



Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der AWO Ludwigsburg

ARBEITNEHMER*IN WOHLFÜHL

ORT



Konzeption

16.02.2021

Erstellt von Lena Hoffmann (BGM Koordination),

Mit Unterstützung der Mitglieder des Arbeitskreis Gesundheit der AWO Ludwigsburg,
der AOK und der Diakonie Württemberg



Inhalt

1. Unsere Vision	4
2. Einflussfaktoren auf unsere Gesundheit	5
3. Ziele und Erfolgsmessung	6
4. Ausgangslage & Bedarfe	7
4.1 Bedarfsanalyse	7
5. Unsere Strategie zur Verbesserung der Gesundheit bei der AWO Ludwigsburg.....	8
6. Prozesse und Strukturen.....	9
6.1 BGM Prozesse	9
6.2 BGM Struktur	10
6.3 Rollen der Akteure	11
7. Kommunikation	14
7.1 Kommunikationsplan	14

1. Unsere Vision

Das größte Gut der AWO Ludwigsburg sind ihre Mitarbeiter*innen. Deshalb übernehmen wir Mitverantwortung für die Gesundheit, Zufriedenheit und das Wohlbefinden aller Beschäftigten. Mit unserem Gesundheitsmanagement möchten wir unseren Mitarbeiter*innen ermöglichen, ihr Privat- und Arbeitsleben in Einklang zu bringen und ihrer Gesundheit im Arbeitsalltag einen Platz zu geben. Wir verstehen die AWO als **Arbeitnehmer*innen Wohlfühl Ort** mit einer positiven Atmosphäre. Wir kommen jeden Tag mit Freude an unseren Arbeitsplatz und möchten diese mit all unseren Kund*innen teilen, um ihnen die höchste Qualität bieten zu können.

Gesundheit wird von uns als ganzheitliches Zusammenspiel der körperlichen, geistigen und seelischen Gesundheit verstanden. Um ausgeglichen und produktiv arbeiten zu können, wünschen wir uns eine Atmosphäre voller Wertschätzung und Anerkennung für uns und unsere Arbeit sowie Toleranz und Respekt untereinander. Wir sehen einen Sinn in unserer Arbeit und wollen diese mit Spaß verrichten. Hierfür sind uns ein gesundes Arbeitsklima und Transparenz in der Kommunikation besonders wichtig.

Jede*r ist für sich und ihre/seine Gesundheit selbst verantwortlich. Die AWO Ludwigsburg versucht die Mitarbeiter*innen dahingehend zu unterstützen, ihre eigene Gesundheit zu schützen und externe Faktoren in der Lebenswelt „Arbeit“, welche ihre Gesundheit negativ beeinflussen, zu analysieren und abzuwenden. Die Mitglieder des Arbeitskreis Gesundheit der AWO Ludwigsburg haben zusammengetragen, welche Möglichkeiten bestehen, um gesund zu sein und zu bleiben:

- ❖ Schlaf und Erholung
- ❖ Entspannung und Ruhe
- ❖ Natur, Wasser, Urlaub
- ❖ Soziale Kontakte
- ❖ Frische Luft
- ❖ Ausgleich durch Hobbys
- ❖ Gutes Essen/Trinken
- ❖ Zeit für mich
- ❖ Die Zeichen des Körpers richtig deuten und darauf reagieren
- ❖ Bei Unwohlsein unverzüglich handeln.

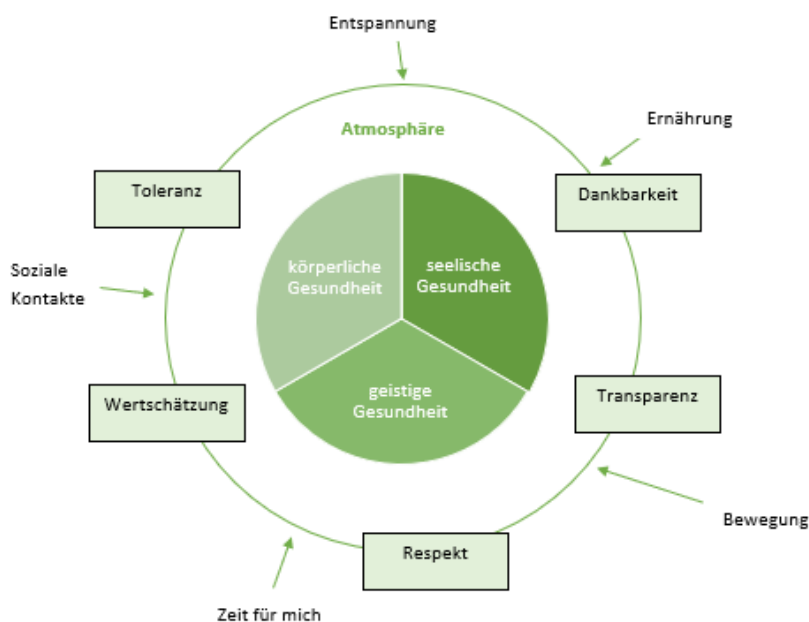


Abbildung 1: So verstehen wir Gesundheit

2. Einflussfaktoren auf unsere Gesundheit

Die Gesundheit jedes Einzelnen wird durch viele Einflussfaktoren bestimmt. Abgesehen von unseren Erbanlagen, dem Alter und dem Geschlecht sind die meisten Faktoren beeinflussbar.

