

Gesundheitsförderung immer mehr ein Thema auch in sozialen Organisationen

Unter dem Titel "Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendberufshilfe und Jugendsozialarbeit - Ressourcenförderung und -erhaltung" hat die BAG EJSA am 11.– 12. Dezember 2009 zu einer Fachtagung in Waiblingen eingeladen.

Über 30 Fachleute aus der Praxis der sozialen Arbeit diskutierten intensiv über Fragen zu Gesundheit und Krankheit in der Arbeitswelt sozialer Dienstleistungsorganisationen. Welche Möglichkeiten gibt es, um gesund und leistungsfähig zu bleiben? Was kann jeder selbst tun? Welche Arbeitsbedingungen sind notwendig? Die Auseinandersetzung mit betrieblicher Gesundheitsförderung zu Fragen der Verhaltens- und Verhältnisprävention wurden mit kompetenten ReferentInnen in Theorie und Praxisbeispielen erörtert.

Jeder weiß und spürt es: Gute Arbeit hält eher gesund, schlechte Arbeit macht krank, doch auch in der psycho-sozialen Branche herrscht inzwischen ein rauer Wind, mit steigendem Druck, Arbeitsplatzunsicherheit und sog. prekären Verhältnissen – so leitete Günter Buck die Veranstaltung ein. Das Thema Gesundheit ist insgesamt sehr komplex, zudem ein „vermintes Gelände“ mit komplizierten Interessen- und Machtkonstellationen. Mit einem Schaubild wurde das Geflecht anhand der vier Kategorien: Strukturen/Systeme; Themenfelder; Wissenschaft/Forschung/Studien und konkrete Praxis/Projekte/Modelle systematisiert dargestellt und die Programmpunkte der Fachtagung zugeordnet. Daraus lassen sich mindestens drei „heiße“ Fragen ableiten:

- Bedeutung von „Gesundheit“ - als völlig überzogener „Hype“ oder doch ein zentraler Faktor im Leben?;
- Anwendung des Wissens - der große Graben zwischen unseren Kenntnissen aus Forschung, Analysen, Berichten und den realen Bedingungen bzw. der Umsetzung;
- Zuständigkeiten - wer ist jeweils wieweit verantwortlich für Verhaltensweisen und Rahmenbedingungen? – das Spannungsfeld von Verhaltens- und Verhältnisprävention.

Im ersten Beitrag gab Dr. Dorothee Schad vom Stiftungsmanagement Personalentwicklung und Bildung der Bruderhausdiakonie in Reutlingen einen Einblick in den Stand, die Entwicklung und Instrumente betrieblichen Gesundheitsmanagements bei einem großen diakonischen Sozialunternehmen. Mit großem persönlichen Engagement hat sie Analysen und Untersuchungen erstellt und so die Führungsspitze für das Thema „gesundes Arbeiten“ und dessen Bedeutung sensibilisieren können – bis hin zur Aufnahme des Themas in die strategischen Leitsätze der kommenden Jahre.



Dr. Dorothee Schad im Gespräch mit Thomas Brendel
(-> siehe Beitrag)

Mit kritischen und provokanten Überlegungen zu Gesundheitsförderung, Arbeitsstress, und Arbeitszufriedenheit setze Thomas Brendel, beschäftigt beim Rehazentrum Oberharz der Deutschen Rentenversicherung, danach bewusst einen Kontrapunkt zur Thematik. Wenn man ehrlich und genau auf die realen Arbeitsbedingungen schaut, sind Begriffe wie „krank“

oder „gesund“ eher untauglich, es sind vielmehr „normale“ Reaktionen auf krankmachende (kränkende) Verhältnisse (z.B. 5-Schichten System; sechseinhalb Minuten Zeit für die kleine Pflege; Mobbing Erfahrungen; Personalabbau und Mehrbelastungen; kränkende Führungsstile und stressende KollegInnenkonkurrenzen). Ähnlich wie im klassischen Bereich von Arbeitssicherheit und –schutz sollte ein Meßsystem entwickelt werden, in dem „schädliche“ psychosozialen Einflüsse erfasst, analysiert und bearbeitet werden. Qualitätsmanagement muss gerade für diesen Bereich konsequent genutzt, durch- und umgesetzt werden.

Anschließend wurde von Thomas Brendel und Gertrud Schröder dargestellt, wie das Konzept Affektkontrolltraining (A.K.T®), am Beispiel Re hazentrum Oberharz, ein gangbarer Weg einer „innerbetrieblichen Gesundheitsförderung“, sein kann. Dieses körper- und bewegungsorientierte Konzept wird zum einen mit den theoretischen Grundlagen vorgestellt, mit einigen Elementen gemeinsam praktisch erprobt. Zum zweiten wurden in kleinen Arbeitsgruppen die Bedingungen für eine Übertragbarkeit in andere Arbeitsbereiche diskutiert.

Der zweite Tag begann mit interessanten Erkenntnissen aus der Praxisforschung. Dipl.- Psych. Klaus Schahn vom Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft der Leibniz Universität Hannover berichtete über ein „Beteiligungsorientiertes Konzept von betrieblicher Gesundheitsförderung“. Die vielen praktischen Beispiele der Umsetzung aus der niedersächsischen Landesverwaltung (z.B. Justiz, Polizei, Krankenhaus) waren sehr eindrücklich, anregend und Mut machend gerade für den Weg der Beteiligung der Mitarbeitenden an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Zudem wurde klar, dass der allgemeine Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Erkrankung inzwischen gut erforscht ist. Doch es existieren, außer im Bereich Pflege und in geringem Umfang bei Kindertagesstätten, bislang praktisch keine repräsentative Belastungsstudien zum Feld der sozialen Arbeit.

(-> siehe Beitrag)

Der Abschluss wurde mit Beiträgen von VertreterInnen der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege eingeleitet.

Dr. Andreas Gräber und Dr. Karin Töpsch berichteten zum Stand, den Herausforderungen und Perspektiven der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Sozialwirtschaft.

Zunächst stellte Dr. Gräber die gesetzlichen Grundlagen und die jeweiligen Verantwortlichkeiten dar. Klar wurde, wie umfassend die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind und an welcher Stelle die betriebliche Gesundheitsförderung darin vorkommt,

(-> siehe Beitrag)

Anschließend zeigte Dr. Töpsch, dass die BG bei betrieblicher Gesundheitsförderung einen salutogenetischen Ansatz verfolgt. Es geht nicht darum, Löcher zu stopfen, sondern um einen neue Vorgehensweise mit der Frage: „Welche Art von Arbeit erhält gesund“? Beim Einstieg in dieses neue Handlungsfeld lassen sich vier Interventionsebenen mit unterschiedlicher Reichweite und inhaltlicher Tiefe unterscheiden: die Ebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz; betriebliche Gesundheitsförderung (Einzelmaßnahmen); betriebliches Gesundheitsmanagement (die ganze Organisation lernt) und betriebliche Gesundheitspolitik (Entscheidung auf oberster Leitungsebene; integriert in Leitbild und als strategisches Unternehmensziel).



Dr. Karin Töpsch (stehend) bei Ihrer Präsentation; Gertrud Schröder, Dr. A. Gräber und K. Schahn hören zu
(-> siehe Beitrag)

Auch kritische Fragen kamen zur Sprache. Intensiv wurde über Bedingungen gesprochen, warum gerade zur jetzigen Zeit das Thema bedeutsam wird. Es ist sehr genau hinzuschauen, was jeweils genau gemacht/nicht gemacht wird. Die Gefahr ist, dass das Thema eine Feigenblattfunktion hat, als Ausbeutungsinstrument missbraucht wird und systemstabilisierend wirkt, d.h. einzelne Veränderung im System, ohne dass die tatsächlich krankmachenden Bedingungen angegangen werden.



ReferentInnen im Gespräch (v.l.n.r.): Dr. Töpsch, Dr. Gräber, T. Brendel, K. Schahn

Insgesamt wurde deutlich, dass es sich lohnt, über die gesetzlichen Rahmenbedingungen Bescheid zu wissen ('Wissen ist Macht'). Es gibt reale Gestaltungsspielräume, nützliche Konzepte und Beteiligung ist immer auch ein soziales Experiment. Es geht nur mit Engagement, Vertrauen und Sicherheit.



Impressionen aus den Arbeitsphasen

G. Buck (18.01.2010)