



Informationen der Hospitalstiftung Hof 1/2017

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Freundinnen/Freunde und Partner der Hospitalstiftung Hof,

liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir wünschen Ihnen ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr 2017!

mit dieser Ausgabe halten Sie den ersten Newsletter dieses Jahres in Händen bzw. sehen diesen auf dem Bildschirm Ihres PC. Wir haben mit der Herausgabe des Newsletters im Juli 2016 begonnen und in 2016 insgesamt fünf Newsletter erscheinen lassen.

Der Schwerpunkt dieser Ausgabe ist diesmal das Personalmanagement und hier insbesondere das betriebliche Gesundheits- und Eingliederungsmanagement. Dieses Thema bewegt uns seit vielen Jahren! Kein Wunder für eine Altenhilfestiftung in der viele – nicht alle – MitarbeiterInnen, insbesondere in der Pflege, sowohl physisch als auch psychisch besonders belastet sind!

Bitte geben Sie gegebenenfalls unsere Informationen auch an andere Interessierte weiter!

Übrigens: Zum 1.1.2017 wurde auch in unseren Einrichtungen, Diensten und der Stiftungsverwaltung das Pflegestärkungsgesetz II erfolgreich – mit äußerst wenigen Problemen – umgesetzt! Immerhin handelt es sich um die umfassendste Reform der sozialen Pflegeversicherung seit deren Einführung in den 90er Jahren des vergangenen Jahrhunderts!

Siegfried Leupold
Stiftungsleiter

Sonja Kolb-Funk
Öffentlichkeitsarbeit

Pflegebericht im Bundeskabinett beschlossen

Zwischen 2003 und 2013 hat sich die Zahl der in der Altenpflege Beschäftigten um rund 40 Prozent von ca. 712.000 auf etwa 1 Million erhöht. Das vermeldet der „Sechste Bericht der Bundesregierung über die Entwicklung der Pflegeversicherung und den Stand der pflegerischen Versorgung“, den das Bundeskabinett unlängst beschlossen hat.

Der Pflegebericht wartet mit weiteren Zahlen auf. So gab es im Jahr 2013 im Vergleich zu 2011 rund sechs Prozent mehr Beschäftigte in der Langzeitpflege. Die Gesamtzahl der SchülerInnen in der Altenpflegeausbildung ist nach den Daten der Schulstatistik im Berichtszeitraum um rund 31 Prozent auf einen neuen Höchststand von 68.000 im Schuljahr 2015/2016 gestiegen.

Seit 1997 hat die Bundesregierung in unregelmäßigen Abständen Pflegeberichte veröffentlicht. Der vorherige fünfte Pflegebericht stammt aus dem Jahr 2012.



Zur Eröffnung unserer Kunstausstellung im

**Seniorenhaus Am Unteren Tor
der Hospitalstiftung Hof**

am Montag, den 6. Februar, um 19.00 Uhr

in der Gerbergasse 4

laden wir Sie und Ihre Freunde recht herzlich ein.

In Kooperation mit dem Kunstverein Hof zeigen wir Bilder der Gruppe „farben-froh“, die im März 2003 als Kunstgruppe des Sozialpsychiatrischen Dienstes Hof gegründet wurde. Die Mitglieder treffen sich regelmäßig zum Experimentieren mit Farben, um allem Gestalt zu geben, was sie innerlich bewegt. Geleitet wird die Gruppe von Ute Kläbe, einem Mitglied des Kunstvereins Hof.

Die Teilnehmer an der Ausstellung sind Karin Dietrich, Anneliese Glässel, Lydia Härtl, Gudrun Hosch, Christel Knäuer, Siggie Reichert und Uschi Rupprich.

Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement in der Hospitalstiftung Hof

