

Betriebliches Gesundheitsmanagement - Mitarbeiterförderung und Ergebnisverbesserung

von *Katrin Baden*

Aus der Praxis

Als Leitung einer sozialen Einrichtung mit 80 Mitarbeitern sieht sich Frau Abendrot mit folgenden Fakten konfrontiert:

Die Arbeitsverdichtung hat immer mehr zugenommen. Zeitliche Engpässe und wachsender Kostendruck kennzeichnen die tägliche Arbeit. Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter soll trotzdem gesteigert werden, damit die Einrichtung ihre Kostenziele erreicht.

Von den Führungskräften erhalten die Mitarbeiter wenig Unterstützung, da auch diese unter hohem zeitlichen Druck arbeiten.

Die Fehlzeiten sind in den letzten Jahren zwar recht stabil geblieben, die Beschäftigten sind aber weder gesünder noch leistungsfähiger geworden. Überbeanspruchung, Stress, Burnout und die Zunahme sozialer Konflikte sind an der Tagesordnung, ein schleichender Vertrauensverlust in die Führung macht sich breit.

In einer Fachzeitschrift hat Frau Abendrot gelesen, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten nur noch eine geringe emotionale Bindung an ihren Job haben. Bei diesen Kollegen besteht die Gefahr der inneren Kündigung, die Auswirkungen spüren häufig auch die noch motivierten Kollegen. Die Arbeitsatmosphäre wird schlechter.

Frau Abendrot vermutet, dass auch die Mitarbeiter in ihrer Einrichtung mit ähnlichen Problemen kämpfen. Frau Abendrot weiß auch, dass sie diese Auswirkungen nicht alleine durch eine veränderte Mitarbeiterstruktur auffangen kann. Und: Es gibt immer weniger qualifizierte Fachkräfte.

Frau Abendrot muss daher Bedingungen schaffen, die es leistungsbereiten Mitarbeitern ermöglichen, bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsalltag leistungsfähig zu bleiben.

Aufgrund ihrer langjährigen Berufserfahrung im Bereich Personalbeschaffung weiß Frau Abendrot, dass in den letzten Jahren der Anteil qualifizierter Bewerbungen dramatisch zurück gegangen ist.

Gute und erfahrene Fachkräfte suchen sich ihren Arbeitgeber mittlerweile selber aus.

Auf dem Weg zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Der hier geschilderte Praxisfall verschafft einen ersten Eindruck über die Herausforderungen, denen Einrichtungs- und Personalleiter gegenüberstehen. Eine Antwort gibt die betriebliche Gesundheitspolitik, die ein modernes Instrument zur Förderung der Mitarbeiterorientierung und zur Ergebnisverbesserung ist.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist viel mehr als nur der Yogakurs am Abend oder die Zuzahlung eines Betrages zum Besuch des Fitness-Studios.

Charakteristisch für ein erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement ist das ganzheitliche Vorgehen mit folgenden Schwerpunkten:

• Risiken abbauen und Ressourcen stärken

Ein Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements beinhaltet die konsequente Ausrichtung auf den Abbau von Risiken am Arbeitsplatz wie zu schweres Heben oder die Vermeidung von Unfällen. Hier treffen wir den Kerngedanken von Arbeitsschutz und -sicherheit. Auf der anderen Seite geht es darum, die Ressourcen der Mitarbeiter zu stärken. Beispielhaft zu nennen sind die psychische Ausgeglichenheit, die persönlichen Entwicklungsperspektiven und die Stärkung der fachlichen Kompetenz sowie die Stärkung des Gemeinschaftsgefühls.

Der Abbau von Risiken sowie das Stärken der Ressourcen, sind direkte Investitionen in den Mitarbeiter, die zu mehr Motivation und Leistung führen.

(Fortsetzung auf Seite 2)

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Mitarbeiterförderung und Ergebnisverbesserung

- Fortsetzung -

- **Verhaltens- und Verhältnisprävention**

Die verhaltenspräventiven Maßnahmen setzen beim einzelnen Mitarbeiter an. Hier finden wir Lauftreffs, Raucherentwöhnungsprogramme oder das Kompetenztraining für den einzelnen Mitarbeiter.

Bei den verhältnispräventiven Programmen geht es um die Entwicklung der gesamten Organisation. Beispielhaft in diesem Bereich ist die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung in der Einrichtung, das Einführen von Jahresgesprächen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter, die Verbesserung des Kooperationsklimas, das Wiedereingliederungsmanagement oder auch eine neue Arbeitszeitgestaltung.

Wissenschaftliche Studien haben ergeben, dass eine gute Mischung aus verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen am effektivsten ist.

