

## Betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung und Gewaltprävention in der Gerontopsychiatrie

Anne Berghaus<sup>1</sup>, Rieke Trumpf<sup>1,2</sup>, Laura Elani Schulte<sup>1,2</sup>, Tim Fleiner<sup>1,2</sup>, René Depiereux<sup>1</sup>, Peter Häussermann<sup>1</sup>, Hannah Bleier<sup>3</sup>, Jasmin Lützerath<sup>3,4</sup>, Birgit Schauerte<sup>4</sup> & Andrea Schaller<sup>3</sup>

<sup>1</sup> LVR- Klinik Köln, Abteilung für Gerontopsychiatrie und -psychotherapie

<sup>2</sup> Deutsche Sporthochschule Köln, Institut für Bewegungs- und Sportgerontologie

<sup>3</sup> Deutsche Sporthochschule Köln, Institut für Bewegungstherapie und bewegungsorientierte Prävention und Rehabilitation: AG Bewegungsbezogene Präventionsforschung (DSHS)

<sup>4</sup> Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung GmbH (BGF-Institut)



### Hintergrund:

In der gerontopsychiatrischen Behandlung und Versorgung von PatientInnen mit neuropsychiatrischen Symptomen kommt es häufig zu Aggressionen und Gewaltereignissen durch die PatientInnen auf das Personal. Das Auftreten solcher Ereignisse ist mit enormer Belastung für die Mitarbeitenden in der Gerontopsychiatrie verbunden. Erste Forschungsergebnisse legen nahe, dass die Implementierung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) bei Mitarbeitenden im Krankenhaus eine Wirkung auf die Prävention von Gewaltereignissen haben

kann [1]. Auch gibt es Hinweise, dass Stress und Ermüdung des Pflegepersonals sowie Personalaktivitäten wie z.B. der Schichtwechsel mit Agitationsverhalten von Demenzpatienten korreliert [2]. Durch die systematische Implementierung von gezielten BGF- Interventionen wird ein geringeres Risiko von Folgebelastungen durch Gewaltereignisse angestrebt. Ziel des geplanten Projektes ist die Stärkung der individuellen und organisationalen Gesundheitskompetenz und die Verbesserung der Arbeitssituation der Beschäftigten auf Basis der Entwicklung einer **CareKultur**.

### Methodik:

Das BAGGer-Projekt: Betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung und Gewaltprävention im BGM: wirkungsmodellbasierte Evaluation eines BGF-Programms in der stationären und ambulanten Pflege sowie in Krankenhäusern, die Abteilung für Gerontopsychiatrie der LVR-Klinik Köln ist ein Projektpartner. Handlungsschwerpunkte wurden systematisch ermittelt, Belastungsschwerpunkte der unterschiedlichen Berufsgruppen wurden durch eine Mitarbeitenden-Befragung erfasst. Die Befragung beinhaltet die Erhebung subjektiver Belastungen aufgrund persönlicher Gewalterfahrungen im Arbeitskontext innerhalb von 12 Monaten.

Die Mitarbeitenden werden für die Themen der BGF sensibilisiert und zur Beteiligung angeregt. Durch partizipative Methoden in den Teams werden die Beschäftigten an der Entwicklung einer so genannten „CareKultur“ als Grundlage für das ganzheitliche Gesundheitsmanagement (BGM) beteiligt. Das BGF-Institut unterstützt bei der Entwicklung und Implementierung des BGF-Programms, die wirkungsmodellbasierte Konzeption und Evaluation im Kontext des BGM erfolgt durch die Projektleitung der DSHS.

### Die Handlungsfelder der CareKultur:



Der Interventionszeitraum beträgt 18 Monate, die Wirkungsanalyse erfolgt durch die erneute Befragung sowie die kontinuierliche Evaluation der einzelnen Maßnahmen.

