

Hauptchecklisten für QualiPEP

Checkliste für Prävention und Gesundheitsförderung

Zielgruppe

Bewohnerinnen und Bewohner
in stationären Pflegeeinrichtungen

Seite 2



Checkliste für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Zielgruppe

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
in stationären Pflegeeinrichtungen

Seite 14



Checkliste für Prävention und Gesundheitsförderung

Mit der Hauptcheckliste können Sie feststellen, in welchen Bereichen Ihre Einrichtung bereits gut aufgestellt ist und wo Potenzial besteht, Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung zu entwickeln, umzusetzen, zu verstärken oder zu optimieren. Hier sind vor allem Qualitätskriterien für verhältnispräventive Maßnahmen zu finden, die gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen für die Bewohnerinnen und Bewohner schaffen sollen.

Diese Hauptcheckliste besteht aus drei Teilen:

- Übergeordnete Qualitätskriterien
- Entscheidungsfindung und Aufbau von Strukturen
- Wirksamkeit und Nachhaltigkeit.

Am Ende der Checkliste finden Sie Anregungen für die Praxis, Fördermöglichkeiten oder Literaturhinweise, die Ihnen mit kleinen Handlungshilfen, Beispielen aus der Praxis und weiterführenden Hinweisen bei der Planung und Durchführung Ihrer Maßnahmen behilflich sein könnten.

Gerade zu Beginn kann es hilfreich sein, wenn Sie sich nicht zu viel vornehmen, sondern Schritt für Schritt vorgehen.


Zielgruppe

Bewohnerinnen und Bewohner
in stationären Pflegeeinrichtungen



Hauptcheckliste

Die Checkliste ist als Tabelle angelegt. Sie können mit der Tabelle bequem an Ihrem Bildschirm arbeiten. Dafür müssten Sie sie auf Ihren Rechner lokal abspeichern. Sie können die Tabelle aber auch herunterladen und als Ausdruck nutzen.

<input type="checkbox"/> 2.1	Die Einrichtung sorgt für eine interne Infrastruktur, die Mobilität fördert.	z. B. genügend Fahrstühle, Transportdienste, Ermöglichung von Spaziergängen, Gartenanlage	
------------------------------	---	---	---

Hier können Sie einen Haken setzen.


Anhand der Qualitätskriterien können Sie prüfen, wo Ihre Einrichtung steht.

Die Nummer zeigt Ihnen, in welchen Abschnitt der Checkliste Sie sich befinden.

Beispiele aus der Praxis veranschaulichen, welche Maßnahmen das jeweilige Kriterium erfüllen.

Hier können Sie eigene Anmerkungen, Ideen oder Gedanken notieren.

Erfüllt Ihre Einrichtung bereits einige der gelisteten Qualitätskriterien, können Sie sie mit einem Haken in der Checkbox markieren. So können Sie feststellen, wo Sie bereits auf einem guten Weg sind. Die leer bleibenden Punkte zeigen Ihnen Entwicklungspotenziale. Beispiele aus verschiedenen Einrichtungen können Sie dabei als Anregung nutzen. Kommen Ihnen beim Durchgehen eigene Ideen für mögliche Maßnahmen, so können sie diese ebenfalls in der Tabelle an entsprechender Stelle notieren. Falls eines der Kriterien für Ihre Einrichtung nicht relevant ist, können Sie auch dies in der Tabelle vermerken.

Mit einem  gekennzeichnet sind Hinweise, die Ihnen helfen, mit der Checkliste zurechtzukommen, oder die auf weitere Informationen aufmerksam machen.

1. Gibt es Handlungsfelder zur Prävention, in denen Sie aktiv werden wollen oder ihre Aktivität verstärken möchten?

! Markieren Sie Zutreffendes mit einem Haken.

Ja, und zwar:

<input type="checkbox"/>	Gesundheitsgerechte Gemeinschaftsverpflegung und Ernährung Eine gesundheitsfördernde Ernährung und eine bedarfsgerechte Gemeinschaftsverpflegung tragen zu einer Milderung vorliegender Erkrankungen oder Gebrechlichkeit bei und fördern die soziale Teilhabe sowie das psychische Wohlbefinden.	Siehe Teil-Checkliste: Ernährung
<input type="checkbox"/>	Körperliche Aktivität Körperliche Aktivität stärkt die physische Leistungsfähigkeit, die kognitiven Ressourcen und die Prävention zusätzlicher Erkrankungen.	Siehe Teil-Checkliste: Körperliche Aktivität
<input type="checkbox"/>	Stärkung der kognitiven Ressourcen Ein gezieltes Gehirntraining, Musik und Tanz in der Gruppe, körperliche Aktivität sowie die Förderung sozialer Kontakte helfen dabei, die geistigen Fähigkeiten zu erhalten.	Siehe Teil-Checkliste: Stärkung der mentalen Ressourcen
<input type="checkbox"/>	Psychosoziale Gesundheit Die Stärkung der psychischen Widerstandsfähigkeit und die Suchtmittelprävention wirken sich positiv auf die psychosoziale Gesundheit aus.	Siehe Teil-Checkliste: Psychosoziale Gesundheit
<input type="checkbox"/>	Vorbeugen von Gewalt und Konflikten Gewaltprävention beschränkt sich nicht auf die Verhinderung körperlicher Gewalt, sondern setzt auf den professionellen Umgang mit jeglichem herausfordernden Verhalten.	Siehe Teil-Checkliste: Vorbeugen von Konflikten und Gewalt
<input type="checkbox"/>	Nein, wir möchten zunächst mehr über die Präventionsbedarfe unserer Bewohnerinnen und Bewohner herausfinden	Siehe Teil-Checkliste: Bedarfsanalyse

