

Gesundbleiben in der Pflege

-

Betriebliche Gesundheitsförderung in Bethel

Einführung, Methoden und Instrumente

Themen:

1. Bethel
2. Anlässe und Treiber für BGM
3. Implementierung im Unternehmen
4. Prozesse, Methoden und Instrumente des BGM
5. „Bethel bewegt sich“ als Kampagne

Arbeitsfelder der v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel



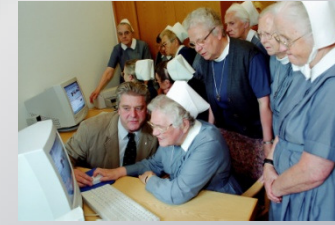
Epilepsie



Behindertenhilfe



Psychiatrie



Altenhilfe



Jugendhilfe



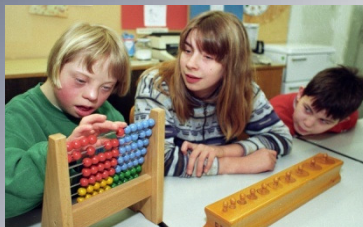
**Arbeit u.
berufliche
Rehabilitation**



Betriebe



**Wohnungslosen-
hilfe**



**Schulen und
Ausbildungsstätten**



**Menschen mit
erworbener
Hirnschädigung**



Hospiz



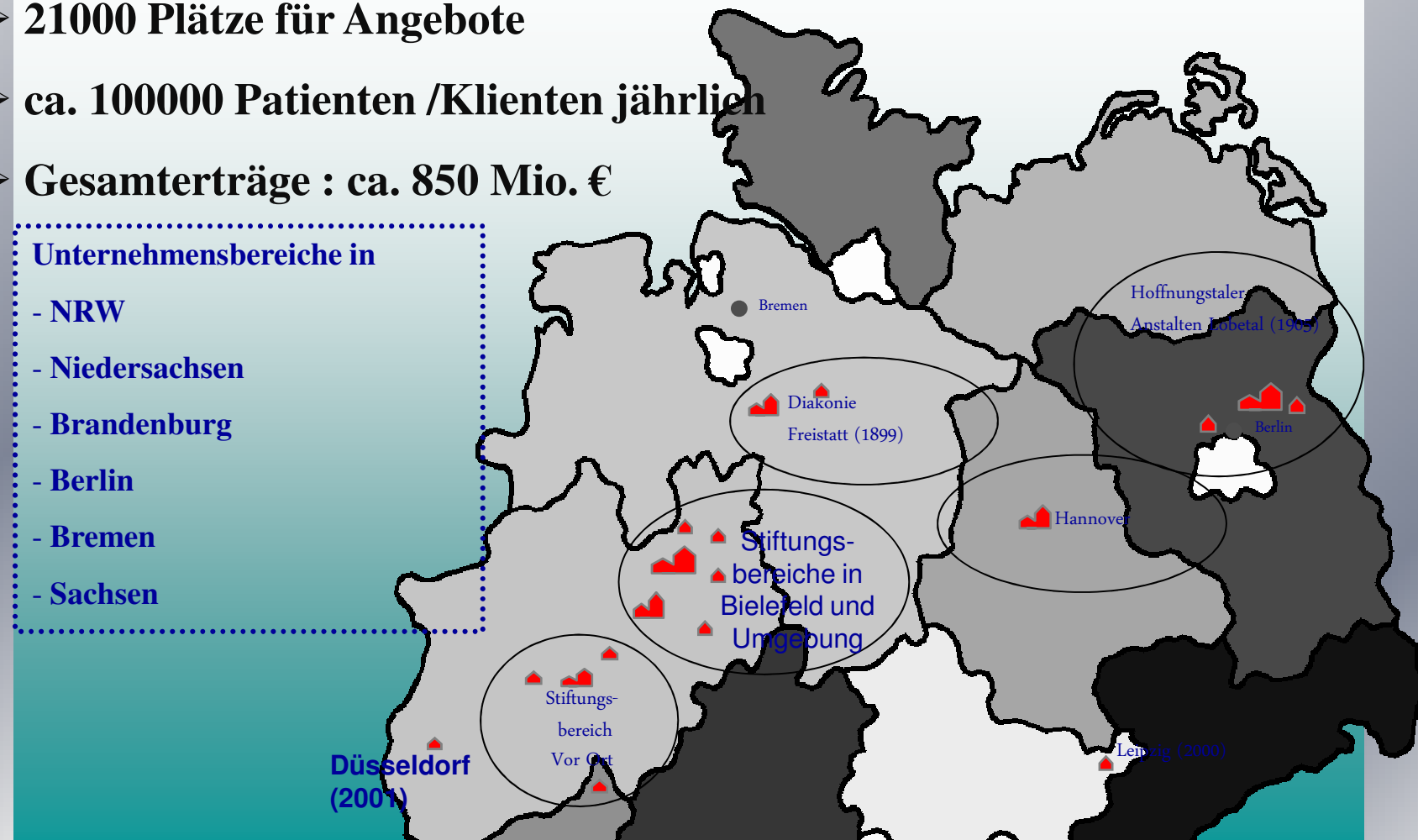
