

Erfolgsfaktor Gesundheitsförderung und Betriebliches Gesundheitsmanagement

Bericht zum Workshop am 29. Februar 2012 in der Ostsee-Kurklinik in Wustrow

Gemeinsame Veranstalter waren

- die Ostsee-Kurklinik in Wustrow / Fischland
- die Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement Saarbrücken sowie
- das Institut für Gesundheits- und Sozialmanagement i.d. WTA GmbH Rostock

48 Teilnehmer aus 32 Verbänden, Einrichtungen und Firmen beschäftigten sich mit dem Thema an diesem Tag.

1. Problemliste

Im Verlauf des Workshops wurden die nachfolgenden Problemfelder von Referenten und Teilnehmern im Workshop und den individuellen Gesprächen mit den sieben Experten angesprochen.

- Der demografische Wandel in Verbindung mit dem Fachkräftemangel hat die Pflegebranche in MV qualitativ und quantitativ voll erfasst und auch Bereiche der Industrie sind bereits betroffen.
- Burn Out entwickelt sich scheinbar zu einer Volks- und Berufskrankheit.
(Cholera, Pest, Tuberkulose sind besiegt, die Informations- und Leistungsgesellschaft bringt Burn Out- Erkrankungen mit sich!?)
- Burn Out ist eine Erkrankung mit einer sehr hohen Anzahl an Krankheitstagen.
- Betriebliches Gesundheitsmanagement findet im Regelfall nur in Ansätzen und nicht als Gesamtkonzept statt.
- Punktuelle Maßnahmen, wie Rückenschule und Massagen nützen nur wenig, denn es fehlen dabei die betrieblichen Effekte und die Nachhaltigkeit.
- Ausgangspunkte müssen die Erhebung der psychischen und körperlichen Belastung der Mitarbeiter, die Führungsqualität der Vorgesetzten und die optimale Gestaltung der Arbeitsabläufe, entsprechend den Gegebenheiten der einzelnen Firmen, Verbände und Einrichtungen sein.
- Ein erheblicher Teil der Führungskräfte ignoriert z.B. die hohen physischen und psychischen Belastungen der MitarbeiterInnen, damit wird ein negativer Kreislauf in Gang gesetzt.
- Betriebsärzte sind dort wo vorhanden, häufig Vertrauenspersonen. Ihr Wirken ist bezogen auf ein BGM-Konzept z.T. zweiseitig. Auf Grund der ärztlichen Schweigepflicht kann eine gegebene dramatische Situation auf diesem Wege nicht offiziell thematisiert werden. Die betroffenen MitarbeiterInnen selbst sind in einer Burn out Erkrankung, weil sie ein negatives Arbeitsumfeld haben/empfinden. Die Konsultation und Behandlung beim Arzt hilft deshalb häufig nicht in Hinblick auf eine Verbesserung des Arbeitsplatzes. In solchen Fälle muss die Situation sich weiter zuspitzen, bevor Änderungen eingeleitet werden.
- Nicht selten werden im Anfangsstadium der psychosomatischen Erkrankungen Psychopharmaka als ein Ausweg angesehen.

- In Verbindungen mit deutlich geringeren Zuweisungen der Kassen in MV für Pflegeeinrichtungen und einer daraus resultierenden niedrigeren Personalstärke sowie deutlich geringeren Löhnen für im Vergleich zu westlichen Bundesländern höheren Arbeitsbelastung ist die Misere in Pflegeeinrichtungen und deren Zuspitzung vorprogrammiert.
- Es ist nur eine Frage der Zeit, wann die ersten Pflegeeinrichtungen in MV trotz wachsender Nachfrage und Wartelisten für Pflegplätze wegen fehlender Fachkräfte die Anzahl der aufzunehmenden Bewohner reduzieren oder kleiner Häuser schließen müssen.
- . Ohne schnelle und durchgreifende Veränderungen der Rahmenbedingungen durch politischen Entscheidungen der Verantwortlichen, wird das Gesundheitsland MV schob bald mit negativen Schlagzeilen in Deutschland auf sich aufmerksam machen.

