

Betriebliche Gesundheitsförderung in der Praxis

-

Instrumente und praktisches Handwerkszeug der BGF



Gute Arbeit aus der Sicht der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer

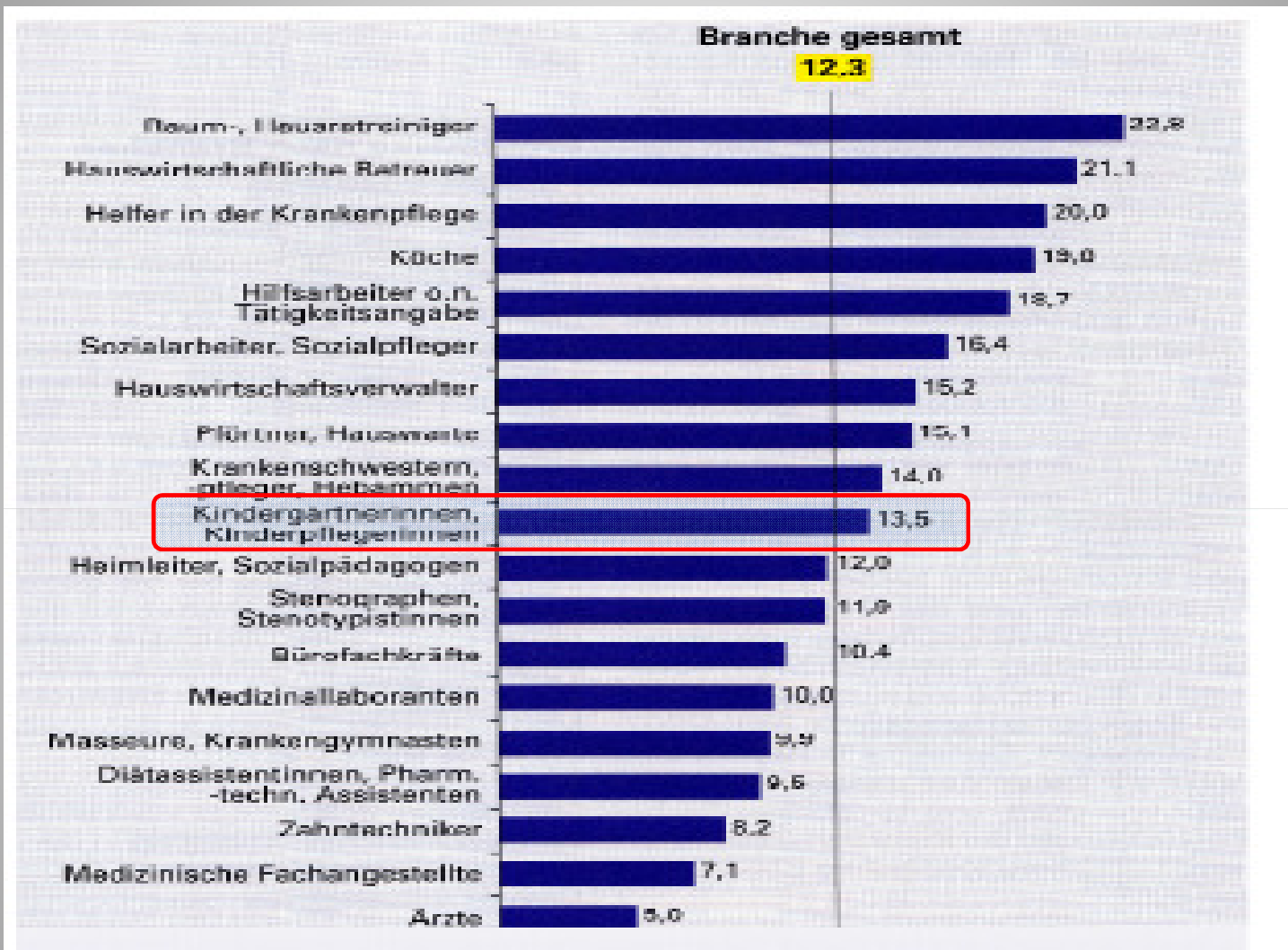
- **Ein festes, verlässliches Einkommen zu erhalten.**
- **Unbefristet beschäftigt zu sein.**
- **Kreative Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können.**
- **Sinn in der Arbeit erkennen.**
- **Anerkennung zu erhalten.**
- **Soziale Beziehungen zu entwickeln und**
- **die Achtung bzw. der Schutz der Gesundheit.**

Was erhält Mitarbeitende gesund ?