Schon seit dem Jahr 2009 beschäftigt sich die Hospitalstiftung Hof mit dem Thema des "Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements". So wurde ein Arbeitsschutzausschuss ins Leben gerufen und im Jahr 2009 erstmalig eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. Der Arbeitsschutzausschuss tagt in der Regel zweimal im Jahr und führt – fast immer – vor seinen Sitzungen so genannte Arbeitsbegehungen mit dem Sicherheitsingenieur durch. Dadurch wurden in den letzten Jahren alle Tätigkeitsbereiche der Hospitalstiftung Hof (z.B. beide Seniorenhäuser, die Wohnanlagen, die Seniorentreffs sowie der Forstbetrieb, die Stiftungsverwaltung und der ambulante Pflegedienst) – teilweise mehrfach – überprüft und gegebenenfalls der Arbeitsschutz verbessert. Beteiligt am Arbeitsschutzausschuss ist die Stiftungsleitung sowie alle Sicherheitsbeauftragten der Stiftung, der Sicherheitsingenieur und der Betriebsarzt sowie der Personalrat. Die Arbeit und die Aufwendungen dafür haben sich in den letzten Jahren ausgezahlt: Die Arbeitsunfälle sind insgesamt – gemessen an der Mitarbeiterzahl - relativ gering und in den meisten Fällen auch nicht schwerwiegend. Auffällig ist unter der geringen Zahl der Arbeitsunfälle eigentlich nur die Zahl der Wegeunfälle von bzw. zur Arbeit. Gemeinsam wurden in den letzten Jahren viele Unterlagen zur Unfallverhütung und zum Arbeitsschutz erstellt (z.B. Gefährdungsbeurteilungen – zuletzt auch für psychische Belastungen, Datenblätter zu Gefahrstoffen, Einweisungen etc.).

Ebenfalls seit 2009 besteht auch eine Zusammenarbeit mit der AOK Bayern. Jeweils jährlich wertet die AOK die Krankheitsdaten der bei ihr versicherten Beschäftigten der Hospitalstiftung Hof – unter Wahrung des Datenschutzes – aus. Diese Auswertungen werden jeweils einmal im Jahr gemeinsam mit der Stiftungsleitung sowie verschiedenen Vorgesetzten und Vertretern des Personalrates eingehend diskutiert. Die Erkenntnisse aus diesen Diskussionen haben schon seit vielen Jahren wiederum Einfluss



auf die Angebote der AOK Bayern und der Hospitalstiftung Hof im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Bisher wurden folgende Kurse organisiert:

- „Fit für Führen“
- Rückenschule
- Aqua-Gymnastik
- Raucherentwöhnung
- Zumba
- Blitzentspannung
- Seit 2014 beteiligt sich die Hospitalstiftung Hof außerdem am „Frankenpost-Firmenlauf“

Im Jahr 2015 wurde dann – zur Intensivierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements – ein Gesundheitszirkel unter Beteiligung von MitarbeiterInnen aller Tätigkeitsbereiche der Hospitalstiftung Hof ins Leben gerufen, der im Herbst/Winter 2015 unter Anleitung von Mitarbeitern der AOK insgesamt fünfmal tagte und zum Abschluss einen Bericht über Problempunkte und Verbesserungsmaßnahmen vorlegte. Dieser Bericht wurde im Jahr 2016 zweimal in einer großen Runde (mit Stiftungsleitung, Vorgesetzten, allen Teilnehmern des Gesundheitszirkels und dem Personalrat der Stiftung) diskutiert. Die erste Diskussion fand am 14.01.2016 statt: Hier wurden in einer ca. dreistündigen Sitzung alle Problempunkte diskutiert und in einzelnen Bereichen auch die Umsetzung der Verbesserungsvorschläge festgelegt. In der zweiten Sitzung am 6.10.2016 wurde über die Umsetzung der Verbesserungsvorschläge berichtet sowie – noch einmal – alle Feststellungen besprochen. Nicht alle Problempunkte konnten verbessert werden: So konnten grundsätzliche Situationen des Arbeitseinsatzes in der Pflege nur wenig verändert werden. Erkennbar war auch, dass das Führungsverhalten der einzelnen Vorgesetzten innerhalb der Hospitalstiftung einen wichtigen Einfluss auf Arbeitszufriedenheit, Motivation und Mitarbeiterverhalten sowie Gesundheit hat. Gemeinsam war jedoch der Wille vorhanden im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Hospitalstiftung Hof weiter zu arbeiten und weitere Verbesserungen zu erreichen. In diesem Zusammenhang gab auch Stiftungsleiter Leupold bekannt, dass er überörtliche Gremien verstärkt nutzen sowie eine detaillierte Mitarbeiterumfrage organisieren möchte.

Mitarbeiterbefragung 2017

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

gemeinsam können wir uns verbessern! Doch nur, wenn wir wissen, wie Sie als Angestellte/r über Ihre Arbeit bei uns denken, ist es möglich, in die richtige Richtung zu gehen. Wir bitten Sie daher, sich an dieser Mitarbeiterbefragung zu beteiligen!