2. Allgemeine Qualitätskriterien zur Prävention und Gesundheitsförderung

! Unabhängig von den Handlungsfeldern zur Prävention und Gesundheitsförderung gibt es allgemeine Maßnahmen und Rahmenbedingungen, um eine Einrichtung gesundheitsförderlich zu gestalten.

Gesundheitsförderliche Umgebung

<input type="checkbox"/> 2.1	Die Einrichtung sorgt für eine interne Infrastruktur, die Mobilität fördert.	z. B. genügend Fahrstühle, Transportdienste, Ermöglichung von Spaziergängen, Gartenanlage
<input type="checkbox"/> 2.2	Die Einrichtung stellt sicher, dass sich alle Bewohnerinnen und Bewohner und Angehörigen im Gebäude zurechtfinden.	z. B. Farbleitsystem für demenziell Erkrankte
<input type="checkbox"/> 2.3	Die Einrichtung stellt genügend geeignete Transportmöglichkeiten für die Bewohnerinnen und Bewohner bereit.	
<input type="checkbox"/> 2.4	Die Einrichtung ermöglicht einen Zugang zur öffentlichen Infrastruktur.	z. B. Verkehrsmittel, Park, Natur, Friedhof, Bibliothek

Personelle Gegebenheiten und Gestaltung der Arbeitsabläufe

<input type="checkbox"/> 2.5	Die Einrichtung sorgt für ausreichend personelle Ressourcen (inkl. Betreuungskräfte) zur Pflege und Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner. Freiwillig engagierte Personen, Angehörige und weitere Bezugspersonen bezieht sie ebenfalls ein.	z. B. für Gespräche, zur Begleitung in den Park, zum Friedhof, in die Arztpraxis
<input type="checkbox"/> 2.6	Die Einrichtung nutzt bedarfsbezogen auch die speziellen Fähigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund.	z. B. bei Übersetzungen helfen, für kulturelle Unterschiede sensibilisieren
<input type="checkbox"/> 2.7	Die Einrichtung achtet darauf, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult sind bzw. stellt Schulungen zur Verfügung: <ul style="list-style-type: none">– zum Umgang mit demenziell erkrankten Bewohnerinnen und Bewohnern und– zur Prävention von Gewalt und Konflikten	z. B. für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zur Vertiefung
<input type="checkbox"/> 2.8	Die Einrichtung achtet darauf, dass im Umgang mit demenziell erkrankten Menschen und zur Gewaltprävention geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Wissen als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren weitergeben.	z. B. zur Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zur Weitergabe von Informationen in Teambesprechungen

Soziale Teilhabe und lebensweltübergreifende Angebote zur Prävention und Gesundheitsförderung

<input type="checkbox"/> 2.9	Die Einrichtung führt zur Förderung der sozialen Teilhabe einrichtungsübergreifende Aktivitäten, Präventionsangebote und Veranstaltungen durch, d. h. gemeinsam mit Menschen, die keine Bewohnerinnen und Bewohner sind.	z. B. Öffnung des Hauses für Gäste (z. B. Mittagstisch), Veranstaltungen mit Gästen
<input type="checkbox"/> 2.10	Die Einrichtung fördert Kooperationen für einrichtungsübergreifende Aktivitäten.	z. B. Besuchsdienste, Besuche von Schulklassen, Veranstaltungen mit der Kommune, der Kirche oder dem Ortsverein
<input type="checkbox"/> 2.11	Die Einrichtung entwickelt Aktivitäten, Präventionsangebote etc. gemeinsam mit den Bewohnerinnen und Bewohnern, um sie an ihre Interessen und Kompetenzen und an ihre Vorstellungen von sinnhaften Aktivitäten anzupassen.	z. B. Wunsch, gemeinsam zu Musizieren, dabei gemeinsame Auswahl der Lieder
<input type="checkbox"/> 2.12	Die Einrichtung ermöglicht Flexibilität für spontane Aktivitäten und unterschiedliche Interessengruppen.	z. B. Ausflüge bei schönem Wetter, mit freiwillig Engagierten (siehe auch 1.2.5)

Selbstbestimmung durch Förderung von Selbständigkeit und Wahrung der Privatsphäre

