

# Betriebliche Gesundheitsförderung

-

## Einführung, Methoden und Instrumente am Beispiel v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel

MehrWert Gesundheit  
Diakonie Bayern  
17.März 2010

# Arbeitsfelder der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel



**Epilepsie**



**Behindertenhilfe**



**Psychiatrie**



**Altenhilfe**



**Jugendhilfe**



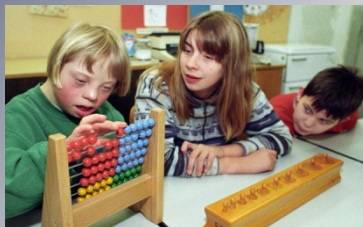
**Arbeit u.  
berufliche  
Rehabilitation**



**Betriebe**



**Wohnungslosen-  
hilfe**



**Schulen und  
Ausbildungsstätten**



**Menschen mit  
erworbener  
Hirnschädigung**



**Hospiz**



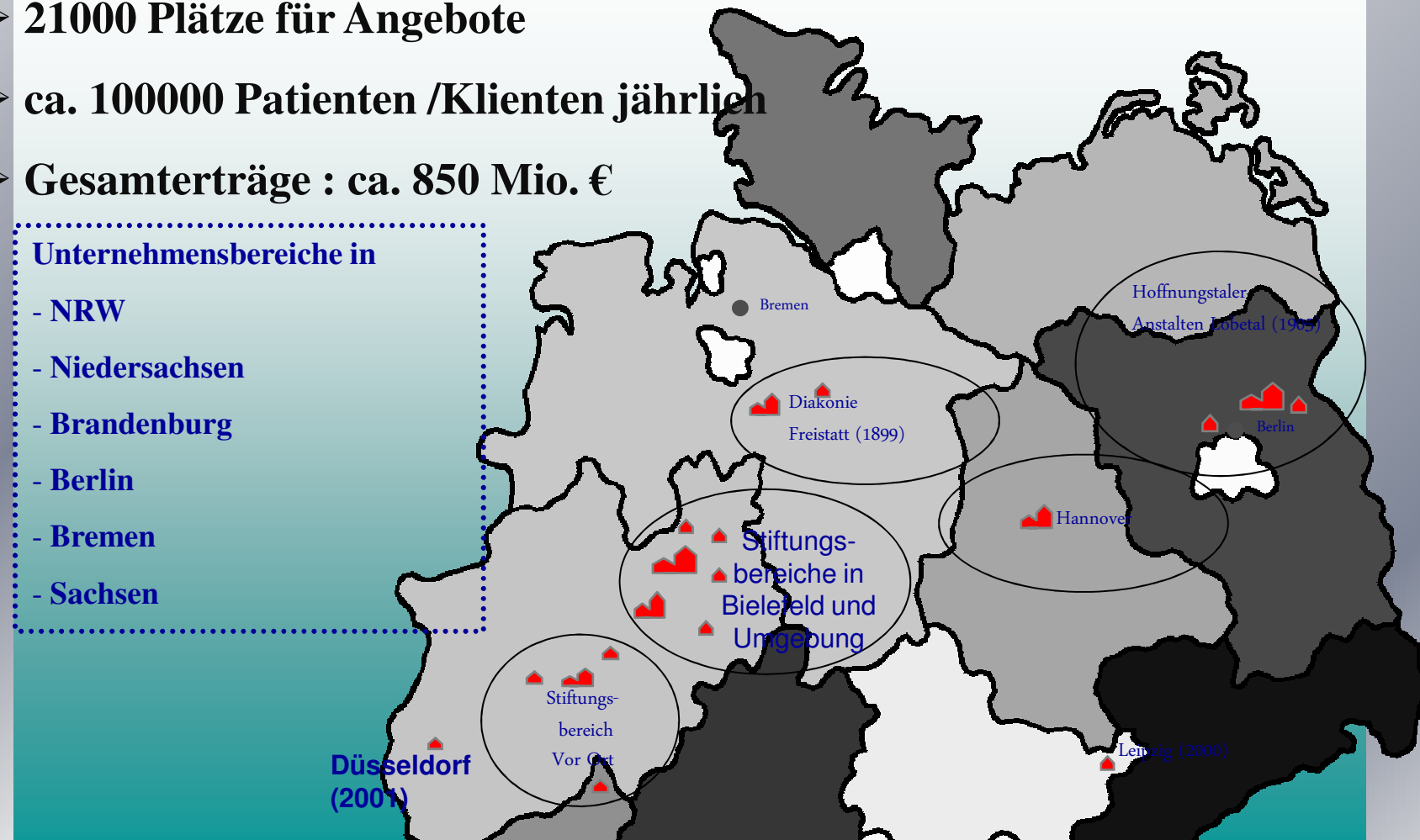
**Krankenhäuser**

## v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel:

- 15000 Mitarbeitende
- 21000 Plätze für Angebote
- ca. 100000 Patienten /Klienten jährlich
- Gesamterträge : ca. 850 Mio. €