Die letzte Mitarbeiterbefragung in der Hospitalstiftung Hof liegt schon mehrere Jahre zurück. Zwischenzeitlich ist die Hospitalstiftung Hof – nicht zuletzt durch den ambulanten Dienst und die Erweiterung des Seniorenhauses Christiansreuth sowie durch weitere Veränderungen insb. in der Pflege – personell weiter gewachsen. Mitarbeiter/innen haben uns aus verschiedenen Gründen verlassen und neue Mitarbeiter/innen wurden eingestellt. Dadurch hat sich das Personal der Stiftung erheblich verändert!

In den letzten Jahren hat sich die Stiftung darüber hinaus immer wieder mit dem Thema „Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement“ – vielfach in Zusammenarbeit mit der AOK – auseinandergesetzt. Wir diskutieren jährlich über die Daten zur Arbeitsunfähigkeit und den Erkrankungen, haben verschiedene Gesundheitskurse angeboten und bezüglich der einzelnen Arbeitsplätze in der Stiftung fanden Begehungen – auch in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt und dem Sicherheitsingenieur –



statt. Immer deutlicher wurde jedoch für die Personalverwaltung wie auch für die Stiftungsleitung der Zusammenhang zwischen Erkrankung, Arbeitszufriedenheit, Personalplanung und Führungsverhalten!

Die Befragung wurde im Rahmen des Projektes „*Benchmarking der Demografiefestigkeit in Unternehmen der Gesundheitswirtschaft*“ in Rheinland-Pfalz entwickelt sowie vom Europäischen Sozialfonds gefördert. Zwischenzeitlich haben an dieser Befragung mehrere Einrichtungen teilgenommen. Die Befragung selbst ist in mehrere Blöcke gegliedert. Wir bitten jedoch zu berücksichtigen, dass diese Befragung allgemein für Gesundheitsunternehmen erarbeitet wurde und nicht nur für den Bereich der Pflege. Angehängt an diese Befragung ist noch eine kleinere Befragung des AOK Service „*Gesunde Unternehmen*“ – unseres Kooperationspartners im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Auch hier bitten wir um Beteiligung!

Auf dem Kongress und Messe für das betriebliche Gesundheitsmanagement „GESUND im Unternehmen“ — Eine Initiative der Frankenpost hielt Siegfried Leupold, Stiftungsleiter der Hospitalstiftung Hof, zum Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis“ am 29.11.2016 ein Referat, das hier in Auszügen vorgestellt wird

Allererster Ausgangspunkt aller Überlegungen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement ist überhaupt das Nachdenken über den Wert der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ein Unternehmen. V.a. gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter, die mit der Führung an einem Strang ziehen – in schwierigen Zeiten!

In der Altenpflege sind viele Arbeitnehmer Frauen. Diese weisen jedoch eine erhöhte Belastung auf (nicht nur durch den Beruf, sondern auch durch die Doppelbelastung in der Familie bzw. als Alleinerziehende sowie immer mehr auch als Pflegerin von älteren Angehörigen etc.). Psychische Erkrankungen von Frauen sind die häufigste Ursache für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben – hierbei ist auch die Frage der zukünftigen Personalplanung zu berücksichtigen (z.B. absehbarer Pflegenotstand!).

Problem der Verärgerung vieler Schichtdienstleistenden, die immer wieder in den Dienst geholt werden müssen (teilweise Nachtdienst sowie an den Wochenenden und an Feiertagen) – mit entsprechend negativen Auswirkungen auf die Familien und grundsätzlich auf die Attraktivität des Arbeitsplatzes einer Altenpflegerin.

Fach- und Führungskräfte weisen ein erhöhtes Risiko bezüglich Überbeanspruchung auf. Vom „Burn-out-Syndrom“ sind gerade idealistische, sensible, empathische MitarbeiterInnen mit einem hohen Engagement bedroht! Gleichzeitig haben wir festgestellt, dass gerade die Hilfskräfte tendenziell eine höhere Fehlzeitenquote haben!

Berufe in der Altenpflege haben bayern- und bundesweit die höchsten Fehlzeitquoten innerhalb der erfassten unterschiedlichen Branchen!

In der Altenpflege geht es – wie in vielen anderen Berufen auch – vor allem um die Reduktion von Belastungen physischer (z.B. Technik) als auch psychischer Art. Arbeitsabläufe und die Organisation der Arbeit müssen dabei immer wieder überprüft werden (ggf. Tätigkeitswechsel).

Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements müssen insgesamt im Personalmanagement und dem strategischen Management eingebettet sein! Die Förderung und Erhaltung der Gesundheit der



Mitarbeiter sollte zu einem Unternehmensziel gemacht werden.

Personalmarketing: Die besten Werbeträger sind die eigenen Mitarbeiter – oder eben auch nicht! D.h. das Unternehmen muss sich einen guten Ruf erarbeiten!

Personalauswahl: Es gibt natürlich viele Auswahlmöglichkeiten – dabei sollte jedoch nicht alleine auf fachliche Eignung, sondern auch auf soziale Kompetenzen geachtet werden – diese neuen Mitarbeiter sind die Subjekte des betrieblichen Gesundheitsmanagements und vielleicht die zukünftigen Führungskräfte. Neue MitarbeiterInnen sollten gut in die Betriebsorganisation eingeführt und ggf. auch qualifiziert bzw. gecoacht werden!

Es geht auch um eine Verbindung von mitarbeiterorientierter Führung - Wirtschaftlichkeit – Kundenzufriedenheit! Zufriedene Mitarbeiter wirken sich auch positiv auf die Kunden – oder in unserem Fall auf die Bewohner und Patienten aus!

„Führungsstil, Kollegialität, Unternehmenskultur und Unternehmensklima haben eine zentrale Bedeutung auch für das betriebliche Gesundheitsmanagement“.

Instrumente:

- Kommunikation
- Motivation
- Arbeitsschutz
- Ergonomie
- Ernährung/Betriebsverpflegung

Eine langfristig angelegte Politik der Gesundheitsförderung bedeutet:

- Weniger Ausfälle von Arbeitnehmern im Unternehmen
- Geringere Lohnfortzahlung
- Mehr Flexibilität
- Bessere Belastbarkeit
- Zahl der Innovationen steigt signifikant

Stressbewältigung kann durch Sport/Bewegung, soziale Kontakte, Arbeitsorganisation, Entspannungsmethoden, Musik u. Lesen, Auszeit, Gelassenheit – aber auch Weiterbildung, Ernährung, Familie/Partner und die Betriebskultur erfolgen.

Angst und Druck schaden der Betriebskultur und der Gesundheit. Neben Fragen der Kommunikation und des Führens müssen auch die Rahmenbedingungen der Arbeit, wie z.B. Arbeitszeit, Arbeitsformen, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsabläufe, Ressourcenorientierung, Fortbildungen bis hin zu Festen und Betriebsausflügen betrachtet werden.

Es gilt Krankheiten möglichst zu verhindern!

Einmal entstandene Krankheiten lassen sich schwerer bekämpfen, als wenn sie gar nicht erst entstehen (von den direkten und indirekten Kosten gar nicht zu reden)!

Das betriebliche Gesundheitsmanagement kann über eine familienbewusste Personalpolitik weiter verbessert werden.

Die Unternehmensleitung muss hinter dem betrieblichen Gesundheitsmanagement stehen, das betriebliche Gesundheitsmanagement muss fest im Unternehmen integriert sein und die MitarbeiterInnen sind zu



beteiligen!

Mein Rat:

Lieber kleinere Brötchen backen – langfristig angelegte Veränderungsprozesse brauchen ihre Zeit (...und Sie haben auch noch andere Arbeiten zu erledigen!).

Statt: „Was macht krank?“ – auch einmal fragen: „Was hält gesund?“

Regelmäßige detaillierte Auswertung der Krankheitsdaten (hinsichtlich Geschlecht, Alter, berufliche Stellung, Krankheitsbild, Länge der Arbeitsunfähigkeit etc.) mit gemeinsamer Vorstellung und Diskussion im Vorgesetztenkreis (mit Beteiligung Personalverwaltung, Personalvertretung etc.).

Gespräche mit dem Personalrat, der AOK, überörtlichen Gremien (Städtetag, Bundesverband etc.), regelmäßige Informationen des Sicherheitsbeauftragten bzw. des Sicherheitsingenieurs, des Betriebsarztes, der B.A.D. sowie Studium entsprechender Bücher und Zeitschriften, Besuch von Seminaren (auch Online).