<input type="checkbox"/> 2.13	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern die individuell vertretbare, größtmögliche Mobilisierung der Bewohnerinnen und Bewohner.	
<input type="checkbox"/> 2.14	Die Einrichtung erkennt Wohnräume der Bewohnerinnen und Bewohner als Privatsphäre an.	z. B. Anklopfen vor Betreten der Wohnräume
<input type="checkbox"/> 2.15	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren die Bewohnerinnen und Bewohner über externe Termine und sprechen sie mit ihnen ab.	z. B. mit Ärztinnen/Ärzten, Therapeutinnen/Therapeuten
<input type="checkbox"/> 2.16	Die Einrichtung sorgt dafür, dass Essens- und Ruhezeiten möglichst flexibel sind und den Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner entsprechen.	
<input type="checkbox"/> 2.17	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter binden Bewohnerinnen und Bewohner in Alltagsaktivitäten ein.	z. B. Vogelhaus betreuen, Wohneinrichtung dekorieren, Unterstützung bei Festivitäten

3. Entscheidungsfindung und Aufbau von Strukturen

! Für eine nachhaltige, wirksame Prävention und Gesundheitsförderung ist es wichtig, dass sich sowohl die Einrichtungsleitung als auch die Vertretung der Beschäftigten und der Heimbeirat gemeinsam darauf verständigen. Prävention und Gesundheitsförderung sollte ein fester Bestandteil der Einrichtungskultur werden. Gerade durch einen fortlaufenden und partizipativen Gesundheitsförderungsprozess können Sie eine effiziente Gesundheitsförderung sicherstellen. Je länger der Prozess als fester Bestandteil der Einrichtung erfolgt, Prävention und Gesundheitsförderung immer wieder angepasst und als Selbstverständlichkeit wahrgenommen wird, desto nachhaltiger wirken die Maßnahmen.

<input type="checkbox"/> 3.1	Die Einrichtung sensibilisiert Bewohnerinnen und Bewohner sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Prävention und Gesundheitsförderung. Sie trifft eine klare Entscheidung zu ihrer Umsetzung.	Siehe Teil-Checkliste: Prävention- und Gesundheitsförderung als fester Bestandteil der Einrichtungsverantwortung mit Unterstützung des Managements
<input type="checkbox"/> 3.2	Die Einrichtung übernimmt Verantwortung für Prävention und Gesundheitsförderung.	Siehe Teil-Checkliste: Prävention- und Gesundheitsförderung als fester Bestandteil der Einrichtungsverantwortung mit Unterstützung des Managements
<input type="checkbox"/> 3.3	Die Einrichtung unterstützt Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung.	Siehe Teil-Checkliste: Prävention- und Gesundheitsförderung als fester Bestandteil der Einrichtungsverantwortung mit Unterstützung des Managements
<input type="checkbox"/> 3.4	Die Einrichtung unterstützt die Messung der Wirkung von Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung.	Siehe Teil-Checkliste: Prävention- und Gesundheitsförderung als fester Bestandteil der Einrichtungsverantwortung mit Unterstützung des Managements
<input type="checkbox"/> 3.5	Die Einrichtung setzt einen strukturierten Gesundheitsförderungsprozess um.	Siehe Teil-Checkliste: Strukturierter Gesundheitsförderungsprozess

4. Wirksamkeit und Nachhaltigkeit

! Für eine nachhaltige Prävention und Gesundheitsförderung sollten die hierfür umgesetzten Maßnahmen auf Ihre Wirksamkeit überprüft und ggf. angepasst werden.

Wirksamkeit

Zur Messung der Wirksamkeit können neben Befragungen und Gesprächen mit Bewohnerinnen und Bewohnern, Angehörigen oder durch Arbeitsgruppen auch vorhandene Daten / Informationen der Einrichtung genutzt werden (z. B. Pflegegrade / Erkrankungen / allg. Dokumentation wie Pflegeplanung, Risikoeinschätzungen, Ergebnisse des neuen indikatorengestützten Qualitätsprüfsystems in der stationären Pflege).

- 4.1 **Die zielgruppen- und maßnahmengerechten Strukturen haben sich seit der letzten Betrachtung, bspw. einer Bedarfsanalyse, verbessert, d. h. der Erfüllungsgrad folgender Aspekte ist gestiegen:**
- **gesundheitsförderliche Umgebung**
(siehe 1.2.1–1.2.4)
 - **personelle Gegebenheiten** (siehe 1.2.5–1.2.8)
 - **soziale Teilhabe** (siehe 1.2.9–1.2.12)
 - **Selbstbestimmung** (siehe 1.2.13–1.2.17)


! siehe Abschnitt „1.2 Allgemeine Qualitätskriterien zur Prävention und Gesundheitsförderung“

4.2 Die Einrichtung stellt eine Verbesserung der Lebensqualität bzgl. sozialer Teilhabe, Selbstbestimmung sowie körperlichem und psychischem Wohlbefinden seit der letzten Betrachtung, bspw. einer Bedarfsanalyse, fest.

4.3 Die Einrichtung stellt eine Verbesserung der Mobilität seit der letzten Betrachtung, bspw. einer Bedarfsanalyse, fest.