### Unternehmensbereiche in

- NRW
- Niedersachsen
- Brandenburg
- Berlin
- Bremen
- Sachsen



## Gesundheitsbezogene Herausforderungen in den Arbeitsfeldern der vBSB

- Arbeitsintensivierung durch Kostendruck
- Zunehmend höherer Anteil älterer Mitarbeitender, die z.T. sehr lange in Pflege, Betreuung etc. tätig sind
- Die Tätigkeiten erfordern generell gesunde und mental starke Mitarbeitende
- Positive gesellschaftliche Anerkennung Sozialer Berufe ist nicht mehr selbstverständlich
- Zunehmend häufiger: Strukturelle und fachliche Anpassungen mit entsprechenden Anforderungen an Flexibilität
- Anpassung an ökonomische Rahmenbedingungen erzeugt Gefühl von „nicht gerecht werden“

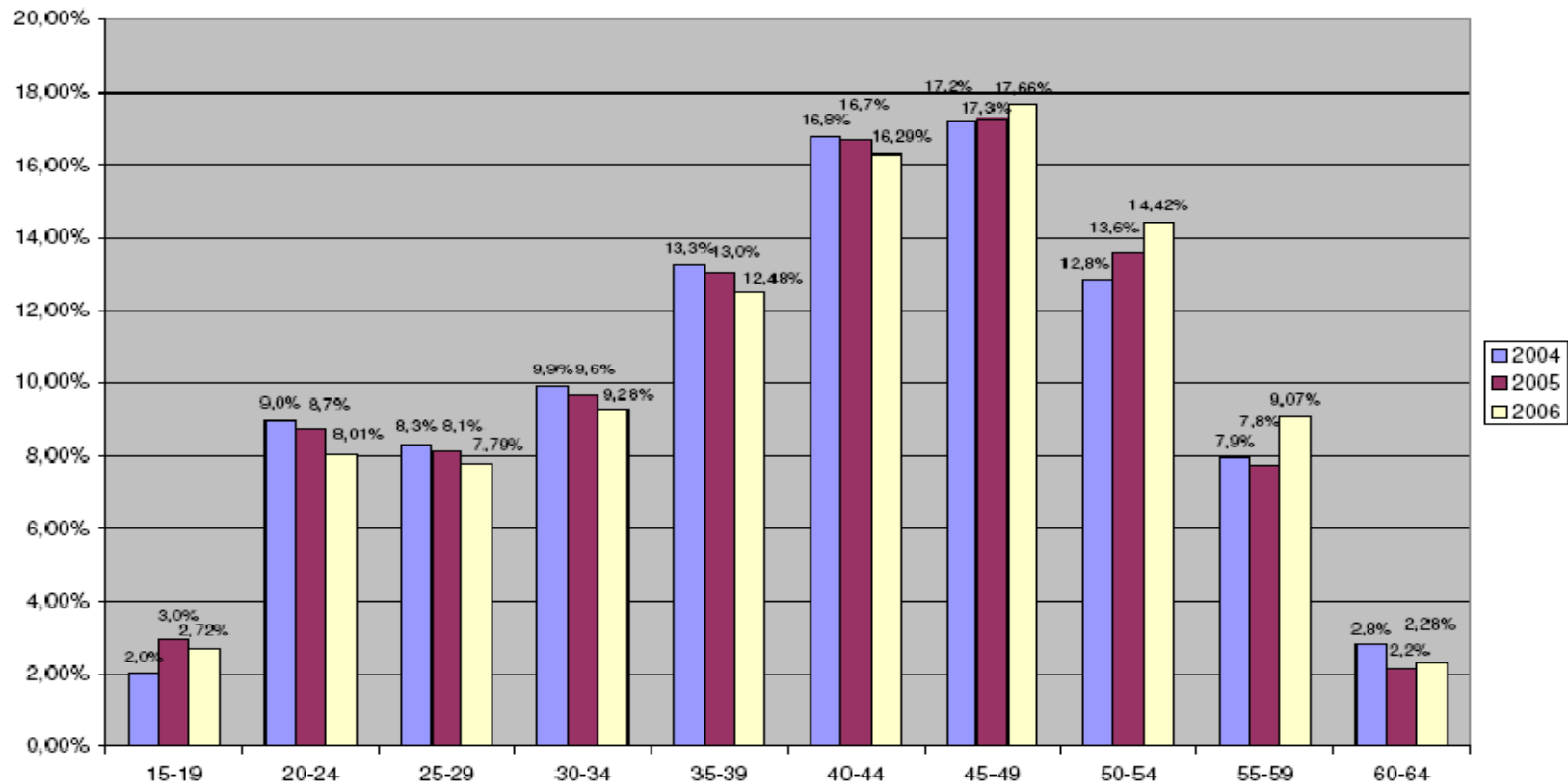
## Die Situation in den Pflegeberufen – aus Sicht von Pflegenden:

- hoher Zeitdruck
  - mangelnde gesellschaftliche Anerkennung
    - Aussichtslosigkeit auf Besserung
      - Tod und Sterben
        - gesundheitliche Verschlechterung der Klientel
          - Schwierigkeiten zu aktivieren
            - Probleme mit Depressiven
          - Umgang mit chronisch Kranken
        - Aggressivität einzelner Patienten
      - eingeschränkte Kommunikation
    - Zuständigkeit für zu viele Patienten
  - mangelnde Anerkennung durch Angehörige
- Schamgefühle der Patienten
  - schlechte Behandlung von Patienten
    - sexuelle Belästigungen

## Anlässe und Treiber für die Einführung von BGF in den vBS Bethel :

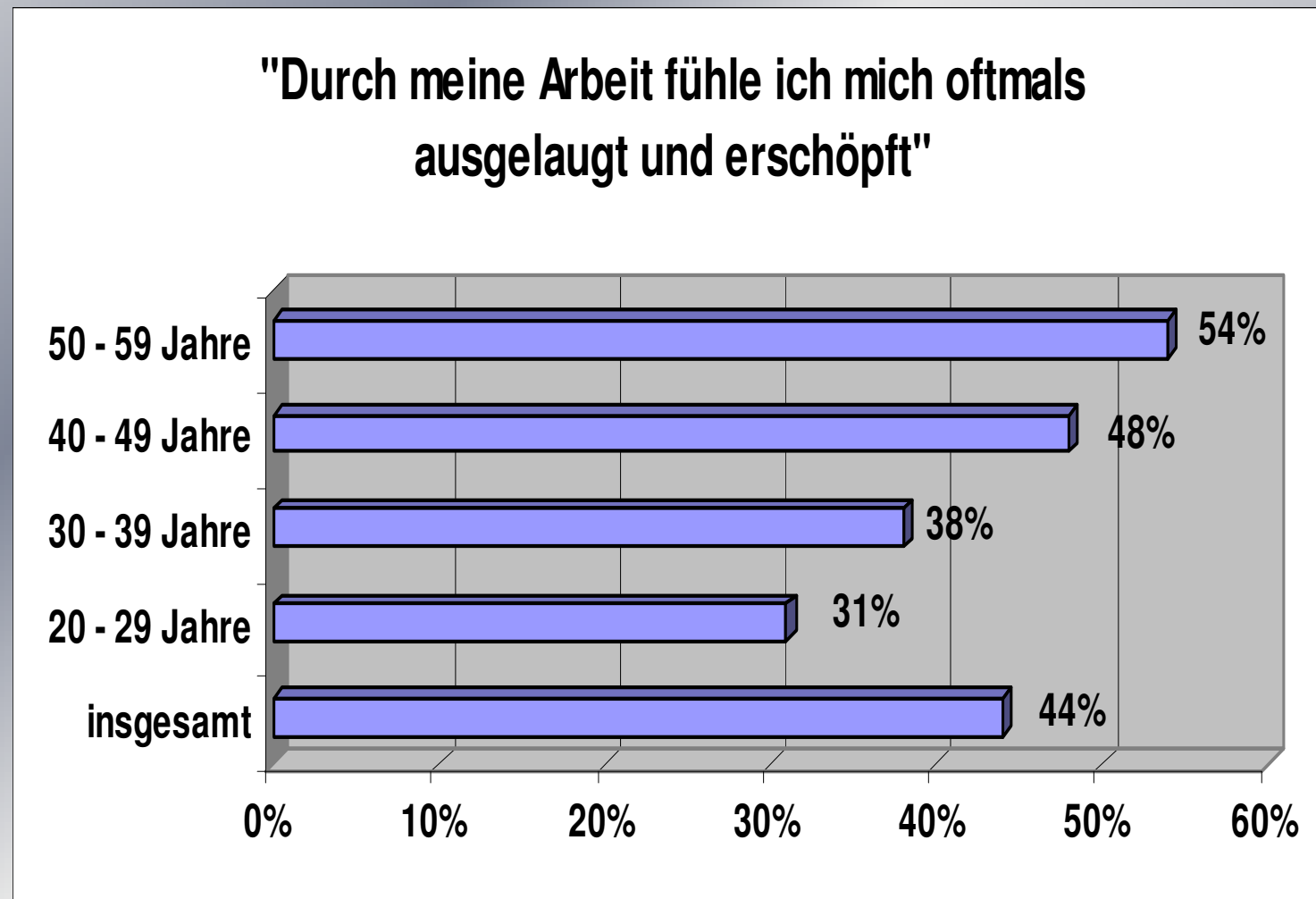
- Ergebnisse einer Mitarbeitendenbefragung in 2004
- Demografischen Entwicklung der Belegschaft
- Initiativantrag der Gesamtmitarbeitervertretung

