

„Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in der Altenpflege fördern

25.10.2016 in Rehau

**Begrüßung von Herrn Bernd Weist,  
Einrichtungsleiter Diakonisches Sozialzentrum Rehau, Rummelsberger Diakonie**

Ich freue mich, sie alle hier bei uns, bei den Rummelsbergern in Rehau, begrüßen zu dürfen.

Liebe Frau Elisabeth Scharfenberg, MdB, Sprecherin für Pflege- und Altenpolitik für Bündnis 90/die Grünen in der Bundestagsfraktion,

Sehr geehrte Frau Manuela Garbrecht, Pflegefachkraft und Ausbildungskordinatorin der St. Gereon Seniorendienste in Hückelhoven,

Sehr geehrter Herr Georg Hammann, Leiter Unternehmungsentwicklung/Kommunikation für die Johanniter Seniorenhäuser GmbH, Regionalzentrum West in Köln

Liebe Frau Ute Hopperdietzel, Sozialpädagogin, Fachstelle für pflegende Angehörige, Ehrenamtskordinatorin und Projektleitung für BGM im Diakonischen Sozialzentrum Rehau

Und sehr geehrter Herr Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen, MA&T GmbH, Verbundkordinator des Forschungsprojektes Pflege-Prävention 4.0 und Initiator dieses Workshops

Ihnen und Ihnen allen „Herzlich Willkommen“

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die Gestaltung, Lenkung und Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten. Sie sollen den Beschäftigten und dem Unternehmen gleichermaßen zugutekommen.....diese Erklärung gibt uns WIKIPEDIA.

Die Belastungen der Mitarbeiter zu verringern bzw. optimieren und die persönlichen Ressourcen zu stärken ist das Ziel von BGM. Durch gute Arbeitsbedingungen **und** Lebensqualität am Arbeitsplatz wird auf der einen Seite die Gesundheit und Motivation nachhaltig gefördert und auf der anderen Seite die Produktivität und die Dienstleistungsqualität und Innovationsfähigkeit eines Unternehmens erhöht. Klar, wenn wir uns gesund und wohl fühlen, arbeiten wir mit einem anderen Elan.

Es entsteht also für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Win-Win Situation und das Unternehmensimage als guter Arbeitgeber im Sinne von Corporate Social Responsibility, also die soziale Verantwortung des Unternehmens, wird verbessert. Dieser Punkt ist aktuell bei dem Konkurrenzkampf um qualifiziertes Personal nicht zu unterschätzen.

Bei meiner Vorbereitung für diesen Tag bin ich auf die Info gestoßen, das BGM auf die sog. Ottawa-Charta von 1986 zurückgeht, die als Ziel die Befähigung der Bevölkerung zu einem selbstbestimmten Umgang mit Gesundheit sowie die gesundheitsförderliche Gestaltung der Lebenswelt und der Gesundheitsdienste formuliert. 30 Jahre wohlgemerkt.

Ein ganzheitlicher BGM-Ansatz sollte über den seit 1996 vorgeschriebenen ganzheitlichen Arbeitsschutz hinaus auch betriebliche Gesundheitsförderung, Verbesserung der Führungskultur, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie Aufgaben der altersgerechten Arbeitsgestaltung berücksichtigen.

Die wichtigsten Analyse-Instrumente für ein betriebliches Gesundheitsmanagement sind:

- die Gefährdungsbeurteilung (Arbeitsschutz, psychische und physische Belastungen),
- Fehlzeiten-Analysen, Krankenkassenberichte, biometrische Daten,
- Gesundheitszirkel,
- Workshops zur strategischen sowie operativen Zielfindung
- und Mitarbeiter-Befragungen.

Durch die Kombination verschiedener Analysemethoden können Handlungsbedarfe und Problemfelder im Betrieb ermittelt und Maßnahmen festgelegt werden.

Wichtig für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement ist auch eine Bestandsaufnahme. Diese dient dazu eine Übersicht aller bereits im Unternehmen bestehenden Maßnahmen und Prozesse zu erstellen. Dies können z. B. sein:

- flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Sabbaticals),
- HR-Maßnahmen zur Förderung der Selbstverantwortung zur Gesundheitsförderung,
- Gesundheit als Thema im Unternehmensleitbild,
- ein Führungskräfte-Entwicklungsprogramm,
- ein gutes Betriebsklima,
- Kurse für Rückenschule, Laufgruppen, ergonomische Schulungen,
- Arbeits- & Gesundheitsschutz,
- eine gesunde Kantinenverpflegung,
- ein betriebliches Eingliederungsmanagement.

Das Aufgreifen dieser bereits bestehenden Einzelmaßnahmen, das Strukturieren, das miteinander Vernetzen und das kommunizieren der Vorgehensweise ist ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit innerbetrieblicher Gesundheitsmanager bzw Projektverantwortlichen.

Für die Gesundheitsförderung wird ein Drei-Säulen-Modell vorgeschlagen:]

1. Person: Verhaltensprävention zielt auf eine gesunde Selbst-Steuerung von Einzelpersonen. Wirbelsäulenkurse, Stressbewältigungstraining, Gripeschutzimpfungen, Sucht-Beratung sind Instrumente zur Verhaltensprävention.

2. Arbeit: Verhältnisprävention hat den Vorrang im Arbeitsschutz. Die Verhältnisprävention zielt auf gesunde Arbeitsbedingungen. Verbesserungen der Ergonomie am Arbeitsplatz oder der Arbeitsorganisation sind hier zu nennen.
3. System: Systemprävention zielt auf ein gesundes Miteinander in der Zusammenarbeit, in der Hierarchie und im Gesamtunternehmen. Zum Beispiel können altersgemischte Gruppen, eine Betriebsvereinbarung zum respektvollen Umgang miteinander oder Führungstrainings geeignete Maßnahmen zur systematischen Prävention im Bereich der sozialen Konflikte sein.

Ich lade Sie nun ein, zu einem interessanten und informativen Nachmittag und wünsche uns allen – frei nach Maybrit Illner: Viel Spaß bei der Vermehrung der gewonnenen Eindrücke!

Vielen Dank!

Bernd Weist