

FALLSTUDIE

Verhütung von Muskel- und Skeletterkrankungen in einem großen Krankenhaus durch Einbindung des Personals und einen alterssensiblen Ansatz



ORGANISATION/UNTERNEHMEN

Universitätsklinikum AKH
Wien

LAND

Österreich

WIRTSCHAFTSZWEIG

Gesundheitswesen
(stationäre
Unterstützungsleistungen
für Patienten)

AUFGABEN

Heben, Umgang mit und
Transport von Patienten,
Reinigungsdienste und
andere
Unterstützungsleistungen
für Patienten



Quelle: AKH Wien

Hintergrund

Das Universitätsklinikum Wien ist das größte Krankenhaus in Österreich. Das Krankenhaus, das abwechslungsreiche Arbeitsplätze bietet, beschäftigt rund 7 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedensten Berufsgruppen.

Das Personal der Betriebsabteilung nimmt wichtige Unterstützungsaufgaben wahr, etwa den Transport

von Patienten, die Erbringung stationärer Leistungen und die hygienische Reinigung der Räumlichkeiten. Trotz ihrer maßgeblichen Rolle bei der Unterstützung der Kernfunktionen des Krankenhauses sind diese Beschäftigten häufig nur unzureichend vertreten und geraten aus dem Blick.

Der Betriebsabteilung gehören rund 600 Beschäftigte an, das Durchschnittsalter liegt bei 50 Jahren. Diese Beschäftigten verrichten eine körperlich anstrengende

Tätigkeit, die mit Drehbewegungen, dem Schieben und Tragen schwerer Lasten sowie dem Zurücklegen langer Wege verbunden ist. Daher waren die wichtigsten Ziele der Maßnahme die Förderung des Einsatzes von Ausrüstungsgegenständen zur Verringerung der körperlichen Belastungen und auf lange Sicht die Möglichkeit, über kompetentes Personal verfügen zu können, das seine wertvollen Erfahrungen mit den neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern teilen kann.

Ziele

Mit Unterstützung des Personals wird im Rahmen der Maßnahme ein Arbeitsumfeld geschaffen, das so gestaltet ist, dass es mit einer alternden Belegschaft vereinbar ist und den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Beschäftigten in ihren verschiedenen Lebensabschnitten Rechnung trägt. Dabei geht es darum, ein sicheres Arbeitsumfeld zu erhalten und zu fördern, in dem sich das älter werdende Personal seine Arbeitsfähigkeit bewahren kann.

Was wurde wie unternommen?

- Bei den Beschäftigten der Betriebsabteilung wurde eine Umfrage zum Thema „Sozialkapital“ durchgeführt, um sie in die Entscheidungsfindung einzubeziehen.
- Es wurden Gesundheitszirkel und Workshops zum Risikomanagement eingerichtet, um Feedback von den Beschäftigten zu ihren Arbeitsbedingungen einzuholen, Risikofaktoren für Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) zu erkennen und Präventionsmaßnahmen vorzuschlagen. Ausgehend von dem Feedback aus den Gesundheitszirkeln wurden im Zeitraum Juni bis Dezember 2021 Lehrgänge und Seminare abgehalten. Zu den behandelten Themen gehörten u. a. Wirbelsäulengymnastik und Entspannungsübungen, Rückenschulen, Raucherentwöhnung, gesunde Ernährung mit praktischen Kochkursen, Dehnübungen und Stressbewältigung.
- Es ist geplant, die Beschäftigten in die Auswahl neuer Arbeitsmittel durch praktische Erprobung (rückenschonendes Arbeiten, Gewicht, einfache Handhabung) einzubinden.
- Speziell ausgebildete Gesundheitsberater in der Abteilung stehen jederzeit zur Verfügung und bieten Beratung für Fachkollegen an. Sie organisierten auch Sportveranstaltungen, um das Personal dazu zu motivieren, in der Freizeit Sport zu treiben.
- Es wurden speziell angefertigte Krankenfahrräder mit kleineren Rädern für eine bessere Manövrierbarkeit und eine höhere Laufruhe angeschafft. Außerdem ist dank der Höhe der Griffe eine aufrechtere und damit rücken schonende Haltung möglich.
- Auch in die Auswahl der Sicherheitsschuhe wurden die Beschäftigten mit einbezogen.

