

Der Gesundheit Sorge tragen

Gesundheitsverhalten Pfleger zwischen Anspruch und Alltag

*Das Gesundheitsinteresse ist riesengross;
Das Gesundheitswissen ist mässig;
Das Gesundheitsverhalten ist miserabel.*

Christian Morgenstern, 1871–1914

In den Pflegeberufen ist das Interesse an der Gesundheit durchaus vorhanden. Doch wie bereits Christian Morgenstern im letzten Jahrhundert treffend feststellte, nimmt das Wissen ab und dessen Umsetzung bzw. das Verhalten lässt dann merklich zu wünschen übrig. Weshalb ist das so? Ist es so schwierig gesundes Verhalten vorzuleben? Wie sieht es mit der Vorbildfunktion von Pflegenden gegenüber Patienten und Bewohnern aus?

Gesundheit ist ein allgemeiner Begriff mit einer sehr grossen Bandbreite von Bedeutungen, die von den rein fachlichen Inhalten bis hin zu den allumfassenden ethischen oder philosophischen Bedeutungsinhalten reichen kann. Es gibt Autoren, die den Standpunkt vertreten, dass Gesundheit ganzheitlich zu verstehen ist. Dabei sollen unterschiedliche Dimensionen berücksichtigt werden (Naidoo & Wills 2003)

Die vielfältigen Potenziale der Gesundheit auszumachen und zu stärken, ist das Anliegen der Gesundheitsförderung. Gesundheitsförderung zielt darauf ab, sowohl bei den Verhaltensweisen der Menschen anzusetzen als auch bei den Verhältnissen, in denen Menschen leben. Gesundheitsförderung liegt grundsätzlich

in der Verantwortung jedes Einzelnen und muss den Menschen das ganze Leben hindurch begleiten. Daher kann eine umfassende Gesundheitsförderung und Prävention die Lebensqualität in jedem Alter wirksam beeinflussen und nachhaltig verbessern. Es ist nie zu spät, etwas für die eigene Gesundheit zu tun.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Gesundheit lässt sich am besten in konkreten Lebenszusammenhängen fördern. Daher ist als Zugangsweg der Setting-Ansatz vorrangig zu empfehlen (Settings sind Lebenswelten, in denen die Menschen einen Grossteil ihrer Lebenszeit verbringen).

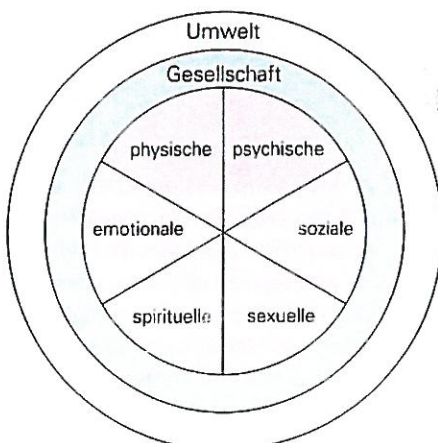
Als geeignete Settings kommen im Zusammenhang mit der betrieblichen Ge-

sundheitsförderung der Arbeitsplatz bzw. der Betrieb in Betracht. Ziel ist es, unter aktiver Beteiligung der Betroffenen die jeweiligen Gesundheitspotenziale im Lebensbereich zu ermitteln und im Setting einen Prozess geplanter organisatorischer Veränderungen anzuregen und zu unterstützen, der über die Schaffung gesundheitsgerechterer Verhältnisse die gesundheitliche Situation der Betroffenen nachhaltig verbessert. Es ist daher wichtig, dass die persönliche Handlungsfähigkeit des Einzelnen für die Gestaltung seiner gesundheitlichen Lebensbedingungen gestärkt (Empowerment) und auch der Einzelne zu gesundheitsgerechtem Verhalten motiviert und befähigt wird.

