

Betriebliches Gesundheitsmanagement als Überlebenshilfe in Einrichtungen der Sucht- und Drogenhilfe

8. Nordrhein-Westfälischer Kooperationstag

„Sucht und Drogen“ 2015

Münster, 29.04.2015

Agenda

- Definition Gesundheit
- Definition Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
- Unterscheidung Salutogenese / Pathogenese
- Situation am Arbeitsmarkt „Soziale Berufe“
- Abgrenzung Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und BGM
- Burn Out-Prävention im Unternehmen
- Salutogenese in der Führung
- Gesundheitsmanagement im Unternehmen

Definition Gesundheit

„Gesundheit ist die Fähigkeit zur Problemlösung und Gefühlsregulierung, durch die ein positives seelisches und körperliches Befinden - insbesondere ein positives Selbstwertgefühl - und ein unterstützendes Netzwerk sozialer Beziehungen erhalten oder wiederhergestellt wird.“

(Badura/Hehlmann 2003)

- Gesundheit in diesem Sinne meint also keinen Zustand, sondern eher eine individuelle Kompetenz in Verbindung mit einem sozialen Gefüge.
- Gesundheit ist somit auch ein Thema für die Arbeitsorganisation.

Definition BGM

Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse mit den Zielen:


- gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation
- Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten der Mitarbeitenden

(Badura, Walter, Hehlmann)

Grundprinzipien des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

- BGM ist datenbasiert.
- BGM hat sowohl die Organisation als auch die Organisationsmitglieder im Focus.
- BGM kombiniert salutogene Ansätze mit pathogenen Ansätzen.
- BGM bedeutet eine ganzheitliche und systemische Sicht auf die Gesundheit.
- BGM entwickelt Gesundheit als Organisationsleistung.
- BGM ist langfristig angelegt und auf Nachhaltigkeit orientiert.

Blickrichtungen im Gesundheitsmanagement

Salutogenese  beschäftigt sich mit der Entstehung von Gesundheit

Pathogenese  beschäftigt sich mit der Entstehung von Krankheit

↳ Beide Ansätze sind bedeutsam für

- die systematische Entwicklung von Gesundheitskompetenz bei Mitarbeitenden
- Strategien zur Verbesserung der Mitarbeitergesundheit durch das Unternehmen

Situation am Arbeitsmarkt „Soziale Berufe“

- Ausgeprägter Fachkräftemangel in vielen „Sozialen Berufen“:
- Examierte Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte („alte“ Bundesländer)
- Examierte Altenpflegefachkräfte (bundesweit)
- Erzieher (bundesweit)
- ab 2020 stark steigender Personalmangel, besonders in „pflegenden“ Berufen

(Bundesagentur für Arbeit, Dezember 2013; Great Place to work, 2013)

„Schnelle Lösungen“ versus „ganzheitliche Strategie“

- Betriebliche Gesundheitsförderung unter dem Dach einer Kampagne hat nur geringen Einfluss auf eine nachhaltige Verbesserung der Mitarbeitergesundheit
- Eine dauerhafte und ganzheitliche Ausrichtung auf das Thema Gesundheit ist langfristig effektiv. Sie beinhaltet
 - Physische Maßnahmen
 - Psychosoziale Maßnahmen
 - Kompetenz der Führungskräfte
 - Art der Arbeitsorganisation
 - Unternehmenskultur

(Deutsches Ärzteblatt 2014, Great Place to Work 2013)

Betriebliches Gesundheitsmanagement als Rahmen für den Aufbau von Gesundheitskompetenz im Unternehmen:

- BGM ist ein Instrument der Personalentwicklung
- Einrichtung eines Gesundheitszirkels im Unternehmen
- Herstellung eines gemeinsamen Bildes von Gesundheit
- Planung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
- Gesundes Arbeiten als Marke des Unternehmens (Innen- und Außenwirkung)

Fokus „Psychische Gesundheit“ - Burn Out-Prävention im Unternehmen braucht:

- Geschulte Führungskräfte
- Ein Bewusstsein für das Beanspruchungserleben der Mitarbeitenden
- Wertschätzung und Offenheit in der Mitarbeiterführung
- „Orte“ an denen Belastungen thematisiert werden können
- Vertrauen
- Ein gut zusammen arbeitendes Team
- Gezielte Wiedereingliederung nach krankheitsbedingter Abwesenheit

Belastungsfaktoren für psychische Erkrankungen

Das Berufs-Risiko einer psychischen Erkrankung besteht in allen Berufsfeldern, besonders betroffen sind allerdings die Sozialberufe.