4.4 Die Einrichtung stellt eine Verbesserung des Gesundheitsverhaltens seit der letzten Betrachtung, bspw. einer Bedarfsanalyse, fest. z. B. Ernährungsverhalten, körperliche Aktivität, Suchtmittelkonsum, psychosoziale Gesundheit

4.5 Die Einrichtung stellt eine Verbesserung des subjektiven Gesundheitszustandes seit der letzten Betrachtung, bspw. einer Bedarfsanalyse, fest.

 siehe Anregungen für die Praxis zum GKV-Spitzenverband (2019). Evaluation

Nachhaltigkeit

4.6 Die Einrichtung setzt einen strukturierten, fortlaufenden Gesundheitsförderungsprozess um.

4.7 Die Einrichtung bringt Prävention und Gesundheitsförderung als festes Thema in eine (ggf. neue) Steuerungsgruppe ein.

4.8 Die Einrichtung setzt den Gesundheitsförderungsprozess gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Bewohnerinnen und Bewohnern um.

4.9 Die Einrichtung qualifiziert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weitere Betreuungspersonen zur dauerhaften Durchführung von Präventionsangeboten.

4.10 Die zur Durchführung von Präventionsangeboten qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handeln auch als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

4.11 Die Einrichtungen nutzen Kooperationen.

Anregungen

GKV-Spitzenverband (2019). Evaluation. Auf der Homepage des GKV-Spitzenverbandes finden Sie in der Rubrik „Individualansatz – Kurse“ neben einem Handbuch zur deren Bewertung auch Fragebögen zur Anwendung für Kurse in der Startphase, zum Schluss sowie für eine Nachbefragung. Neben Fragen zum körperlichen und seelischen Wohlbefinden wird u.a. die Zufriedenheit mit den Maßnahmen behandelt. Aus dem Handbuch und den zugehörigen Fragebögen in der Rubrik „Setting Schule“ lassen sich weiterführende Qualitätskriterien zu Struktur und Aufbau oder Rahmenbedingungen der Maßnahmen entnehmen sowie Hinweise zur Förderung der Außenwirkung von Prävention und Gesundheitsförderung. Eine gute Außenwirkung kommt auch der Einrichtung selbst zugute.

Mehr dazu auf
[gkv-spitzenverband.de](https://www.gkv-spitzenverband.de)

PHINEO (2018). Kursbuch Wirkung. Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen. In Zusammenarbeit mit der Bertelsmann Stiftung – Das online verfügbare Handbuch enthält Informationen zur Durchführung von Wirkungsanalysen, die von der Planung bis zur Durchführung und Auswertung bis hin zur Berichterstattung reichen. Neben Checklisten, Handlungshilfen und Bsp. sind auch Erklärvideos verlinkt.

Mehr dazu auf
[phineo.org](https://www.phineo.org)

Checkliste für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Mithilfe der der Hauptcheckliste für BGF können Sie feststellen, in welchen Bereichen die Einrichtung bereits gut aufgestellt ist und wo Möglichkeiten bestehen, BGF-Maßnahmen zu entwickeln, umzusetzen, zu verstärken oder zu verbessern. Hier sind vor allem Qualitätskriterien für verhältnispräventive Maßnahmen zu finden, die gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen sollen.

Diese Hauptcheckliste besteht aus vier Teilen:

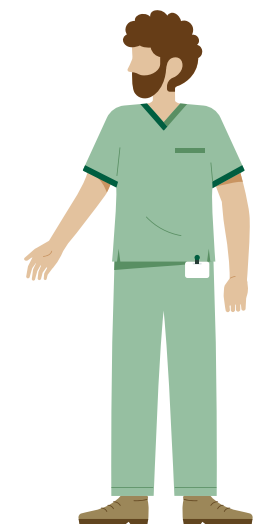
- Gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeit und -bedingungen
- Gesundheitsgerechte Führung
- Einbettung der betrieblichen Gesundheitsförderung in das Einrichtungsmanagement
- Wirksamkeit und Nachhaltigkeit

Am Ende der Checkliste finden Sie Anregungen für die Praxis, Fördermöglichkeiten oder Literaturhinweise, die Ihnen mit kleinen Handlungshilfen, Beispielen aus der Praxis und weiterführenden Hinweisen bei der Planung und Durchführung Ihrer Maßnahmen behilflich sein könnten.

Gerade zu Beginn kann es hilfreich sein, wenn Sie sich nicht zu viel vornehmen, sondern Schritt für Schritt vorgehen.

Zielgruppe

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
in stationären Pflegeeinrichtungen




Hauptcheckliste

Die Checkliste ist als Tabelle angelegt. Sie können mit der Tabelle bequem an Ihrem Bildschirm arbeiten.

Dafür müssten Sie sie auf Ihren Rechner lokal abspeichern.

Sie können die Tabelle aber auch herunterladen und als Ausdruck nutzen.