Es gibt Faktoren die wir durch unser eigenes Verhalten beeinflussen können, wie zum Beispiel unsere Lebensweise, unser soziales und gesellschaftliches Umfeld und unsere Lebens- und Arbeitsbedingungen. Jedoch gibt es auch externe Faktoren, auf die wir als Einzelne*r nur schwer einwirken können, wie die allgemeinen Umweltbedingungen, die Wirtschaft, den Weltfrieden oder den Klimawandel zum Beispiel.

Im betrieblichen Gesundheitsmanagement agieren wir nicht nur auf der Verhaltensebene, indem wir die Mitarbeiter*innen in einem gesunden Lebensstil unterstützen. Darüber hinaus richten wir unseren Blick auch auf die Belastungen jedes einzelnen Arbeitsbereichs und die externen Einflüsse (z.B. Anforderungen von Eltern, Angehörigen und Kund*innen, usw.), welche sich auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen auswirken können.

Unter anderem gehören zu diesen Faktoren die Themen:

- Gewalt in der Pflege: Aggressive Bewohner*innen
- Umgang mit Angehörigen
- Umgang mit Eltern
- Work-Life Balance

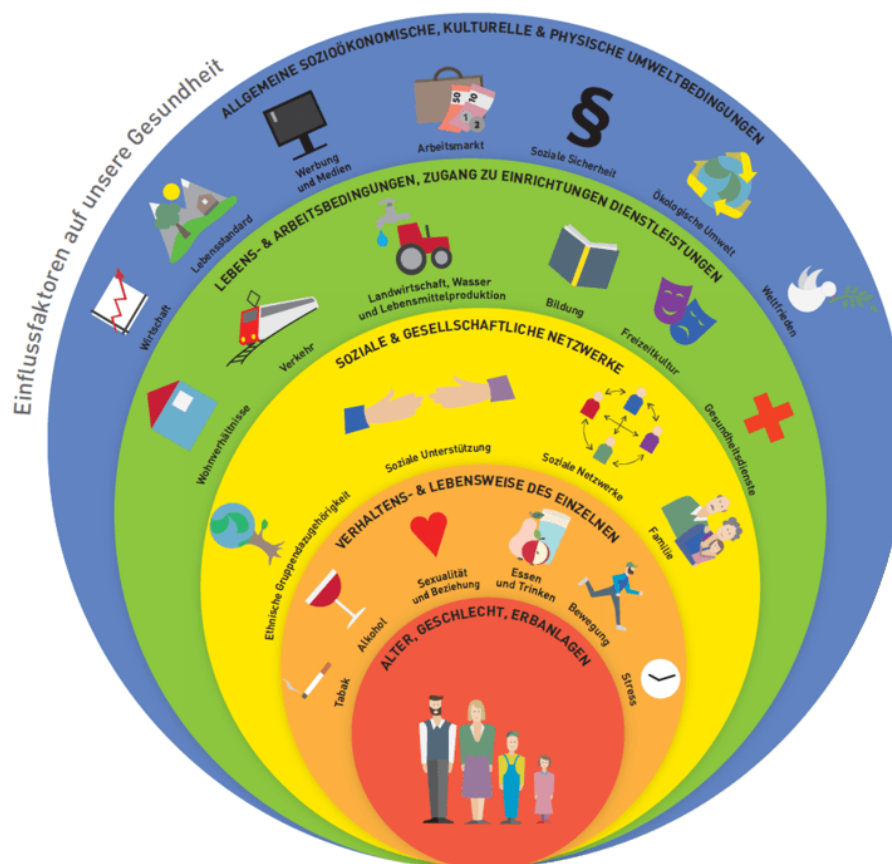


Abbildung 2: Einflussfaktoren auf unsere Gesundheit (Quelle: www.Gesundheitsförderung-ur.de)

3. Ziele und Erfolgsmessung

Gesundheit ist individuell und die AWO Ludwigsburg unterstützt mit der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) eine gesundheitsfördernde Arbeitswelt.