# Alterstruktur in den vBSBethel 2004 - 2006



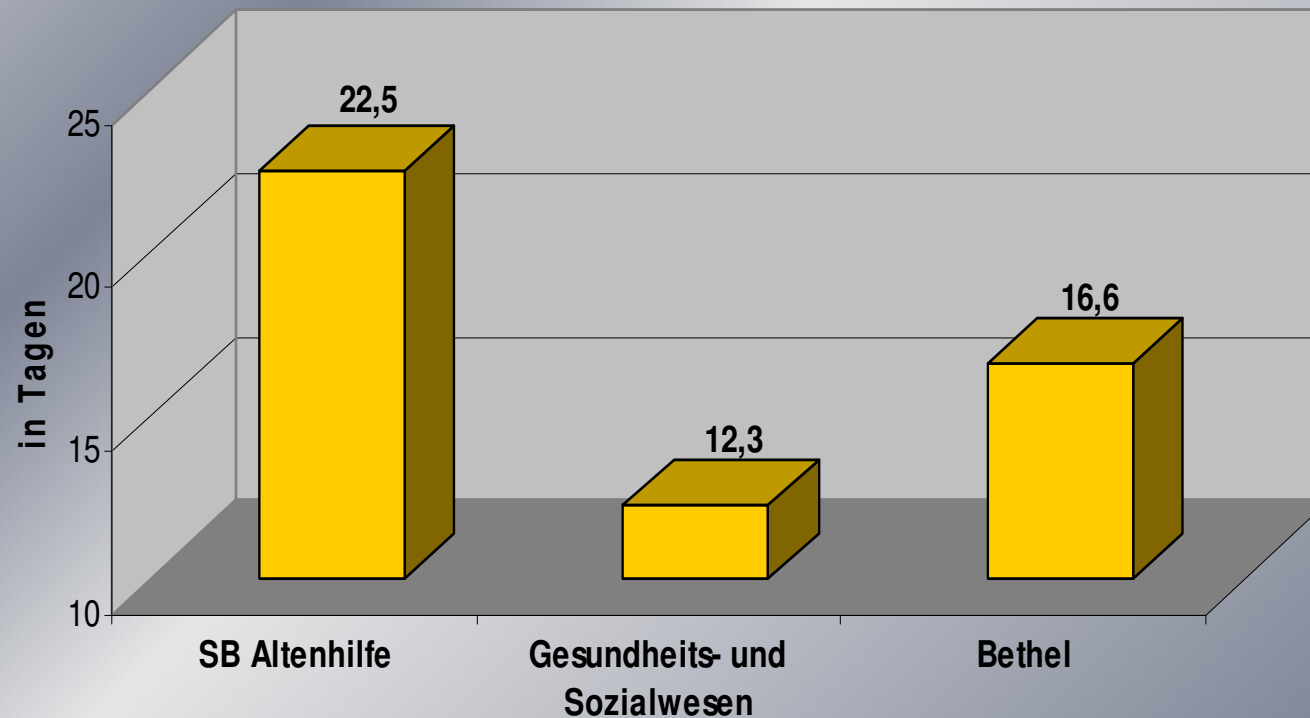
Seite 11

## Diagnostik durch Mitarbeitendenbefragung (2004):



# Thema: Überdurchschnittlicher Krankenstand

(hier: Gesundheitsbericht 2009)