Das Vorgehen festlegen: Daten sammeln, Kennzahlen festlegen, Handlungsbedarf ermitteln, Zeitplan erstellen, Beteiligte festlegen, Erfolgskontrolle, verschiedene Angebote, Führung, Belastungsabbau, Überzeugungsarbeit leisten

Die Arbeitsbelastung in der Altenpflege: Heben, Drehen, Lagern und psychische Belastungen (Bsp. Christiansreuth), Schichtsystem, Arbeitszeitregelungen. Die Arbeitsbelastung in der stationären Altenpflege ist noch höher als die in der ambulanten Altenpflege oder in der Krankenpflege. Erkrankungen des Skeletts, der Wirbelsäule. Ausfälle der Hilfskräfte höher als der Fachkräfte. Starke Fluktuation in der Branche (durchschnittliche Verweildauer v. Pflegekräften in einer Einrichtung bei 5,8 Jahren v. 2005) – allerdings nicht in der Hospitalstiftung Hof. Gleichzeitig kämpfen immer mehr Unternehmen um verfügbare und entsprechend ausgebildete Arbeitnehmer – insb. in der Altenpflege.

Analyse von Arbeitsunfällen im Arbeitsschutzausschuss (mit Sicherheitsingenieur, Betriebsarzt); regelmäßige Begehungen (Ergebnis: Nur äußerst wenige Arbeitsunfälle – meist Wegeunfälle) und Unterweisungen. Wichtig: Der Arbeitsschutz hat konkrete rechtliche Vorgaben – die betriebliche Gesundheitsförderung jedoch keine obligatorischen Mindeststandards!

In diesem Zusammenhang ist immer von der Verantwortung der Arbeitgeber bzw. der Vorgesetzten die Rede – sie ist sicherlich vorhanden. Aber die Gesundheitsgefährdung wird nicht selten auch von den Beschäftigten unterschätzt (was sowohl den betrieblichen als auch den privaten Bereich betrifft)!

Betriebsversammlungen, Rundschreiben, Aushänge, Gefährdungsbeurteilungen (besonders wichtig in den letzten Jahren: psychische Belastungen am Arbeitsplatz), sonstige Informationen (Betriebsanweisungen, Gefahrstoffverzeichnis, Datenblätter etc.). Mitarbeiterbefragungen, Personalgespräche, Unternehmensziele, Unternehmenskultur. Einsatz von Medien, Aktionen, Multiplikatoren. Festlegung von Pausenräumen, Einrichtung und Ausstattung der Arbeitsräume.

Gemeinsame Planung von verschiedenen Kursen („Fit für Führungskräfte“, gesunde Ernährung, Rückenschule, Raucherentwöhnung, Aqua-Gymnastik), die von der AOK gefördert werden. Zuletzt auch zusätzliche Angebote, die nicht von der AOK gefördert werden, wie z.B. „Zumba-Kurs“ (nur nach entsprechender personeller Beteiligung!). Nächste Maßnahme in der Hospitalstiftung Hof: Kommunikationstraining für MitarbeiterInnen.

In diesem Zusammenhang: Bieten Sie nicht nur Kurse für das betriebliche Gesundheitsmanagement an. Ermöglichen Sie Ihren MitarbeiterInnen auch möglichst fachliche Weiterbildung. Einerseits halten sich ihre MitarbeiterInnen dadurch fachlich auf dem jeweils aktuellen Stand und können dadurch meist ihre



Aufgaben besser bzw. rationeller erfüllen (was die Arbeitszufriedenheit sicherlich steigert) – andererseits wird dies von diesen oft als Belohnung, als willkommene Abwechslung und als Möglichkeit auch der persönlichen Weiterentwicklung aufgefasst. Alles steigert die Motivation und Arbeitszufriedenheit. Menschen mit einer hohen Lernmotivation werden meist weniger krankheitsbedingt ausfallen als MitarbeiterInnen, die diese Motivation nicht besitzen!

Auch die Personalentwicklung, d.h. die Möglichkeiten, sich weiterzubilden und aufzusteigen, führen zu geringeren Arbeitsausfällen. Allerdings kann auch nicht jeder betrieblich aufsteigen – gerade hier verfolge ich oft hohe Erwartungen, die viele Unternehmen selbst genährt haben, die jedoch gar nicht betrieblich umzusetzen sind.

Menschen sind sehr unterschiedlich (Mann/Frau, Alt/Jung, unterschiedliche Bildungs- und Berufserfahrungen, unterschiedliche Milieus etc.). Menschen haben aber auch unterschiedliche Gesundheitsressourcen sowie ein unterschiedliches Stressempfinden. Zudem gibt es verschiedene Phasen der Veränderungsbereitschaft bei Menschen (z.B. ihre falsche Ernährung umzustellen).

