

Gesundes Arbeiten in sozialen Berufen –  
Erfahrungen, Impulse und Unterstützungsangebote  
der BKK Diakonie

Wetzlar, 26.10.2016

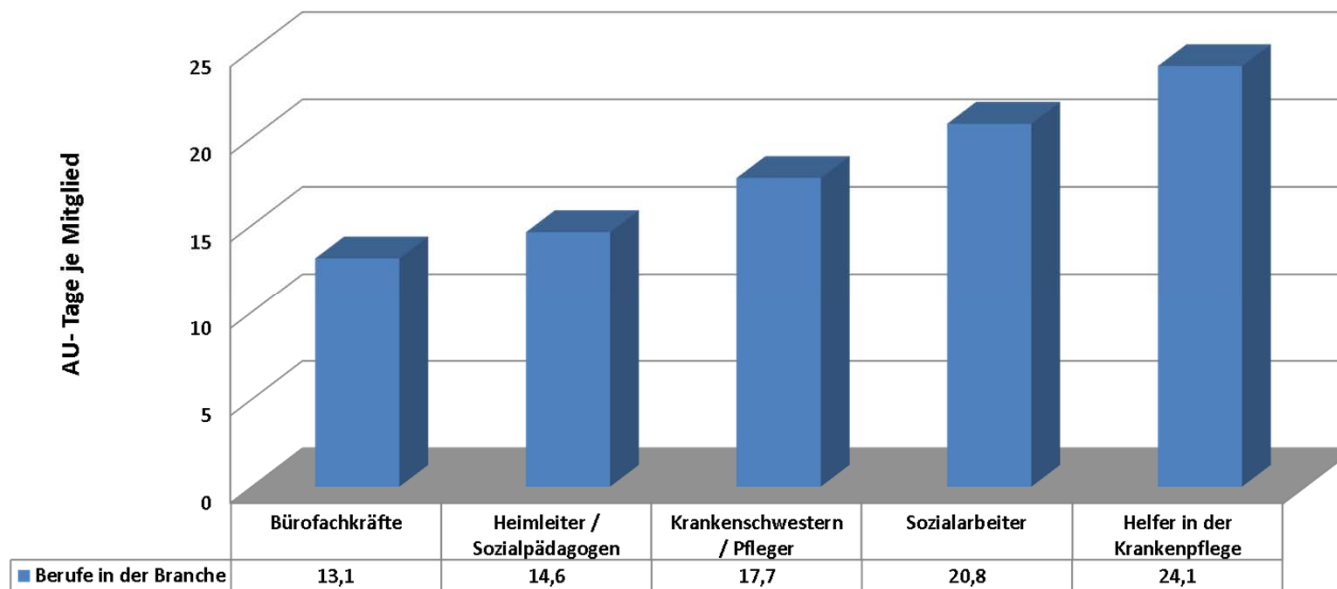
## Agenda

- Rahmendaten zur Gesundheit aus der Gruppe der sozialen Berufe
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) / Salutogenese / Pathogenese
- Abgrenzung Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und BGM
- Burn Out-Prävention im Unternehmen / Salutogene Führung
- Gesetzesauftrag zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren
- Wichtige Schritte / Lösungsansätze

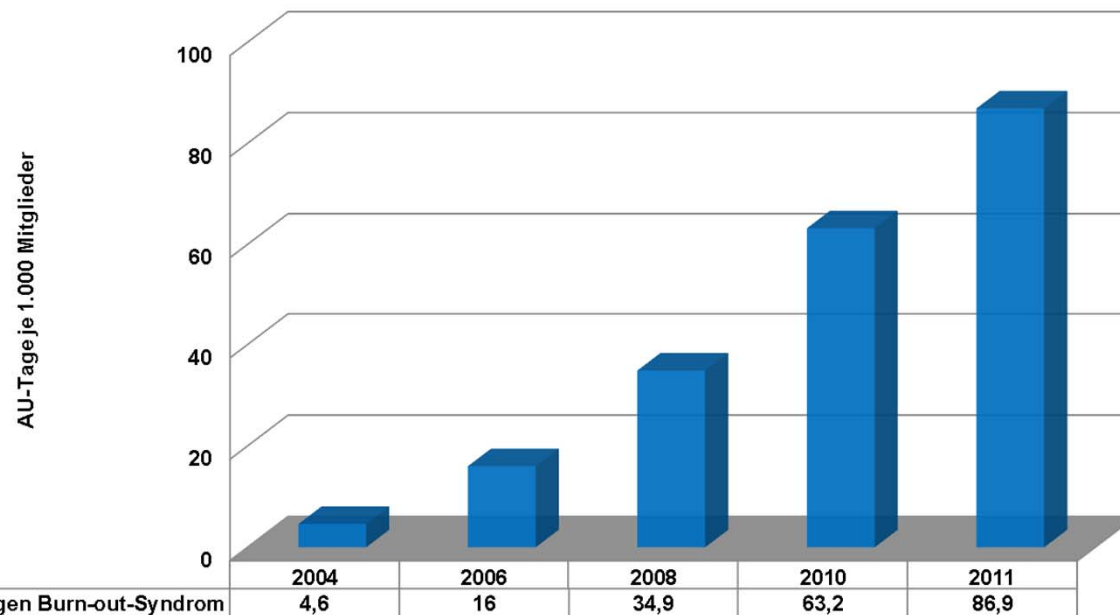
## Arbeitsunfähigkeit nach Branchen (AU-Tage je Mitglied)