**Bestandsaufnahme**

**Prozesse,  
Strukturen,  
Rahmen-  
bedingungen**

**Gesundheits-  
berichte**

**Themen des  
Projekt  
„Einführung  
BGF  
in Bethel“**

**Bonus-  
System**

**Methoden,  
Verfahren,  
Instrumente**

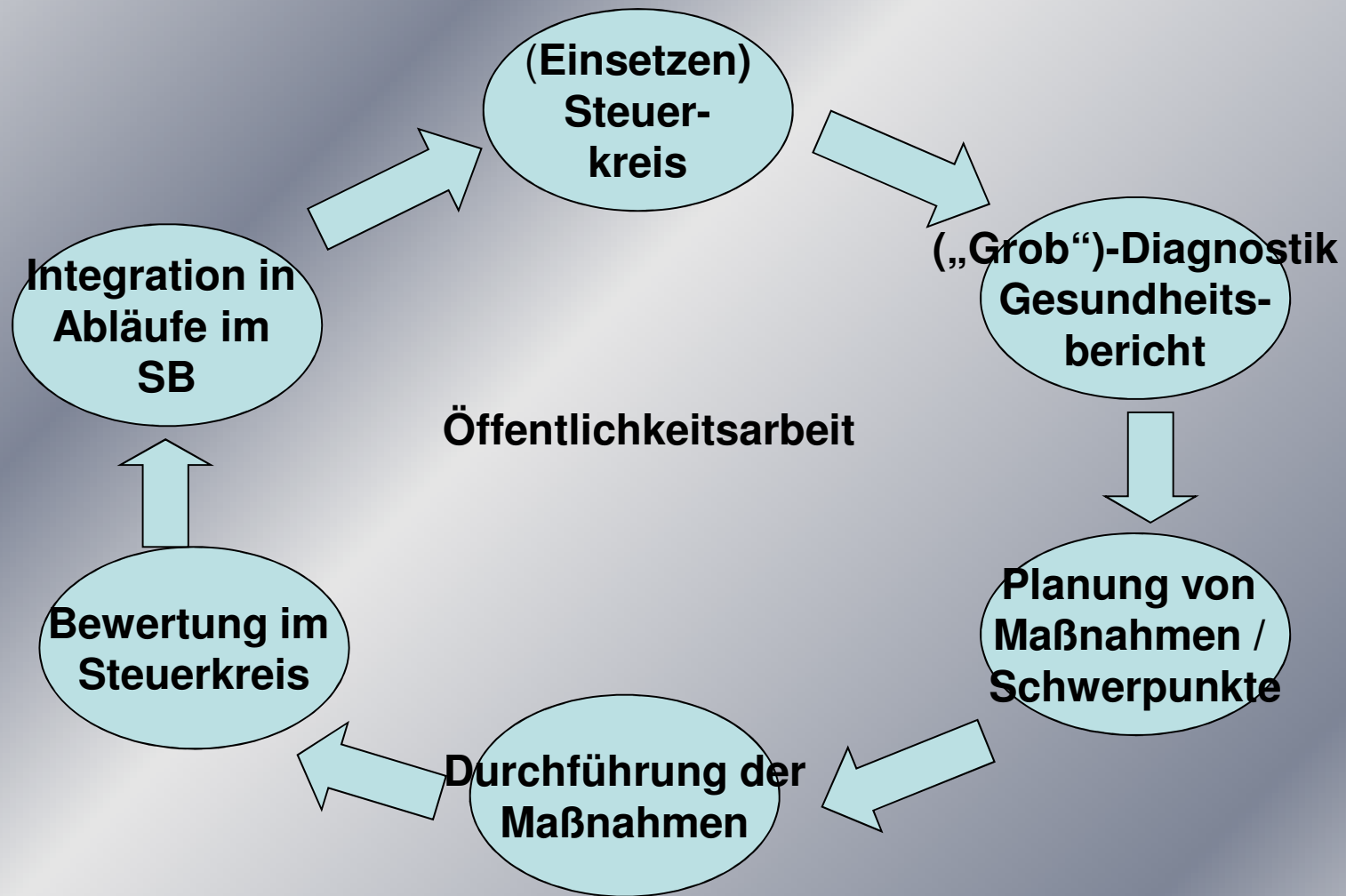
**Wissens- und  
Kommunikations  
Plattform**

**B G F  
als Führungs-  
aufgabe**

## Modellvorstellungen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung

- **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 Managementfunktionen**

# Vorgehensweise am Beispiel SB Altenhilfe:



# SB Altenhilfe: Gesundheitsbericht

## Themen des Berichtes:

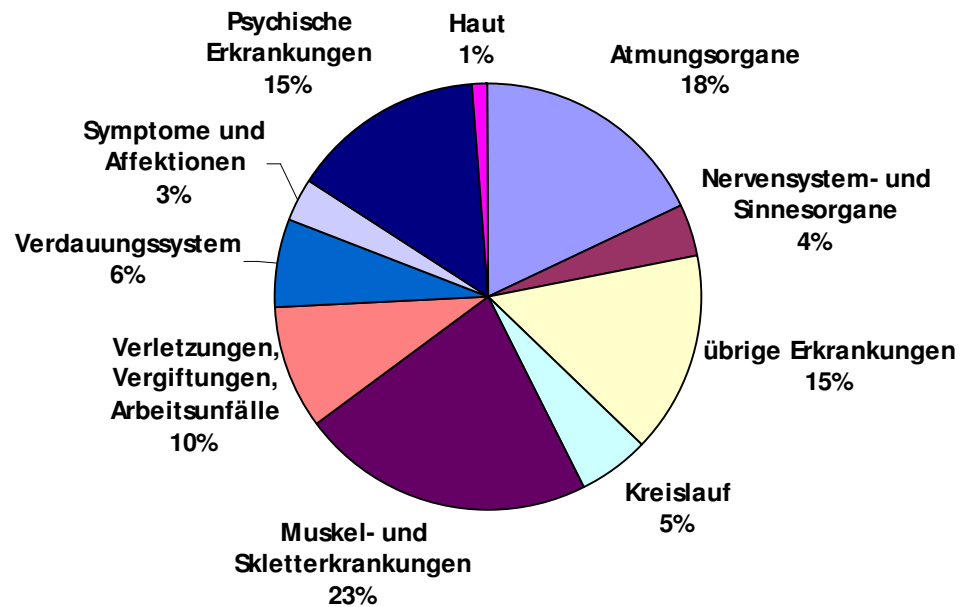
- Krankenstand nach Clinic-Planner Daten
- Ergebnisse des Gesundheitsberichts der BKK-Diakonie
- Alterstrukturanalyse für den SB Altenhilfe
- Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung „Bethel fragt Bethel“
- Gesundheitsbezogene Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen

## **Befunde aus** **Mitarbeitendenbefragung / Gefährdungsbeurteilung**

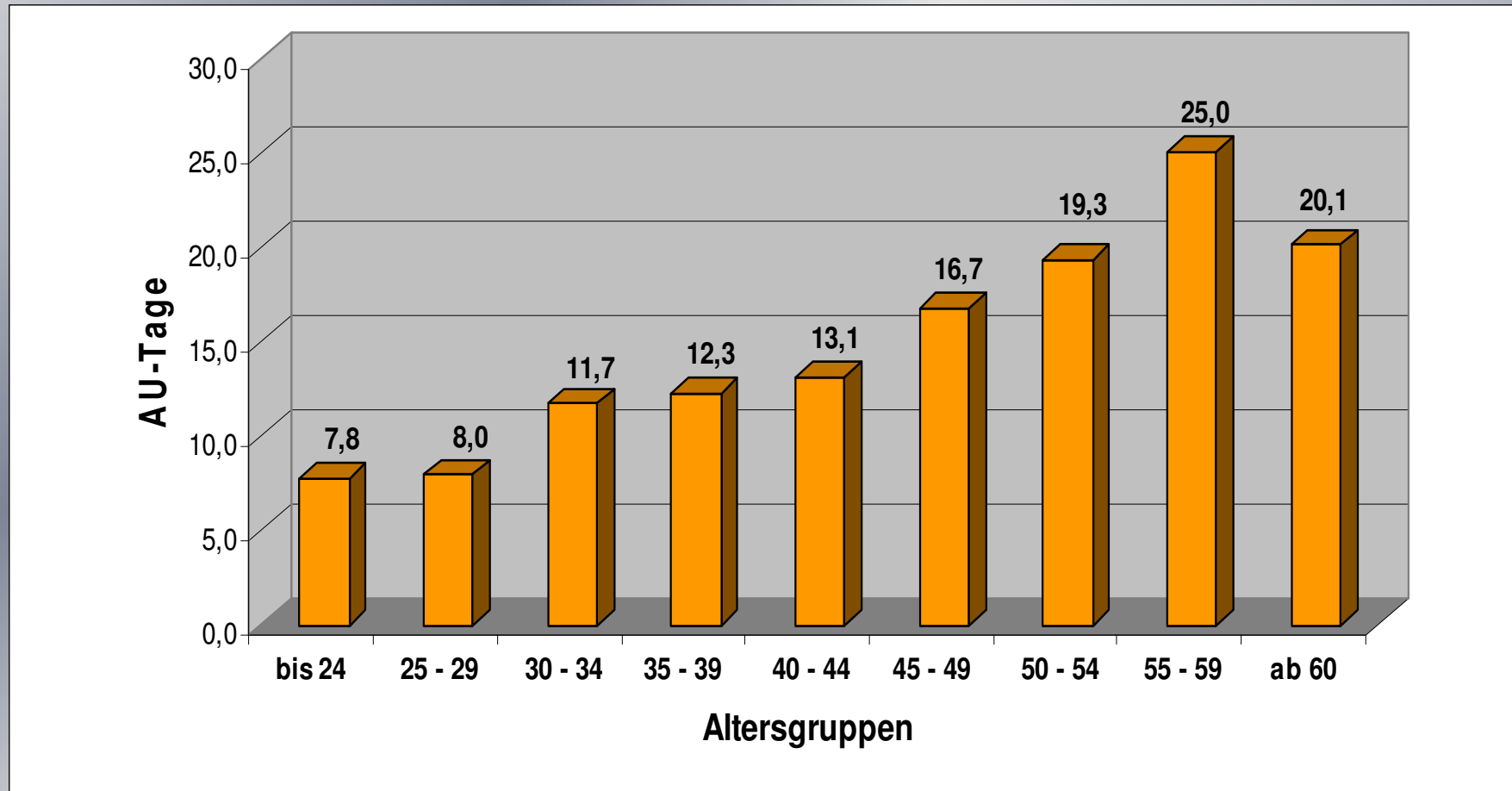
- Hohe Arbeitsbelastung (ausgelaugt, erschöpft)
- Klagen über hohen Zeitdruck
- anstrengende/fordernde BewohnerInnen
- Hohe Arbeitsbelastung in Krankheits- und Urlaubszeiten
- Kritik an der fehlenden Zusammenarbeit und an dem Betriebsklima im Team
- Wunsch nach Beratung zu gesundheitlichen Fragen, Sport und Bewegungsmöglichkeiten
- Wunsch nach mehr Bereitstellung von Arbeits- und Hilfsmitteln

# Gesundheitsbericht: AU-Tage nach Diagnosegruppen

**AU-Tage**  
(= 80.088 Tage)



## Fehlzeiten und demografischer Wandel – durchschn. AU-Tage nach Altersgruppen



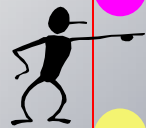
## Mögliche Kennzahlen eines Gesundheitsberichtes:

- AU – Fälle /MA (in %)
- AU-Tage
- Krankenstand in %
- AU – Fälle/MA nach Geschlecht
- AU – Tage/MA nach Geschlecht
- AU –Quote (in %)
- Anteil Mehrfacherkrankte
- Anteil Langzeiterkrankte
- Anteil Kurzzeiterkrankte
- Häufigste Diagnosen (nach AU-Tagen und nach Fällen)

