

## PRAXISBERICHT III

Einrichtung der stationären Altenpflege

123 Bewohnerinnen und Bewohner

Erprobte Methoden: Geschlechtsspezifische Datenauswertung

### **Bericht (Stand: März 2015)**

Diese Pflegeeinrichtung richtet sich ebenfalls an behinderte Menschen im fortgeschrittenen Alter mit Diagnosen wie zum Beispiel Chorea Huntington und dem Korsakow-Syndrom. Ausgangspunkt unseres Teilprojekts in dieser Einrichtung war wiederum die besondere Belastung und Beanspruchung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so wie sie in den beratenden, pflegenden, therapeutischen und betreuenden Tätigkeiten in der Wohlfahrtspflege bekannt und bereits in Pflegeeinrichtung 4 mit seinem spezifischen Wohnangebot in besonderem Maße vorzufinden war.

Es passte zum fragmentarischen Arbeitsansatz, dass das Projektteam hier die Genderspezifika in der arbeitsmedizinischen Versorgung in den Blick nehmen konnte, also die Analyse der genderspezifischen Belastungen und Beanspruchungen außer Acht lassen durften. Arbeitsmedizin – wie auch der Arbeitsschutz – sind seit einigen Jahren im Zuge der Zuspitzung der Problematik der Arbeitsunfähigkeit infolge psychischer Störungen auch der Erwartung ausgesetzt, hierauf zu reagieren. Von Arbeitsmedizinern wird sogar Initiative hinsichtlich der Arbeitsgestaltung erwartet, wenn es denn heißt: „Die arbeitsmedizinische Vorsorge und Beratung der Beschäftigten, das Aus- und Bewerten der so gewonnenen Erkenntnisse und das Ableiten gezielter Empfehlungen an den Arbeitgeber zur Organisation und Gestaltung der Arbeit ist eine Kernaufgabe der Betriebsärzte nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV).“ (Becker et al., 2013).

In enger Abstimmung mit dem Betriebsarzt, den Leistungskräften und der Mitarbeitervertretung wurde ein Fragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt, der nicht die Erfahrungen mit dem arbeitsmedizinischen Dienst in den Blick nahm, sondern nach den Erwartungen fragte. Theoretische Grundlage war dabei zum einen das Qualitätsmodell von Donabedian (1969) und zum anderen das SERVQUAL-Modell von Parasuraman, Zeithaml und Berry (1988).

Die Ergebnisse wurden wieder den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter präsentiert und mit ihnen diskutiert. Sie waren auch Gegenstand eines Workshops mit dem Betriebsarzt und den Leitungskräften. Auch in diesem Prozess zeigte sich, dass eine genderspezifische Betrachtung immer dann mit Commitment versehen wird, wenn sie betriebliche Anlässe und Probleme aufgreift.