2. Lösungsansätze und Vorschläge

Prof. Dr. oec. Armin Stöhr, Institut für Gesundheits- & Sozialmanagement i.d. WTA

- Auf Grund sich weiter verschärfender Rahmen- und Arbeitsbedingungen müssen zeitnahe wirksame innerbetriebliche Lösungen gefunden werden.
- Die betriebliche Gesundheitsförderung mit einem breiten Spektrum an Einzelaktivitäten ist begrüßenswert. BGM ist deutlich mehr. Es ist der Dreiklang von Mitarbeiterführung, Qualitätssicherung und Gesundheitsfördernd in einer zielgerichteten, systematischen und organisierten Verflechtung und Verzahnung mit konkret zu erreichenden Zielvorgaben (z.B. Krankenstand, Fluktuation, Arbeitsklima)
- Es gibt vielfältige praktische Erfahrungen und fundierte Stufenprogramme für die Einführung von BGM-Konzepten, die es umzusetzen gilt.
- Auf Verbands- bzw. Einrichtungsebene oder für Firmen sind Chancen gegeben, sich durch Land- oder Bund-Projekte bzw. bei der Mitarbeiterqualifizierung zum Anschub eines BGM eine externe Unterstützung z.T. fördern zu lassen.
- Für die Einführung eines BGM gibt es in der Regel Erfahrungen aus dem Betrieblichen Qualitätssicherungssystem ISO 9001.

Dr. med. Egbert Schwarz, Chefarzt der Ostsee-Kurklinik

- Aus fachärztlicher Sicht ist der pflegliche Umgang mit der Ressource MitarbeiterIn von der Betriebsleitung über die Einrichtungsleiter, Pflegedienstleiter, Wohnbereichsleiter usw. zu fördern und durchzusetzen.
- Es muß eine Balance zwischen positiven und negativen Auswirkungen der Arbeit bei den Mitarbeitern hergestellt werden, um Gefahren für die Gesundheit einzuschränken bzw. abzuwenden.
- Burn out Erkrankungen dürfen nicht auf die leichte Schulter genommen werden. Geschäftsführer und leitende MitarbeiterInnen tragen eine große Verantwortung.

Oliver Walle, Dozent an der DHfPG

- Das Verständnis der Unternehmen von betrieblicher Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement entspricht nicht immer den heutigen Anforderungen und den bereits vorhandenen Erkenntnissen aus Modellprojekten.
- Gesundheit wird zunehmend zu einem wichtigen Kennwert in einem Unternehmen.
- Führungskräfte haben eine Schlüsselrolle in einem betrieblichen Gesundheitsmanagement.
- Unternehmen müssen eine eigene Kompetenz zur Betreuung eines BGM aufbauen. Wissenschaftlich fundierte und praxiserprobte Konzepte sowie Qualifizierungsmöglichkeiten unterstützen diesen Prozess.

Michael Junker, Geschäftsführer der Ostsee-Kurklinik

- Durch persönliche Präsenz der Geschäftsleitung und der Führungskräfte, durch persönliche Ansprache und Wahrnehmung der Mitarbeiter ist es gelungen, ein gesundes Betriebsklima zu schaffen.
- Das zeigt sich unter anderem in einer geringen Fluktuationsrate, einer hohen Leistungsbereitschaft und einem geringen Krankenstand.
- Die Mitarbeiter identifizieren sich mit dem Unternehmen, und es besteht eine hohe Solidarität untereinander.