- **Gesundheitsförderung**

Unter Mitwirkung der Mitarbeiter und für bestimmte Zielgruppen werden bedürfnisgerechte Programme zur Gesundheitsförderung entwickelt. Die Kernthemen sind hier: Bewegung, Ernährung und Entspannung. Die umgesetzten Aktivitäten werden systematisch erfasst und bewertet, damit Rückschlüsse ermittelt und Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt werden können. Mit diesem Vorgehen ist ein hoher Qualitätsanspruch gewährleistet und es ist abzusehen, welche Maßnahmen sinnvoll sind. Wünschenswert ist, dass die betriebliche Gesundheitsförderung Einzug in den privaten Bereich der Mitarbeiter hält. So wird langfristig ein gesellschaftlich höheres Gesundheitsbewusstsein entwickelt.

- **Die Rolle der Führung**

Führungskräfte haben eine bedeutsame Rolle, denn sie beeinflussen die Arbeitsbedingungen und den Kooperations- und Kommunikationsstil. Ihr Verhalten wirkt sich

direkt auf das Betriebsklima und damit auf die Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter aus.

Betriebliches Gesundheitsmanagement setzt sich verstärkt für die Entwicklung der Führungskräfte ein, da sie eine Vorbild-, Initiator- und Unterstützerrolle in Sachen Gesundheit innehaben. Sie müssen mit Belastungen umgehen, Probleme lösen, sich bei Fehlern von Mitarbeitern vor sie stellen und bei allem sollen sie Souveränität und Gelassenheit ausstrahlen. Die Führungskompetenz muss daher kontinuierlich weiterentwickelt werden.

- **Gesundheitskommunikation**

Die Gesundheitskommunikation ist der i-Punkt eines jeden betrieblichen Gesundheitsmanagements. Sie informiert die Mitarbeiter über Ziele, Vorgehen, Maßnahmen und Meinungen zur betrieblichen Gesundheitspolitik. Dies fördert die Akzeptanz bei Neuerungen und erhöht die Motivation und das Engagement an den gesundheitsfördernden Maßnahmen. Die Herausforderung ist es, die weniger gesundheitsaffinen Mitarbeiter zum Mitmachen zu gewinnen.

Die Zukunft beginnt Jetzt!

Betriebliches Gesundheitsmanagement sichert keine kurzfristigen Erfolge.

Die Entscheidung für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement heißt, dass ich langfristig etwas ändern will, um mich erfolgreich am Markt zu platzieren und um die Existenz meiner Einrichtung auch zukünftig zu sichern. Sie müssen nicht von heute auf morgen alles verändern. Starten Sie zu Beginn mit einigen wenigen, bedarfsorientierten Maßnahmen, die zu den Mitarbeitern Ihrer Einrichtung passen. Beginnen Sie einfach mit dem Weg der kleinen Schritte – Jetzt!



Katrin Baden

Diplom-Kauffrau und Betriebliche Gesundheitsmanagerin (IHK)

Katrin Baden gehört als freiberufliche Beraterin zum Team der Organisationsberatung. Ihre Schwerpunktthemen sind Gesundheitsmarketing und Betriebliches Gesundheitsmanagement. Sie verfügt über langjährige Erfahrungen in der Lebensmittelindustrie für End- und Großverbraucher (Kraft, Bahlsen, Schneekoppe) sowie mehrjährige Tätigkeit als Beraterin im Bäckerhandwerk.

Angebot unseres Kooperationspartners:

„Teamtraining MDK-Prüfung“

Seit 1. Januar 2014 greifen die jüngst beschlossenen Änderungen der Transparenzkriterien. Der fachlichen Diskussion zwischen Prüfer und Mitarbeiter wird dabei ein wesentlich höherer Stellenwert beigemessen als bisher. Folgende besonders für das Team relevante Änderungen werden dabei greifen:

- Nachweise über erbrachte Leistungen können künftig auch durch die Ausführungen der Mitarbeiter erbracht werden;
- Abweichende fachliche Einschätzungen zwischen der Beurteilung durch MDK-Prüfer und den Mitarbeitern des Pflegeheims müssen in den Bericht zur Prüfung aufgenommen werden.

Um dies als Chance zu nutzen, bietet **Herzog & Collegen GmbH** ab sofort das „**Teamtraining MDK-Prüfung**“ an. Gemeinsam mit Ihrem Mitarbeiterteam wird die MDK-Prüfung vorbereitet, die neuen Prüfungskriterien simuliert und mit den Fachkräften die fachliche Diskussion an der eigenen Dokumentation geübt.