(Ergebnisse einer Studie in Bethel)

- Eine positive berufliche Identität benötigt Entwicklungsräume
- Berufliches Leben als sinnhaft erfahren und gestalten
- Unterstützung in guten Teams erfahren und gestalten
- Handlungsmöglichkeiten und Gestaltungsspielräume erhalten
- Berufliche Karriere ist mehr als Aufstieg
- Gleichgewicht von Arbeit und Freizeit, Distanz zur Arbeit muss gewahrt sein
- Keine Verklärung der Vergangenheit für den Umgang mit gegenwärtigen Problemen
- Umgang mit sich ändernden Rahmenbedingungen

AU-Tage im Sozial- und Gesundheitswesen



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2008

Das Modell der Salutogenese

(Aaron Antonovsky)

Eine „Grundhaltung“ eines Individuums gegenüber den Dingen der Welt

- **Gefühl von Verstehbarkeit**
- **Gefühl von Bewältigbarkeit**
- **Gefühl von Sinnhaftigkeit**

Ottawa-Charta

- Gesundheit ist nicht Ziel, sondern Mittel
- Gesundheit befähigt Menschen, individuelles und gesellschaftliches Leben positiv zu gestalten
- Präventive Maßnahmen werden im Sinne eines Empowerment realisiert
- Gesundheitsförderung wirkt durch gesunde Strukturen

Betriebliches **Gesundheitsmanagement (BGM)**

**ist die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen,
Strukturen und Prozesse,**

**die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und
Organisation**

und

**die Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten der
Beschäftigten**

zum Ziel hat.

(B.Badura)

Modellvorstellungen zum BGM

- **Systematische Prozesse (Diagnostik, Planung, Intervention, Evaluation)**
- **Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der Mitarbeitenden bedingen sich gegenseitig**
- **Weil Mitarbeitende Experten für ihre Gesundheit sind, werden Prozesse partizipativ gestaltet**
- **Genderbezug**
- **Langfristigkeit und Nachhaltigkeit**
- **Integration in bestehende Strukturen und Funktionen**

Wie kommt ein Kita / ein Kita-Träger dahin,

- die Einsicht in die Wichtigkeit von BGM in Strukturen und Prozesse umzusetzen?
- Die Einführung systematisch durchzuführen?
- konkrete BGM – Maßnahmen auszuwählen und zum Einsatz zu bringen?
- BGM als unverzichtbaren Bestandteil der Arbeit festzuschreiben?

