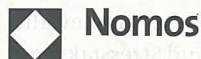


SOZIALwirtschaft *aktuell*



Bundesarbeitsgemeinschaft



der Freien
Wohlfahrtspflege

Infodienst für das Management in der Sozialwirtschaft

MEINUNG

Partizipation ist der Schlüssel

Lange Zeit galt es als ausgemacht, dass vor allem Experten beurteilen können, was an der Arbeit krankmachen kann. Die Beschäftigten sollten einfach den Anweisungen folgen. Das war nicht sehr erfolgreich und hat sich geändert: Zum einen ist deutlich geworden, dass es bei der gesundheitsgerechten Gestaltung nicht nur um die Vermeidung von Gefährdungen und Belastungen geht, sondern auch um die Mehrung und Förderung der – vor allem psychischen – Ressourcen, die aus der Tätigkeit selbst und der Zusammenarbeit mit anderen erwachsen (können). Diesen Aspekt erfasst das Konzept der Salutogenese. Zum anderen ist deutlich geworden, dass der Blick der Experten auch auf der Seite der Belastungen immer nur einen Teil des Problems erfasst. Heute ist klar: Eine gesunde und die Gesundheit fördernde Arbeitssituation kann ohne die aktive Beteiligung derjenigen, die die Arbeit tun, weder definiert noch hergestellt werden. Partizipation ist die Schlüsselgröße erfolgreicher Prävention. Allerdings ist es oft ein weiter Weg von der theoretischen Erkenntnis über die Erprobung bis zur Umsetzung im betrieblichen Alltag. Den Schaden haben dann die Beschäftigten, die Unternehmen, die Sozialversicherungen und die ganze Gesellschaft.

Rolf Rosenbrock

Prof. Dr. Rolf Rosenbrock leitet die Forschungsgruppe Public Health im Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB). Er ist zudem neuer Vorsitzender des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes – Gesamtverband e. V. (vgl. Seite 7).
E-Mail rosenbrock@wzb.eu

In dieser Ausgabe

- Nachrichten & Notizen:
- Personalien
- Termine & Tipps

GESUNDHEITSFÖRDERUNG Komplexität erkennen, zielgenau handeln

■ Reiner Gold und Kornelius Knapp

Fachkräftemangel und demografischer Wandel erfordern von den Unternehmen der Sozialwirtschaft ein betriebspezifisches Konzept zur Gesundheitsförderung der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für deren Gesundheit der Mitarbeitenden sind fünf Faktoren gleichermaßen von Bedeutung: das eigene Verhalten, die Organisation der Arbeit, das Handeln der Unternehmensleitung, das Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten und die Zusammenarbeit im Team.

»Wichtig ist, dass man nie aufhört zu fragen.« Nach diesem Bonmot Albert Einsteins lässt sich ein neuer Ansatz zur betrieblichen Gesundheitsförderung charakterisieren. Denn kennzeichnend ist nicht nur, dass über eine passende gestaltete Befragung sehr differenzierte Lösungsansätze gefunden werden können, sondern dass die betriebliche Gesundheitsförderung auch unkonventionell anders aufgestellt werden kann. Beginnt man nach den Ursachen zu fragen, erhält man neue und andere Antworten.

Diese Entwicklung ist für soziale Einrichtungen eine besondere Herausforderung, denn schon heute treten unter ihren Mitarbeitenden oft überdurchschnittliche Fehlzeiten auf. Die berufsspezifischen physischen und psychischen Belastungen bringen erhöhte Krankheitsrisiken mit sich. Verschärft wird die Situation durch den Trend, dass der Anteil an psychischen Erkrankungen in der Erwerbsbevölkerung weiter ansteigt, also an Erkrankungen, welche oft lange Fehlzeiten mit sich bringen.

»Um herauszufinden, was Menschen belastet, gibt es einen überzeugenden Weg: Man muss sie fragen«

Der demografische Wandel wird zunehmend spürbar: Die Bevölkerung in Deutschland wird älter und mit ihr nimmt das Durchschnittsalter der Beschäftigten auch in der Sozialwirtschaft in den kommenden Jahren weiter zu. Gleichzeitig steigt die Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen, allen voran in der Altenhilfe.

Damit die Mitarbeitenden ihre Arbeit in den sozialen Einrichtungen weiterhin motiviert und gesund verrichten können, bedarf es der betrieblichen Vorsorge. Es ist erforderlich, dass die Arbeitsbelastungen reduziert und durch Maßnahmen das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden der Mitarbeitenden langfristig