Krankenhäuser

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



Themen:

1. Bethel
- 2. Anlässe und Treiber für BGM**
3. Implementierung im Unternehmen
4. Prozesse, Methoden und Instrumente des BGM
5. „Bethel bewegt sich“ als Kampagne

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

- **Demographischer Wandel**
- **MA (Mitarbeitervertreter) wollen etwas bewegen**
- **BGM wird von der Leitung als Beitrag zum Erfolg des Unternehmens gewertet**
- **Belastungsanzeigen werden gesehen**
- **Qualifizierung für BGM ist im Unternehmen vorhanden**
- **Gesunde Arbeit als Wettbewerbsvorteil**

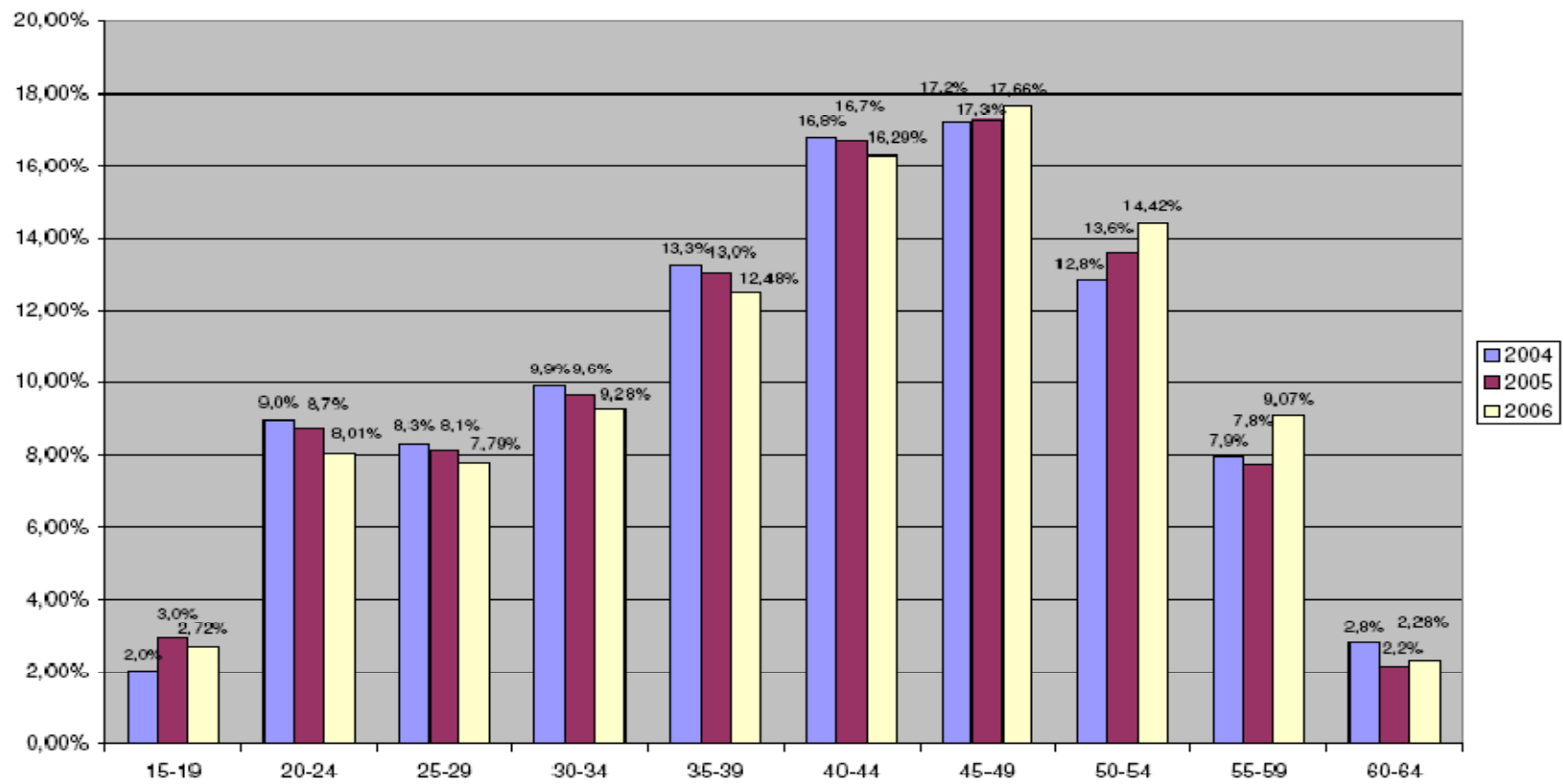
Gesundheitsbezogene Herausforderungen in den Arbeitsfeldern der vBSB