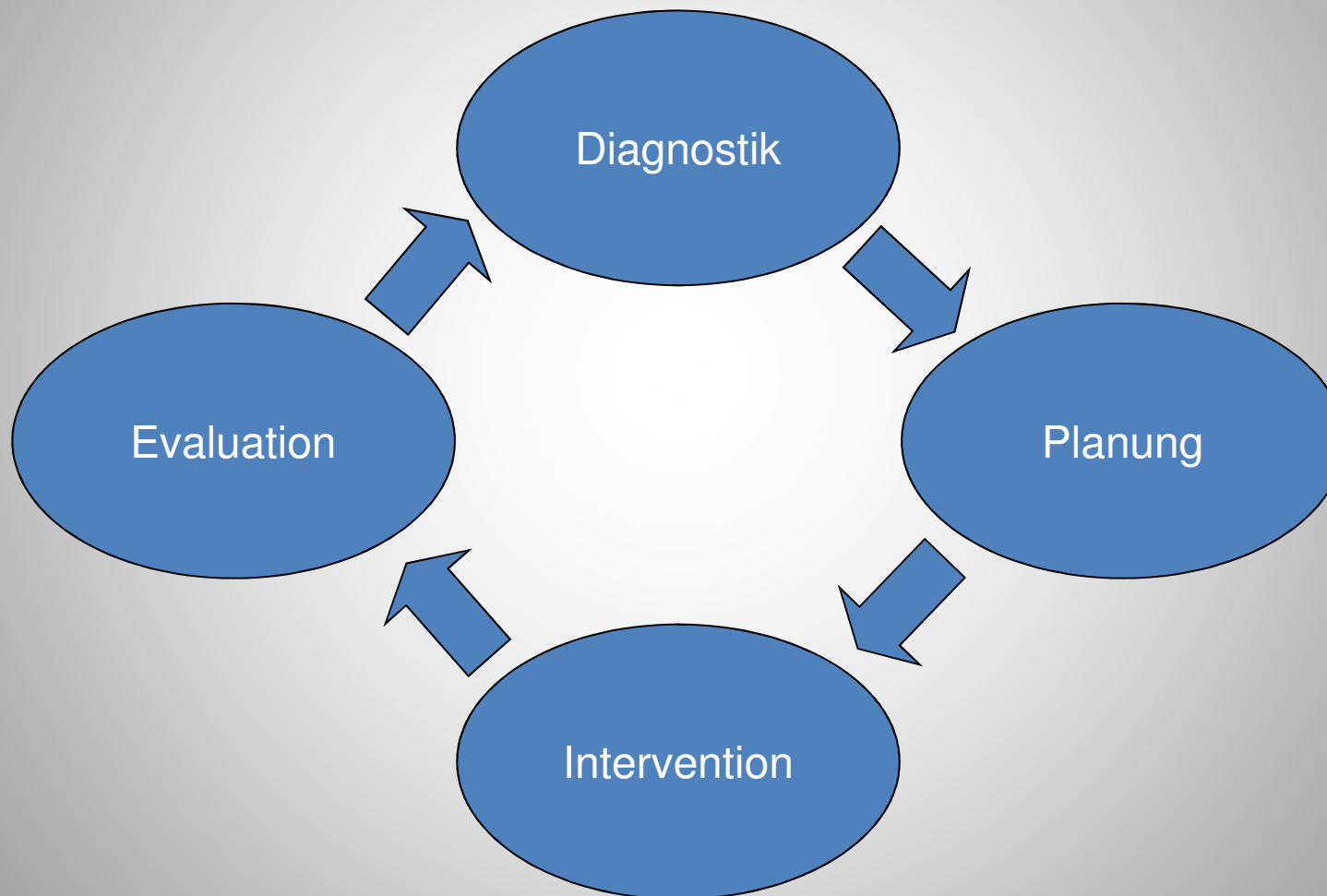
Treiber für BGM in der Einrichtung:

- Demographischer Wandel
- MA (Mitarbeitervertreter) wollen etwas bewegen
- BGM wird von der Leitung als Beitrag zum Erfolg des Unternehmens gewertet
- Belastungsanzeigen werden gesehen
- Qualifizierung für BGM ist im Unternehmen vorhanden
- Gesunde Arbeit als Wettbewerbsvorteil