Hier können Sie einen Haken setzen.	Anhand der Qualitätskriterien können Sie prüfen, wo Ihre Einrichtung steht.	<input type="checkbox"/>	2.1	Die Einrichtung sorgt für eine gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung (physikalische Faktoren, Ergonomie, Arbeitsmittel).	z. B. genügend Fahrstühle, Transportdienste, Ermöglichung von Spaziergängen, Gartenanlage	
Die Nummer zeigt Ihnen, in welchen Abschnitt der Checkliste Sie sich befinden.	Beispiele aus der Praxis veranschaulichen, welche Maßnahmen das jeweilige Kriterium erfüllen.			Hier können Sie eigene Anmerkungen, Ideen oder Gedanken notieren.		

Erfüllt Ihre Einrichtung bereits einige der gelisteten Qualitätskriterien, können Sie sie mit einem Haken in der Checkbox markieren. So können Sie feststellen, wo Sie bereits auf einem guten Weg sind. Die leer bleibenden Punkte zeigen Ihnen Entwicklungspotenziale. Beispiele aus verschiedenen Einrichtungen können Sie dabei als Anregung nutzen. Kommen Ihnen beim Durchgehen eigene Ideen für mögliche Maßnahmen, so können sie diese ebenfalls in der Tabelle an entsprechender Stelle notieren. Falls eines der Kriterien für Ihre Einrichtung nicht relevant ist, können Sie auch dies in der Tabelle vermerken.

Mit einem  gekennzeichnet sind Hinweise, die Ihnen helfen, mit der Checkliste zurechtzukommen, oder die auf weitere Informationen aufmerksam machen.

1. Gibt es Themenfelder zur Betrieblichen Gesundheitsförderung, in denen Sie aktiv werden wollen oder Ihre Aktivität verstärken möchten?

 Markieren Sie Zutreffendes mit einem Haken.

Ja, und zwar:

<input type="checkbox"/>	Stressbewältigung und Ressourcenstärkung Je nach Bedarf können gesundheitsfördernde Maßnahmen eingesetzt werden, um sicherer und gesundheitsbewusster mit Stress umgehen zu können.	Siehe Teil-Checkliste: Stärkung der mentalen Ressourcen
<input type="checkbox"/>	Bewegungsförderliche Umgebung, bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bewegungsfördernde Maßnahmen helfen dabei, Wissen und Handlungskompetenzen zur körperlichen Aktivität aufzubauen sowie Belastungen und Beschwerden des Bewegungsapparates zu bewältigen.	Siehe Teil-Checkliste: Körperliche Aktivität
<input type="checkbox"/>	Gesundheitsgerechte Verpflegung und gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag Unter anderem geht es darum, Beschäftigte für gesundheitsgerechte Ernährung zu sensibilisieren und ihnen Handlungskompetenzen zu vermitteln.	Siehe Teil-Checkliste: Ernährung
<input type="checkbox"/>	Verhältnis- und verhaltensbezogene Suchtprävention in der Einrichtung Hierzu gehören Informationsangebote zu Suchtgefahren und ihrer Verhütung sowie zu einem gesundheitsgerechtem Umgang mit Suchtmitteln.	Siehe Teil-Checkliste: Psychosoziale Gesundheit
<input type="checkbox"/>	Prävention von Gewalt/Konflikten Gewaltprävention beschränkt sich nicht auf die Verhinderung körperlicher Gewalt, sondern setzt auf den professionellen Umgang mit jeglichem herausfordernden Verhalten.	Siehe Teil-Checkliste: Vorbeugen von Konflikten und Gewalt
<input type="checkbox"/>	Nein, wir möchten zunächst mehr über die Präventionsbedarfe unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herausfinden	Siehe Teil-Checkliste: Bedarfsanalyse

2. Gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeit und -bedingungen

! Wichtige Rahmenbedingungen für eine gesundheitsförderliche Einrichtung sind die Ausgestaltung der Arbeit selbst und der Umgang miteinander. Die hierfür maßgeblichen Qualitätskriterien sind folgend aufgeführt.

Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung

- | | | |
|------------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> 2.1 | Die Einrichtung sorgt für eine gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung (physikalische Faktoren, Ergonomie, Arbeitsmittel). | z. B. technische Ausstattung (z. B. Niedrigflurbetten, Pflegehilfsmittel), Schreibtische, Bürostühle, Lichtverhältnisse, Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Hygiene, Pausenraum |
| <input type="checkbox"/> 2.2 | Die Einrichtung sorgt für eine gesundheitsförderliche Ausgestaltung der Aufgaben, insb. unter Berücksichtigung von <ul style="list-style-type: none">– angemessenem Handlungsspielraum,– bedarfsgerechter Qualifikation (s. 1.2.7–1.2.12),– der Ganzheitlichkeit der Aufgaben, d. h. mit ausreichend Abwechslung– angemessenen körperlichen Anforderungen– einer klaren Verteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten. | z. B. regelmäßige Besprechungen, regelmäßige Informationen über Fortbildungsangebote, Achtsamkeitstraining, monatlicher „Bürotag“ für konzentrierte Arbeit zur Dokumentation |