Unsere Ziele:

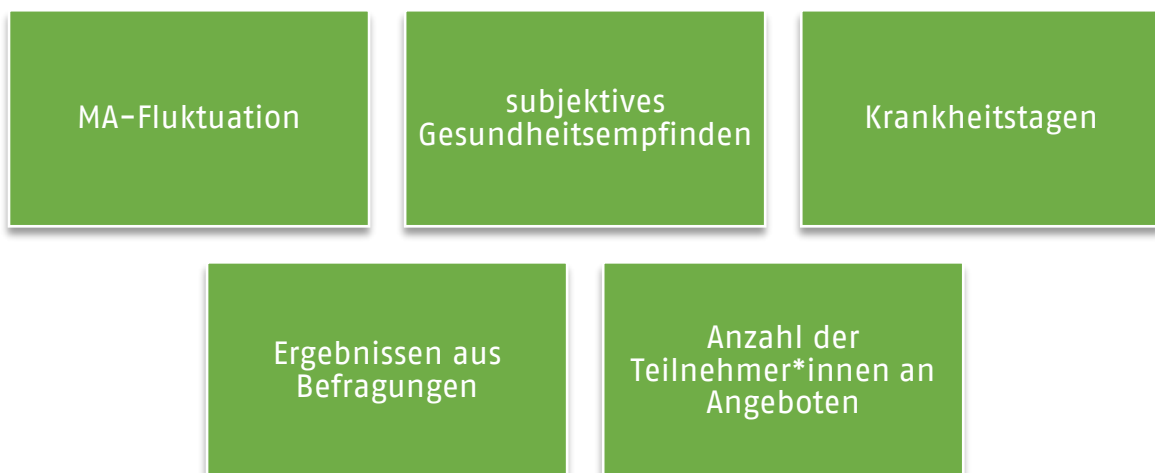
- ❖ Kollegiale und respektvolle Zusammenarbeit
- ❖ Körperliche und seelische Gesundheit
- ❖ Wohlbefinden und Zufriedenheit am Arbeitsplatz
- ❖ Partizipative und bedarfsgerechte Angebotsgestaltung
- ❖ Verantwortung für uns und unsere Kollegen*innen
- ❖ Wertschätzung, Anerkennung und Transparenz im Arbeitsalltag
- ❖ Eine positive Fehlerkultur

Die Ziele und Angebote werden regelmäßig überprüft und angepasst. Die Maßnahmen und Themen werden sowohl innerhalb des Arbeitskreises als auch nach der Durchführung durch die Teilnehmenden mithilfe eines Reflexionsbogens stetig weiterentwickelt.

Entscheidungen, welche die Mitarbeiter*innen betreffen, werden transparent gestaltet und im Rahmen bestehender betrieblicher Regelungen mit ihnen abgestimmt. Es sind in allen Fachbereichen Ansprechpartner*innen definiert und die Kommunikation wird vernetzt.

Die Nachhaltigkeit und Attraktivität der Angebote werden durch kurze Wege und gute Erreichbarkeit, einer gelingenden Kommunikation und Passgenauigkeit gesichert. Darüber hinaus sind die Maßnahmen der AWO Ludwigsburg innerhalb des Gesundheitsmanagements **von** Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen **für** Hauptamtliche und Ehrenamtliche.

Unsere Ziele messen wir z.B. an folgenden Kennzahlen:



4. Ausgangslage & Bedarfe

Die AWO Ludwigsburg bietet bereits einige gesundheitsfördernde Maßnahmen für die Mitarbeiter*innen an. Diese sind auf der Seite des AWO Gesundheitsmanagements übersichtlich aufgelistet. Die Homepage ist für alle unter www.awo-ludwigsburg.de/ueberuns/gesundheitsmanagement/ zugänglich.

Das neueste Angebot für unsere Mitarbeiter*innen



Abbildung 3: Aktuelle Angebote auf unserer Homepage

4.1 Bedarfsanalyse

Zur Bedarfsanalyse wird eine Kombination aus Fragebogenerhebung und Arbeitssituationsanalyse herangezogen. Jede*r Mitarbeiter*in wird mithilfe eines Fragebogens zum aktuellen Gesundheitsempfinden sowie zur eigenen Gesundheitsfürsorge befragt. Es wird zudem eingeordnet, ob die eigene Gesundheit durch die Arbeit positiv oder negativ beeinflusst wird. Aus diesen Antworten werden dann durch die BGM Koordination die Bedarfsfelder, welche in den einzelnen Teams hervortreten, herausgestellt. In einer Teamsitzung werden die Ergebnisse durch die BGM Koordination präsentiert und ggf. bestätigt oder ergänzt. Gemeinsam wird anschließend ein Bedarfsfeld priorisiert und Maßnahmenvorschläge gemacht. Das Team entscheidet sich für die wichtigste Maßnahme und gemeinsam werden weitere Schritte festgelegt. Diese Analyse stellt den IST-Zustand dar. Ziel ist es, in ein bis zwei Jahren eine erneute Bedarfsanalyse durchzuführen, welche dann als Vergleichswert dient und den Erfolg des BGM misst.