- Es wurden generationenübergreifende Putztrupps eingerichtet, damit jüngere und ältere sowie neu eingestellte und erfahrene Beschäftigte zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen konnten. Erfahrenes Personal hat die neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingearbeitet, während es seinerseits von jüngeren Kolleginnen und Kollegen bei körperlich anstrengenden Aufgaben unterstützt wurde. Für die physisch anstrengendsten Tätigkeiten leisteten zusätzliche männliche Mitarbeiter Unterstützung; dadurch war es möglich, die Arbeitslast auf mehrere Schultern zu verteilen und so den optimalen Einsatz individueller Ressourcen sicherzustellen.

Was wurde erreicht?



Quelle: AKH Wien

- Das Selbstbewusstsein der Beschäftigten nahm zu, als im Zuge der Maßnahme der Stellenwert von Unterstützungspersonal im Krankenhausbetrieb hervorgehoben wurde. Die Betreuung durch ältere Beschäftigte als Mentoren steigerte ihr Selbstbewusstsein ebenfalls.
- Es wurden Maßnahmen ergriffen, um MSE bei all denjenigen, die anstrengende Aufgaben verrichten, vorzubeugen.
- Die generationenübergreifende Zusammenarbeit hat den Teamgeist gefördert, was den Beschäftigten ein Gefühl der Solidarität vermittelt und dafür gesorgt hat, dass sie eine altersgerechte Arbeit verrichten können. Damit ist gewährleistet, dass Beschäftigte auch mit zunehmendem Alter arbeitsfähig bleiben.

Erfolgsfaktoren

- Entwicklung von Maßnahmen über Managementunterstützung und Personalbeteiligung.
- Die Beteiligung der Beschäftigten aus den unterschiedlichsten Interessengruppen hat dafür gesorgt, dass Informationen schnell und transparent kommuniziert wurden.
- Auch ein einfacher Zugang zu den Maßnahmen sowie die Einrichtung einer Projektgruppe, die die Umsetzung der Maßnahmen überwachte und bewertete, trugen zum Erfolg des Projekts bei.



Quelle: AKH Wien

Übertragbarkeit

Das gesamte Konzept könnte von Krankenhäusern in anderen Mitgliedstaaten entsprechend angepasst werden. Bestimmte Maßnahmen lassen sich auf andere Bereiche übertragen, etwa die aktive Einbeziehung und Beteiligung der Beschäftigten und die Einrichtung von generationenübergreifenden Arbeitsteams.

Kosten und Nutzen

Zu den Projektressourcen gehörten der Zeitaufwand der Beschäftigten und Leitenden für die Organisation und Teilnahme an Arbeitsgruppen und Workshops. Die angefallenen Kosten umfassten die Anschaffung von Ausrüstungsgegenständen wie ambulante Pflegestühle und Sicherheitsschuhe. Zu den langfristigen Vorteilen gehören der Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten und geringere Kosten aufgrund von Personalausfällen.

Wesentliche Merkmale für gute praktische Lösungen

- Durch einen multifaktoriellen Ansatz, der ihrer Altersheterogenität Rechnung trägt, ist die

Maßnahme sowohl auf körperliche als auch auf psychosoziale Risikofaktoren für MSE in einer häufig nur unzureichend vertretenen Gruppe von Krankenhauspersonal, das Unterstützungsleistungen erbringt, ausgerichtet.

- Das Thema Alter wurde nicht nur über ergonomische Maßnahmen und die Förderung der Gesundheit angegangen, sondern auch durch die Einrichtung von generationenübergreifenden Arbeitsteams mit dem Ziel, die körperliche Arbeitsbelastung zu verteilen und neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch erfahrenes Personal betreuen zu lassen.
- Die Teilnahme war wichtig, da die Beschäftigten in die Beurteilung von Risiken und das Aufzeigen von Lösungen im Rahmen von Workshops eingebunden wurden.
- Bei der Maßnahme wurde Prävention mit Gesundheitsförderung verknüpft. Sie ermöglichte einen einfachen Zugang zu geschulten Gesundheitsberatern und die Organisation von Seminaren zu den Themen gesunde Ernährung und Sport.
- Es wurde eine große Bandbreite von Maßnahmen ergriffen, von der Einführung ergonomisch gestalteter Krankenfahrstühle bis hin zur Bereitstellung von orthopädischem Schuhwerk.

Weitere Informationen

Weitere Informationen siehe <https://www.akhwien.at>

Die Maßnahme ist sowohl auf körperliche als auch auf psychosoziale Risikofaktoren für MSE in einer häufig nur unzureichend vertretenen Gruppe von Krankenhauspersonal, das Unterstützungsleistungen erbringt, ausgerichtet, und trägt ihrer Altersheterogenität Rechnung.

Übersetzung des englischen Originaltextes, angefertigt vom Übersetzungszentrum (CdT,Luxemburg).