## Instrumente: Gesundheitsworkshop oder Arbeitssituationsanalysen

- 1 Sammlung von gesundheitsfördernden und belastenden Aspekten der Arbeitsbedingungen
- 2 Analyse
- 3 Entwicklung von Lösungsideen
- 4 Erstellen eines Maßnahmenplans
- 5 Umsetzung u. Kontrolle durch Beteiligte u. in der Linie

## Beispiel für eine Maßnahmeplanung:



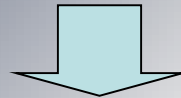
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Was?	Wer? Mit wem?	Bis wann?	Kontrolle durch
<b>Grundsätzliche Verbesserung der Beleuchtungssituation in den Zimmern als Mittelfristplanung für die Einrichtung / Nachtbeleuchtung in Zimmern berücksichtigen</b>	<b>S. A / Direktion</b>	<b>Zeitpunkt unbestimmt/ Info an Team</b>	<b>EL / PDL / HWL</b>
<b>Neue Lampe EMB ausprobieren; Stückzahl der benötigten Lampen ermitteln; ggf. bestellen</b>	<b>Fr. C, Herr B</b>	<b>31.7.2007</b>	<b>S. A</b>
<b>Reinigung der Lüftung / Prüfung der Einstellung</b>	<b>Fr. D</b>	<b>30.9.07</b>	<b>Herr G</b>
<b>Kl. Regal / Haken in den Nasszellen</b>	<b>Herr G / Fr. A</b>	<b>30.9.2007</b>	<b>Fr. F</b>
<b>Putzraum als Abstellraum nutzen</b>	<b>Herr G / Fr. C</b>	<b>30.9.2007</b>	<b>Fr.H</b>
<b>Überprüfung: Welche Möbel werden nicht mehr benötigt</b>	<b>Herr F</b>	<b>30.8.2007</b>	<b>Fr. A</b>
<b>Umgang mit seltenen, speziellen Pflegetätigkeiten im Team beraten</b>	<b>Herr F</b>	<b>fortlaufend</b>	<b>Fr. F</b>

## Diagnostik / Studie: Was erhält Mitarbeitende gesund?

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

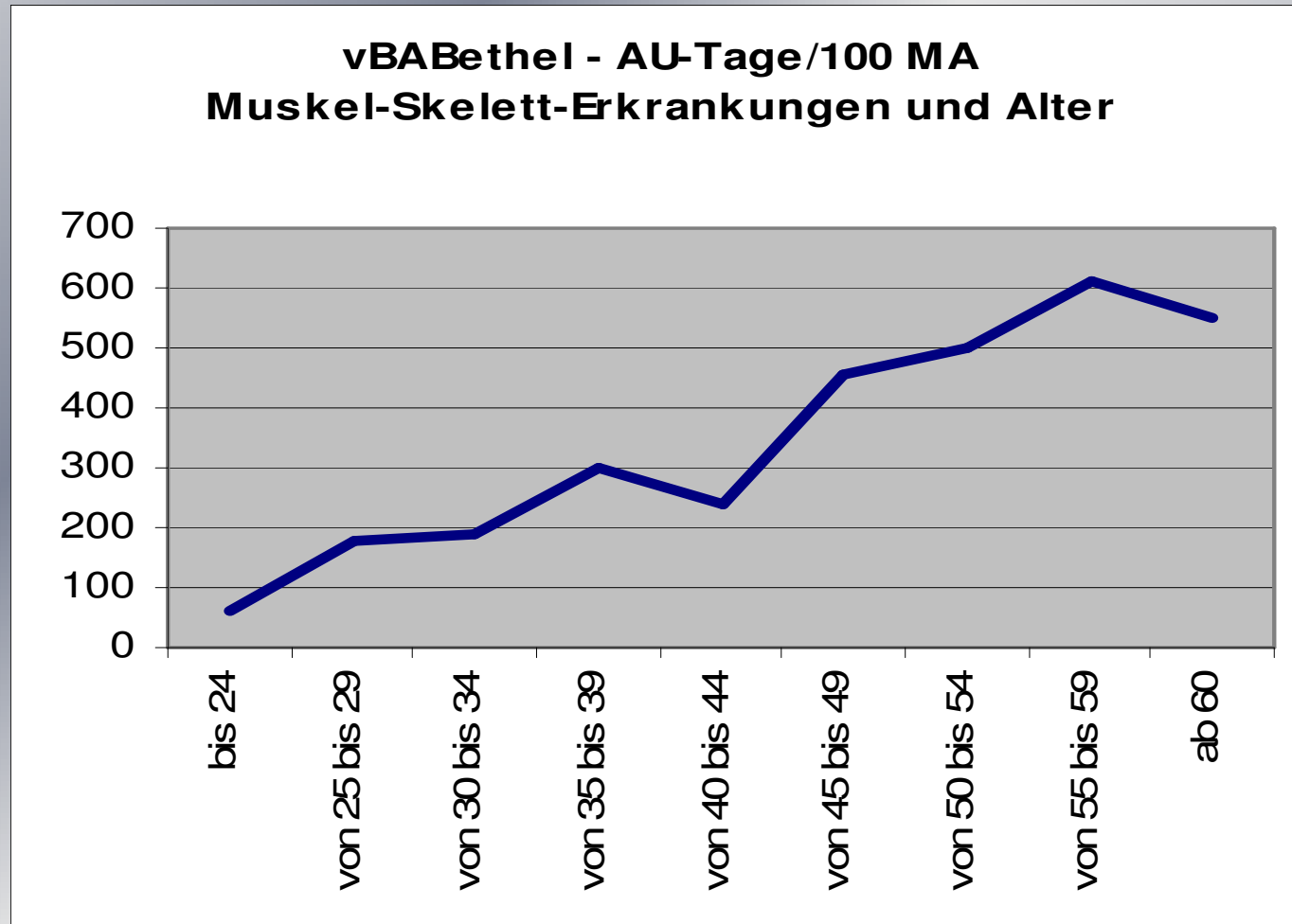
## **Beispiel: Gesunde MA sind zufrieden mit ihrer beruflichen Entwicklung**



