



Mareike Strunk
Leiterin des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
AWO Kreisverband Bielefeld e.V.

Gesundes Arbeiten in einer gesunden AWO

Betriebliches Gesundheitsmanagement des AWO Kreisverbandes Bielefeld e.V. nach dem Sozialkapitalansatz

Zusammenfassung

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement des AWO Kreisverbandes Bielefeld e.V. nach dem Sozialkapitalansatz von Badura zielt darauf ab, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu stärken, um Gesundheit, Wohlbefinden und Zufriedenheit der Beschäftigten zu erhalten und auszubauen. Die Umsetzung erfolgt in den vier Handlungsphasen 1. Diagnose und Analyse, 2. Entwicklung und Planung, 3. Durchführung und Intervention sowie 4. Evaluation.

1. Grundlagen

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) des AWO Kreisverbandes Bielefeld e.V. ist eine systematisch ausgerichtete und langfristig angelegte Managementstrategie nach dem Sozialkapitalansatz von Badura (2008), um gesundes Arbeiten in einer gesunden AWO zu erreichen. In Anlehnung an das US-National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) definiert die AWO eine gesunde Organisation als ein Unternehmen, deren Kultur, Klima und Prozesse Bedingungen schaffen, die die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter ebenso fördern wie ihre Effizienz (Lowe 2003). Daraus ergeben sich die AWO-Hauptziele Stärkung des Human- und Sozialkapitals sowie die sich daraus ableitende Verbesserung von Wohlbefinden, Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten. Das Wir-Gefühl und das gegenseitige Vertrauen soll gesteigert, Informationsfluss, Wissensaustausch und Teamarbeit verbessert sowie die Unternehmensidentifikation erhöht werden. Die Kernprozesse dieses rückenwind-geförderten Projektes¹ basieren auf einem gezielten Vorgehen, in welchem von Beginn an eine aktive Beteiligung der Mitarbeiter (Partizipation) wichtige Voraussetzung ist, so dass Betroffene zu Beteiligten gemacht werden und die Akzeptanz des BGMs erhöht wird.

¹ Das Programm „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Abbildung 1: Vor- und Rückseite des BGM-Flyers des AWO-Kreisverbandes Bielefeld e.V.

Ebenso unerlässlich ist die regelmäßige Information aller Beschäftigten zur Sichtbarkeit von Zielen, Plänen und Ergebnissen. Interne Öffentlichkeitsarbeit wird durchgeführt, indem kontinuierlich in der AWO-Bielefeld-Mitarbeiterzeitung „Innenansichten“ berichtet wird, die BGM-Leiterin in internen Gremiensitzungen spricht, Rundmails an alle Beschäftigten verschickt, Flyer und Plakate verteilt werden und auf der AWO-Homepage Informationen zur Verfügung stehen.



1. Sozialkapital: Mitarbeiter- und Führungskräfteprogramm



Hinweiszettel bewerben aktuelle Workshops & Seminare:

Wir laden Sie herzlich ein zum Seminar

Wege aus der Stressfalle: Erfolgreicher Umgang mit täglichen Belastungen

Was ist Stress? • Die „Stress-Ampel“ • Meine Kompetenzen zur Stressbewältigung • Übungen

Seminar 1: 13.10. & 20.10. • 8.00-12.30 h

Seminar 2: 13.10 & 20.10 • 14.00-18.30 h

Veranstaltungsort: AWO KV Geschäftsstelle, Mercatorstr. 10, 33602 Bielefeld, Saal EG

Anmeldung bis 13.09.11:
bgm@awo-bielefeld.de oder Tel. (0521) 520 89-40
Bitte Name, Tel., Einrichtung, Adresse der Einrichtung, E-Mail und Seminarnummer wie-titel angeben
* eine Anmeldebestätigung erhalten Sie nach Anmeldebisss bis 14.09.11. Teilnahmebegrenzung: 10 Personen. Losentlohn bei Anmeldebisssüberschuss. Teilnahme kostenlos.

Wir laden Sie herzlich ein zum Workshop

Entspannung durch Massage

Regeneration im Alltag • Griffe der klassischen Massage • Mustermassage • praktische Übungen für den Hausgebrauch • und vieles mehr...