Neben der Einschätzung der einzelnen MitarbeiterInnen muss auch die betriebliche Organisation mit betrachtet werden: Wie ist die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation beschaffen, welche Teams oder Sachgebiete etc. bestehen, wie stehen sich diese gegenüber: Kooperativ oder als Konkurrenten – oder sonst? Welche Schnittstellenbeziehungen gibt es und wie sind diese zu bewerten? Wie ist die Kontinuität im Team? Hat das Unternehmen eine Vertrauens- oder eine Misstrauenskultur gegenüber den eigenen MitarbeiterInnen aufgebaut? In den letzten Jahren hat man sich allgemein vermehrt Gedanken um den Erhalt der Arbeitsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen gemacht – aber branchenunterschiedlich konnten dazu Umsetzungsstrategien erarbeitet werden!

Vielleicht noch ein paar Gedanken zu den älteren Mitarbeitern:

Einerseits haben statistische Auswertungen grundsätzlich – mit Ausnahmen – einen Zusammenhang von ansteigendem Lebensalter mit ansteigendem Ausfall aus Krankheitsgründen hergestellt. In der Hospitalstiftung müssen wir jedoch bezogen auf einzelne MitarbeiterInnen höchst unterschiedliche Erfahrungen feststellen, so gibt es immer wieder langjährige MitarbeiterInnen mit keinen oder nur sehr geringen Krankheitszeiten!

Demgegenüber empfinden ältere Mitarbeiter ihr Verhältnis zu Vorgesetzten deutlich positiver als jüngere Mitarbeiter, sie identifizieren sich mit „ihrem“ Unternehmen viel stärker und zeigen nur eine geringe Fluktuationsneigung, sie können vielfach einer drohenden „Burn-out-Gefährdung“ eher mehr entgegensetzen. Dazu kommt, dass etliche Unternehmen nur sehr schwer Nachwuchs finden bzw. diesen erst qualifizieren bzw. einarbeiten müssen. Die mit einem Stellenwechsel einhergehenden Kosten werden lt. verschiedener Studien regelmäßig in den Unternehmen unterschätzt! Präventiv sollte bereits die mittlere Altersgruppe einbezogen werden!

Die Seite der Arbeitgeber und der Vorgesetzten hat eine Verantwortung im Betrieb. Die einzelnen Arbeitnehmer haben jedoch auch eine Verantwortung (insb. hinsichtlich Ernährung, Bewegung, Freizeitverhalten etc.). „Probleme sollten nicht stellvertretend für andere, sondern durch die „Problemträger“ selbst gelöst werden“.

Festzustellen war immer wieder eine „Kombination“ von Belastungen während der Arbeits- als auch in der Freizeitphase („anspruchsvoller“ Lebensstil, Probleme mit dem Partner oder den Kindern, Suchtverhalten, ungesunde Ernährung, besondere Probleme von Frauen mit Mehrfachbelastung, wenig eigene Bemühungen um gesunde Lebensführung etc.).

„Wer sich des Themas wirklich nachhaltig annehmen will, kommt sowohl um Fragen des Führungsstils als auch des Privatlebens nicht herum“.



Gerade der Faktor der Anerkennung als Personal – aber auch der Arbeitsleistung – sowie damit verbunden ein wertschätzender Dialog fördert das aktive Verhalten der Beschäftigten. Vielfach wird ja die so genannte „Salutogenese“ verfolgt, d.h. was erhält meine Arbeits- und Leistungsfähigkeit, wie kann das Unternehmen die „Gesunden“, die „Leistungsträger“ motivieren weiterhin sich vorbildlich zu verhalten?

Schlussbetrachtung:

1. Ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement lebt von der kontinuierlichen Reflexion eigenen Verhaltens und Denkens!
2. Ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement muss nachhaltig und langfristig betrieben werden – gemeinsam mit den Beschäftigten!
3. Ein funktionierendes betriebliches Gesundheitswesen ist ein nachhaltiger Erfolgsfaktor für das Unternehmen – aber auch für die Beschäftigten!
4. Ein funktionierendes betriebliches Gesundheitswesen ist ein wichtiges Instrument des Personalmarketing – insb. angesichts des immer stärker werdenden Wettbewerbs um geeignete Arbeitnehmer!
5. Ein funktionierendes betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein Baustein eines modern geführten Unternehmens!