Herzog & Collegen bietet ein „Training“ an, das sich auf den Einsatz der Mitarbeiter in der Prüfung konzentriert. Folgende Inhalte werden im Lauf des Bera-tertages implementiert:

- **Organisation des Prüfungsablaufs:** Von der Herausgabe der ersten Informationen über die Begleitung der Prüfer bis hin zur Gestaltung des Abschlussgesprächs;
- **Simulierung einer Prüfungssituation:** Besonderes Augenmerk wird dabei auf die „neuen“ Schwerpunkte gelegt (Umgang mit Medikamenten, ...);
- **Gesprächstraining für die Prüfungssituation:** „Ich stelle die richtigen Fragen“; „ich bleibe sachlich, auch wenn es schwerfällt“; „ich überdecke mögliche Lücken im Gespräch“, „ich lege die erforderlichen Nachweise dar“, „ich lege meine Dokumentation nachvollziehbar dar“.

Kontakt

Herzog & Collegen GmbH
Feldbrunnenstraße 40, 20148 Hamburg
Telefon 040 32 55 32 46 · Telefax 040 27872792
info@herzog-collegen.de
www.herzog-collegen.de



Herzog & Collegen

Ausbildung:

„Medizinprodukte-Beauftragte/r“

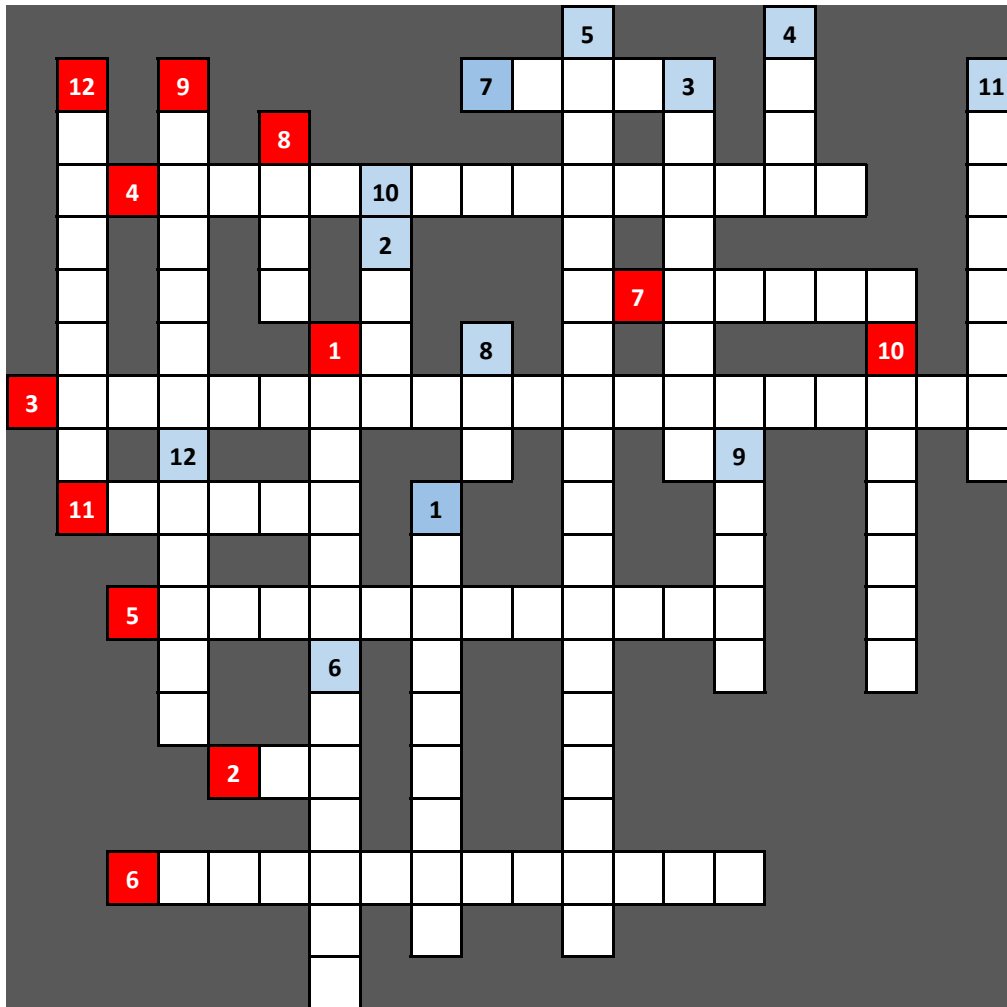
Mitarbeiter in Gesundheitseinrichtungen benutzen täglich Medizinprodukte, wie Pflegebetten, Patientenhilfen, Blutdruckmessgeräte, EKG- und Beatmungsgeräte. Der Betrieb und die Anwendung von Medizinprodukten sind im Medizinproduktegesetz (MPG) und in der Medizinprodukte-Betreiberverordnung (MPBetreibV) geregelt. Im Rahmen des Seminars wird die einrichtungsbezogene Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften anhand von Beispielen aus der Praxis besprochen.