Stephan Hüppler, Geschäftsführer Karl-Theodor Maas Haus in Rerik

- Bei einem funktionierenden Gesundheitsmanagement sind externe und interne Faktoren zu berücksichtigen.
- Externe Faktoren sind z.B. Vergütung, Personalschlüssel, Fachkraftquote und Anerkennung des Berufsbildes. In M-V verschärfen und überlagern sich die ungünstigen Rahmenbedingungen in MV mit den Auswirkungen des demografischen Wandels und der Folge eines galoppierenden Fachkräftemangels.
- Bei einem Personalschlüssel wie in Baden-Württemberg könnten in unserem Haus die Betreuung für die rund 115 Bewohner des Hauses auf 10 zusätzliche MitarbeiterInnen verteilt werden. Solche Zahlen können wir unseren Mitarbeitern nicht nennen, denn sie demoralisieren.
- Als interne Faktoren praktizieren wir eine aktive Personalentwicklung, Coaching/Supervision, Begleitung der Mitarbeiter durch Führungskräfte, Schaffen einer Wohlfühlatmosphäre und der Einsatz nicht monetärer Faktoren wie Dienstplangestaltung, Hilfeangebote u.a.
- „Für ein zielgerichtetes, systematisches und organisiertes BGM wollen wir uns heute Anregungen holen“.

Dr. Hans-Jürgen Stöhr, Leiter des IGS

- BGM ist zweckmäßigerweise systematisch, integrativ und in einem zeitlichen Stufenprogramm zu gestalten.
- Das bisherige „klassische“ Management muss um die Sicht der Gesundheit der Mitarbeiter ergänzt werden.

- Neben der Verflechtung von Betriebs- und Gesundheitsmanagement muss auch das Alters- und Altersmanagement im Betrieb in die Mitarbeiterführung einfließen. Die Mitarbeiter altern nicht nur in der Freizeit

Gerald Plüher, Gesundheitsberater

- Eingliederungsmanagement ist ein Arbeits- und Führungsinstrument, um jenen Mitarbeitern gerecht zu werden, die nach mehr als sechswöchiger Ausfallzeit wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern sind.
- Geschäftsleitungen und Führungskräfte stehen dabei in einer gesetzlichen Verpflichtung.

Diplompsychologin Brigitta Nelte, Verhaltenstrainerin

- Motivation ist ein wichtiges Instrument zur Verhaltensänderung.
- Veränderungen von Arbeitsbedingungen müssen Veränderungen im Mitarbeiterverhalten nach sich ziehen (was nicht immer geschieht). Hier stehen Leitende in der Verantwortung, diesen Prozess kontinuierlich und zielgerichtet zu begleiten.

3. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1. Zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements gibt es auf Grund der inner- und ausserbetrieblichen Rahmen- und Einflussbedingungen keine Alternative. Betriebliche Gesundheitsförderung als Vorstufe zum BGM ist ein erster wichtiger Schritt aber das ist nicht mehr ausreichend.
2. Nur die Organisationen, Einrichtungen und Unternehmen, die das Thema „Gesundheit“ in das Management ganzheitlich integrieren, haben mittelfristig eine Chance, die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.
3. MitarbeiterInnen sind in ihrer Eigenständigkeit und Selbstverantwortung bezüglich der Gesundheit zu stärken. Sie sind dabei durch Führungskräfte vorbildhaft zu unterstützen und zu begleiten.
4. Während Sozialbetriebe und Wirtschaftsunternehmen in der Verantwortung stehen, ihre „Hausaufgaben“ in Sachen Gesundheit der älter werdenden Belegschaft zu erfüllen, ist es ebenso erforderlich, die Sozialpolitik des Landes mit ihren Verantwortlichen in die Pflicht zu nehmen, um die gesetzliche Rahmenbedingungen in MV zu verbessern. Es wurde angeregt, mit Vertretern der Landespolitik in einen Dialog zu treten und Veränderungen einzufordern.
5. Die Einführung eines BGM ist eine komplexe Aufgabe. Die Veranstalter bieten ihre Kompetenzen an, um derartige Vorhaben inhaltlich und organisatorisch zu begleiten.

Die Expertenbeiträge finden Sie unter:

www.infoema.de/Aktuelles/BGM-Kolloquium

Der Link wird in Kürze freigegeben