

**Instrument zum Erkennen
von arbeitsbedingten
Ressourcen**

Ziel

**Selbstbewertungsinstrument
der GDA**

- Ermittlung des Unternehmensstandes bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Ableitung konkreter Handlungsbedarf
- Hinweise auf Verbesserungspotenziale

**TAA – Teilstationäre
Altenhilfe**

- Erfassung aufgabenbezogener Ressourcen
- Erfassung personeller, räumlicher und materieller Ressourcen

Work Ability Index

- Erhalten individueller Aussagen über Arbeitsbewältigungsfähigkeit von Mitarbeitern
- Entwicklung einer Strategie zur Belastungsbewältigung im Beruf

JD-R Modell

- Untersuchung der Effekte von arbeitsbezogenen, altersbedingten Ressourcen

ERSJR

- Stärkung der arbeitsbedingten Ressourcen
- Fördert Umgang mit beruflichen Anforderungen

BAAM

- Belastungsanalyse

COPSOQ

- Messung von Belastung und Beanspruchungen

EBK

- Erfassung des Betriebsklimas

EMOKOM

- Anforderungs- und Beanspruchungsanalyse

ERI

- Verhältnis von Bemühung und Belohnung

FEP

- Pflegesystembezogene Arbeitsanalyse

FEWS 4.0

- Untersuchung der Emotionsarbeit, Anforderung, Belastungen und Ressourcen

IMPULS-Verfahren

- Screening der Handlungsspielräume, vielseitige Arbeit etc.
- Erkennen von Stressoren
- Aufbau von Ressourcen

PASTA-Verfahren

- Untersuchung des Organisations- und Belastungsprofils
- Screening des Ressourcen-, Kompetenz- und Gesundheitsprofile

Checklisten

- Erfassung der materiellen Ressource

Gefährdungsbeurteilung

- Erkennen geringer Belastungen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Erfüllung gesetzlicher Vorgaben
- Risikomanagement

**Verfahren zur Stärkung
arbeitsbedingter Ressourcen**

Ziele

Balanced Scorecard

- Entwicklung des Unternehmens
- Stärkt Leistungsfähigkeit in Unternehmen

Supervision

- Entlastung des Pflegepersonals
- Kommunikationsförderung
- Aufdecken von Handlungsmöglichkeiten

MultiTANDEMplus

- Verbesserung der Zusammenarbeit

Care Pflege

- Unterstützung der Führungsebene durch besondere Pflegekräfte, die als Springer arbeiten
- Unterstützung der zugeteilten Pflegekräfte durch die „Springer“-Pflegekraft

Einarbeitungskonzepte

- Personelle Stärkung
- Bessere Integration wiederkehrender Mitarbeiter

**Weiterbildungsangebote
generieren**

- Personelle Stärkung
- Halten und Gewinnen von Personal

Notfallpläne

- Ausgleichen von Personalmangel
- Ausarbeitung als Partizipationsmöglichkeit

Technische

Weiterentwicklung

- Einsatz moderner Hilfsmittel
- Prävention für Pflegende und zu pflegende Personen