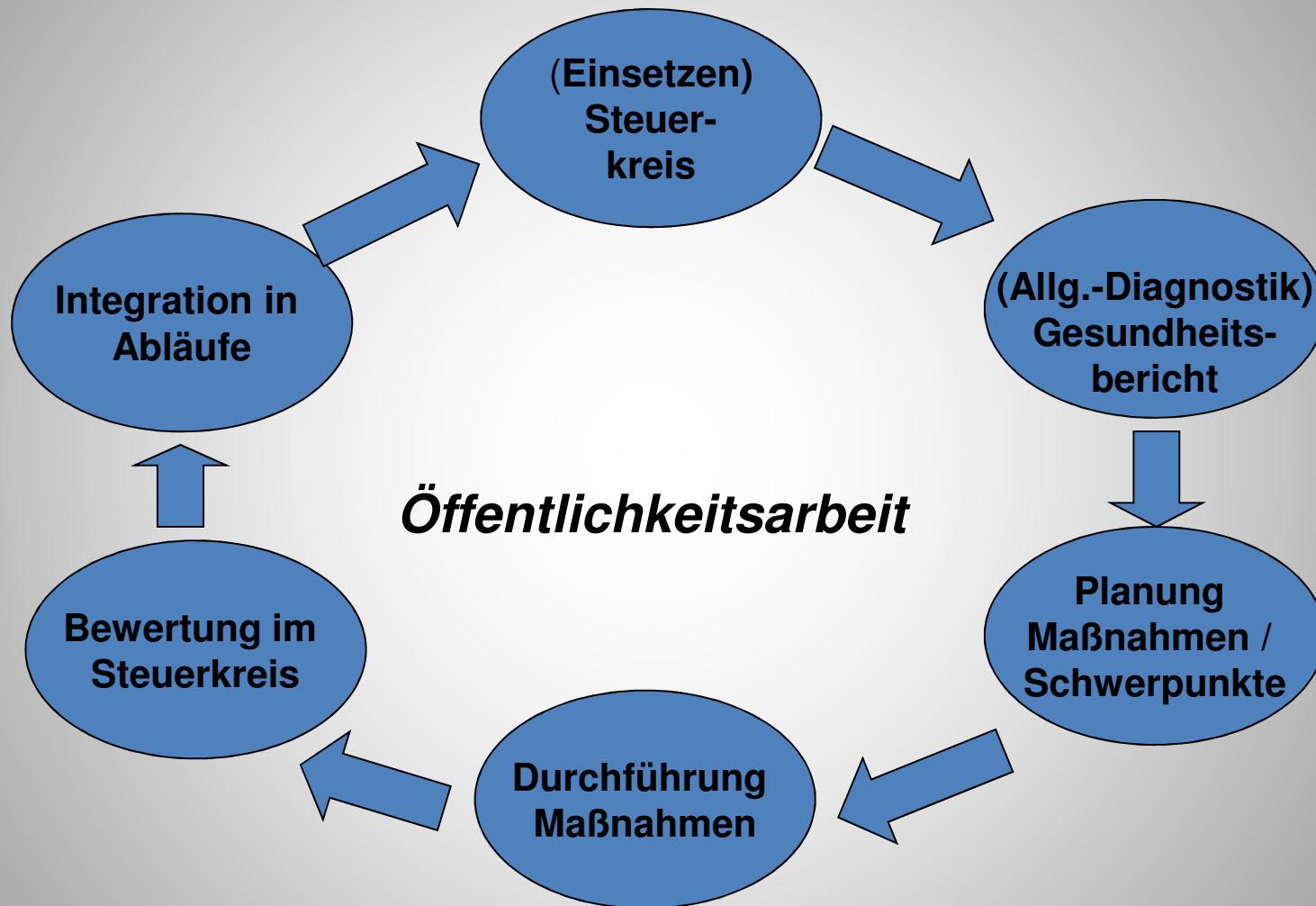
Welche „Infrastruktur“ für BGM ist erforderlich?

- Vereinbarung mit BR / MAV
- Personelle Ressourcen –Freistellungen
- Benennung einer Person, die in der Einrichtung für die Koordination von BGM verantwortlich ist
- Die Einbindung von BGM in das Management der Kita / des Trägers
- Einen Steuerkreis mit Steuerungskompetenzen
- Ein Budget
- Informationen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Die Kernprozesse des BGM



Praxis der Einführung von BGF



1. Allgemeine Diagnostik

- Daten zur Altersstruktur vor?
- Ergebnisse einer MA-Befragung?
- Krankheitsbedingte Fehltage?
- Ergebnisse Gefährdungsbeurteilung?
- Studien
- ...



2. Planung von Maßnahmen

- Schwerpunktbereiche für BGM festlegen
- Auswahl der geeigneten Instrumente
- Organisation der Umsetzung

Interventionsbereiche:

- ◆ Arbeitsumgebung
- ◆ Tätigkeit
- ◆ Arbeitsorganisation
- ◆ Arbeitsklima
- ◆ Führung
- ◆ Gesundheitsförderliches Verhalten

3. Durchführung der Maßnahmen

z.B.

- Mitarbeitendenbefragung
- Altersstrukturanalysen
- Gesundheitsberichterstattung
- Durchführung von Gesundheitsworkshops oder Arbeitssituationsanalysen
- Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen
- Rückkehrgespräche
- Führungskräfte training
- Bewegungsbezogene Angebote
- Ergonomieprüfung

Gesundheitsworkshop

1

Sammlung von gesundheitsfördernden und gesundheitsbelastenden Aspekten der Arbeit