Termin: Donnerstag, 15.09.11 • 9.00-11.00 h

Veranstaltungsort: AWO KV Geschäftsstelle, Mercatorstr. 10, 33602 Bielefeld, Saal EG

Anmeldung bis 01.09.11:
bgm@awo-bielefeld.de oder Tel. (0521) 520 89-40
Bitte Name, Tel., Einrichtung, Adresse der Einrichtung, E-Mail und Semintitel angeben
* eine Anmeldebestätigung erhalten Sie nach Anmeldebisss per E-Mail. Teilnahme kostenlos.

Abbildung 2: BGM-Plakat des AWO-Kreisverbandes Bielefeld e.V.

Im Vorfeld wurden alle Grundlagen in einem Konzept dargelegt und das BGM im Rahmen einer Betriebsvereinbarung offiziell verabschiedet.

2. Kernprozesse

Die Umsetzung des BGMs erfolgt in folgenden Handlungsphasen:

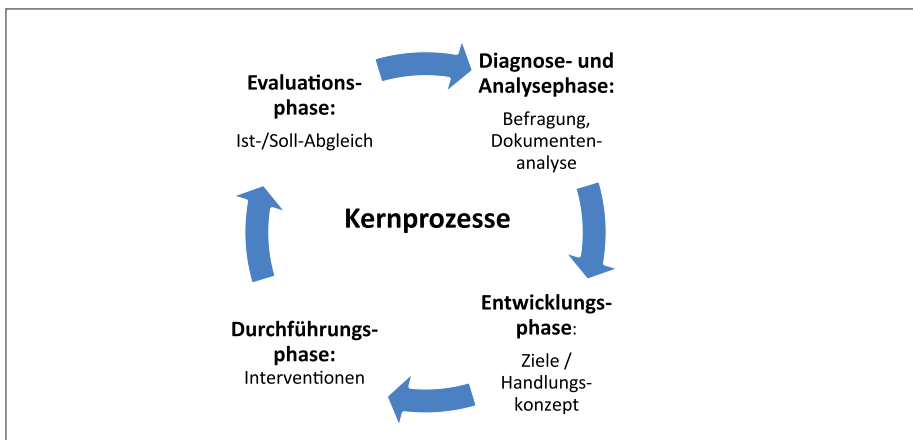


Abbildung 3: BGM-Kernprozesse des AWO-Kreisverbandes Bielefeld e.V.

2.1 Diagnose- und Analysephase

Grundlage ist eine IST-Analyse zur systematischen Erfassung der gesundheitlichen Situation der Beschäftigten. In dieser Phase werden Einflussgrößen auf die Gesundheit und vorhandene Ressourcen ermittelt, um daraus die notwendigen Maßnahmen abzuleiten, zu planen und durchzuführen. Damit die Frage „Wo stehen wir aktuell?“ fundiert beantwortet werden kann, wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt – anonym und freiwillig.

Der verwendete Fragebogen basiert auf dem wissenschaftlich fundierten Analyseinstrument „Bielefelder Sozialkapital-Index“ (BSI) (Rixgens 2010) sowie AWO-spezifischen Items und setzt sich zusammen aus folgenden Themen:

- » Arbeitsbedingungen
- » Soziale Beziehungen (Netzwerkkapital)
- » Führung (Führungskapital)
- » Unternehmenskultur (Wertekapital)
- » Gesundheit
- » Betriebliches Gesundheitsmanagement
- » Persönliche Angaben

Dem Fragebogen wurde vom Betriebsrat und der Datenschutzbeauftragten nach Prüfung zugestimmt. Die Abgabe des Fragebogens konnte entweder persönlich oder postalisch in einem frankierten Rückumschlag erfolgen.

Um die Arbeits- und Organisationsbedingungen zu bestimmen, wurde zudem eine Daten- und Dokumentenanalyse (Analyse der Mitarbeiterfluktuation, Arbeitsunfähigkeit, MDK-Qualitätsprüfungen der Pflegeeinrichtungen, Kundenbefragungen) durchgeführt sowie interne Hospitationen in exemplarischen Einrichtungen absolviert. Besonders der Vor-Ort-Einsatz zeigte den Mitarbeitern, dass beim BGM nicht theoriebasierend konzipiert wird, sondern praktische Einblicke an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen wichtig für die gemeinsame Planung der Interventionen und das grundsätzliche Verständnis sind.

