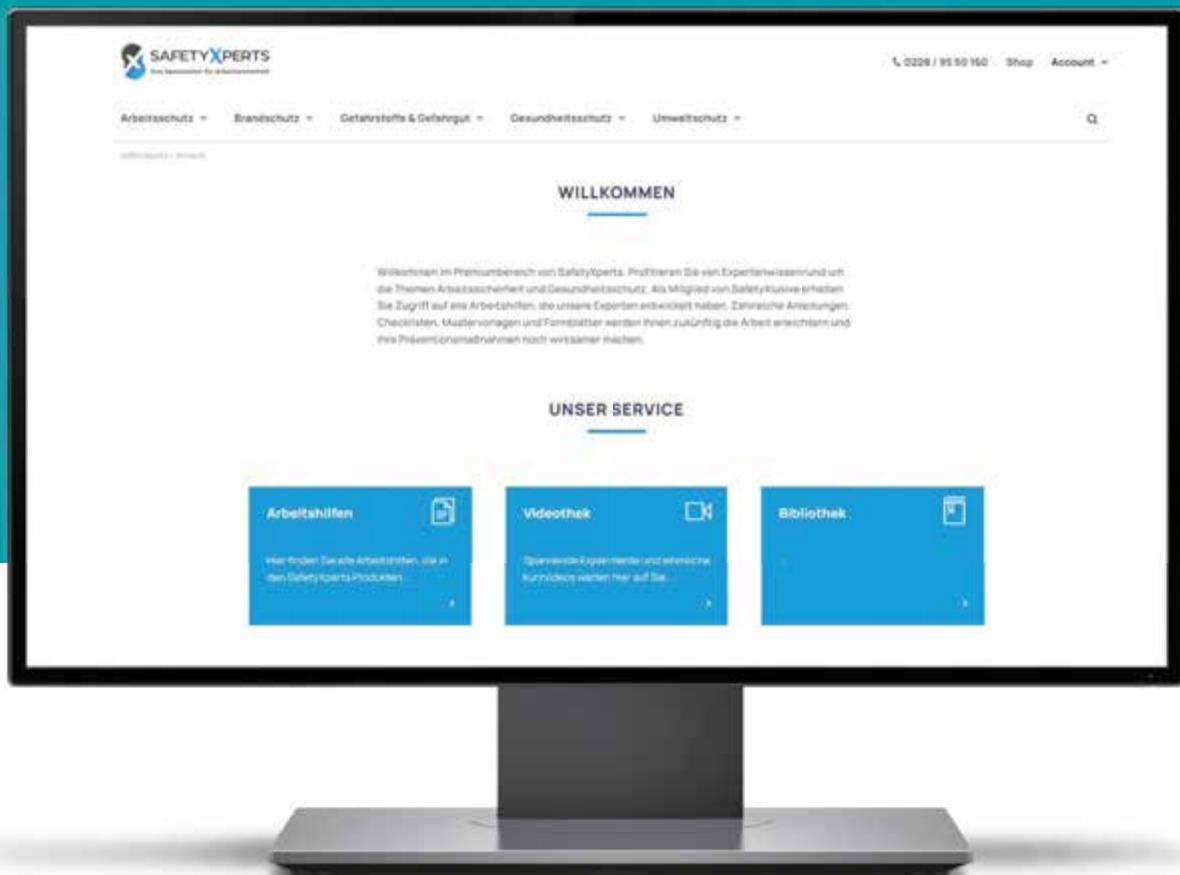
Handlungsfeld: Soziales Klima/Betriebsklima

Zu guter Letzt zielt die Kampagne auf die Verbesserung des sozialen Klimas und des Betriebsklimas. Gegenseitige Unterstützung und Wertschätzung wünschen sich die meisten Beschäftigten in Ihrer Einrichtung oder Praxis. Fördern Sie daher den sozialen Zusammenhalt durch gemeinsame Aktivitäten wie Betriebsfeste oder Betriebssport. Und gerade im Umgang mit Konflikten sollte stets ein kollegiales und wertschätzendes Verhalten zur Unternehmenskultur gehören.

Mein Fazit: Da der Wandel der Arbeitswelt kein kurzfristiges Ereignis, sondern einen langwierigen Prozess darstellt, ist die neue Präventionskampagne langfristig angelegt und wird uns in den nächsten zehn Jahren begleiten. Zeit genug, um einen möglichen Wandel auch in Ihrer Einrichtung oder Praxis zu gestalten. (JS)

Nutzen Sie alle Vorteile Ihres Premiumbereichs

1. Besuchen Sie die Webseite www.safetyxperts.de/login
2. Registrieren Sie sich schnell und kostenlos, indem Sie Ihre Mail-Adresse und Ihr persönliches Passwort festlegen.
3. Willkommen in Ihrem Premiumbereich mit zahlreichen Arbeitshilfen, weiterführenden Informationen und lehrreichen Videos!



IMPRESSUM

SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28 / 95 50 120 • Fax: 02 28 / 36 96 486 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundendienst@safetyxperts.de • E-Mail für Leserfragen: gesundheitswesen@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN: 2365-7723 • Erscheinungsweise: 26-mal pro Jahr • Redaktionell Verantwortlicher: Martin Grashoff, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG; Adresse s. o. • Redaktion: Jörg Stojke, Dresden (JS) • Produktmanagement: Wiam Hanane, Bonn • Satz: LichtBaum Verlag, Rösrath • Titelbild © contrastwerkstatt – stock.adobe.com • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem

Papier. • Alle Angaben in „Arbeitsschutz und Hygiene im Gesundheitswesen“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird. ©2025 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.





ZAHL DES MONATS

2023 lag der Krankenstand aller Beschäftigten in Deutschland im Durchschnitt bei ca. 5,5 %. Was glauben Sie, wie hoch lag er bei Pflegekräften?

■ 6,5 %

■ 7,5 %

■ 9,5 %

Der Krankenstand bei Pflegekräften lag laut AOK bei 9,5 % und war somit fast doppelt so hoch als der Durchschnitt.

(JS)



SAFETYxperts

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit