

Gesundheitsmanagement in sozialen Einrichtungen: Schritte zur prozesshaften Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

Bearbeitet von
Linda Pollner

Erstauflage 2015. Taschenbuch. 152 S. Paperback

ISBN 978 3 95935 036 5

Format (B x L): 15,5 x 22 cm

[Weitere Fachgebiete > Pädagogik, Schulbuch, Sozialarbeit > Sozialarbeit > Soziale
Dienste, Soziale Organisationen](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Leseprobe

Textprobe

Kapitel 6 Nutzen und Notwendigkeit von BGM

Angesichts gewachsener Anforderungen und Belastungen im Beruf gerät klassischer Arbeitsschutz an seine Grenzen. Die „bloße Verhinderung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten“ (Resch, 2003, S. 13) kann vor allem die Zunahme an psychischen Erkrankungen nicht ausgleichen. Der physische und emotionale Zustand von Mitarbeitern scheint ein Indikator für den wirtschaftlichen Erfolg zu sein. Erschöpfung deutet auf ein Erfolgshemmnis hin. Unter aktuellen Bedingungen werden mutmaßlich viele Beschäftigte die Grenzen ihrer Belastbarkeit und Arbeitsfähigkeit erreichen. Experten haben erkannt, dass die personellen Ressourcen des Arbeitsmarktes aufgrund äußerer Bedingungen bald erschöpft sind. Eine Änderung der Situation kann nur durch Verbesserung der Bedingungen geschehen. Arbeitgeber müssen sich bewusst werden, dass viele Einwirkungen auf die Arbeitsfähigkeit aktiv beeinflusst und verhindert werden können. Nach Experteneinschätzung wären 30 bis 40% der AU-Zeiten durch betriebliche Präventionsmaßnahmen vermeidbar (Thiehoff, 2004, S. 61). Vor diesem Hintergrund muss ein Paradigmenwechsel stattfinden und der Mensch „als die wichtigste Quelle der Wertschöpfung“ (Faller, 2010, S. 11) wahrgenommen und gefördert werden. Nach Nefiodow fehlt es für die Weiterentwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft vor allem an psychosozialer Gesundheit, da die Wachstumsbarriere am Ende des fünften Kondratieff hohe Kosten für soziale Folgen sind (Nefiodow, 2000, S. 136). Manche Autoren wie Kastner sprechen daher auch vom sechsten Kondratieff-Zyklus, in dem Lebensqualität und Gesundheit als zentrale Themen aufgegriffen werden sollen (Dr. phil. Dr. med. Kastner, 2009).

Gesundheitsrelevante Themen spielen in der Arbeitswelt keine untergeordnete Rolle mehr. Die Nutzung von BGF geschieht allerdings nur partiell. In der Befragung zum Engagementindex 2013 gaben 40% an, dass ihr Arbeitgeber Maßnahmen der BGF anbietet (Gallup, 2014). Angesichts der weitreichenden Vorteile, die Gesundheitsförderung erwirken kann, erscheint diese Zahl gering.

Ein BGM ist arbeitsplatzbezogen und betreibt Vorsorge direkt am Entstehungsort vieler Krankheiten. Folgendes Kapitel soll die Notwendigkeit und den Profit eines BGM herausheben und damit eine flächendeckende Implementierung begründen. Da gesundheitsförderndes Setting wesentlich auf der Unterstützung durch den Arbeitgeber beruht, liegt das Augenmerk dieses Kapitels auf der betrieblichen Perspektive. Organisationen prägen das Gesundheitsbewusstsein und das Gesundheitsverhalten der Beschäftigten und fungieren als ‚Gesundheitserzieher‘ (Grossmann & Scala, 2011, S. 16). Da Mitarbeiter zu einem großen Teil selbst für ihre Gesundheit verantwortlich sind, muss auch die Belegschaft von dem Nutzen eines BGM überzeugt sein. Dies soll in der Umsetzung durch internes Projektmarketing und ansprechende Ausgestaltung erreicht

werden und wird an dieser Stelle nicht näher ausgeführt. Außerdem liegt dieser Arbeit die Annahme zugrunde, dass das Thema Gesundheit Konjunktur erfährt. Es ist präsent wie nie zuvor. Daher sollten Arbeitnehmer selbst ein großes Interesse am Schutz ihrer Gesundheit haben. Ziel dieses Kapitels ist es also, den Arbeitgeber von der Rentabilität zu überzeugen, sodass die Grundsteine für ein GM gelegt werden können.

