



HEINZ KOWALSKI
 Direktor des Instituts
 für Betriebliche Gesundheitsförderung
 der AOK Rheinland (Köln)

GESUND PFLEGEN

Aus der Krankenstandsstatistik lassen sich besonders belastete Branchen gut ablesen. Jahrelang führten die Bauberufe und die Gießereien die Liste an. Durch vielfältige Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung haben sich beide Branchen nachhaltig verbessert.

Neuer Spitzenreiter ist seit einiger Zeit die Altenpflege. Diese Branche hat seit der Blüm'schen Pflegeversicherung einen steilen Aufstieg genommen. Viele Arbeitsplätze sind entstanden, und die Situation der Pflegebedürftigen ist gegenüber früher wesentlich besser geworden. Dass die Arbeit in der Pflege aber auch krank machen kann, wurde viel zu oft übersehen.

Die AOK Rheinland hat ihr BGF-Institut bereits vor Jahren mit einem Modellversuch im Kreis Aachen beauftragt, die Ursachen der erhöhten Krankenstände in der Altenpflege herauszufinden und gezielte Präventionsmaßnahmen einzuleiten. Inzwischen trägt diese Arbeit erste Früchte, und deshalb sollen die BGF-Angebote für Alten- und Pflegeheime auf weitere Regionen ausgeweitet werden.

Als Ursachen haben wir übrigens nicht nur den schwierigen Umgang mit älter gewordenen Bewohnern – oftmals dement und schwer erkrankt, wenn sie ins Heim kommen, wo sie bis zum Tod oft nur noch wenige Monate leben – herausgefunden, sondern auch ein stark belastendes Bürokratieempfinden durch die aufwändige Pflegeplanung und Dokumentation. Das kann man weitgehend regeln, ohne die Qualität der Pflege einzuschränken.

Das Institut hat kürzlich im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit einen Leitfaden für den gesunden Wiedereinstieg in den Altenpflegeberuf erstellt. Weitere Ratgeber werden folgen. Wir empfehlen einen Blick auf die Internetseiten www.bgf-institut.de. Gemeinsam mit der AOK Rheinland werden wir weiter daran arbeiten, dass die engagierten Pflegerinnen und Pfleger im gesellschaftlich so wichtigen Altenpflegeberuf nicht selbst zum „Pflegefall“ werden.

Ihr

Heinz Kowalski



EINE ERFOLGREICHE VERBINDUNG

Das Kölner Studentenwerk konnte durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung den Krankenstand spürbar senken. Der Gewinner des Gesundheitspreises berichtet PRAXIS AKTUELL über seine Erfahrungen.



Die Fehlzeiten waren in einer Mensa und in einer Verwaltungsabteilung besonders hoch

DAS KÖLNER STUDENTENWERK: SERVICE RUND UMS STUDIUM

Das Kölner Studentenwerk bietet den über 70 000 Studierenden der Kölner Hochschulen einen kompletten Service rund ums Studium: Die Leistungen umfassen preiswerte und auf studentische Bedürfnisse abgestimmte Angebote wie Mensen und Cafeterien, Wohnhäuser, Kompetenz in Sachen BAföG und Studienabschlussdarlehen, Kindertagesstätten, Psycho-Soziale Beratung, Akademischer Übersetzungs- und Dolmetscherdienst, Kultur mit dem Info-Café-International und integrationsfördernde Projekte für ausländische Studierende.

Das Kölner Studentenwerk entstand 1922 aus einer Selbsthilfegruppe und hat sich zu einem modernen Dienstleistungsunternehmen mit über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt.



**PRAXIS AKTUELL sprach mit
Dr. Peter Schink, dem Geschäftsführer
des Kölner Studentenwerks.**



ÖFFENTLICHER DIENST UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Warum haben Sie betriebliche Gesundheitsförderung eingeführt?

Wir sind überzeugt: Nur wer sich am Arbeitsplatz wohl fühlt, kann mehr leisten und wird seltener krank. Das Kölner Studentenwerk engagiert sich seit 1996 für Gesundheitsförderung im Betrieb. Damals hatten wir mit 10,6%, bezogen auf die AOK-versicherten Beschäftigten, einen Krankenstand, der knapp 4 Prozentpunkte über dem Durchschnitt in der Region Köln lag. Besonders hoch waren die Fehlzeiten in einer Verwaltungsabteilung und einer Mensa.