5. Unsere Strategie zur Verbesserung der Gesundheit bei der AWO Ludwigsburg

Unsere Strategie zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter*innen der AWO Ludwigsburg basiert auf dem Ansatz der Partizipation, des Empowerments und der Lebensweltgestaltung. Durch die Gründung der Arbeitskreises Gesundheit werden die Beschäftigten aktiv und systematisch in den Prozess des Aufbaus eines lebendigen Gesundheitsmanagements miteinbezogen. Gemeinsam wird die Lebenswelt „Arbeit“ betrachtet und die Einflussfaktoren auf die Gesundheit in dieser definiert, um die Verhältnisse anzupassen.

Grundvoraussetzung für den Ansatz des Empowerments ist die Stärkung der individuellen Kompetenzen und Ressourcen der Mitarbeiter*innen, welche durch die Sensibilisierung auf die eigene Gesundheit und Maßnahmen zur Stärkung der Gesundheitskompetenzen und der Resilienzförderung erreicht werden kann. Durch solche Angebote werden die Mitarbeiter*innen dazu befähigt, die eigenen Bedürfnisse und Forderungen eigenständig zu äußern und alleine oder gemeinsam mit anderen umzusetzen.

Gleichermaßen werden im Rahmen bestehender betrieblicher Regelungen die Verhältnisse und Strukturen weiterentwickelt, um innerhalb der AWO Ludwigsburg eine gesundheitsförderliche Lebenswelt zu gestalten. Dies beinhaltet, je nach Bedarf in den einzelnen Geschäftsbereichen, u.a. einen ergonomischen Arbeitsplatz, die Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Pausenzeiten, Arbeitsabläufe sowie den Umgang mit Fehlern und die Kommunikation.