- **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“**

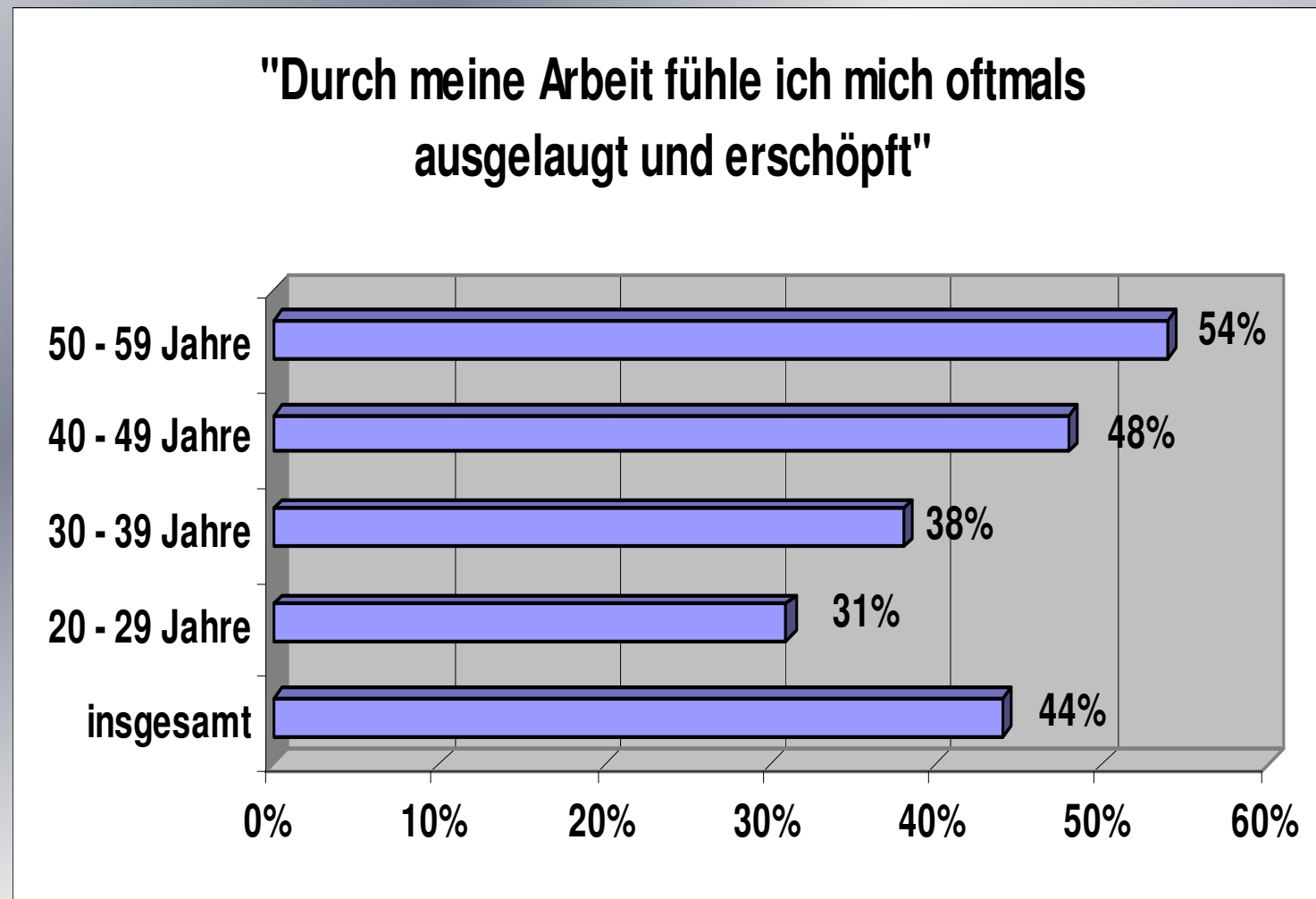
Die Situation in den Pflegeberufen – aus Sicht von Pflegenden:

- 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

Alterstruktur in den vBSBethel 2004 - 2006

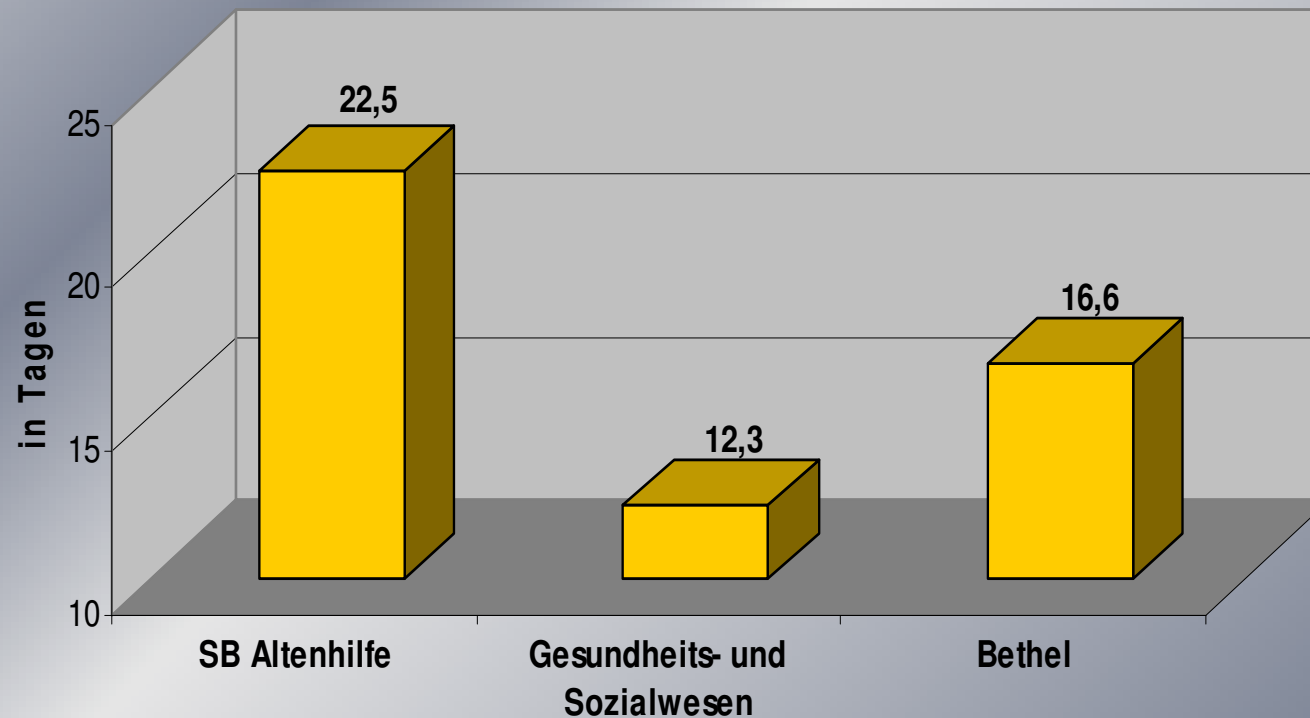


Diagnostik durch Mitarbeitendenbefragung (2004):



Thema: Überdurchschnittlicher Krankenstand

(hier: Gesundheitsbericht 2009)



Themen:

1. Bethel
2. Anlässe und Treiber für BGM
- 3. Implementierung im Unternehmen**
4. Prozesse, Methoden und Instrumente des BGM
5. „Bethel bewegt sich“ als Kampagne

