

8. Arbeitstagung der Rechtsträger der Unternehmen in der Caritas

Altersgerechte Personalpolitik - Gesundes Berufsleben

14.06.2012, Aschaffenburg

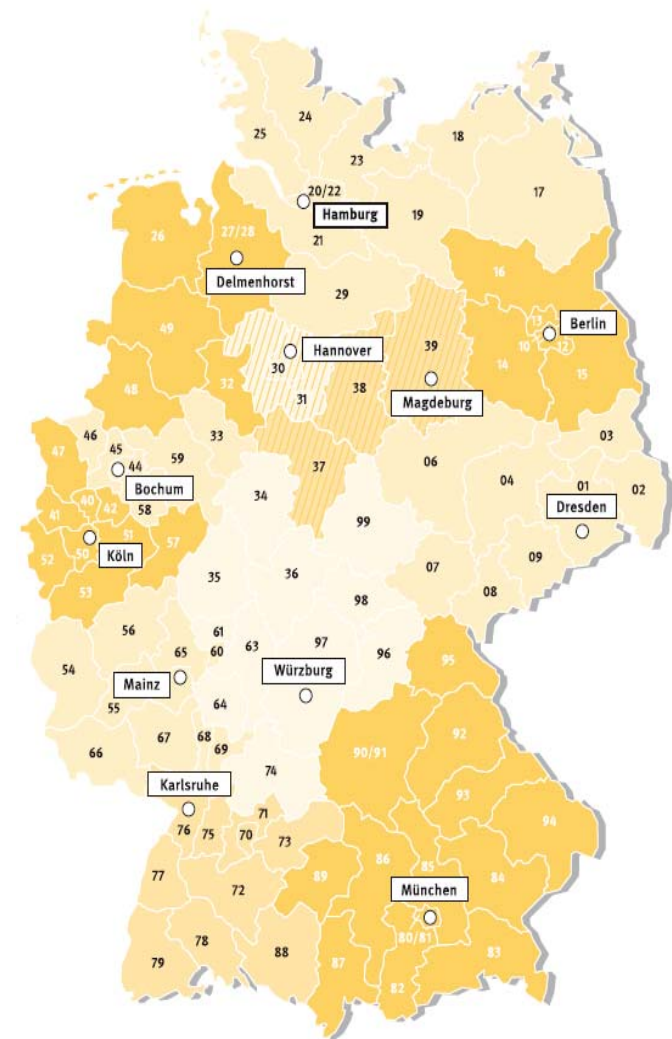
Erhard Weiß (BGW)

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN



Die BGW – Träger der gesetzlichen Unfallversicherung

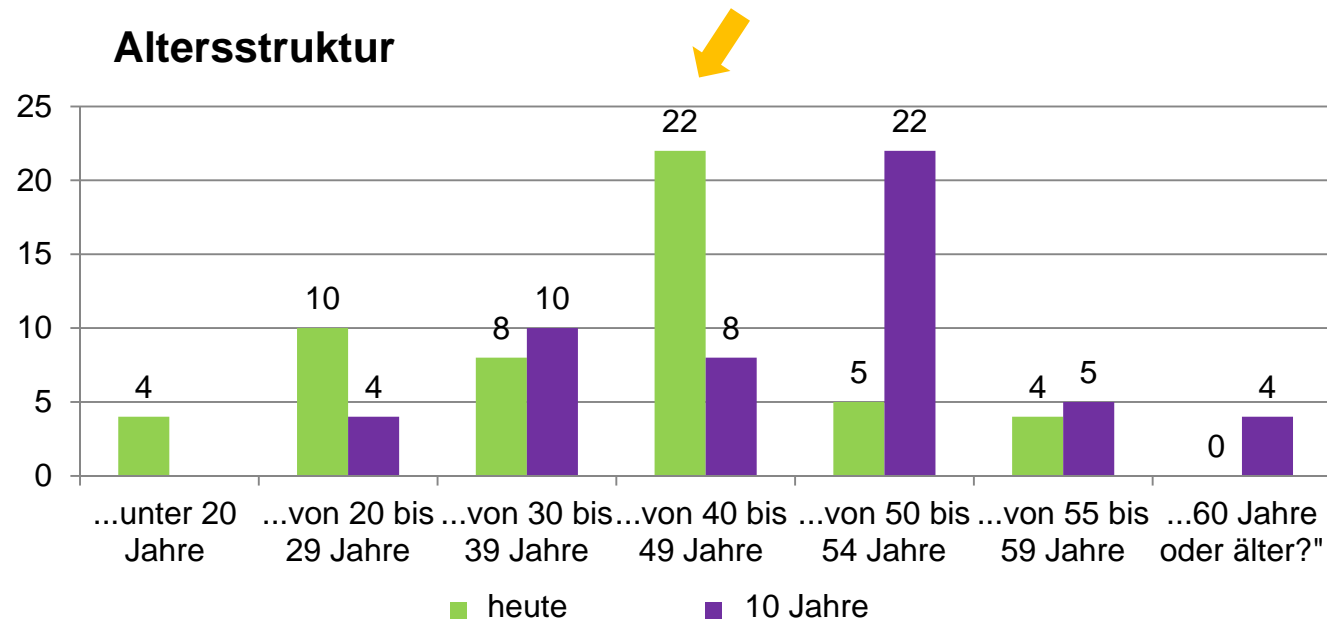
- kompetenter Partner für **Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Entschädigung und Rehabilitation** in 15 Branchen, unter anderem in Pflege- und Betreuungseinrichtungen
- Leitgedanke: **Nur gesunde und motivierte Beschäftigte sichern die Pflegequalität und damit den Unternehmenserfolg**



Problembeschreibung Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze

- Kollektive Alterung der Belegschaft

Altersdurchschnitt: 38,9 Jahre, Mittelwert: 39,7



Beispiel einer Altenpflegeeinrichtung

Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitschutz in der Pflege

Kollektive Alterung der Belegschaft

Arbeitsbelastung und -beanspruchung relativ ungünstig

- **Psychische Belastung**
- **Häufiges schweres Heben und Tragen**
- **Hohe Arbeitsdichte, Schichtarbeit, fehlende Pausenzeiten**
- **Zunehmende belastungsbedingte Gesundheitseinschränkungen**
- **2/3 der Pflegekräfte arbeiten Teilzeit**
- **Stich- und Schnittverletzungen**
- **Haut, Rücken, Infektion**
- **Gewalt, XXL**
- **Führung und Kommunikation**

Technischer/Medizinischer Fortschritt

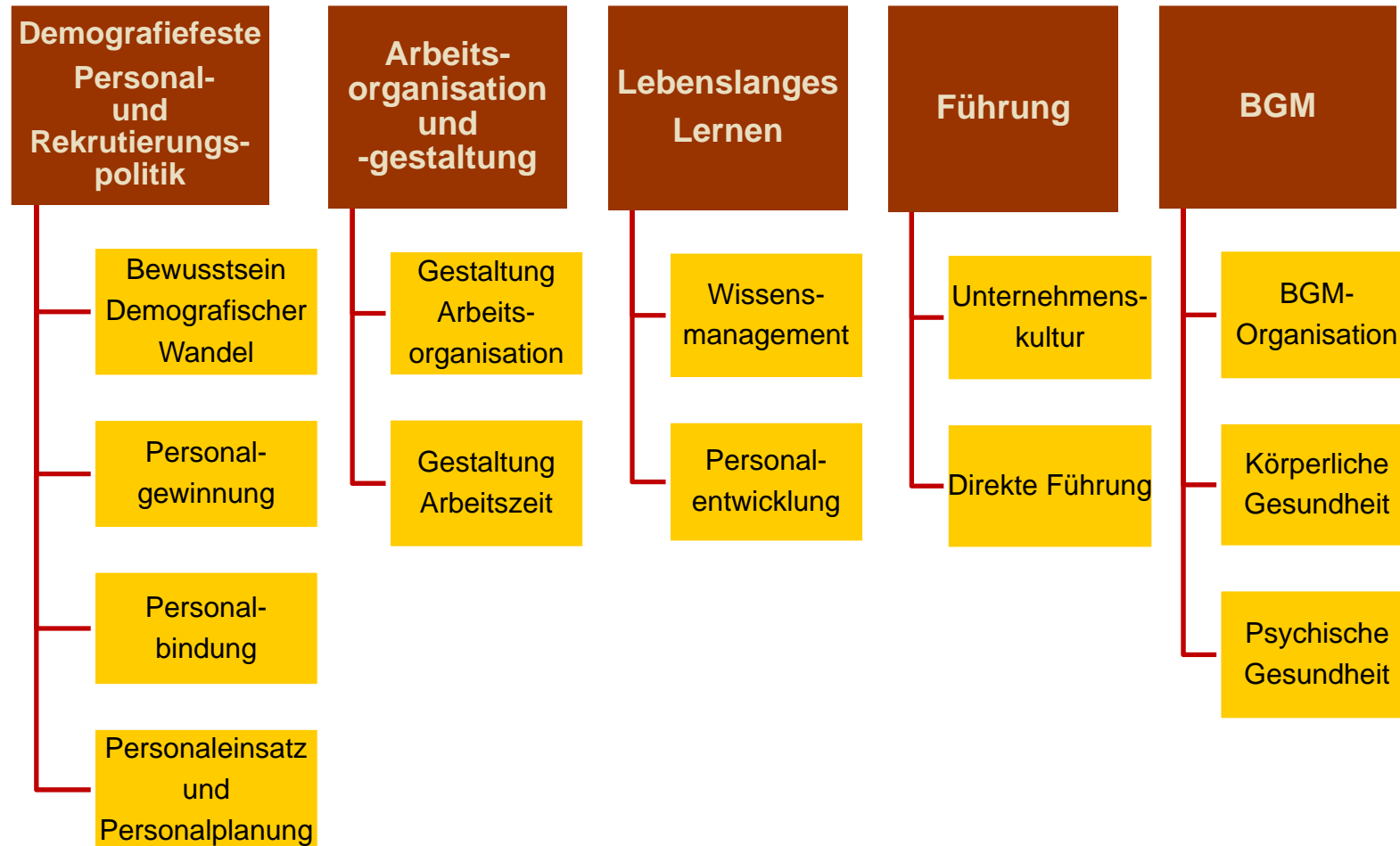
Work-Life-Balance

Krankenstand – nur die Spitze des Eisbergs



demogAP

Demografiefeste Arbeitsplätze in der Pflege



Betriebliche Gesundheitspolitik

Ziele

Gesunde Arbeit in gesunden Organisationen

Auswirkungen auf die Beschäftigten

Verbesserung von Gesundheit, Wohlbefinden, Leistungsbereitschaft
und Leistungsfähigkeit.
Längere Verweildauer im Beruf.

Auswirkungen auf die Einrichtung

Erhöhung der Pflegequalität, –leistung und Wettbewerbsfähigkeit.

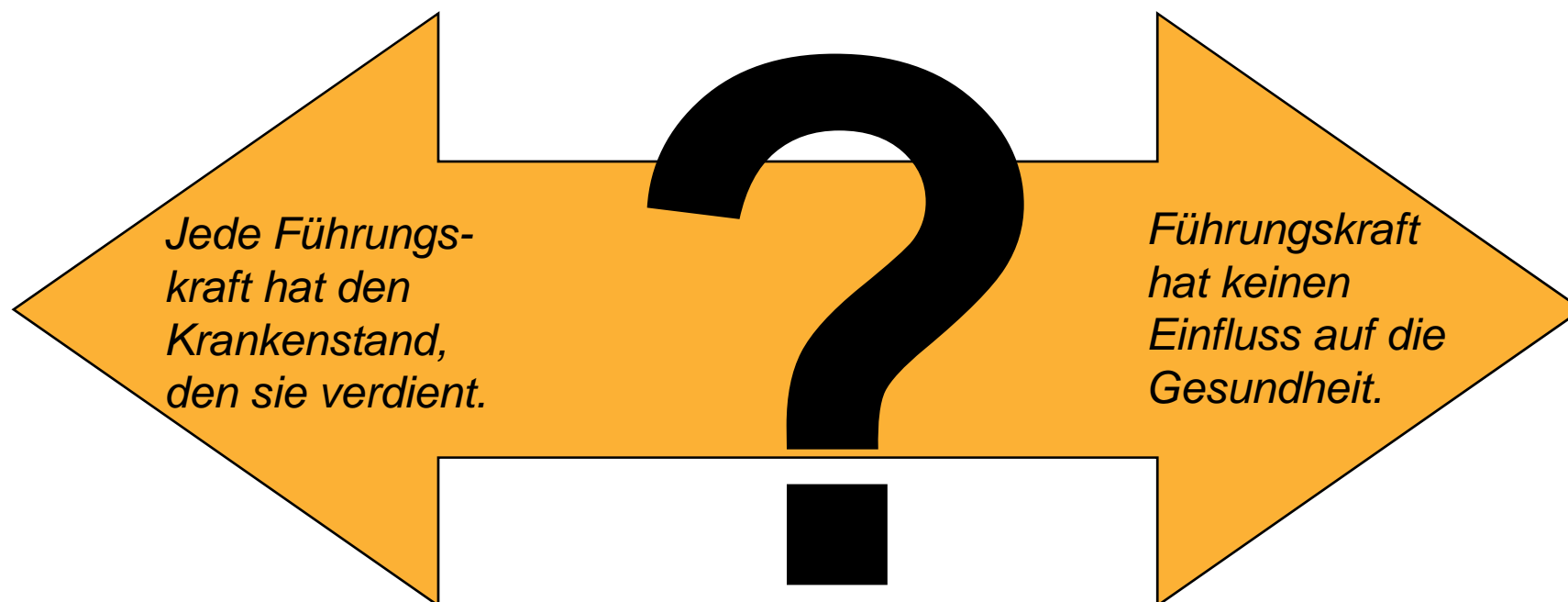
Betriebliche Gesundheitspolitik

Zukunftsweisende betrieblicher Gesundheitspolitik

- (1) Maßnahmen adressieren sowohl an arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren als auch an gesundheitsförderliche Aspekte.
- (2) Beteiligung der Beschäftigten am Analyse- und Gestaltungsprozess „gesunder Arbeit“.
- (3) Unternehmensführung muss in ihrer Verantwortung, eine nachhaltig gesunde Arbeit zu gestalten, sensibilisiert und aktiviert werden.
- (4) Bemühungen um eine gesunde Arbeit müssen geplant und systematisch erfolgen.
- (5) Bemühungen um eine gesunde Arbeit müssen kontinuierlich erfolgen.

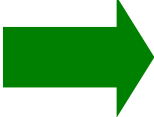


Was hat Führung mit Gesundheit zu tun?




Führungsverhalten als Ressource?

Soziale Unterstützung
durch Vorgesetzte



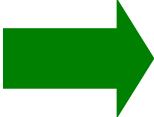
geringere Fehlzeiten
geringeres Stress- und Erschöpfungsempfinden
Arbeitszufriedenheit
psychische Gesundheit