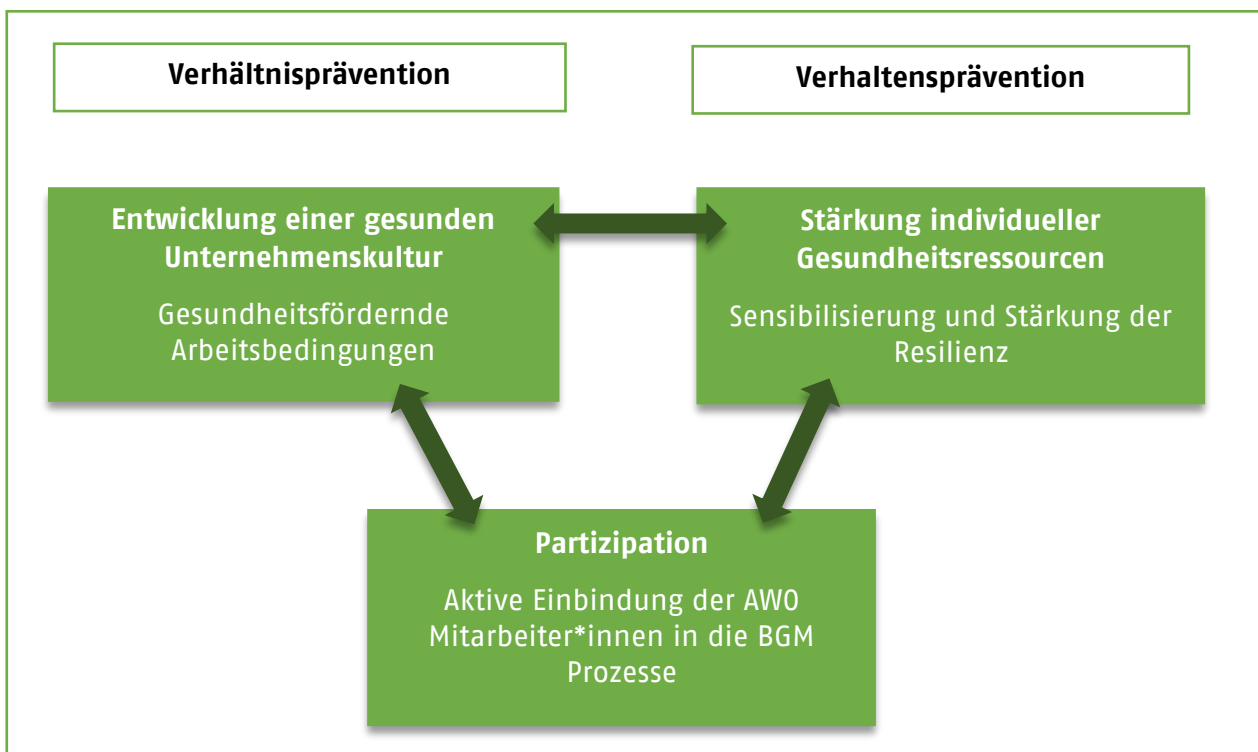


Abbildung 4: Strategie zur Verbesserung der Gesundheit

6. Prozesse und Strukturen

6.1 BGM Prozesse

Der BGM Prozess ist ein Kreislauf, in dem alle Beteiligten miteinander verzahnt sind. Damit dieser erfolgreich funktioniert und alle davon profitieren können, müssen alle Verantwortung übernehmen und sich dafür im Rahmen ihrer Zuständigkeiten engagieren. Der BGM Prozess der AWO Ludwigsburg orientiert sich dabei am PDCA-Zyklus nach Deming. Nach einer Vorbereitungsphase, in der die Strukturen identifiziert sind, werden vorhandene Strukturen genutzt und falls nötig, weiter aufgebaut. Anschließend folgt eine Bedarfsanalyse, aus welcher passgenauen Maßnahmen abgeleitet und geplant werden. Diese werden umgesetzt, anschließend bewertet und evaluiert. Daraus ergibt sich eine Anpassung der Angebote oder eine weitere Analyse.

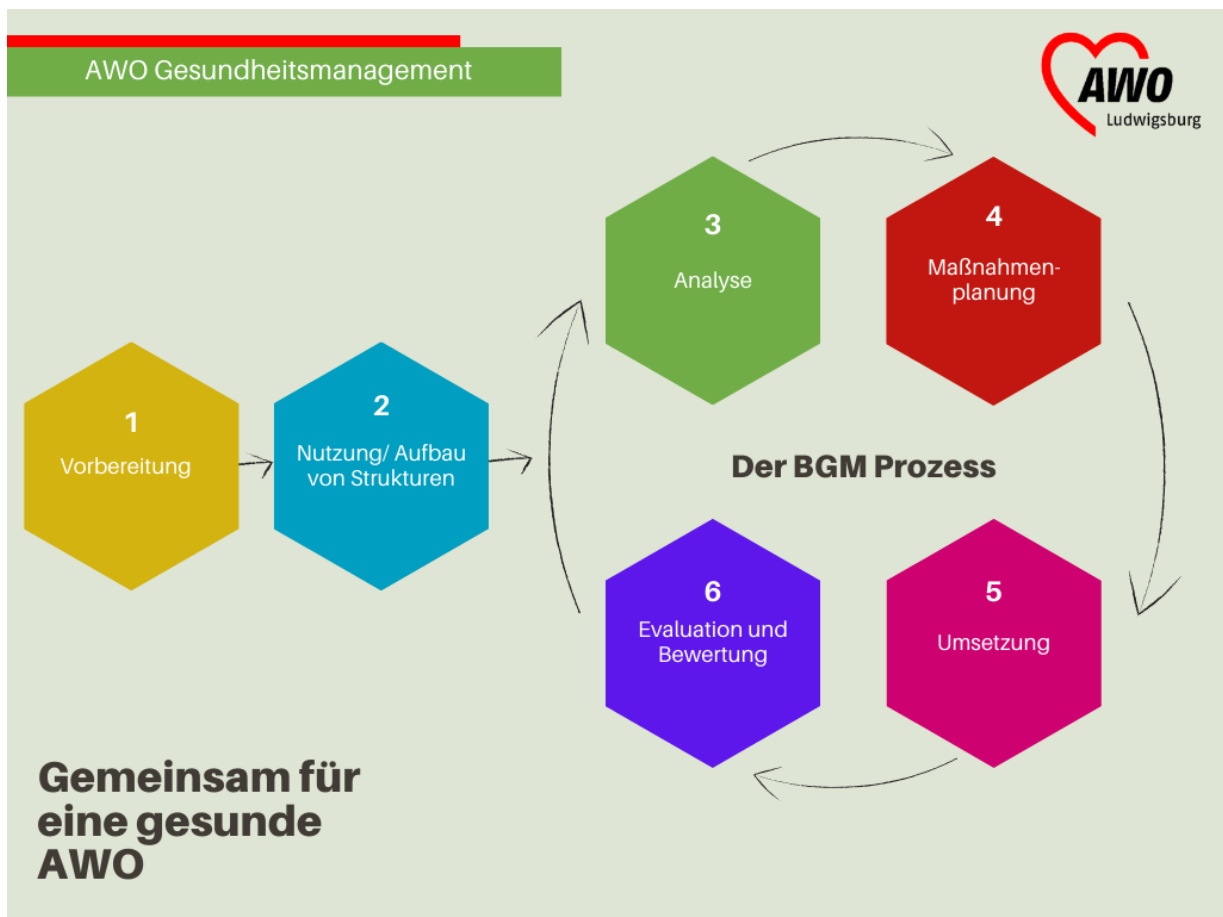


Abbildung 5: Der BGM Prozess

6.2 BGM Struktur

Das Gesundheitsmanagement der AWO Ludwigsburg ist als Stabstelle an die Geschäftsstelle angegliedert und umfasst einen Stellenanteil von 50%. Zum Gesundheitsmanagement und somit zu den Aufgaben der BGM Koordination zählen neben der systematischen Entwicklung und dem Aufbau gesundheitsförderlichen Strukturen auch die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und das Berufliche Eingliederungsmanagement (BEM). Das BGM ist eng an das Qualitätsmanagement geknüpft und bearbeitet mit der Qualitätsmanagementbeauftragten, der Betriebsarzt/-ärztin und der Arbeitssicherheitsfachkraft das Arbeitsfeld Arbeits- und Gesundheitsschutz.



