

# Prima **Klima**

Das Alten- und Pflegeheim St. Josef im Kreis Heinsberg, an der holländischen Grenze hat einen für Pflegeeinrichtungen sensationellen Krankenstand von nur 2 Prozent. Die Beschäftigten kennen den Grund: das freundliche Betriebsklima.



**W**er mit Marcel Ballas durch das Alten- und Pflegeheim geht, muss sich Zeit nehmen. Der Heimleiter grüßt Beschäftigte sowie Bewohner mit Namen und fragt freundlich nach, wie es jedem geht. Er erkundigt sich, ob Probleme erledigt sind, und will von einer Pflegerin wissen, ob es dem Arm schon wieder besser geht, der in einem Gips steckt. Marcel Ballas verkörpert schlicht das, was man positiv unter einem Kommunikator versteht.

Wahrscheinlich ist dies eines der Geheimnisse, warum in den St.-Josef-Heimen an der holländischen Grenze der Krankenstand nur bei rund 2 Prozent liegt. Viele in der Pflegebranche reagieren erstaunt auf diesen Wert, denn Pflegeheime gehören meist zu den Spitzenreitern auf den Listen über die Krankenstände in Unternehmen. Was hier besser läuft, dokumentiert der 72-jährige Masseur von St. Josef. Er wäre bereits längst im Ruhestand, sagt er, herrsche in St. Josef nicht so ein prima Betriebsklima und macht dafür Marcel Ballas verantwortlich. Als Beispiel weist er stolz darauf hin, dass Massagen für Bedienstete des Heimes kostenlos sind.

„Wir müssen den harten Job der Altenpflege attraktiv machen“, sagt Marcel Ballas. Jeder müsse ernst genommen werden und das funktioniere nur über Kommunikation, so sein Credo. Dazu zählt für ihn auch, die Arbeitszeit „ehrlich“ zu verteilen, damit das Gerechtigkeitsempfinden nicht gestört wird. „Jeder Mensch ist eine Respektperson“, heißt ein weiterer Grundsatz. Probleme werden besprochen und möglichst schnell gelöst. Wie etwa im letzten Sommer, als es einige Wochen ungewöhnlich heiß war. Da konnten sich die Beschäftigten Eis aus dem Kühlkeller holen, parallel dazu wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die mit Spezialistenunterstützung dauerhafte Lösungen zur Klimatisierung der Zimmer und Flure erarbeitet.

# Unternehmen & Gesundheit

**Gute Fehlerkultur.** Qualität und Kontrolle sind in Alten- und Pflegeheimen ein ständiges Thema. Ballas glaubt, Altenpflegerinnen dürften keine Angst vor Kontrollen haben und eine gute Fehlerkultur sei unverzichtbar. Dabei werden keine Schuldigen gesucht, sondern Fehlerursachen gefunden. Stolz verweist der Heimleiter auf die Note 1, die von der Prüf- und Begutachtungsinstanz Medizinischer Dienst der Krankenversicherungen (MDK) in allen fünf Kategorien für das St.-Josef-Heim vergeben wurde. Man habe viel in die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten investiert und das zahle sich nun aus. „Ich brauche gute Leute, denn Altenpflege ist ein hochqualifizierter Beruf“, sagt Marcel Ballas. Sein Haus ist immer voll belegt, was er als Anerkennung der Bewohner und deren Familien sowie der Bevölkerung in der Umgebung wertet.

Stolz zeigt der Heimleiter den Garten für die Demenzerkrankten. Es ist ein Klanggarten mit verschiedenen Klangkörpern, die sich im Wind wiegen und leise Töne von sich geben. In der Mitte steht ein Buswarthäuschen, das bereits zahlreiche Radio- und Fernsehreporter angelockt hat. Eine Bewohnerin traf sich zu gesunden Zeiten mit Arbeitskolleginnen täglich an der Haltestelle, hielt ein

**>> Wir müssen jetzt den harten Job der Altenpflege attraktiv machen. <<**

*Marcel Ballas, Heimleiter*



## Wer in Unternehmen Betriebliches Gesundheitsmanagement anregt.

Wer startete die Initiative?

	50 bis 99 Beschäftigte	100 bis 199 Beschäftigte	200 bis 499 Beschäftigte	alle Betriebe
Management	71 %	83 %	67 %	73 %
Personalabteilung	45 %	59 %	72 %	56 %
Sicherheitsfachkraft	44 %	49 %	47 %	46 %
Betriebsarzt	26 %	34 %	48 %	35 %
Betriebsrat	21 %	33 %	48 %	35 %
Krankenkassen	20 %	30 %	46 %	30 %
Berufsgenossenschaften	30 %	25 %	17 %	25 %
Mitarbeiter	22 %	17 %	17 %	19 %
Sonstige	9 %	6 %	7 %	7 %
andere Organisationen	3 %	2 %	5 %	4 %

Quelle: iga-Report 20, 1. Auflage April 2010 (Initiative Gesundheit und Arbeit)

Gutes Betriebsklima zwischen Heimleiter Marcel Ballas und Mitarbeitern. Pflegt das Management positiven Umgang, sinken die Ausfallzeiten und das Unternehmen wird profitabler.

