

Runder Tisch

„Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Region Hannover“

Fachtagung

„Psychische Belastungen im Krankenhaus- und Pflegebereich“

„Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung durch Gesundheitsmanagement“

Hans-Dieter Pauli

Kurzbeschreibung des Vortrags

Ziel der Fachtagung ist es, die psychischen Belastungen im Krankenhaus- und Pflegebereich zu erkennen und darüber nachzudenken, welche Einflussmöglichkeiten es gibt.

Mit dem Vortrag „Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung durch Gesundheitsmanagement“ soll aufgezeigt werden, mit welchem ganzheitlichen Ansatz hierauf eine Antwort gesucht und vielleicht auch gefunden werden kann. Dabei ist es wichtig, die Ursächlichkeiten ebenso ausfindig zu machen wie auch systematisch auf diese Einflussgrößen in der Weise einzuwirken, dass sie zumindest zurückgedrängt werden.

Das AOK-Institut verfolgt diesen Ansatz und bietet Unterstützung, durch ein Projekt des Gesundheitsmanagements Erfahrungen zu sammeln und letztlich durch Integration dieses Ansatzes in die Unternehmensziele über einen dauerhaften Prozess positive gesundheitliche Wirkungen für die Mitarbeiter zu erzielen.

Im Referat wird zunächst aufgezeigt, welche gesundheitlichen Verständnisweisen es gibt und welche Einflussgrößen auf Gesundheit einwirken. Dabei werden vor allem die betrieblichen Aspekte angesprochen. Arbeitsbelastungen sind auch auf Betriebsklima zurückzuführen. Die Bestimmungsfaktoren hierfür werden dargelegt. Als Hintergrund für eine solche Betrachtung ist die durch die Ottawa-Charta begründete ganzheitliche Betrachtungsweise unter Einbezug von Verhaltens- wie Verhältnisprävention zu erkennen. Ziele des Gesundheitsmanagements sind die ganzheitliche Bekämpfung der Ursachen der Gesundheitsbeeinträchtigungen und Fehlzeiten und die Etablierung eines sich selbst tragenden Gesundheitsmanagements (vom Projekt zum Prozess).

In einem solchen Projekt ist zunächst in einer Analyse die gesundheitliche Situation im Betrieb einschließlich des Betriebsklimas festzustellen. Dabei geht es darum, sowohl körperliche wie seelische Belastungen und ihre Ursachen zu erkunden. Dazu dienen als Analysebausteine die Erstellung eines Gesundheitsberichts aus den Daten von Arbeitsunfähigkeitszeiten, eine Mitarbeiterbefragung z. B. zur Erkundung des Betriebsklimas sowie der Feststellung von Einflussgrößen auf Gesundheit durch eine

Arbeitsplatzanalyse, die von Experten unter Beteiligung von Mitarbeitern durchgeführt wird.

Bei der Betrachtung der Ursachen für Arbeitsunfähigkeit fällt auf, dass rund 30 % aller Arbeitsunfähigkeitstage auf Muskel- und Skeletterkrankungen entfallen. Nicht verkannt werden darf, dass diese zu einem großen Teil psycho-somatisch begründet sind. Psychische Erkrankungen haben sich in der Branche „Gesundheitswesen“ innerhalb von zwei Jahren von 8,3 auf 8,9 % aller Tage (in allen Branchen von 5,0 auf 5,4 %) entwickelt.

Daher ist es wichtig, innerhalb eines Gesundheitsprojekts die betriebsklimatischen Einflussgrößen kennen zu lernen. Das geschieht durch Mitarbeiterbefragungen, z. B. zum Thema Betriebsklima, bei denen folgende Komplexe behandelt werden:

- Allgemeine Fragen
- Beziehungen zu Kollegen
- Beziehungen zu Führungskräften
- Organisation und
- Information und Mitsprache.