Die Einrichtungsleitung (= Betreiber) kann einen Mitarbeiter mit der Umsetzung der gesetzlichen Forderungen beauftragen. Die Teilnehmer des Lehrgangs werden dazu befähigt, diese Funktion in ihrem Unternehmen zu übernehmen.

Dieser Lehrgang wird durch Herr Cay Lange (mpg-Seminare) durchgeführt. Die Ausbildung findet am 16./17. Juni 2014 statt in Winsen/Luhe statt.

Weitere Infos unter: www.qm-lap.de

QM- Kreuzworträtsel



Die Lösung können Sie hier herunterladen:
<http://www.qm-lap.de/downloads/newsletter-nr21-raetsel-loesung.pdf>

Senkrecht		Waagrecht	
1	Aufzeichnung	11	Abschnitt 5.4. der DIN EN ISO 9001
1	Empfänger einer Leistung	12	Systematische, unabhängige u. dokumentierte Untersuchung des QM-Systems
2	Folgt auf "Check"	12	Ergebnis eines Prozesses
3	Mehr als die Summe der Tätigkeiten	2	Verfahrensanweisung, Abk.
4	Deutsches Institut für Normung, Abk.	3	Beseitigen Ursachen von Fehlern
5	Die Beherrschung der Prozesse ist Ziel der ...	4	European Foundation for Quality Management, Abk.
6	japanisch: Veränderung zum Besseren	5	Wirksame Entscheidungen beruhen auf ...
8	Qualitätsmanagementsystem, Abk.	6	Nachweisdokument
8	Risikomanagement, Abk.	7	Total Quality Management, Abk.
9	Fehler-Möglichkeiten- und Einflussanalyse, Abk.	7	Müssen messbar sein
9	So müssen Aufzeichnungen sein!	10	Innewohnend
10	Nicht erfüllte Anforderung in Bezug auf einen beabsichtigten oder festgelegten Gebrauch	11	Müssen analysiert werden

Seminarübersicht

Veranstaltung	Termine	Inhalte
<u>Ausbildung:</u> Medizinprodukte-Beauftragte/r Veranstaltungsort: Winsen/Luhe	16./17.06.2014	Die praktische Umsetzung des Medizinprodukte-Gesetzes (MPG) und der Medizinprodukte-Betreiber-Verordnung (MPBetreibV) werden in dieser Veranstaltung vermittelt. Referenten: Cay Lange, MPG-Seminare
<u>QM-Netzwerk-Hamburg:</u> Selbstvermarktung - wie ich in Gesprächen und Präsentationen gut „rüberkomme“	17.07.2014 18:30 - 20:30 Uhr	<u>Thema:</u> Wie spreche ich, was will ich sagen, wie wirke ich souverän sind einige Aspekte, die Frau Scheer in ihrem Vortrag erläutert. Referent: Ute Scheer www.qm-netzwerk-hamburg.de
<u>Ausbildung:</u> Auditor/in Veranstaltungsort: Winsen/Luhe	17. - 21. November 2014	Die Teilnehmer lernen die systematische Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung eines Audits. Der Lehrgang erfüllt die Empfehlung der DIN EN ISO 19011:2011. Referenten: Roland Lapschieß
<u>QM-Netzwerk-Hamburg:</u> Gesundheitsmanagement (Arbeitstitel)	27.11.2014 18:30 - 20:30 Uhr	<u>Thema:</u> Noch nicht festgelegt Referent: Katrin Baden www.qm-netzwerk-hamburg.de
<u>Ausbildung:</u> Qualitätsbeauftragte/r ZEPRA - Zentrum für Praxisentwicklung	1. Modul: 20.01. - 22.01.2015 2. Modul: 17.02. - 19.02.2015 3. Modul: 10.03. - 13.03.2015	Weiterbildungsangebot in Kooperation mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Hamburg HAW-Fakultät Wirtschaft und Soziales. ZEPRA-Zentrum für Praxisentwicklung www.zepira-hamburg.de Referent: Roland Lapschieß
Weitere Informationen zu den Seminaren und die Anmeldeformulare finden Sie auf unserer Internetseite www.qm-lap.de		

Redaktionell verantwortlich:

Roland Lapschieß
 Organisationsberatung
 & Qualitätsmanagement
 Löhnfeld 26
 21423 Winsen/Luhe

Tel 04171/6677-73
 Fax 04171/6677-93
 Mobil 0174/3151903

roland.lapschiess@qm-lap.de
<http://www.qm-lap.de>

**Die nächste Ausgabe des
 QM-Newsletters erscheint
 voraussichtlich im
 Juni 2014.**