

A hand is shown from the left, holding a key. The background is a blue sky with white clouds. The text is overlaid on this image.

Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung in Einrichtungen und Organisationen der Sozial- und Seniorenwirtschaft selbst gestalten

Workshop am 29. Februar 2012

Dr.phil.habil. Hans-Jürgen Stöhr

*„Es ist nicht gesagt, dass es besser wird, wenn es anders wird;
wenn es aber besser werden soll, muss es anders werden.“*

(Georg Christoph Lichtenberg)

Ein beeindruckender Tatsachenbericht über die Unerträglichkeit der Arbeits- und Belastungssituation in Pflegeeinrichtungen der Stadt Rostock

veröffentlicht in der Ostsee-Zeitung am 8. Febr. 2012

... - aber auch nicht mehr!

- ein kleiner indirekter Aufschrei!
- keine An- bzw. Aufforderung!
- kein Lösungs-/Entwicklungsansatz!

Ist das BGM/BGF die Lösung?

Erfahrung und Behauptung:

Zwei Drittel aller Probleme in Unternehmen sind „hausgemacht“.

Die meisten Einrichtungen und Organisationen

- wissen um die Dramatik der Arbeitsbelastung, der hohen Krankenstände und Unzufriedenheiten
- möchten die Situation verändern, verbessern
- nehmen jedoch diese „Hürde“ nicht

Ist das BGM/BGF die Lösung?

BGM/BGF heißt *nicht* ...

- ... das „Fahrrad“ neu zu erfinden
- ... ein überdimensionierte Mehraufwand an Entwicklungsarbeit

BGM/BGF – ein unüberwindbarer Berg?



BGM-/BGF-Entwicklung & Implementierung

Arbeitsansatz Nr. 1:

BGM/BGF im Unternehmen heißt ...

➤ ... **systemisches**, in Bausteinen gegliedertes, an die Bedingungen der Einrichtung angepasstes **Handeln**

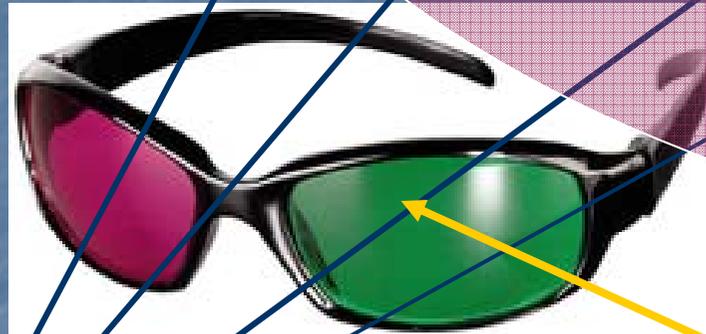
➤ ... **evolutionäres**, in einem zeitlichen Kontext, **Wirken**

und

➤ ... **integratives**, Schnittstellen verknüpfendes **Umsetzen**

Arbeitsansatz Nr. 2

Eine neue Perspektive einnehmen!



Geschäfts-/Handlungsfelder

Managementebenen

Organisationsprozesse

Entscheidungs-/Handlungs-
/Kommunikationsprozesse

Das ist die GESUNDHEITsbrille!

Arbeitsziele

1. **Aufbauen auf das, was schon da ist und funktioniert**
2. **Das Vorhandene in einen systemischen, integrativen und evolutionären Kontext stellen**
3. **Gesundheit zu einer Querschnittsmanagementaufgabe etablieren**

Aktuelle Anforderung!

Dreidimensionaler Lösungsansatz erforderlich!

- **Leiten & Führen aus der Perspektive von Gesundheit & Alter im Betrieb -**

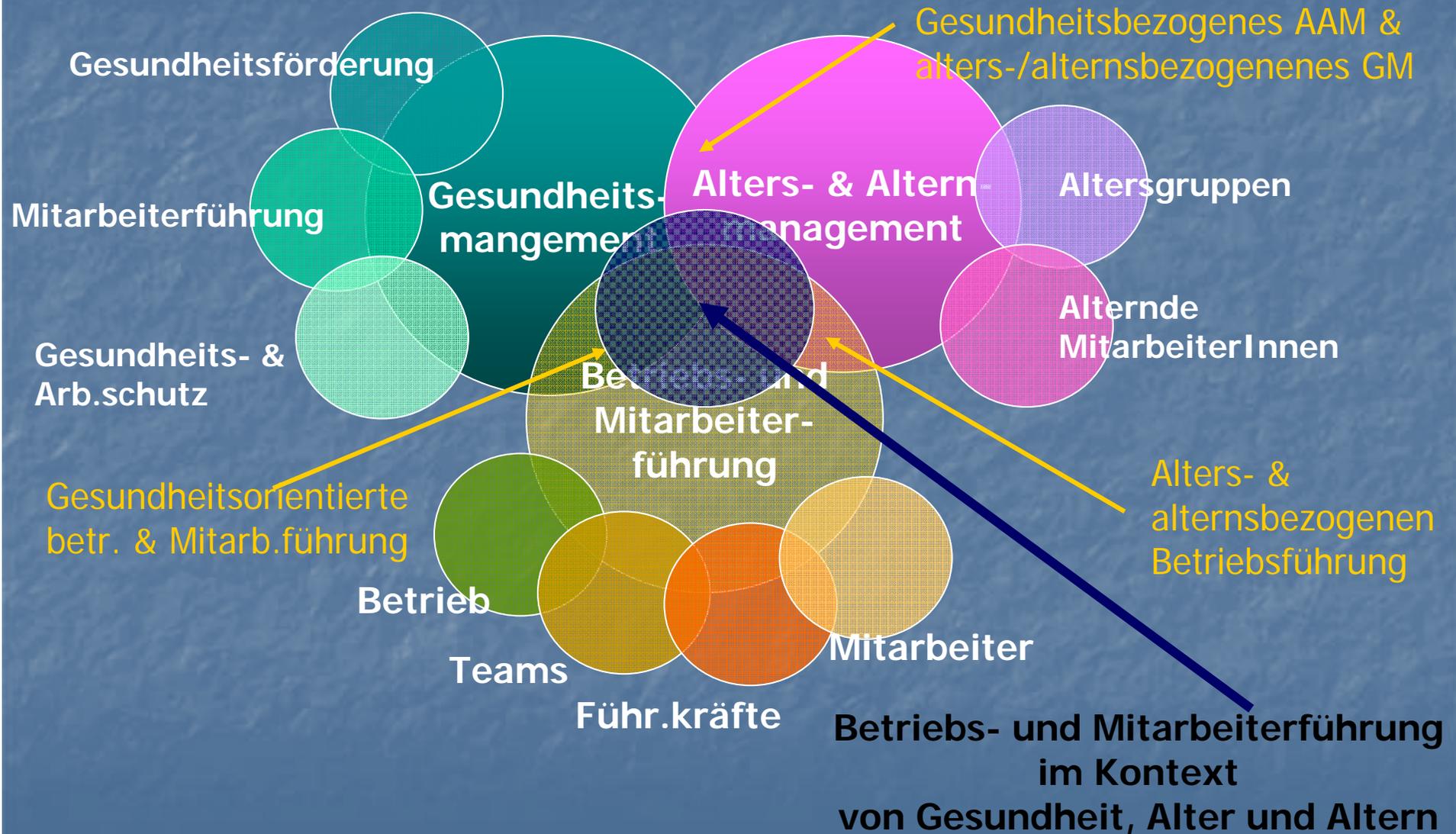
Betriebs-
management



Gesundheit-
management

Alters- & Alters-
management

Der dreidimensionale Lösungsansatz am Beispiel „Führen – Gesundheit – Alter“ im Betrieb



Schlussfolgerung

**Jede zu bewältigende Problematik mit dem Thema
Gesundheit und Altern verknüpfen!**

- Betriebs- und Mitarbeiterführung
- Personalentwicklung und -förderung
- Mitarbeiterführung wie das Feedback bei der Dienstübergabe, Motivation, Zielvereinbarungen
...
- Teamführung & Teamsitzungen
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsplatzgestaltung
- ...

Schlussfolgerung

**Jede zu bewältigende Problematik
verknüpfen mit dem Thema Gesundheit
und Altern!**

Management-ZIEL:

Integration des GESUNDHEITs- und ALTERNs-
PRINZIPS

in die bestehenden Managementfelder und
Arbeitsebenen mit *System* & in einen *Entwicklungs-*
kontext



Herzlichen Dank
für Ihr Interesse am Thema und
das aufmerksames Zuhören