Die Gesundheit hängt also mit den Verhältnissen im Unternehmen und mit dem individuellen Verhalten der Mitarbeitenden zusammen und beeinflusst die Lebensqualität und die Leistungsfähigkeit. Ressourcen wie Bildung, Selbstvertrauen, Handlungskompetenz oder soziale Unterstützung wirken den Belastungen (Stress, Über-/Unterforderung oder schlechtes Arbeitsklima) entgegen. Mitarbeitende benötigen auch gut ausgeprägte Kompetenzen zum aktiven Selbstmanagement. Darunter werden alle Bemühungen einer Person, das eigene Verhalten zielgerichtet zu beeinflussen, verstanden.

Betriebliche Gesundheitsförderung bedeutet u.a., dass die Unternehmensgrundsätze und Unternehmensleitlinien sowie die Führungsgrundsätze davon ausgehen, dass der Beschäftigte ein wichtiger Faktor ist, d.h., dass die Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit zufrieden sind, sie ihre Fähigkeiten

Dimensionen der Gesundheit



Der innere Kreis bezieht sich auf die Gesundheitsdimensionen des Einzelnen mit seinen sechs Bereichen:

- Die physische Gesundheit bezieht sich auf den Körper.
- Die psychische Gesundheit nimmt Bezug auf ein positives Lebens- bzw. Selbstwertgefühl.
- Die emotionale Gesundheit zeigt auf, wie Gefühle ausgedrückt werden, wie Beziehungen entwickelt und aufgebaut werden.
- Die soziale Gesundheit bezieht sich auf das Gefühl des sozialen Netzes.
- Die spirituelle Gesundheit schliesst Aspekte wie ethische, moralische und/oder religiöse Grundsätze oder Gewissheiten mit ein.
- Die sexuelle Gesundheit umfasst die eigene Sexualität.

Die beiden äusseren Kreise stellen die Einflüsse des weiteren Umfeldes (der Mit- und Umwelt/Gesellschaft und deren Strukturen) auf die Gesundheit des Einzelnen dar.

entfalten und Neues dazulernen können, die Tätigkeit klare Perspektiven gibt. Im Weiteren soll eine Unternehmenskultur gelebt werden, in der die Mitarbeiterbeteiligung verankert ist und die Übernahme von Verantwortung gefördert wird, d.h., der Mitarbeitende kann mitdenken und mitreden, kann an Entscheidungen partizipieren, hat persönlichen Handlungsspielraum für eigene Entscheidungen. Dabei ist darauf zu achten, dass eine Arbeitsorganisation geschaffen wird, wo die Mitarbeitenden genügend Ressourcen für die gestellten Anforderungen haben und Anerkennung und Wertschätzung genießen.

Es muss eine Unternehmenspolitik vorhanden sein, welche aktiv Gesundheitsförderungsziele und Prävention verfolgt. Mit anderen Worten: Die Sensibilisierung und Ausbreitung der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention ist Aufgabe des Managements.

Institutionen des Gesundheitswesens sind ein Kern-Setting der Gesundheitsförderung

Die Institutionen des Gesundheitswesens, insbesondere Spitäler sowie Alters- und Pflegeheime, bieten vielfältige Möglichkeiten zur Gesundheitsförderung. Das Personal steht in einem engen Kontakt mit den Pflegeempfängern. Diese sind oft daran interessiert und motiviert, entscheidende Veränderungen in ihren Lebensweisen vorzunehmen. Oft entwickeln sie in der jeweiligen Situation ein erhöhtes Bewusstsein für Gesundheit und Krankheit. Es gibt Untersuchungen, die darlegen, dass entsprechende Aufklärung Erfolg haben und beispielsweise dazu beitragen kann, dass sich die Wiedergenesungsraten verbessern und dies sich positiv auf Angstabbau auswirkt (Naidoo & Wills 2003).

Das Gesundheitsverhalten ist Bestandteil des persönlichen Lebensstils. Dieser wird beeinflusst durch verschiedene Faktoren, welche bereits in Zusammenhang mit Ge-

sundheit und Gesundheitsförderung beschrieben wurden. Weitere Einflussgrößen sind Kenntnisse über erste Krankheitszeichen, körperliche Funktionsabläufe und Wissen um Präventionsmöglichkeiten.