<input type="checkbox"/> 2.3	Die Einrichtung beachtet und nutzt die Vielfalt (Diversität) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	z. B. Alter, Geschlecht, gesundheitliche Einschränkungen, kulturelle Zugehörigkeit, Wertesysteme zu Gesundheit, Krankheit und Pflegebedürftigkeit, kulturelle und religiöse Besonderheiten, Kommunikation von Problemen, Qualifikation, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund als vermittelnde Personen zu Bewohnerschaft mit Migrationshintergrund
<input type="checkbox"/> 2.4	Die Einrichtung sorgt für eine Sensibilisierung, Bedarfsanalyse und Maßnahmenentwicklung für Betriebliche Gesundheitsförderung, die unter Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (partizipativ) erfolgt.	z. B. Gesundheitstag, Befragung, Arbeitsgruppe, festes Thema in regelmäßigen Teambesprechungen
<input type="checkbox"/> 2.5	Die Einrichtung sorgt für eine gesundheitsförderliche Arbeitsorganisation, insb. eine flexible und verbindliche Abstimmung der Arbeitszeit, Pausenregelung und Dienstplangestaltung unter Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	z. B. flexible Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wunschbuch zur Dienstplangestaltung
<input type="checkbox"/> 2.6	Die Einrichtung unterstützt die Pflege sozialer Beziehungen und sorgt für ein gutes Betriebsklima am Arbeitsplatz zwischen Führung und Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie Bewohnerinnen und Bewohner.	z. B. Betriebsfeier, Begrüßungstag für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Sommerfest

Die Einrichtung fördert eine bedarfsgerechte Qualifizierung der Beschäftigten insbesondere durch die folgenden Teilbereiche:

<input type="checkbox"/> 2.7	Die Einrichtung achtet bei der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf persönliche Motivation und Fähigkeiten.	z. B. Mitarbeitergespräche, gemeinsam entwickeltes Fortbildungsprogramm, Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit Trainingserfahrung für Sturzprävention ausbilden
<input type="checkbox"/> 2.8	Die Einrichtung achtet beim Einsatz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Vermeidung von Unter- bzw. Überforderung am Arbeitsplatz.	z. B. durch die Beachtung individueller Möglichkeiten und Stärken und entsprechenden Fortbildungsbedarf
<input type="checkbox"/> 2.9	Die Einrichtung achtet bei der Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf positive Wechselwirkungen, d. h. Qualifikationen dienen auch der Prävention und Gesundheitsförderung und / oder der Förderung der Gesundheitskompetenz.	z. B. kollegiale Beratung, Personen, die mit Prävention beauftragt sind, Achtsamkeitstraining
<input type="checkbox"/> 2.10	Die Einrichtung achtet auf eine dauerhafte Umsetzung durch den Einsatz der qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren	z. B. zur Durchführung von Präventionsangeboten, zur Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für kollegiale Beratung
<input type="checkbox"/> 2.11	Die Einrichtung fördert die Qualifizierung zu gesundheitsförderlichen Themen.	z. B. Schulung zur/zum Beauftragten für Betriebliche Gesundheitsförderung, Achtsamkeitstraining, Umgang mit Gewalt oder Konflikten, Kommunikationsfortbildung, gesundheitsgerechte Ernährung



2.12

Die Einrichtung informiert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über Qualifikationsmöglichkeiten.

Fortbildungskalender, Weiterbildungsprogramm, Informationen zu externen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

3. Gesundheitsgerechte Führung

! Neben gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen trägt der Führungsstil maßgeblich zur Betrieblichen Gesundheitsförderung bei, wenn die aufgeführten Kriterien beachtet werden. Dies beginnt mit einer offensiven Wertschätzung von BGF als Beitrag zur Arbeitsfähigkeit, um die Teilnahme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen, ohne dass sie ein schlechtes Gewissen gegenüber ihrem Arbeitgeber oder den der Bewohnerschaft entwickeln.

<input type="checkbox"/> 3.1	Die Führungskultur ist geprägt durch Wertschätzung, Klarheit von Aufgaben und Rollenerwartungen, Information und Feedback, Begleitung bei der Bewältigung von Veränderungsprozessen.	z. B. Personalgespräche in besonderen Belastungssituationen, Teambesprechungen zur gemeinsamen Erarbeitung von Lösungsansätzen
<input type="checkbox"/> 3.2	Das Führungsverhalten ist partizipativ, d. h. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden einbezogen.	z. B. Einbeziehung in Entscheidungen, Arbeits- und Steuerungskreise etc.
<input type="checkbox"/> 3.3	Das persönliche Gesundheitsverhalten und die Vorbildfunktion der Führungskräfte werden gestärkt.	z. B. Betriebliche Gesundheitsförderung ist Thema beim Einstellungsgespräch, regelmäßig in Teambesprechungen, Gesundheitsförderungsangebote für Führungskräfte, Fortbildung in gesundheitsgerechter Führung
<input type="checkbox"/> 3.4	Es erfolgt eine aktive Unterstützung und Wertschätzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung durch die Führungskräfte.	z. B. aktive Hinweise und Motivation zur bedarfsgerechten Teilnahme an BGF-Maßnahmen und gesundheitsförderlichem Verhalten wie Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben, Einhaltung von Pausenzeiten, Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Gestaltung von BGF-Maßnahmen

4. Einbettung der Betrieblichen Gesundheitsförderung in das Einrichtungsmanagement

! Für eine nachhaltige Betriebliche Gesundheitsförderung mit langfristiger Wirkung ist es wichtig, BGF in die Prozesse der Einrichtung und einen strukturierten Gesundheitsförderungsprozess einzubetten. Folgende Aspekte sind dabei zu beachten.