„Infrastruktur“ für BGM

- **Vereinbarung mit BR / MAV und Leitung**
- **Personelle Ressourcen – Freistellungen**
- **Benennung einer Person, die für die Koordination von BGM verantwortlich ist**
- **Die Einbindung von BGM in das Management**
- **Einen Steuerkreis mit Steuerungskompetenzen**
- **Ein Budget**
- **Informationen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

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**

Bestandsaufnahme

**Prozesse,
Strukturen,
Rahmen-
bedingungen**

**Gesundheits-
berichte**

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

**Bonus-
System**

**Methoden,
Verfahren,
Instrumente**

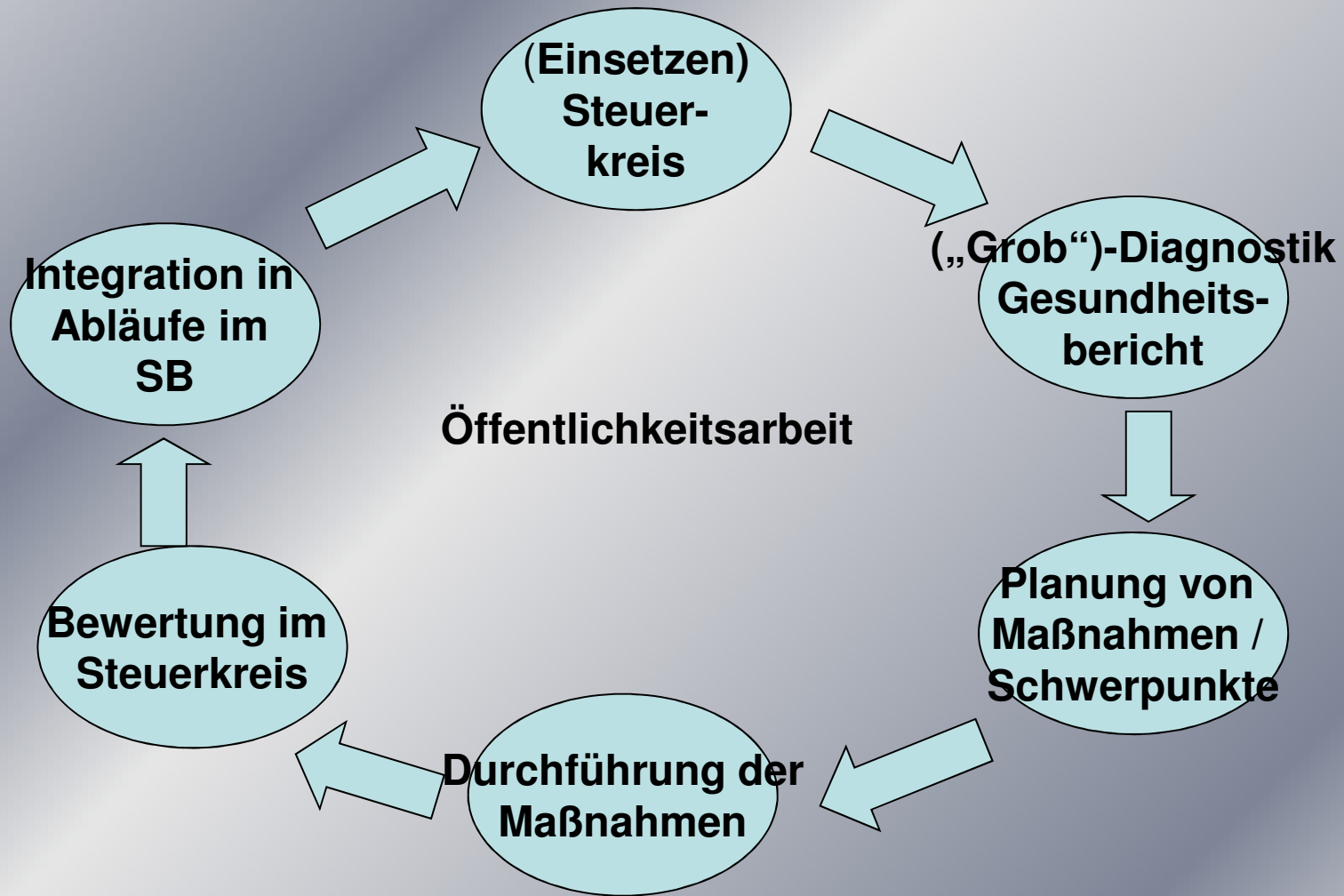
**Wissens- und
Kommunikations
Plattform**

**B G F
als Führungs-
aufgabe**

Mögliche Bausteine im Betrieblichen Gesundheitsmanagement



Vorgehensweise am Beispiel SB Altenhilfe:



Themen:

1. Bethel
2. Anlässe und Treiber für BGM
3. Implementierung im Unternehmen
4. **Prozesse, Methoden und Instrumente des BGM**
5. „Bethel bewegt sich“ als Kampagne

SB Altenhilfe: Gesundheitsbericht

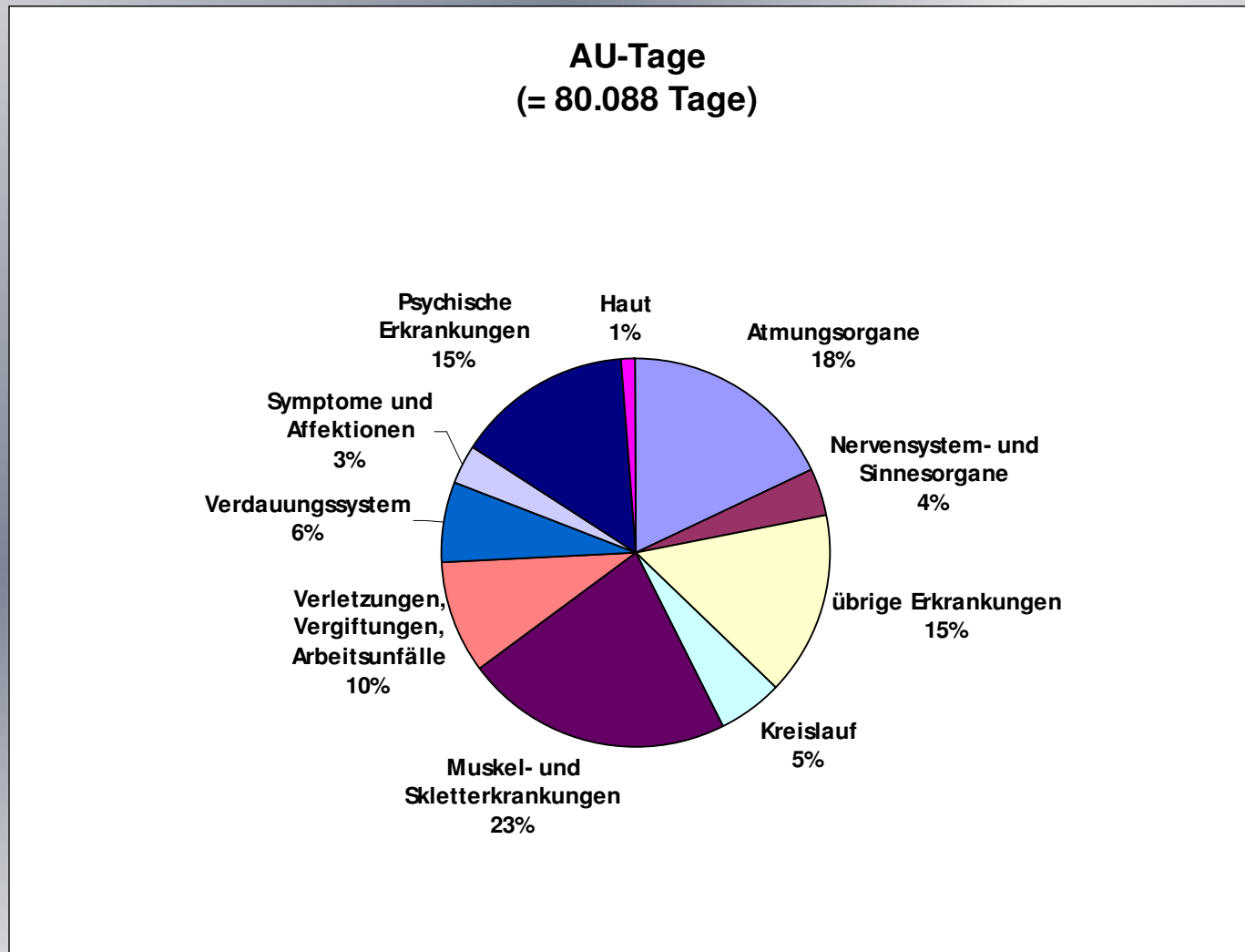
Themen des Berichtes:

- 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

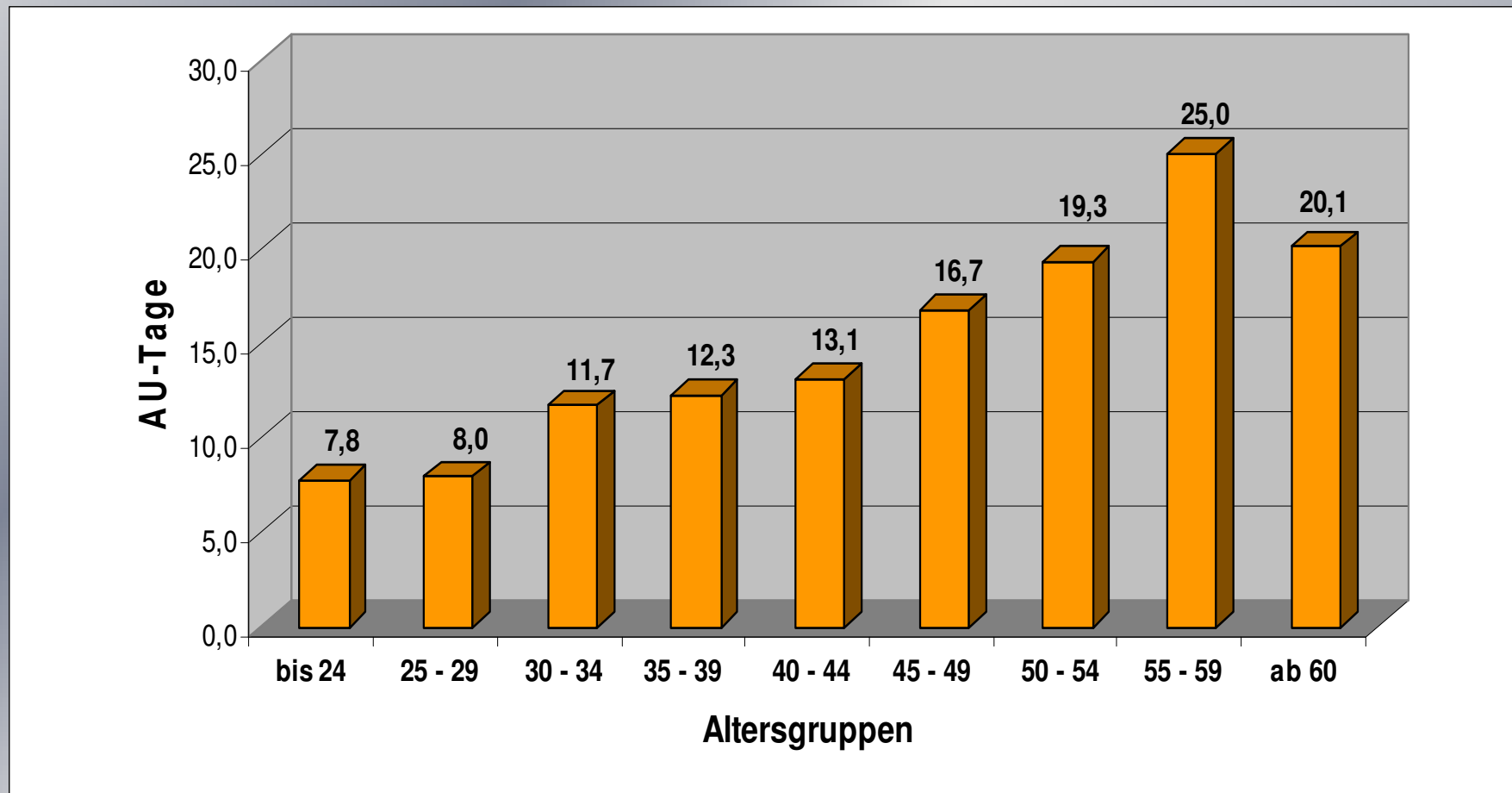
Befunde aus **Mitarbeitendenbefragung / Gefährdungsbeurteilung**

- **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



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

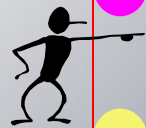
4

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

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!