Die Ergebnisse der Befragungen werden in einem Bericht aufgearbeitet und zeigen insbesondere auch durch Vergleichswerte Verbesserungspotentiale auf. Die Bearbeitung dieses Komplexes bedarf der Beteiligung der Mitarbeiter. Eine solche Bewertung findet im Rahmen von zuvor durch den Steuerkreis des Projekts (bestehend aus Führungskräften und weiteren im Projekt eingebundenen Kräften) festgestellten Prioritäten statt und wird in Sitzungen eines aus Mitarbeitern gebildeten Gesundheitszirkels näher untersucht. Diese erarbeiten Lösungsvorschläge zur Abhilfe der gemeinsam erkannten (wichtigsten) Probleme. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird ebenfalls vom Gesundheitszirkel begleitet. Er hat auch zur Abrundung des Prozesses am Ende der Projektzeit zu überprüfen, inwieweit die erarbeiteten Maßnahmen geeignet waren, die selbstgesetzten Ziele zu erreichen.

Der gesamte Prozess ist mitarbeiterorientiert, wird aber in den wichtigen Abschnitten durch den Steuerkreis begleitet, der z. B. über evtl. Investitionen entscheidet.

Schwerpunkte von Maßnahmen in einem solchen Projekt sind sehr häufig solche, die sich mit Fragen der Verbesserung der Kommunikation beschäftigen, z. B. in Einrichtungen der Altenpflege, aber auch in jedem anderen Betrieb. Auch die Organisation findet sehr häufig in der subjektiven Betrachtung der Mitarbeiter Aufmerksamkeit und ist Ursache von Belastungen, die nicht nur körperliche sind; daher auch der Anstieg von durch psychische Belastungen bedingten Erkrankungen im Betrieb. Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten sind oft ebenfalls belastet. Dies hat Rückwirkungen auf die Gesundheit. Große Entwicklungspotentiale, oft ohne großen Aufwand behebbar, sind im Bereich der Organisation sowie Information und Mitsprache anzutreffen. Die Stärke dieses Ansatzes liegt darin, dass die Mitarbeiter oft am Besten wissen, wo „der Schuh drückt“.

Arbeitsplatzanalysen ergänzen den breiten Ansatz des Gesundheitsmanagements. Sie sind im Rahmen der Arbeitsplatzbezogenen Bewegungsberatung (mit Videoanalyse und Workshops) geeignet, auch andere als körperliche Belastungen aufzuzeigen und den Prozess des Gesundheitsmanagements voran zu bringen.

Die Verfahrensweisen im Prozess sind darauf angelegt, dass die Mitarbeiter/innen im Gesundheitszirkel nach selbst gesetzter Priorität die Themen erarbeiten.

Aus der Zirkelarbeit heraus kann der Bedarf nach Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt werden, z. B. für Führungskräfte, der am Markt gedeckt werden kann. Beispiele hierfür wären folgende Themen:

- Führung und Kommunikation
- Gesundheitsprojekte erfolgreich umsetzen
- Gesundheitsprojekte in Kleinbetrieben umsetzen
- mit Stress besser umgehen lernen
- Stressbewältigungstraining für Führungskräfte in Kleinbetrieb
- Zeit- und Selbstmanagement - produktiver arbeiten.

Zur Abrundung des Prozesses des Gesundheitsmanagements ist eine Überprüfungsphase anzuschließen. Diese beinhaltet eine systematische Überprüfung aller bisherigen Ansätze auf ihre Wirksamkeit. Ob die gesetzten Ziele erreicht wurden, ist nach Ablauf einer ausreichenden Zeit durch neuerliche Analysebausteine wie einen Gesundheitsbericht, eine Mitarbeiterbefragung und eine Arbeitsplatzanalyse möglich. Sie sichert damit auch die sinnvolle Abrundung des Gesundheitsmanagementprozesses. Mit ihr wird dann auch der Nachweis erbracht werden können, dass es sich für die Beteiligten lohnt, in Gesundheit zu investieren.