<input type="checkbox"/> 4.1	Die Einrichtung sensibilisiert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Betrieblichen Gesundheitsförderung und trifft eine klare Entscheidung zu ihrer Umsetzung.	Siehe Teil-Checkliste: Prävention- und Gesundheitsförderung als fester Bestandteil der Einrichtungsverantwortung mit Unterstützung des Managements
<input type="checkbox"/> 4.2	Die Einrichtung versteht Betriebliche Gesundheitsförderung als Unternehmensverantwortung.	Siehe Teil-Checkliste: Prävention- und Gesundheitsförderung als fester Bestandteil der Einrichtungsverantwortung mit Unterstützung des Managements
<input type="checkbox"/> 4.3	Das Management unterstützt Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung und die Messung ihrer Wirkung.	Siehe Teil-Checkliste: Prävention- und Gesundheitsförderung als fester Bestandteil der Einrichtungsverantwortung mit Unterstützung des Managements
<input type="checkbox"/> 4.4	Die Einrichtung setzt einen strukturierten Gesundheitsförderungsprozess um.	Siehe Teil-Checkliste: Strukturierter Gesundheitsförderungsprozess

5. Wirksamkeit und Nachhaltigkeit

! Für eine nachhaltige Betriebliche Gesundheitsförderung sollten die hierfür umgesetzten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüft und ggf. angepasst werden.


Wirksamkeit

5.1 **Die Einrichtung stellt eine Verbesserung der Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einschließlich Führungskräften, seit der letzten Betrachtung, bspw. einer Bedarfsanalyse, fest.** z. B. Befragung, Gespräche

5.2 **Die Einrichtung stellt eine Verbesserung des gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensstils (Gesundheits- und Risikoverhalten, z. B. Ernährung oder Nikotinkonsum) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich Führungskräften seit der letzten Betrachtung, bspw. einer Bedarfsanalyse, fest.** z. B. Befragung, Gespräche

Nachhaltigkeit

- 5.3 Die Einrichtung setzt einen strukturierten, fortlaufenden Gesundheitsförderungsprozess um:
- Hierzu gibt es Ansprechperson.
 - Hierzu gibt es qualifizierte Betriebsverantwortliche (z. B. geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, externe Anbieterinnen und Anbieter, Präventionsbeauftragte).
 - Es gibt eine Steuerungsgruppe.

 Mehr zum Gesundheitsförderungsprozess und zur Steuerungsgruppe siehe Teil-Checkliste: Strukturierter Gesundheitsförderungsprozess

- 5.4 Die Einrichtung hält dauerhaft Angebote zum gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensstil vor.
- z. B. arbeitsplatzbezogene Rückenschule, Pausenraum, regelhafte Kurse, die zeitlich an die Schichtpläne angepasst sind

- 5.5 Die Einrichtung qualifiziert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur dauerhaften Durchführung von Angeboten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (Multiplikatorinnen und Multiplikatoren).

- 5.6 Die Einrichtung nutzt Kooperationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung.
- z. B. gesetzliche Krankenkasse, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Krisendienst, einrichtungsübergreifende Zusammenarbeit, ortsansässiger Sportverein oder Sportstudio

Hinweise und Anregungen

Hinweis

Zur Umsetzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung kann eine Beratung durch die gesetzliche Krankenversicherung erfolgen, die insb. bei der Umsetzung des Gesundheitsförderungsprozesses behilflich ist. Zudem werden je nach Krankenkasse teilweise auch Maßnahmen zu den Themenfeldern angeboten bzw. finanziert. Zur Finanzierung sind die Kriterien für die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung nach § 20b SGB V zu beachten. Sie sind im Leitfaden Prävention des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (GKV-Spitzenverband) festgelegt (Kap. 6).

Mehr dazu auf
[gkv-spitzenverband.de](https://www.gkv-spitzenverband.de)

Anregungen

Im Leitfaden „Prävention“ des Spitzenverbandes der gesetzlichen Krankenkassen (GKV-SV) widmet sich das Kapitel 6 der Betrieblichen Gesundheitsförderung und beschreibt ihre **Einbettung in den Managementprozess für eine nachhaltige Umsetzung**.