2

Analyse der gesundheitsbelastenden Aspekte

3

Entwicklung von Lösungsideen

4

Erstellen eines Maßnahmenplans

5

Umsetzung u. Umsetzungskontrolle in der Linie

Beispiel: Poster für einen Maßnahmenplan einer Arbeitssituations- analyse

Betriebliche Gesundheitsförderung Arbeitssituationsanalyse im Team XY

30. Februar 2007

Maßnahmenplan			
Nr.	Was?	Wer? Mit wem?	Bis wann? Kontrolle durch
1	Gestaltung Flur/ Balkon	Team erarbeitet Vorschläge + Unterstützung durch Leitung + Brandschutz etc. Leitung entscheidet	Juli 2007 Fr. A, Leitungsteam
2	Beleuchtung (Zimmer, Flur, Bettlampen) verbessern (Langfristig: grundsätzlich bessere Beleuchtung) Kurzfristig: Auftrag an Elektro-Firma: Was ist machbar? Kostenvoranschlag!	Fr. C	Juli 2007 Fr. L
3	Neuer Bürostuhl im Dienstzimmer	Fr. B	April Fr. G
4	Ziel: Pause im Dienstraum ermöglichen Zuvor: Klärung mit GF Entscheidung nach Beratungsgespräch: Team MAV, PDL.	Fr. A → Hr. S Fr. B → MAV Team Frau H moderiert Gespräch	Mai Fr. A
5	Verbesserung der Zusammenarbeit mit Familie 1	Bereits geklärt durch Pflegerkoordination	
6	Ablageflächen in Sanitärräumen schaffen → Möglichkeiten jeweils (mit Herrn Rose) prüfen	Fr. C Fr. G Hr. I	Sommer 2007 Fr. B
7	Postkästen für jeden Bewohner/ Zimmer (Schlüssel an Betreuer/ Bewohner/ Team Pfand!) MA verteilen die Post Kostenvoranschlag/ Modelle prüfen → Machbarkeit w.z. Wand prüfen	Fr. C Fr. G Hr. L	Sommer 2007 Fr. B
8	MA stärken, dass sie selbstbewusster mit Besuchern, Angehörigen umgehen Schwierige Situationen ggf. ins Team einbringen, damit Pflegekordinatorin mit Angehörigen spricht (je nach Team unterschiedlich vorgehen!)	Pflegekordinatorin	fortlaufend Fr. B
9	Springerfunktion wird generell für die Einrichtung geprüft	Fr. A	2007 Fr. A
10	Wäsche einsortieren Wer macht es? Im Team besprechen	Fr. G	Ende März Fr. B
11	Geruch im Fäkalienraum	erledigt	
12	Vorhänge Stationszimmer? Nein! (oder doch irgendwie machbar?)	Frau C/ Frau L	



Angebote Gesundheitsförderung

Joga

Anti-Raucher-Kurs

Bogenschießen

Ergonomiechecks

Ruheräume

Beratung zu gesunder Ernährung

Dienstfahräder

Laftreff

Kinästhetik

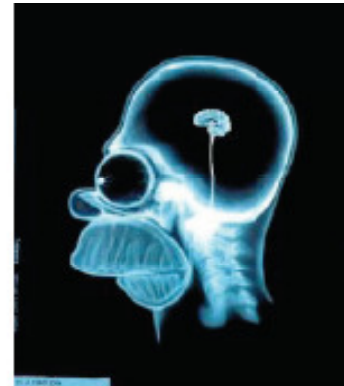
Besuch im Kletterpark

Die 4 Säulen der Stressprävention / Stressbewältigung

Bewegung



Soziale Unterstützung



Kognitive Techniken
zur Stressbewältigung



Entspannung



4. Einbindung BGM in die Strukturen

- Klärung der langfristigen Einbindung des Steuerkreises
- Schnittstellen zu QM, PE und OE
- Beschreibung von Anforderungen an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Kommunikationswege und „Controlling“instrumente
- Planung von Qualifizierungsmaßnahmen für FK
- usw.

Beispiel: Maßnahmen zur Nachhaltigkeit

- Benennung von „Kümmerern“
- Gründung eines „AK Gesundheit“ in jeder Einrichtung des Trägers
- Jährlicher Gesundheitsbericht
- Kontinuierliche Veröffentlichung und Diskussion der Krankheitsquote
- Verankerung in den Unternehmenszielen des Trägers
- Fortbildung der leitenden Mitarbeitenden
- **Gesundheit als Thema ständig präsent halten!**

5. Öffentlichkeitsarbeit

- Info über BGM für die MA
- Regelmäßige Info zum Stand an MA
- Ggf. „Gesundheitstag“
- Infos über alle Angebote (z.B. auch Betriebssportgruppe etc.)