Abbildung 6: BGM Struktur und seine Akteure

6.3 Rollen der Akteure

Es ist essenziell, dass alle Ebenen die Wichtigkeit eines transparenten, auf Austausch und offener Kommunikation basierten BGM verstehen und daraufhin arbeiten. Insbesondere die Geschäftsführung und die Leitungskräfte können einen Großteil dazu beitragen, indem sie hinter dem Konzept stehen. Darüber hinaus ist es zu verdeutlichen, dass Strategien, Strukturen und Prozesse im Rahmen des BGM flexibel sind und agil auf die Bedarfe sowie aktuelle Gegebenheiten in der Organisation angepasst werden können.

Im Folgenden werden diese nach Zuständigkeitsbereich aufgeteilt dargestellt:

Geschäftsleitung:

Die Geschäftsführung hat zu gewährleisten, dass die gesetzlichen Anforderungen nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) erfüllt sind. Dies beinhaltet die Gestaltung des Arbeitsplatzes, den Einsatz von Hilfsmitteln, Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten, wie auch die psychische Belastung bei der Arbeit (§3 ArbSchG, BGB).

Darüber hinaus trägt die Geschäftsleitung erheblich zum Erfolg des Gesundheitsmanagements bei, indem sie die aktive Teilnahme aller Mitarbeiter*innen am BGM Prozess fördert, motiviert und unterstützt. Sie sollte sowohl die Teilnahme an gesundheitsrelevanten Weiterbildungen zugänglich gestalten als auch Beschwerden ernst nehmen und daraus entsprechende Handlungen einleiten. Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für die Weitergabe wichtiger Informationen bspw. über Finanzierungsmöglichkeiten oder sonstige BGM-relevanten Rahmenbedingungen.

BGM Projekte sollen nachhaltig strukturiert sein. Ein für das BGM bestimmtes Jahresbudget sollte von der Geschäftsführung festgelegt werden. Damit werden Maßnahmen und Aktionen für die Mitarbeiter*innen der AWO Ludwigsburg subventioniert oder finanziert.

Leitungskräfte aller Ebenen

Die Hauptaufgabe besteht darin, relevante Informationen an die Mitglieder des Arbeitskreis Gesundheit und an die Geschäftsführung weiterzugeben. Darüber hinaus tragen sie die Verantwortung sicherzustellen, dass Arbeitskräfte in Teilzeit ein dem Stellenanteil entsprechendes inhaltliches Pensum haben. Bedarfe und Beschwerden der Mitarbeiter*innen zu BGM relevanten Themen sollen ernst genommen und wenn nötig und angemessen, an die Geschäftsführung weitergeleitet werden (bspw. „Wie erreichen wir, dass kranke Kinder zu Hause bleiben?“).

BGM Koordination:

Die BGM Koordination hat die Aufgabe, den gesamten Prozess zu steuern und diesen kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln. Dazu zählt die regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Zielsetzung, der Methoden und Instrumente zur Zielerreichung sowie die Dokumentation des Gesamtprozesses. Die BGM Koordination ist unter anderem für die Aufklärung über den Begriff BGM verantwortlich und stellt die regelmäßige Kommunikation zwischen allen Beteiligten sicher. Dazu gehört die Vorbereitung und durchführende Moderation der Gesundheitszirkel wie auch die Delegation, Koordination und Steuerung von Teilaufgaben gegenüber den Mitgliedern des Arbeitskreis Gesundheit.

Darüber hinaus initiiert die BGM Koordination in Zusammenarbeit mit ihnen neue Projekte und Maßnahmen. Für die Angebotsplanung ist nach dem PDCA-Zyklus eine Bedarfsanalyse im Vorfeld durchzuführen. Bei der Erarbeitung der Angebote soll auch die Verfügbarkeit von Arbeitskräften in Teilzeit berücksichtigt werden. Ebenso wichtig ist eine regelmäßige

Evaluation der Maßnahmen und Projekte, bspw. in einem Halb- oder Vierteljahrestakt, um das Interesse und der tatsächlichen Teilnahme nachverfolgen zu können. Auf diese Weise können die Angebote bei Bedarf zeitnah angepasst oder abgebrochen werden.

Mitglieder des Arbeitskreis Gesundheit

Diese dienen als Schnittstelle zwischen Leitungsebene, BGM Koordination und Mitarbeiter*innen. Sie sind u.a. dafür verantwortlich, Angebote an Mitarbeiter*innen ebenso wie die Bedarfe und Rückmeldungen zu den laufenden Angeboten an die Leitungsebene bzw. der BGM Koordination weiterzugeben. Darüber hinaus sollen sie die Kommunikation unter Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten ermöglichen und dabei für einen Raum mit Offenheit, gegenseitigem Respekt, Mitgefühl und Vertrauen sorgen.

Mitarbeiter*innen

Die Mitarbeiter*innen sollen eigene Ideen, Bedarfe und BGM relevante Beschwerden den Mitgliedern des Arbeitskreis Gesundheit mitteilen. Auch ihre aktive Teilnahme an den regelmäßigen Evaluationen wird benötigt, um bestehende Maßnahmen und Projekte, wenn nötig, anzupassen. Rückmeldungen dazu können auch außerhalb der Evaluationen direkt an die BGM Koordination abgegeben werden.



Abbildung 7: Aufgaben des Arbeitskreis Gesundheit

Wer kümmert sich um was?

Geschäftsführung

- Entscheidungsträger*in
- Information
- Dahinterstehen
- Vorbildfunktion

Leitungskräfte

- Unterstützer*in
- Entscheidungsträger*in
- Wie können Angebote umgesetzt werden?
- Information
- Vorbildfunktion

BGM Koordination

- Wie kommen Ansichten GF und Leitungskräfte mit den Belangen der MA zusammen?
- Wie können wir es umsetzen?
- Brücke GF und MA
- Information in alle Ebenen
- Organisation, Leitung und Prozessbegleitung
- Koordination von Gesundheitsangeboten
- Planung mit AK Gesundheit
- Rücksprachen
- Vorbildfunktion
- Vertrauensperson für MA

Mitglieder AK Gesundheit

- Teilnahme am Arbeitskreis Gesundheit (mind. 2x im Jahr)
- Evaluation
- Bringt Themen der Kollegen*innen ein

Jede*r Mitarbeitende

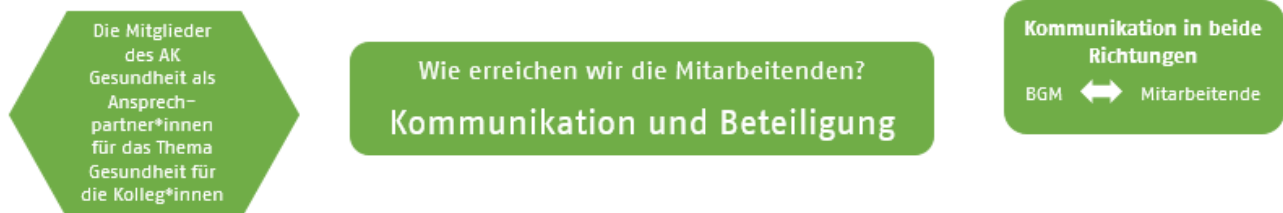
- Sorgt für sich und seine /ihre Gesundheit
- Gibt Rückmeldung zu Arbeitsplatzsituation
- Kann Angebote nutzen
- Ideen einbringen
- Verbesserungsvorschläge

7. Kommunikation

Für die Einführung und Umsetzung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Kommunikation ein grundlegender Baustein. Nur dadurch ist es möglich alle Mitarbeiter*innen über die gesundheitliche Ausrichtung des Unternehmens zu informieren. Besonders für die Umsetzung von Maßnahmen ist Kommunikation eine wichtige Voraussetzung, damit Mitarbeiter*innen von Angeboten erfahren und daran teilnehmen können.

Die BGM Kommunikation funktioniert dabei nicht nur *Top-down*, sondern auch *Bottom-up* – von den Mitarbeiter*innen zur BGM Koordination und Leitungskraft – und gewährleistet dadurch die Partizipation. Durch die Kommunikation von Mitarbeiter*innen zur BGM Koordination können Angebote auf die aktuellen Bedarfe und Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen angepasst und verändert werden.

Ein wichtiges Bindeglied hierfür sind die Mitglieder des Arbeitskreis Gesundheit in den einzelnen Abteilungen. Sie stellen die Themen der Kollegen*innen ihren Sitzungen vor und evaluieren getroffene Maßnahmen. Dadurch ist der Informationsfluss von Mitarbeiter*innen zur BGM Koordination gegeben. Gleichzeitig stellt die BGM Koordination die Kommunikation von der Leitungsebene und der Geschäftsführung zu den Mitgliedern des Arbeitskreis Gesundheit sicher. Grundsätzlich muss das BGM in allen Ebenen verankert sein, d.h. Geschäftsführung und Leitungen müssen ebenso wie die Mitglieder des Arbeitskreises und alle Mitarbeiter*innen die Grundsätze mittragen und ihren Anteil am BGM kommunizieren.



Was wollen/brauchen die Mitarbeiter*innen?