Um Gesundheitsverhalten zu fördern, ist es für die Pflegenden sinnvoll, Kenntnisse zu besitzen über Faktoren, die das jeweilige Verhalten fördern bzw. eine Verhaltensänderung in Richtung gesunder Lebensweise verhindern. Es stellt sich nun die Frage, weshalb es insbesondere auch Pflegenden schwerfällt, sich in Richtung «gesünderes Verhalten» zu bewegen. Pflegende sind verschiedenen physischen, psychischen und strukturellen Belastungen und Anforderungen ausgesetzt. Vorhandene Ressourcen zur Vermeidung oder Verminderung dieser Belastungen werden bisher nur wenig genutzt. Die Vorbildfunktion, welche die Pflegenden gegenüber den Patienten und Bewohnerinnen einnehmen sollen, wird so nicht verwirklicht.

Ein zentrales Beispiel dafür ist das Rauchverhalten von Pflegenden. Gerade durch die Belastungen am Arbeitsplatz können sich indirekte Zusammenhänge zeigen zwischen Arbeit und Gesundheit:

- Risikoreiches Verhalten durch Rauchen als Bewältigungsstrategie
- Die Arbeit eröffnet den Zugang zu diversen Medikamenten
- Burnout

Was können Pflegende tun?

Gehen wir zum Ausgangspunkt zurück, zu Morgensterns Aussage von diesem «miserablen Gesundheitsverhalten». Vielleicht müsste nicht nur am Problem angesetzt werden, sondern mit der Optik hingeschaut werden, was tut mir gut. Es gibt Beispiele dafür, wie Pflegende Gesundheit auf ganz andere Art und Weise erfahren können. Wie wäre es beispielsweise mit einem Motto «Ich trage meiner Gesundheit Sorge»? Unter so einem ähnlichen Slogan hat eine Institution im Ge-

sundheitswesen mit den Mitarbeitenden ein Jahresmotto entwickelt mit verschiedenen Veranstaltungen, die von allen besucht werden konnten (Pflegende, Hausdienst, Küchenpersonal). Dabei ging es darum, sich mit anderen Themen auseinanderzusetzen und so Spass zu bekommen, sich auf das eine oder andere Thema vertiefter einzulassen und etwas Konkretes für seine Gesundheit zu tun. Folgende Aktivitäten wurden angeboten:

- Pilates
- Kräuterkunde
- Kneippen und Bräteln
- Besichtigung einer Wasserversorgung
- Vollmondwanderung
- Joggen
- Steppen
- mediterrane Küche
- japanisches Kochen
- Shiatsu für den Hausgebrauch
- Spielabend

Solche Veranstaltungen können eine zusätzliche Zielebene haben:

- Fördern der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden
- Steigern der Zufriedenheit und der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten
- Verbessern der Arbeitsergebnisse und damit der Qualität
- Heben der Leistungsfähigkeit der Einrichtung
- Förderung des Betriebsklimas
- Förderung der Kompetenz

Generell kann gesagt werden, dass Kompetenzförderung eine Wirkung auf die Gesundheit hat, indem sie zu Erfolgserlebnissen führt. Es kommt zu einem Kompetenzzuwachs. Das Selbstbild wird gestärkt, die Arbeits- und Lernmotivation nimmt zu. Dies führt wiederum zu mehr Arbeitszufriedenheit. Folglich hat es dann eine Auswirkung auf die Gesundheit.

Der Autor



Tomas Kobi ist Executive Master Prävention und Gesundheitsförderung FH und i.A. zum MAS Gerontologie FH. Er arbeitet freiberuflich im Bereich Gesundheit – Prävention – Gerontologie.
Kontakt: Beratung/Coaching/Bildung,
tomas.kobi@bluewin.ch
www.homepage.bluewin.ch/tomaskobi

Literatur und Internetseiten zum Thema

Naidoo, J. & Wills J. (2003) Lehrbuch der Gesundheitsförderung, herausgegeben von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA)

Diverse Projekte BGF: www.vzk.ch/vzk-website/gesundheitsfoerderung.html

Vorgehensweisen in Zusammenhang mit Gesundheitsförderung: www.gesundheitsfoerderung.ch/d/default.asp

Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung www.dnbgf.de

Fragebogen für die Selbsteinschätzung: www.svbfg.ch/downloads/bgfragebogenenwhp.pdf