Im ersten Abschnitt dieses Kapitels werden anhand des Arbeitsschutzgesetzes relevante Gesetzesgrundlagen herangezogen. Im zweiten Teil wird der Mehrwert eines BGM herausgearbeitet. Anschließend werden die Ziele betrachtet

6.1 Gesetzliche Vorgaben zum Gesundheitsschutz

Die Mitgliedsstaaten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft sind durch die Verabschiedung der ‚Einheitlichen Europäischen Akte‘ von 1986 verpflichtet, Richtlinien des Europäischen Rates in nationales Recht umzusetzen. Durch den Erlass der ‚Europäischen Richtlinie für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit‘ (1989) wurde das Arbeitsschutzrecht europaweit vollkommen und nachhaltig verändert. In Folge dessen erhielten die EU-Mitgliedsstaaten den Auftrag, die Vorgaben zur Verbesserung der Arbeitsumwelt national zu konkretisieren. In der BRD erfolgte die Umsetzung im Jahr 1996 durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in Verbindung mit weiterführenden Gesetzen, wie der Bildschirmarbeitsverordnung (BildschirmarbV), dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und dem Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Arbeitgeber sind nach § 611 BGB an diese Bestimmungen als Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis gebunden.

§ 3 ArbSchG beschreibt die Grundpflichten des Arbeitgebers zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.“

§ 2 ArbSchG definiert Arbeitsschutzmaßnahmen als „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“. Psychische Belastungen sind nicht explizit erwähnt. Der letzte Teil des § 2 ArbSchG spricht allerdings die menschengerechte Gestaltung von Arbeit an. Nach § 4 Abs.1 Nr.1 ist Arbeit so zu gestalten, dass „eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit“ vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. Daher kann der Zusammenhang zwischen Maßnahmen der menschengerechten Arbeitsgestaltung und der Verpflichtung zum Abbau psychischer Belastungen erschlossen werden. Eine weitere Vorgabe des ArbSchG ist die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Nach § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchzuführen und zu dokumentieren und anschließend erforderliche und geeignete Maßnahmen des Arbeitsschutzes einzuleiten. Nach § 5 Abs. 2 Nr. 6 ArbSchG hat die

Gefährdungsbeurteilung sich neben Bedingungen der Arbeitsgestaltung und der Arbeitsorganisation auf psychische Belastungen zu beziehen.

Nach Analyse der Gesetzesgrundlage wird ersichtlich, dass für BGF keine explizite Verpflichtungsnorm herangezogen werden kann. Vielmehr handelt es sich bei den Bestimmungen um ein vielseitiges Regelungskonstrukt, welches dem Arbeitgeber Spielräume in der Umsetzung gewährt. Möglicherweise kann in Zukunft eine Konkretisierung erwartet werden, da beispielsweise die IG Metall durch ihre ‚Anti-Stress-Verordnung‘ fordert, den Arbeitgeber im Hinblick auf psychosoziale Gefährdungen stärker in die Pflicht zu nehmen (IG Metall, 2013). Die aktuellen gesetzlichen Vorgaben können mit einem BGM und entsprechenden Angeboten ganzheitlich und wirkungsvoll realisiert werden.

6.2 Nutzen des BGM

Bei den gesetzlichen Grundlagen zum Gesundheitsschutz (Vergleiche Kapitel 6.1) handelt es sich um unkonkrete Vorgaben. Dadurch können Bestimmungen auch zu Ungunsten der Gesundheitsförderung ausgelegt werden. Gewinnbringender ist es daher, sich von den Vorteilen eines BGM zu überzeugen und ausgehend von den gesetzlichen Vorgaben eigene Umsetzungswege zu finden. Durch die Verbindung von betriebswirtschaftlichen und sozialen Zielen kann eine win-win Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschaffen werden.