Risikofaktoren:

- Hohe psychische Belastung (Arbeitsverdichtung, Überforderung, häufige Konfrontation mit Krankheit und Problemen)
- Hohe fachliche Anforderung
- Arbeit unter hohem Zeitdruck
- Häufig wechselnde Arbeitszeit und Schichtdienste
- Überdurchschnittlich hohes Engagement
- Hohe Ansprüche an sich selbst

Salutogenese in der Führung:

- Voraussetzung ist, dass „Gesundes Führen“ ein Ziel im Unternehmen ist
- Rollenverständnis für Führungskräfte herstellen
- Führungskräfte im Austausch mit Mitarbeitenden (MA-Gespräche)
- Führungskräfte im Austausch mit der Geschäftsführung (Sandwich-Position)
- Aus - /Weiterbildung der Führungskräfte zum salutogenen Führen

Gesundheitsmanagement als Leitungsaufgabe :

- Aufgabe der Gesamtleitung: Strukturen schaffen, Ressourcen bereit stellen, Kultur erzeugen, Kommunikation verändern
- Kollegiale Beratung
- „Einkauf“ externer Berater, Supervisoren oder Coaches
- Erzeugung von „Aufbruchstimmung“
- Aufbau von Gesundheitskompetenz / Qualifikation von Mitarbeitenden
- Unterstützung der Gremien und Schlüsselpositionen im Unternehmen

Unterstützung diakonischer Unternehmen durch externe Partner

§ 20 a und § 20 b SGB V

- Betriebliche Gesundheitsförderung als Leistung der GKV
- In Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft

Nutzung mehrerer Perspektiven in der Zusammenarbeit:

- BGW und BKK Diakonie leisten Beiträge vor Ort in Unternehmen
- mit sich ergänzenden Unterstützungsangeboten in der Verhältnisprävention und der Verhaltensprävention

Qualifikation und Kompetenz der Mitarbeiter:

Neue Wege gehen...

- „Team-Building“ als Baustein zur Verbesserung der Kommunikation in einem Bereich (das Team als Ressource)
- Neue Arbeitszeitmodelle entwickeln, „altes“ Denken überwinden
- Gezielte Angebote / Arbeitsfelder für „ältere“ Mitarbeitende entwickeln
- Erweiterung der Fortbildungsperspektive „Neben Fachkompetenz auch Aufbau von Sozialkompetenz“

Unternehmen werden „fit für die Zukunft“ durch :

- dauerhafte „Inblicknahme“ des Themas „Gesundheit“
- zielgerichteten Kompetenzaufbau bei den Mitarbeitenden
- permanente Organisationsentwicklung
- Netzwerkgründungen

Die Nutzung gemeinsamer Ressourcen in Netzwerken sichert auch kleineren und mittelgroßen Einrichtungen die Teilhabe an neuen Kompetenzen und Strukturen.

Profitieren Sie von unseren Erfahrungen und unserem Know How bei Gesundheitsveranstaltungen und Gesundheitstagen:

- mit „Schnupperangeboten“ zu Präventionsthemen, z. B. Muskelaufbau (Rückenschule) und / oder Entspannung (Yoga)
- kombiniert mit Impulsvorträgen
- bei Bedarf mit Angeboten zur Ernährung u. v. m.

Kommen Sie auf uns zu. Gerne beraten wir Sie über die Möglichkeiten einer Zusammenarbeit!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!