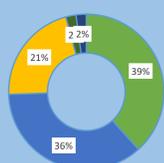
Zum Projektabschluss wird die Wirkung der Maßnahmen in Bezug auf das Auftreten von Aggressions- und Gewaltereignissen seitens der LVR-Klinik analysiert. Die **SOAS-R-Skala** (Staff Observation Aggression Scale-Revised) ist hierzu ein geeignetes Instrument [3], welches seit 2015 zur Meldung und Erfassung von Übergriffen genutzt wird. Anhand der SOAS-R- Analyse wird das Auftreten von Gewaltereignissen systematisch beurteilt und bewertet, insbesondere in Bezug auf die subjektive Belastung der Mitarbeitenden. So wird angestrebt, vertiefend bewerten zu können, inwiefern die Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung eine Wirkung auf die Gewaltereignisse erkennen lassen. Hierzu werden die vorliegenden SOAS-R-Daten gleichwertiger Zeiträume vor und nach der Projektphase analysiert.

### Ergebnisse:

Die Mitarbeitenden-Befragung erreichte einen Rücklauf von 63 %; 57 pflegende Beschäftigte und 40 Beschäftigte aus dem Co-Therapeutischen Bereich haben sich an der Befragung beteiligt. Unter anderem werden folgende Ergebnisse im Kontext der Gewaltereignisse betrachtet:

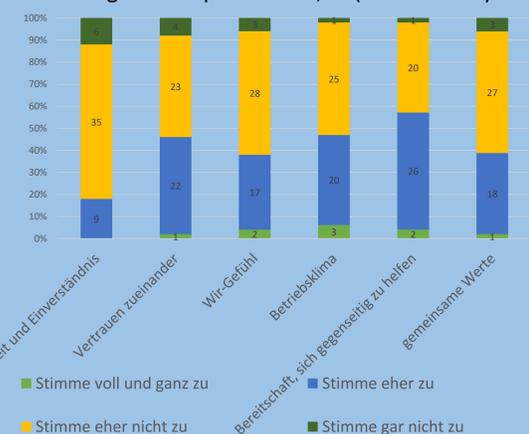
### Regelmäßigkeit erholungswirksamer Pausen:

- regelmäßig
- meistens
- manchmal
- fast nie
- nie

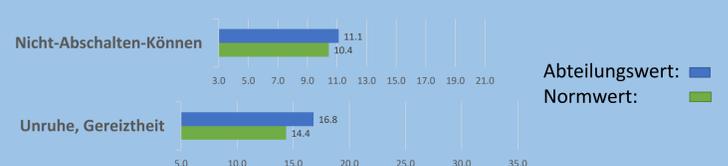


### Angaben zum Sozialkapital:

Bewertung Sozialkapital: M = 3,73 (Schulnotensystem)



### Beanspruchung: psychische Erschöpfung der Pflegenden:



Auf Basis dieser und weiterer Daten werden im Steuerungskreis die Handlungsschwerpunkte analysiert, priorisiert und geeignete Maßnahmen abgeleitet, die unter Routinebedingungen im beschriebenen Versorgungssetting durchgeführt werden sollen.

### Schlussfolgerung & Ausblick:

Die Mitarbeitenden der Gerontopsychiatrischen Abteilung der LVR-Klinik Köln sind in Besondere Maße durch die Qualitative Arbeitsbelastung beansprucht (Branchenvergleich). Die Mitarbeitenden im Pflegedienst erleben deutlich stärkere

Belastungen, als Mitarbeitende anderer Berufsgruppen. Im nächsten Schritt werden BGF-Interventionen auf Verhältnis- und Verhaltensebene eingeführt um die individuellen Arbeitsplatzbezogenen Belastungen zu senken.



### Literatur:

- [1] Wei, Ching Yao; Chiou, Shu Ti; Chien, Li Yin; Huang, Nicole: Workplace violence against nurses – Prevalence and association with hospital organizational characteristics and health-promotion efforts: Cross-sectional study, International Journal of Nursing Studies: 2015, Vol: 56 Page 63-70  
[2] H.Nijman, T. Palmsteria: Measuring aggression with the staff observation aggression scale– revised 2002  
[3] J. Cohen-Mansfield - 2007 - Temporal patterns of agitation in dementia