Mitbestimmungs- und
Beteiligungsmöglich-
keiten



geringere Fehlzeiten
geringerer Krankenstand

Anerkennung und
Wertschätzung



Arbeitsfähigkeit
psychische Gesundheit

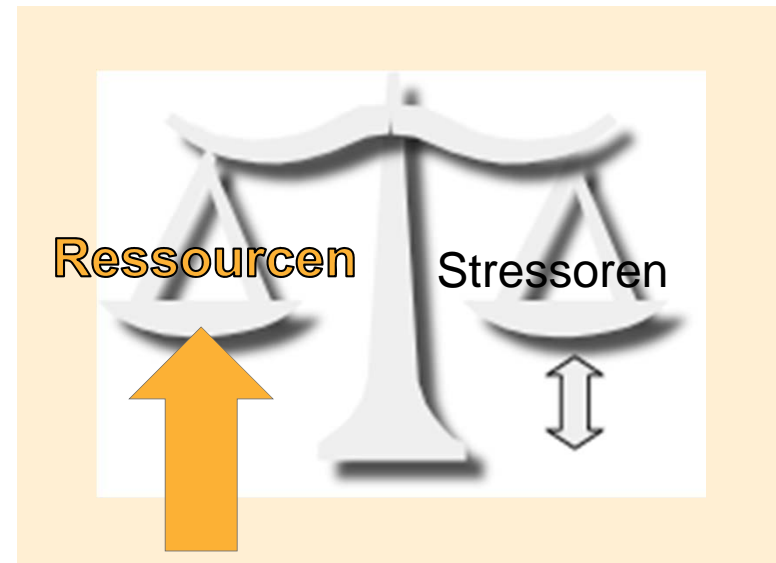
Kommunikation mit
Vorgesetzten



Arbeitszufriedenheit

Ziele gesundheitsfördernder Führung

- **gesundheitliche Ressourcen der Mitarbeiter stärken**
- **persönliche Kompetenzen stärken**
- **Arbeitsbedingungen und Zusammenarbeit verbessern**
- **auf Verhalten der Beschäftigten einwirken**



Caritas München: Ausbildung von 80 Gesundheitsbeauftragten

Welche Ergebnisse wurden erzielt?

→ 80 Gesundheitsbeauftragte wurden in der Caritas qualifiziert

Gesundheitsbeauftragte:

- Grundausbildung Betriebliche Gesundheitsförderung
- Aufbaueminare Ernährung und Bewegung, Stressmanagement, Konfliktmanagement, Sucht u.a.
- Ansprechpartner der Mitarbeitenden vor Ort in allen Gesundheitsfragen - „Die Kümmerer“
- Arbeitssituationsanalyse bildet Grundlage für weiteres Handeln



demogAP

Demografiefeste Arbeitsplätze in der Pflege

demogAP

- DemoCheck Pflege als onlinegestütztes Analyse- und Monitoringinstrument
- Infobox als mit dem Democheck Pflege gekoppelte Wissensdatenbank zur Unterstützung der Entwicklung einer demografiefesten, alter(n)sgerechten Unternehmensstrategie
- **Ausbildung von demogAP-Coaches**



b a u a :
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

 **BGW**

demogAP

Demografiefeste Arbeitsplätze in der Pflege

Demografie- und Gesundheitscoachs

Aufgaben des Coachs:

- Bindeglied zwischen Unternehmensführung, unternehmensinterner Projektsteuerkreis, Mitarbeitervertretung und Mitarbeitern
- Kommunikation im Unternehmen – Durchführung von Informationsveranstaltungen
- Mitwirkung bei der Situationsanalyse in den Einrichtungen (PflegeDemoCheck)
- Steuerung der Umsetzung der betriebsspezifischen Maßnahmen
- Moderation der Gesundheitszirkel
- Implementierung einer demografieorientierten Unternehmens- und Führungskultur im Unternehmen
- Mitwirkung bei der Bewertung implementierter Maßnahmen
- Mitwirkung bei der Identifizierung von Erfolgs- und Hemmfaktoren bei der breiten Umsetzung der Maßnahmen und deren Akzeptanz durch die Mitarbeiter
- Umsetzung der Ergebnisse aus dem laufenden Monitoring-Verfahren (Weiterentwicklung der Maßnahmen)
- Mitwirkung bei der Entwicklung demografiegerechter Tätigkeitsprofile in der Pflege

Alter(n)sgerechte Personalpolitik - Gesundes Berufsleben



Thesen

Führung kommt einer wesentlichen Aufgabe zu!

Alternsgerechte Politik muss Teil der Gesundheitspolitik sein!

Unternehmen lernen anhand guter Praxisbeispiele!