2.2 Entwicklungs- und Planungsphase

Ableitend aus den Ergebnissen der Analysephase erfolgt die Planung der Interventionen. Diese Planung ist bedarfsorientiert, artikuliert durch die Stimmen der Mitarbeitenden, und wird von der interdisziplinären und hierarchieübergreifenden Koordinierungs- und Steuerungsgruppe „Team Gesundheit“ (bestehend aus Vorstand, Geschäftsbereichsleitungen, Gleichstellungsbeauftragter, Qualitätsmanagementbeauftragter, Betriebsrat, Teamleitungen, Mitarbeitern, BGM-Leiterin) durchgeführt, dessen Besprechungen von der BGM-Leiterin organisiert und moderiert werden. Wichtiges Element sind geleitete Arbeitssituationsanalysen, in denen Mitarbeiter – vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung – Probleme diskutieren, Lösungen erarbeiten und gemeinsam mit den BGM-Verantwortlichen umsetzen.



2.3 Durchführungs- und Interventionsphase

In der Durchführungsphase werden gesundheitsfördernde Maßnahmen auf verhaltens- und verhältnispräventiver Ebene umgesetzt und ein Betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt. Die Umsetzung erfolgt in den sechs Aktionsfeldern Führung, Unternehmenskultur, Betriebsklima, Soziale Kompetenz, Arbeitssysteme und gesundheitsbewusstes Verhalten. Durchgeführt und geplant werden z.B. Personal- und Führungskräfteentwicklungen („Gesund Führen“), Mitarbeiterqualifizierungen im Rahmen von Seminaren und Workshops zu unterschiedlichsten Themen – wie z.B. Stressmanagement („Wege aus der Stressfalle: Erfolgreicher Umgang mit täglichen Belastungen.“); Innere Gelassenheit für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen; Entspannung durch Massage; Selbst- und Zeitmanagement, Gesundheitstage, Ideenmanagement, Maßnahmen zum alter(n)sgerechten Arbeiten und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Da die Beschäftigten der Bereiche „Ambulanter Pflegedienst“ und „Mobiler Sozialer Dienst“ stets mit PKW durch den Straßenverkehr fahren, wurde allen ein für sie kostenfreies Fahrsicherheitstraining angeboten. Weiterhin gibt es den BGM-Tipp des Monats wie „Gesund trinken im Job“, „Entspannung für zwischendurch“, „Mehr Bewegung im Arbeitsalltag“ oder „Selbsttest ‚Umgang mit Alkohol‘“ sowie den AWO-Adventskalender im Dezember. Über ausgehandelte BGM-Sonderkonditionen im Fitness-Studio, für Massagen etc. werden alle Beschäftigten kontinuierlich in Kenntnis gesetzt und bereits mit einer Mappe zur Einstellung, die unter anderem den BGM-Flyer enthält, informiert. Auch sportliche Aktivitäten, wie der AWO-Mannschaftslauf beim Bielefelder „run & roll day“, bei dem Spaß und Gemeinschaft im Vordergrund stehen und keine Lauf-Bestzeit, finden statt. Im Rahmen von BGM-Aktionen werden bereichsspezifische Printmaterialien verteilt, z.B. für den Ambulanten Pflegedienst die Veröffentlichungen „Gesund pflegen – gesund bleiben“ oder „Gewalt und Aggressionen in Betreuungsberufen“. Zu nationalen und internationalen Gesundheitstagen wie beispielsweise zum Tag der Organspende, ist die Verteilung von Informationsmaterialien an alle Beschäftigten zur Platzierung des Themas geplant.

2.4 Evaluationsphase

Anhand von Kennzahlen und Indikatoren, die die Stärkung des Human- und Sozialkapitals sowie die Verbesserung von Wohlbefinden, Gesundheit und Zufriedenheit sichtbar machen, wird der Erfolg der BGM-Interventionen anschließend bewertet. Ein Ist-/Soll-Abgleich findet statt.

3. Fazit

Mit seinem Betrieblichen Gesundheitsmanagement hat der AWO Kreisverband Bielefeld e.V. eine moderne Unternehmensstrategie eingeführt, die eine nachhaltige Investition in das Human- und Sozialkapital darstellt.

Literaturverzeichnis

Rixgens, P. (2010): Messung von Sozialkapital im Betrieb durch den „Bielefelder Sozialkapital-Index“, in: Badura, B. et al. (Hrsg): Fehlzeitenreport 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern, Berlin/ Heidelberg.

Badura, B./ Greiner, W./ Rixgens, P./ Ueberle, M./ Behr, M. (2008): Sozialkapital. Grundlage von Gesundheit und Unternehmenserfolg, Berlin/ Heidelberg.

Lowe, G. (2003): Building healthy organizations takes more than simple putting in a wellness program, in: Canadian HR Report, Toronto.