Mehr dazu auf
[gkv-spitzenverband.de](https://www.gkv-spitzenverband.de)

Das European Network for Workplace Health (ENWHP) macht es sich zum Ziel, betriebliche Gesundheit zu fördern und weiterzuentwickeln. In dem Zusammenhang ist im Rahmen einer Initiative ein **Selbstbewertungs-Fragebogen** für Unternehmen entstanden, der weitere Hinweise zur Erkennung von Bedarfen und Wirkungen geben kann.

Mehr dazu auf
[enwhp.org](https://www.enwhp.org)

Gesundheitsgerechte Führung ist ein wesentlicher Faktor der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz. Die ENHW hat hierzu Handlungsempfehlungen formuliert.

Mehr dazu auf
[enwhp.org](https://www.enwhp.org)

Gute Führung in der Pflege wird in der gleichnamigen Handlungshilfe der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) thematisiert. Die praktischen Empfehlungen und Anregungen für die Pflegepraxis beziehen sich auf sechs Themen: Zeitdruck in der Pflege, Führung, Kommunikation und Interaktion, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Pflege demenzkranker Personen und Entbürokratisierung in der Pflege.

Mehr dazu auf
[wege-zur-pflege.de](https://www.wege-zur-pflege.de)

Checkliste für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in stationären Einrichtungen

„**Gesund Führen**“ ist eines der inhaltlichen Kapitel einer Handlungshilfe zur Stressbewältigung. Tipps „von Pflegenden für Pflegende“ werden hier mit Arbeitshilfen kombiniert, um die Umsetzung in der Praxis stationärer (und ambulanter) Altenpflegeeinrichtungen zu erleichtern. Die Handlungshilfe wurde gemeinsam mit dem Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH der AOK Rheinland/Hamburg und der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) erstellt

Mehr dazu auf
[inqa.de](https://www.inqa.de)

„**Arbeitsorganisation in der Pflege**“ ist das Thema eines Beratungsangebots der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Die Themen erstrecken sich über Dienstplangestaltung, den Pflegealltag bis hin zu Angeboten für Mitarbeiter:innen. Die Beratung erfolgt durch eine:n BGW-Berater:in anhand von vier Modulen: (1) eine Ist-Analyse durch die Befragung der Mitarbeiter:innen, (2) eine teilnehmende Beobachtung und Interviews zur Strukturqualität, (3) verschiedenen Workshops und (4) die Qualifizierung der Projektverantwortlichen der entsprechenden Einrichtung/en.

Mehr dazu auf
[bgw-online.de](https://www.bgw-online.de)

Gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeit und Bedingungen: **Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit** kann durch die freiwillige (!) Umsetzung von Normen (**DIN ISO 45001:2018**) anhand eines Managementsystems (SGA-MS) strukturiert umgesetzt werden.

Mehr dazu auf
[din.de](https://www.din.de)

Für eine **systematische Verankerung** Betrieblicher Gesundheitsförderung und **ein zertifiziertes betriebliches Gesundheitsmanagement** können Einrichtungen auf die **DIN SPEC 91020:2012-07** zurückgreifen.

Mehr dazu auf
[beuth.de](https://www.beuth.de)

Zur „**guten Stationsorganisation**“ hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (**baua**) einen Leitfaden für Krankenhäuser erstellt. Themen sind bspw. Dienstplangestaltung oder Informationsflussgestaltung. Einige der Bereiche lassen sich auf stationäre Pflegeeinrichtungen übertragen.

Mehr dazu auf
[bgw-online.de](https://www.bgw-online.de)

Im Rahmen der Kampagne „**kommitmensch**“ der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften (UK | BG) und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) werden **zahlreiche Handlungshilfen zu den Themen Führung, Kommunikation, Beteiligung, Fehlerkultur, Betriebsklima** sowie **Sicherheit und Gesundheit** zur Verfügung gestellt.

Mehr dazu auf
[kommitmensch.de](https://www.kommitmensch.de)

Checkliste für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in stationären Einrichtungen

Informationen und Angebote rund um **gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen** bietet auch die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), u. a. zur Arbeitsorganisation oder gesunder Führung.

Mehr dazu auf
[bgw-online.de](https://www.bgw-online.de)

Informationen und Angebote rund um **gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen** in der Pflege bietet die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) anhand einer im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege (KAP) erstellen Informationsoffensive Pflege.

Mehr dazu auf
[bgw-online.de](https://www.bgw-online.de)

Prävention und BGF zusammendenken

„Aufgrund des engen Zusammenhangs zwischen den Lebensbedingungen der pflegebedürftigen Menschen in den Pflegeeinrichtungen und den Arbeitsbedingungen des Personals ist davon auszugehen, dass aus der Verknüpfung bewohnerorientierter Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention mit entsprechenden Angeboten für das pflegende und betreuende Personal eine wechselseitige positive Beeinflussung der Gesundheit der Pflegebedürftigen und der Mitarbeitenden hervorgehen kann.“*

*Altmann, N. et al., Endbericht: Wissenschaftliche Evaluation der präventiven Leistungen der Pflegekassen nach § 5 SGB XI, 2022, S. 91 f., (20.09.2023).