Problem: Angebot/Wünsche nicht bekannt

- Runder Tisch zur Problemerkennung (Probleme auch ernst nehmen)
- Teamsitzung in den einzelnen Abteilungen
- Beteiligung liegt an Uhrzeit und Ort, d.h. Mitarbeiter*innen müssen vor Angebotserstellung befragt werden
- Fragebogen/Wünsche/Vorschläge zu Angeboten/Rückmeldung/Verbesserungsvorschläge z.B. Uhrzeiten, Veranstaltungsort

Kommunikationsebenen

Betriebsarzt, GK, GB, Leitung, GF

- zuständig für:
- Arbeitsplatz (Ergonomie) Tisch, Stuhl etc.
 - Angebote (Sport, Vorträge, Fobi etc.)
 - psychische Gesundheit (z.B. abhängig von Stress /Arbeitsbelastung/Wertschätzung/Mobbing)
 - Beratung

Wie wird kommuniziert?

Persönlich, digital, Papier

- Flip/MAPortal
- persönliche Gespräche + Teamsitzung
- Infoblatt im regelmäßigen Turnus
- Prospekt mit allen Infos/Angeboten/allg. Themen zu Gesundheit, Stressmanagement etc. (Infos gebündelt)
- Personalmappe: Kontaktdaten der Gesundheitsbeauftragten /Zuständigkeiten
- Abteilung Öffentlichkeitsarbeit/Homepage
- Feedback zu umgesetzten Maßnahmen/Verbreitung durch Empfehlung --> Teamsitzung

7.1 Kommunikationsplan

Der Kommunikationsplan als Instrument legt fest, was, wann, von wem, an wen und in welcher Form kommuniziert wird.

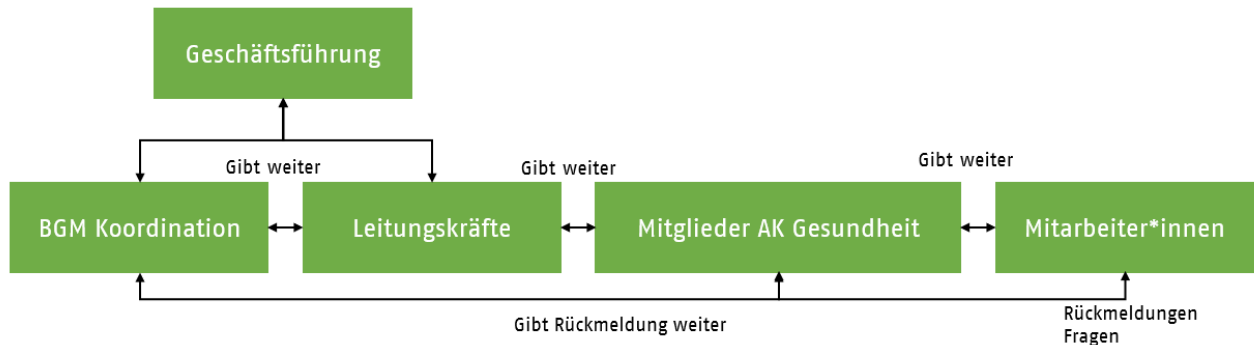


Abbildung 8: Kommunikationswege

Wer kommuniziert	Adressat	Inhalte	Frequenz	Medium
Geschäftsführung	Leitungskräfte und BGM Koordination	Neue Informationen, Änderungen, Entscheidungen, Handlungsaufgaben	Alle 4 Wochen	Persönliches Gespräch, Mail, Info Runde
Leitungskräfte	Arbeitskreis Gesundheit	Neue Informationen, neue Angebote Entscheidungen der GF, Änderungen	Alle 4 Wochen	Teamsitzungen, persönliches Gespräch, Flyer, Poster
BGM Koordination	Geschäftsführung	Neue Informationen, Entscheidungsvorlagen, Änderungen	Nach Bedarf	Persönliches Gespräch, Mail
BGM Koordination	Leitungskräfte	Neue Informationen, Neue Angebote	Nach Bedarf	Info Runde, Telefon, Mail, Poster, Flyer
BGM Koordination	Arbeitskreis Gesundheit	Protokolle, neue Informationen, Entscheidungen GF, Handlungsaufträge	1x im Quartal	AK Sitzungen, Mail
BGM Koordination	Mitarbeiter*innen	Neue Angebote	Bei Bedarf	Flip
Gesundheitsbeauftragte	Mitarbeiter*innen	Neue Informationen, neue Angebote	Bei Bedarf	Teamsitzungen, persönliches Gespräch, Poster, Flyer
Gesundheitsbeauftragte	BGM Koordination	Rückmeldungen, Bedürfnisse und Fragen der MA	1x im Quartal, nach Bedarf	AK Sitzungen, Mail, Flip, Telefon
Mitarbeiter*innen	Arbeitskreis Gesundheit	Rückmeldungen zu Angeboten, Fragen, Wünsche, Bedürfnisse, Probleme	Nach Bedarf	Persönliches Gespräch, Teamsitzungen