Gemeinsam mit dem Personalrat – die Zusammenarbeit war uns besonders wichtig – hat sich damals die Geschäftsführung mit diesem Problem auseinandergesetzt. Zufällig zu demselben Zeitpunkt machte uns die AOK Rheinland auf den hohen Krankenstand aufmerksam und bot uns ihre Unterstützung bei der betrieblichen Gesundheitsförderung an. Den Vorschlag haben wir dankbar aufgegriffen, denn die fachliche Betreuung sowie die anteilige Kostenübernahme durch das Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung der AOK Rheinland erleichterten uns den Einstieg in das Projekt. Dies war eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen.

Welche Maßnahmen haben Sie durchgeführt?

Zuerst haben wir den Arbeitskreis Gesundheit als Träger der geplanten Gesundheitsförderung im Kölner Studentenwerk einberufen. Wir richteten zwei Gesundheitszirkel in den beiden Betriebseinheiten mit den höchsten Fehlzeiten ein. Dann mussten die Ursachen für die hohen Ausfallzeiten herausgefiltert und Akzeptanz für das Projekt erreicht werden.

Um den Kontakt zu den Beschäftigten aufzubauen, die Arbeitsabläufe und die belastenden Bedingungen am Arbeitsplatz kennen zu lernen und zu protokollieren, absolvierte unsere betriebliche Sozialarbeiterin ein mehrwöchiges Praktikum in diesen Betriebseinheiten. Aus ihren Erkenntnissen wurde ein differenzierter Fragebogen entwickelt, der für die ausländischen Beschäftigten übersetzt wurde. An der freiwilligen Befragung nahmen 93% der Beschäftigten teil. Die Ergebnisse wurden anschließend mit den Mitarbeitern diskutiert und Lösungsvorschläge daraus entwickelt.

Aus der Gesundheitszirkelarbeit entwickelten sich in Kooperation mit dem BGF-Institut Arbeitsplatzbegehungen, Hebe- und Trage-Trainings in allen Verpflegungsbetrieben sowie Konflikt-Coachings. Die Arbeitsabläufe im Verwaltungsbereich wurden durch Vertretungsregelungen und einheitliche Aktenführung verbessert.

Darüber hinaus wurden und werden im Kölner Studentenwerk Veranstaltungen zu den Themen „Weniger Stress am Arbeitsplatz“, „Deutsch als Fremdsprache“, „Raucherentwöhnung“ und „Frauen und Gesundheit“ durchgeführt.

Wie haben Ihre Beschäftigten reagiert?

Am Anfang hatten viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vorbehalte. Da aber die Beschäftigten durch den Personalrat und in den beiden Gesundheitszirkeln auch persönlich die Veränderungsprozesse und Lösungsvorschläge mitbestimmen konnten, waren sie schließlich sehr motiviert und engagiert bei der Umsetzung.

Die Veranstaltungsreihen zur Gesundheitsförderung, die ebenfalls von dem BGF-Institut begleitet werden, nehmen

die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr gut an. Da die Anzahl der Plätze begrenzt ist, müssen wir oft sogar Wartelisten erstellen. Das zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Haben sich Erfolge eingestellt?

Die Beschäftigten fühlen sich wohler am Arbeitsplatz als zuvor, und der Krankenstand ist innerhalb der ersten drei Jahre auf 6,9% deutlich zurückgegangen. Als besonders positiv haben die Mitarbeiter die neuen Möglichkeiten empfunden, miteinander ins Gespräch zu kommen. Sie haben mehr Mut und Selbstvertrauen gefasst, um Verbesserungen und Lösungen vorzuschlagen, und die Bereitschaft, Neues umzusetzen, ist gestiegen.

Unser Engagement wurde sogar kürzlich mit dem BGF-Gesundheitspreis 2004 der AOK Rheinland und ihrem BGF-Institut ausgezeichnet. Ein weiterer Ansporn für uns und unsere Mitarbeiter, weiter in die betriebliche Gesundheitsförderung zu investieren.

Was raten Sie anderen öffentlichen Einrichtungen, wenn sie betriebliche Gesundheitsförderung betreiben wollen?

Wir empfehlen eine Kooperation mit den Krankenkassen, die bei der Planung und Umsetzung von den Projekten sehr hilfreich sein können, wie wir das mit der AOK erlebt haben. Auf jeden Fall sollten die Beschäftigten und deren Vertreter von Anfang an mit einbezogen werden, denn eine hohe innerbetriebliche Akzeptanz ist eine wichtige Voraussetzung für die engagierte Umsetzung.