Schwätzchen und fuhr zur Arbeit. Im Heim angekommen suchte sie nach der Bushaltestelle, in die sie sich jetzt wieder setzen kann und ihre innere Ruhe findet. Ähnlich verhält es sich mit dem Autowaschplatz in einer Ecke des gepflegten Gartens, wo ein beigefarbener VW-Käfer steht, den zwei Bewohner regelmäßig waschen und dem man die liebevolle Pflege sofort ansieht.

**Kraft-Balance-Training.** Beim Wettbewerb „Deutschlands beste Arbeitgeber“ war das St.-Josef-Heim 2006 als einziges Pflegeheim unter den Bundessiegern. Solche Erfolge spornen die Verantwortlichen im Selfkant weiter an. Derzeit wird verstärkt das Motto „ambulant vor stationär“ verfolgt und dabei die Tagespflege wie auch die Kurzzeitpflege konsequent ausgebaut. Validation steht ebenso auf der Tagesordnung wie Kraft-Balance-Training mit dem BGF-Institut. Die Unterstützung der AOK Rheinland/Hamburg und ihres Instituts bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung würdigt Marcel Ballas besonders. Die Beschäftigten waren auch für das tägliche Physiotherapieangebot zur Reduzierung der Rückenbelastungen sehr dankbar.

Richtig wütend kann Marc Ballas aber auch werden, wenn nämlich die Sprache auf die „Rente mit 67“ kommt. „Schrecklich“, lautet sein Urteil. Wer so etwas beschließe, habe keine Ahnung vom Pflegeberuf. Für ihn steht fest, dass kaum jemand bis zu diesem Rentenalter arbeiten wird. „Die Politiker müssten mal ein oder zwei Wochen hier bei uns arbeiten, dann würden sie so einen Unsinn nicht beschließen“, schimpft er mit hochrotem Kopf. Sein sozialpolitisches Engagement ist auch auf einem Foto zu erkennen, das ihn mit Caritas-Mütze, Weste und Fahne an der Spitze einer Protestgruppe zeigt, die gegen die Kürzung der Heimmittel protestiert. Außerdem ärgert er sich über bürokratische Auflagen. „Ein Kernkraftwerk hat weniger Kontrollvorschriften als ein Alten- und Pflegeheim“, schimpft Marcel Ballas. Trotz aller Probleme arbeitet er mit dem gleichen Personalbestand wie vor 20 Jahren. Was er zu einem guten Betriebsklima beitragen kann, will Marcel Ballas weiter tun. „Fordern und fördern“ zählt für ihn ebenso dazu wie die Botschaft: „Motiviere Deine Leute und spreche mit Ihnen!“ Wie sehr das im Altenheim St. Josef vorgelebt wird, kann der Besucher nachvollziehen, wenn er einmal mit Marcel Ballas durch das Haus gegangen ist ●

**>> Ein Kernkraftwerk hat weniger Kontrollvorschriften als ein Alten- und Pflegeheim. <<**

*Marcel Ballas, Heimleiter*

# Kommentar

Heinz Kowalski

## War da was?

Die Folgen der Krise und das Thema Gesundheit

Wir hatten die heftigste Finanz- und Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit. Zahlreiche Experten gaben uns viele Ratschläge, was alles getan werden muss, damit sich so etwas zukünftig nicht wiederholt. Sind tatsächlich Lehren aus den schmerzhaften Erfahrungen gezogen worden?

Uns interessiert diese Frage im Hinblick auf die Gesundheit der Beschäftigten. Die Krise hat viele direkt betroffen und die Nachwirkungen sind heute noch zu spüren: Arbeitsplatzängste, massive Restrukturierungen innerhalb der Unternehmen und zunehmende Belastungen durch Mehrarbeit hatten auch Auswirkungen auf die Gesundheit. Politiker und Managementexperten rieten zur Entschleunigung und zur Nachhaltigkeit. Anhand zahlreicher Firmen mit guter Unternehmenskultur konnte aufgezeigt werden, dass diese besser durch die Krise gekommen waren.

Wir als BGF-Institut sind Experten für Nachhaltigkeit in der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Und in den Krisenzeiten erhielten wir viele Nachfragen. Was wir stets deutlich machen mussten: Nachhaltigkeit erfordert eine langfristige Strategie, eine klare Orientierung sowie eine gelebte Gesundheitskultur im Unternehmen. Dafür hatten einige Firmen dann doch keine Zeit bzw. Geduld und beim ersten Anzeichen der wirtschaftlichen Erholung trat der Nachhaltigkeitswunsch wieder in den Hintergrund.

Glücklicherweise trifft das nicht auf alle zu. Viele haben erkannt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein mitentscheidender Erfolgsfaktor jedes Unternehmens sind und dass in ihre Motivation und Gesundheit investiert werden muss. Regelmäßige Checkups und Gesundheitstage, ein partizipatives Gesundheitsmanagement, Belastungsabbau, Stressbewältigung und Resilienz (psychische Robustheit) sind selbstverständliche Bestandteile des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Übrigens: Meist sind dies die erfolgreichen Betriebe am Markt.



Heinz Kowalski,  
Direktor des Instituts für  
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)  
der AOK Rheinland/Hamburg

 [redaktion@vigo-pa.de](mailto:redaktion@vigo-pa.de)