

Porträt

Gesundheit steht im Mittelpunkt: nicht nur bei den Bewohnern des Seniorenzentrums Maria Frieden, sondern auch bei den Mitarbeitern.



Entspannt und engagiert

Altenpflege zählt bundesweit zu den Berufen mit den höchsten Krankenständen. Das betriebliche Gesundheitsprogramm des Seniorenzentrums Maria Frieden in Jüchen verbesserte nicht nur die Fehlzeiten enorm; auch die Motivation der Mitarbeiter stieg.

„Unsere Mitarbeiter sind unser größtes Potenzial“, sagt Richard Sachse, Leiter des Seniorenzentrums Maria Frieden in Jüchen, nordwestlich von Mönchengladbach: „Sie sind professionell, überdurchschnittlich engagiert und loyal im täglichen Miteinander.“

1971 entstanden, betreuen im Seniorenzentrum heute 136 Beschäftigte ältere Menschen aller Pflegestufen. Die Bewohner werden hier in vielerlei Hinsicht umsorgt und gefördert. Doch seit einigen Jahren stehen auch die Bedürfnisse der Mitarbeiter auf der Agenda. Denn Altenpflege ist ein harter Beruf. 50 Prozent der Kräfte beenden ihre Tätigkeit dreieinhalb Jahre nach Beginn der Erstbeschäftigung, zeigt eine Studie der TU Dortmund. Und in puncto Krankenstand liegen Altenpfleger und -pflegerinnen in der Branchenstatistik weit oben.

Doch im Seniorenzentrum Maria Frieden hat sich der einst hohe Krankenstand halbiert. Ein umfassendes Programm zum betrieblichen Gesundheitsmanagement sorgt zudem für ein po-

sitives Arbeitsklima: „Heute identifizieren sich die Mitarbeiter noch stärker als früher mit dem Unternehmen. Viele kommen deutlich motivierter zur Arbeit“, beschreibt Einrichtungsleiter Sachse den Erfolg.

>> Heute identifizieren sich die Mitarbeiter noch stärker als früher mit dem Unternehmen. <<

*Richard Sachse
Leiter des Seniorenzentrums
Maria Frieden in Jüchen*

Was ist passiert? Noch 2007 waren sowohl Überstunden als auch die krankheitsbedingten Fehlzeiten stark angestiegen. Sachse startete gemeinsam mit dem Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) der AOK Rheinland/Hamburg ein Gesundheitsmanagement-Programm. Zunächst nahmen die Experten die Ursachen der Krankmeldungen unter die Lupe. Das Ergebnis sei ernüchternd gewesen, sagt Sachse. Mehr als 1 500 Überstunden waren aufgelaufen. Die Fehlzeiten erreichten mit 10,5 Prozent einen außerordentlich hohen Wert.

Die Aktionen starteten prompt: Zunächst wurde eine Zeitschiene erstellt und ein Arbeitskreis aus Geschäftsleitung, Mitarbeitervertretung und Beschäftigten aus allen Bereichen gegrün-

det. Etliche Verbesserungsvorschläge kamen aus der Belegschaft. Und Sachse setzte viele um: So wurden eine Luftabzugshaube in der Spülküche eingebaut und sogenannte Stationsdokumentationswagen angeschafft, die die Laufwege reduzieren. Gesundheitsangebote wie eine Rückenschule, Ernährungsberatung und ein Hebe- und Tragetaining rundeten das Programm ab. Zudem reduzierte die Einführung flexibler Arbeitszeiten für viele Mitarbeiter den Stress. Für Entlastung sorgen nun auch bis zu drei zusätzliche Tage Urlaub, die als Gesundheitstage genutzt werden können.

Ein Aufwand, der sich rechnet. So sank die Krankenstandsrate im Seniorenzentrum bereits 2010 auf 5,9 Prozent. Im selben Jahr wurden auch alle aufgelaufenen Überstunden abgebaut. 2011 gingen die Fehlzeiten noch weiter zurück. Und das Arbeitsklima stimmt: „Jeder gilt bei uns als Profi in seinem Bereich. Zudem sind alle Abteilungen stets in die täglichen Entscheidungen eingebunden“, sagt Einrichtungsleiter Sachse. Für sein Gesundheitsmanagement-Programm erhielt das Seniorenzentrum den AOK/BGF-Gesundheitspreis 2012 ●