Beispiel: Poster zur Öffentlich- keitsarbeit BGF

Gesundheitsförderung im SB Altenhilfe

Warum ein Gesundheitsprojekt in Bethel?

- Ergebnisse der Mitarbeitendebefragung: Gesundheit ist ein wichtiges Thema!
- Älter werdende Mitarbeiterschaft
- GMAV, Vorstand und Geschäftsführungen beauftragen 2005 ein Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung in den v.Bodenschwingschen Anstalten Bethel“
- Der SB Altenhilfe wird als Pilot einer ersten Testphase ausgewählt

Gesundheitsbericht für den SB Altenhilfe

- der Krankenstand im SB Altenhilfe ist überdurchschnittlich hoch
- Der Abendfrieden verzeichnet den höchsten Krankenstand
- Der Anteil von Langzeiterkrankungen ist überdurchschnittlich hoch
- Der Krankenstand in der Pflege ist weit höher als im Bereich der Hauswirtschaft.
- Die Kosten durch Krankheitsbedingte Fehltag sind erheblich
- Ein AU-Fall dauert im Schnitt 17,5 Tage ; 68,1% der MA sind mindestens einmal erkrankt; 54,1% der Erkrankten sind mehrfach erkrankt
- Muskel/Skelett-Erkrankungen sind mit 22% und psychiatrische Erkrankungen mit 18% die häufigsten Krankheiten bei AU
- Im Stiftungsbereich ist ein relativ hoher Anteil der Mitarbeitenden über 50, über die Hälfte der Beschäftigten sind über 45 Jahre alt
- In der Mitarbeitendebefragung sind neben Problemanzeigen auch eine ganze Reihe von Ressourcen durch gute Arbeit deutlich geworden
- In den Gefährdungsanalysen werden hoher Zeitdruck und Konflikte zwischen Berufsgruppen sowie Arbeitsverdichtung an erster Stelle genannt. Positiv sind das Betriebsklima und die Dienstplangestaltung

Betriebliche Gesundheitsförderung in Bethel ist ...

- Systematische gesundheitsfördernde Prozesse durch eine Abfolge von Diagnostik, Planung, Maßnahmen und Erhebung der Wirksamkeit von Maßnahmen
- Gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitsverhältnisse
- Befähigung der Mitarbeitenden zum gesundheitsfördernden Verhalten
- Einbeziehung der Mitarbeitenden als Experten/innen für gesunde Arbeit
- Maßnahmen werden langfristig und nachhaltig angelegt
- Integration in bestehende Abläufe und Prozesse (z.B. QM)
- In Bethel gibt es bereits ein vielfältiges Angebot zur Betrieblichen Gesundheitsförderung

Was läuft im SB Altenhilfe:

- Ein Arbeitskreis Gesundheit steuert und koordiniert die Aktivitäten
- Eine erster Gesundheitsbericht liegt vor
- Im Abendfrieden/Abendstern finden in verschiedenen Familien und in der Hauswirtschaft Arbeits-situationsanalysen statt
- Gesundheitstag im Abendfrieden/Abendstern
- Erprobung Rückkehrgespräche im Lohmannshof
- Gesundheitsworkshop in Elin
- Beschäftigung mit dem Thema Teamzusammenhalt

Wo können Sie sich weiter informieren?

- Die Mitglieder des AK Gesundheit ansprechen
- MAV ansprechen
- Jürgen Lempert-Horstkotte (4922) oder Ulla Vogt (3850) ansprechen.
- Ihre Dienstvorgesetzte fragen

6. Evaluation

- Bewertung des Prozesses in der Steuerungsgruppe
- (weitere Mitarbeiterbefragung)
- Erkenntnisse für die Fortführung und Planung weiterer Maßnahmen
- Verhältnis Aufwand - Nutzen

Erfolgskriterien für BGF

- Partizipation der MA an den Prozessen der Gesundheitsförderung
- Gesundheitsorientierung
- Integration
- Systematische Prozesse
- Verhaltens- und Verhältnisprävention



Kontakt:

Jürgen Lempert-Horstkotte

LempertHorstkotte

Gesunde Arbeit

und

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Kampheide 5a

33619 Bielefeld

fon: 05203/6557

mob: 01774440110

lempert.horstkotte@web.de

www.lemperthorstkotte.de