- Dienstleistungen : 12,7 Tage
- Handel: 13,2 Tage
- Gesundheits- und Sozialwesen: 15,5 Tage
- Öffentliche Verwaltung: 18,1 Tage
- Verkehr: 19,3 Tage

## Arbeitsunfähigkeit nach Berufen aus der Branche Gesundheits- und Sozialwesen (AU-Tage je Mitglied)



## Arbeitsunfähigkeit wegen Burn-out-Syndrom (AU-Tage je 1.000 Mitglieder)



## Das wünschen sich Mitarbeitende in der Pflege:

- mehr Zeit für Patienten (28 %)
- Wertschätzung / Anerkennung (26 %)
- bessere Aus-/ Weiterbildung (17 %)
- mehr Personal (14 %)
- bessere Entlohnung (14 %)

(Gesundheit und Gesellschaft 2014)

## Fazit / Ausblick:

- Die gesundheitlichen Kennzahlen zeigen: Neue Strukturen für „Gesundes Arbeiten“ sind zu entwickeln.
- Besonderes Augenmerk: „Psychische Gesundheit“
- „Üppige Budgets“ für Gesundheitsförderung sind in der Sozialbranche nicht zu erwarten.
- Alternde Belegschaften und Fachkräftemangel werden den Druck auf soziale / diakonische Träger weiter erhöhen.

Es besteht Handlungsbedarf.

## 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)



© bghw.de



## 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

## „Schnelle Lösungen“ versus „ganzheitliche Strategie“

- Betriebliche Gesundheitsförderung unter dem Dach einer Kampagne hat nur geringen Einfluss auf eine 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



© technologieregion-karlsruhe.de

(Deutsches Ärzteblatt 2014, Great Place to Work 2013)

## 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



© aimet-hamburg.de

## Salutogenese in der Führung:

- Voraussetzung ist, dass „Gesundes Führen“ ein Ziel im Unternehmen ist
- Rollenverständnis für Führungskräfte herstellen
- Führungskräfte im Austausch mit Mitarbeitenden und Geschäftsführung
- Aus - / Weiterbildung der Führungskräfte zum salutogenen Führen

Führungskräfte sind in Schlüsselpositionen für das Thema „Gesundes Arbeiten“.

## Unterstützung diakonischer Unternehmen durch externe Partner

§ 20 a und § 20 b SGB V

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



© vsav.de

Nutzung mehrerer Perspektiven in der Zusammenarbeit:

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

## Das Präventionsgesetz

- führt zu einer „neuen“ systematischen Zusammenarbeit der Sozialversicherungsträger und anderer Stellen, wie z. B. der BZgA
- Fokus: Prävention in „Lebenswelten“, von der Kita bis zum Pflegeheim
- Systematische Impfprävention
- Weiterentwicklung von Früherkennungsmaßnahmen
- Systematische Unterstützung der Selbsthilfe

## 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
- Erweiterung der Fortbildungsperspektive „Neben Fachkompetenz auch Aufbau von Sozialkompetenz“

## BGM ganz praktisch: Was braucht ein gesundes Unternehmen?

- Einen Gesundheitszirkel für Maßnahmen zur Verhältnisprävention
- Ein gemeinsames Bild von Gesundheit im Unternehmen
- Strukturierte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung / Verhaltensprävention
- Eine Kommunikationsstrategie mit Innen- und Außenwirkung
- Neue Arbeitszeitmodelle entwickeln, „altes“ Denken überwinden
- Gezielte Angebote / Arbeitsfelder für „ältere“ Mitarbeitende

Das Ziel: „**Gesundes Arbeiten**“ als Marke für Ihr Unternehmen



## Und nun: Was ist die Aufgabe der Leitung?

- Strukturen schaffen, Ressourcen bereit stellen (Geld und Zeit), Kultur erzeugen, Kommunikation verändern
- Kollegiale Beratung etablieren
- bei Bedarf „Einkauf“ externer Berater, Supervisoren oder Coaches
- Erzeugung von „Aufbruchsstimmung“
- Aufbau von Gesundheitskompetenz / Qualifikation von Mitarbeitenden
- Unterstützung der Gremien und Schlüsselpositionen im Unternehmen

Diakonische Unternehmen werden „fit für die Zukunft“ durch :

- dauerhafte „In-Blicknahme“ des Themas Gesundheit
- zielgerichteten Kompetenzaufbau bei den Mitarbeitenden
- permanente Organisationsentwicklung
- Netzwerkgründung in der großen „Diakonie-Familie“



© 7fitaugsburg.de

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 in Fragen zur Gesundheit in sozialen Berufen:

- Beratung und Unterstützung bei der Einführung und Entwicklung von Gesundheitsstrukturen vor Ort
- mit „Schnupperangeboten“ zu Präventionsthemen, z. B. Muskelaufbau (Rückenschule) und / oder Entspannung (Yoga)
- kombiniert mit Impulsvorträgen zu den Themen „Burn Out-Prävention“, „Resilienz“, „Gesunde Führung“
- bei Bedarf mit Angeboten zur Ernährung u. v. m.

Kommen Sie auf uns zu, wir freuen uns auf die Zusammenarbeit!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!