Berufliche Weiterentwicklung wird unabhängig vom „Aufstieg“ gefördert durch:

- Ermöglichung von Vielfalt im Beruf
- Nutzung der vorhandenen Instrumente wie MA-Gespräch oder Qualifizierungsplanung zur individuellen beruflichen Weiterentwicklung
- Möglichkeiten zum Arbeitsplatzwechsel in der Institution

## Diagnostik Gesundheitsbericht 2007:



# Maßnahmen: Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen

## Ausgangslage:

- **25% aller krankheitsbedingten Fehltage sind Muskel-Skelett-Erkrankungen.**
- **Die Erkrankungsdauer ist sehr hoch.**
- **Die Erkrankungsdauer nimmt mit Alter der Mitarbeitenden zu.**
- **Folgen: Beeinträchtigung des Wohlbefindens, der Arbeitsfähigkeit und des Privatlebens.**

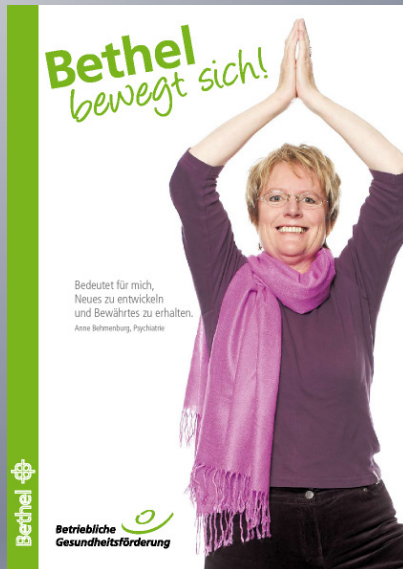
## Schlussfolgerung:

- **Wenn wir nichts tun, wird in Bethel allein durch den demographischen Wandel die Anzahl von Fehltagen durch Muskel-Skelett-Erkrankungen ständig ansteigen.**
- **Gesundheitsförderung ist notwendig!**

**Bethel**  
bewegt sich!

**Betriebliche**  
**Gesundheitsförderung** 

# „Bethel bewegt sich“ als Kampagne



# Kampagne

## Aktivitäten

Ruheräume

Anti-Raucher-Kurs

Joga

Bogenschießen

Lauftreff

Ergonomiechecks

Tanzkurse

Beratung zu gesunder Ernährung

Dienstfahräder

Bethel-Lauf

Kletterpark

Kinästhetik

# Nachhaltigkeit

## Implementierung betrieblicher Gesundheitsförderung

- Gründung eines „AK Gesundheit“ in jeder Einrichtung
- Erweiterung des ARGUS (Arbeitsschutz, Gesundheit und Umwelt), Festlegung der übergreifenden Themen
- Jährlicher Gesundheitsbericht
- Veröffentlichung der Krankheitsquote
- Verankerung in den Unternehmenszielen und Zielvereinbarungen
- Fortbildung der leitenden Mitarbeitenden

**Gesundheit als Thema ständig präsent halten!**

## Unverzichtbare Ergänzung zum BGM

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement**
- **Umgang mit „leistungsgewandelten“  
Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen**

## Ausblick und Überlegungen:

- „Erschöpfung“ als großes Thema
- Kann jemand eine Berufsleben lang „Beziehungsarbeit“ leisten?  
Konzept: 2. Beruf?
- Ansätze im Bereich Verhaltensprävention: Eine Kultur der Lebensbalancen aufbauen / Konzept der Selbstsorge
- Ansätze im Bereich Verhältnisse: Sozialpolitische Rahmenbedingungen schaffen, die nicht auf Verschleiß angelegt sind

Kontakt:

Jürgen Lempert-Horstkotte

Kampheide 5a  
33619 Bielefeld

05203/6557

0177 4440 110

[lempert.horstkotte@web.de](mailto:lempert.horstkotte@web.de)

[www.lempertthorstkotte.de](http://www.lempertthorstkotte.de)