BGF soll das Bewusstsein für die eigene Gesundheit von Arbeitnehmern steigern. Dadurch kann der Gesundheitszustand selbst, die Lebensqualität und das Wohlbefinden verbessert werden. Im Idealfall wirken sich Synergien auch auf den privaten Bereich aus und stärken allgemein die Lebenszufriedenheit von Beschäftigten

Für Betriebe stellt BGM einen nachhaltigen Erfolgsfaktor dar und führt zu erhöhter Rechtssicherheit, Reduzierung krankheitsbedingter Kosten, Personalbindung und gesteigerter Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt. Nach Schneider lautet das Ziel der Personalpolitik „Menschen und Teams dazu zu befähigen, ihre Arbeitsaufgaben erfolgreich und effizient zu bewältigen“ (2011, S. 12). Die Verbindung von Kenntnissen und Erfahrungen in Arbeitssituationen mit Wissen und Methoden der Gesundheitsförderung erscheint hierfür optimal (Schneider, 2011, S. 12). Wechselwirkungen mit der seelischen und körperlichen Gesundheit des Mitarbeiters gilt es demnach in der Personalentwicklung aufzugreifen.

Ausgehend von der Gesetzesgrundlage hat der Arbeitgeber sinnvolle und belegbare Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durchzuführen. Das bedeutet, betriebliche Arbeits- und Gesundheitsstrukturen müssen so angelegt sein, dass diese „beim Eintreten eines Unfalls oder Störfalls einer juristischen Prüfung standhalten“ (Resch, 2003, S. 25). Ein systematisches und ganzheitliches BGM erfüllt diese Vorgaben in vollem Umfang und stellt die Gerichtsfestigkeit

sicher. So können unnötige rechtliche Risiken im Sinne eines Organisationsverschuldens vermieden werden.

Gesundheitsprävention wirkt auf zwei Ebenen gewinnbringend für das Unternehmen. Zum einen wird die Entstehung von Krankheiten vorgebeugt und damit krankheitsbedingte und andere Krankheitsfolgen gesenkt und zum anderen wird die Leistungsfähigkeit gesteigert (Dr. Berninger-Schäfer, 2013, S. 27). Leistungspotentiale wie „Innovativität, Kreativität, Begeisterungsfähigkeit und unbegrenzter Leistungswille“ (Schröder, 2009, S. 24) können ausgebaut werden. Daneben wird die Identifikation mit dem Unternehmen gestärkt und fluktuationsbedingte Kosten werden gesenkt. Bezogen auf den sozialen Bereich hat die Mitarbeitergesundheit Einfluss auf die Qualität der pflegerisch-pädagogische Arbeit. Durch Verbesserungen des Gesundheitszustandes der Betreuungsperson können sich Synergieeffekte, zum Beispiel durch positive Interaktionen, auf den Klienten übertragen

Arbeitgeber stehen heutzutage verstärkt in der Kritik, durch Arbeitsintensivierung und -verdichtung Humanressourcen eher zu verbrauchen, als aufzubauen. Angesichts des demographischen Wandels und der hieraus resultierenden Konsequenzen kann eine gegenteilige Entwicklung erwartet werden. Im Zuge des Fachkräftemangels wird bis zum Jahre 2020 in nahezu allen Branchen ein Mangel an Arbeitskräften entstehen. Vor allem die Nachfrage nach qualifiziertem Personal wird stark steigen. Arbeitgebermärkte entwickeln sich zu Arbeitnehmermärkten und Beschäftigte können Forderungen zu ihren Gunsten stellen. BGM und eine wertschätzende Unternehmenskultur beeinflussen die Arbeitgebermarke. Sie gelten als hohe Anreize und können die Arbeitsplatzwahl begünstigen. Best Practice Beispiele im BGM werden medienwirksam lanciert und entfalten starke Werbewirkungen. Neben den negativen Folgen von Fluktuation (Vergleiche Kapitel 3.2.2) wird Mitarbeiterbindung aufgrund der negativen Zukunftsaussichten des Arbeitsmarktes zu einem wesentlichen Erfolgsfaktor. Die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und Employer Branding werden daher zu zentralen Aufgaben. Besonders wird sich der demographische Wandel auf Pflegeeinrichtungen auswirken, da die Zahl an Pflegebedürftigen stark ansteigt und Personal aufgrund unattraktiver Arbeitsbedingungen und hoher Belastungen schwer zu akquirieren ist.