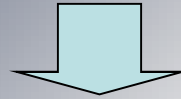
Unverzichtbare Ergänzung zum BGM

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

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**



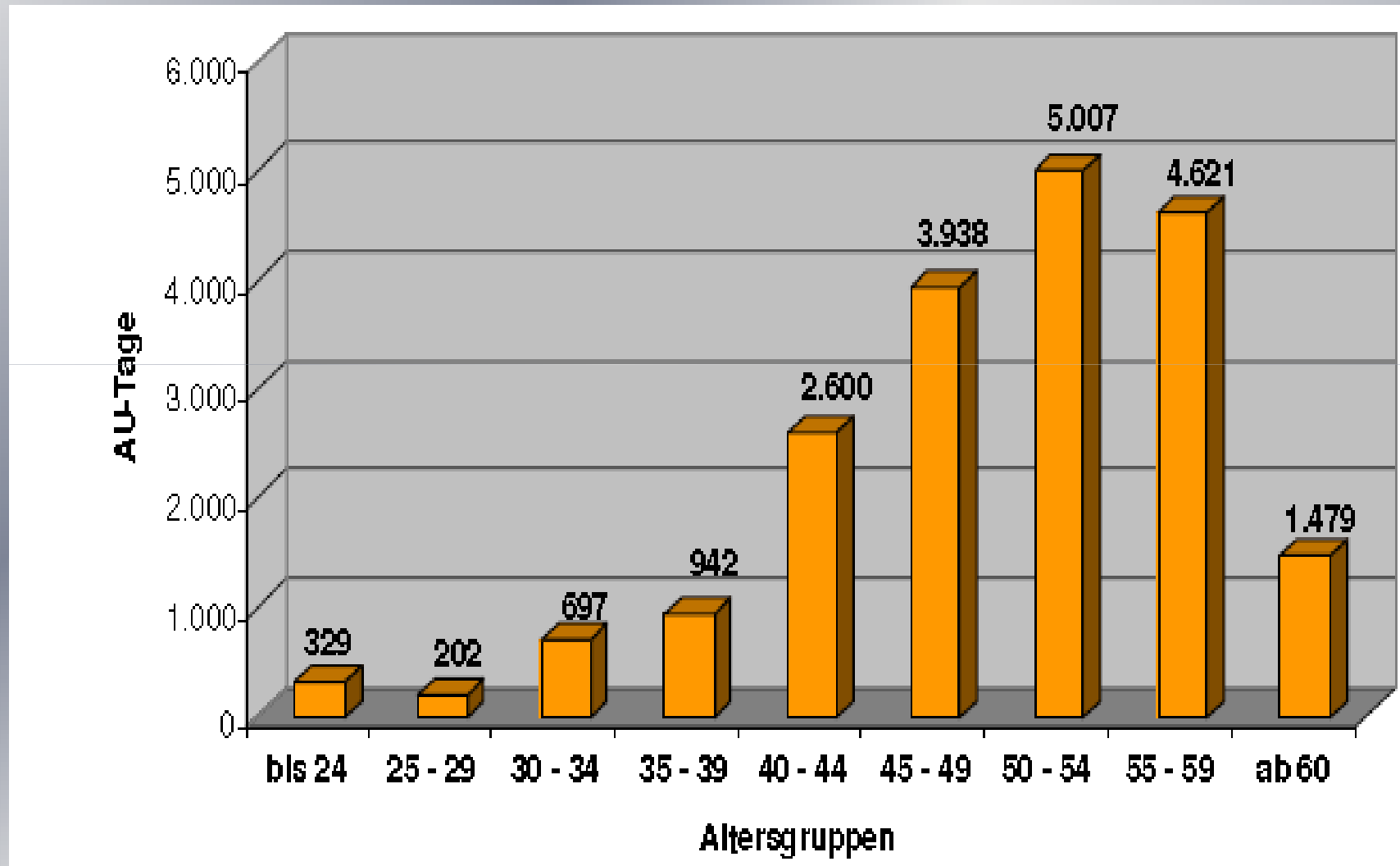
**Berufliche Weiterentwicklung wird unabhängig vom
„Aufstieg“ gefördert durch:**

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

Themen:

1. Bethel
2. Anlässe und Treiber für BGM
3. Implementierung im Unternehmen
4. Prozesse, Methoden und Instrumente des BGM
5. „Bethel bewegt sich“ als Kampagne

Gesundheitsbericht vBSB 2010 / AU-Tage Alter und Muskel-Skelett-Erkrankungen



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

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

www.lempertthorstkotte.de