Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales | be Berlin

Gemeinsam für ein gesundes Berlin
LANDES GESUNDHEITS KONFERENZ

Zehnte Landesgesundheits-konferenz Berlin

„BERUFsLEBEN gesund gestalten“

15. November 2013
Ludwig Erhard Haus

Dokumentation

LANDES GESUNDHEITS KONFERENZ

Senatsverwaltung
für Gesundheit und Soziales

be Berlin

LANDES GESUNDHEITS KONFERENZ

Fachstelle für
Prävention und Gesundheitsförderung
im Land Berlin

Gemeinsam für ein gesundes Berlin
LANDES GESUNDHEITS KONFERENZ

Impressum

Herausgeber
Fachstelle für Prävention und Gesundheitsförderung
im Land Berlin (März 2014)
Friedrichstraße 231, 10969 Berlin, Tel.: (030) 44 31 90 60

Redaktion
Stefan Pospiech (V.i.S.d.P.)
Jennifer Dirks, Svenja Gelowicz, Rike Hertwig, Carolin Kraska

Fachliche Auskunft
Rike Hertwig

Satz und Layout
Connye Wolf, www.connye.com

Druck
Laserline

Die Fachstelle wird von der Senatsverwaltung für Gesundheit
und Soziales finanziert.
Träger ist Gesundheit Berlin-Brandenburg.

Bildnachweise
Alle Fotos von Ernst Fesseler, www.ernstfesseler.de,
außer
S. 9-10 Folien aus dem Vortrag von Detlef Kuhn

Inhaltsverzeichnis

Editorial

Fachstelle für Prävention und Gesundheitsförderung im Land Berlin 2

Eröffnung

Eröffnungsbeitrag
Jan Eder,
Hauptgeschäftsführer IHK Berlin 3

10. Geburtstag der Landesgesundheitskonferenz
Kurzinterview mit zwei Gründungsmitgliedern 5

Grußworte
Emine Demirbüken-Wegner,
Staatssekretärin für Gesundheit 7

Betriebliche Gesundheitsförderung – Vom Rezept zum Konsens
Detlef Kuhn,
Geschäftsführer ZAGG GmbH, Sprecher Arbeitskreis betriebliche Gesundheitsförderung 8

Workshops

Workshop I: **„Mit Schwung und Elan ins BERUFsLEBEN starten“** 11

Workshop II: **„Vielfalt in Lebenssituationen – BERUFsLEBEN in Balance“** 15

Workshop III: **„Seelische Ressourcen stärken – Durchstarten ein BERUFsLEBEN lang“** 17

Workshop IV: **„Krankenstand, Burnout, Depression? – Hilfe bei Herausforderungen im BERUFsLEBEN“** 20

Workshop V: **„Übergänge vom BERUFsLEBEN in den (Un)ruhestand ressourcenorientiert gestalten“** 23

Ergebnisse der Workshops im Überblick 26

Abschluss

Berichte aus den Workshops 27

Abschlusspodium 31

Rück- und Ausblick 38

Projektmesse 39

Mitglieder der Landesgesundheitskonferenz Berlin 43

Über die Fachstelle 45

Editorial

Gesund lernen – gesund arbeiten – gesund leben – gesund älter werden

Sehr geehrte Damen und Herren,

die meisten Menschen verbringen einen großen Teil Ihres Lebens in beruflichen Kontexten. Das Berufsleben wird so über Jahrzehnte zu einem zentralen Bestandteil der Lebensgestaltung. Arbeitsbedingungen haben eine hohe Relevanz für die Gesundheit: Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist sowohl ein wichtiger Faktor für Produktivität als auch für Lebensqualität. Die Weichen dafür werden früh gestellt, bereits in der Schule und in Ausbildungseinrichtungen.

Lern-, Arbeits- und Lebensbedingungen so zu gestalten, dass sie in jeder Phase des (Berufs)lebens eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sind – dies erweist sich angesichts einer sich wandelnden und verdichtenden Arbeitswelt als Herausforderung für Unternehmen und Beschäftigte. Zunehmende Heterogenität von Arbeitsbiografien sowie demografischer Wandel und die damit einhergehende Veränderung der Altersstruktur in den Belegschaften erfordern neue Gestaltungskonzepte für gesundes Arbeiten.

Die Landesgesundheitskonferenz hat die gesunde Gestaltung der Arbeitswelt im Jahr 2013 zu einem Schwerpunktthema gemacht. Ausgangspunkt war das Forum „Gesund im Beruf – Aktiv in den Ruhestand" der 9. LGK 2012 sowie Überlegungen im Rahmen der Gesundheitsziele für Ältere.

Die 10. LGK hat die entscheidenden Übergange und Situationen in der Berufsbiografie betrachtet, wie etwa den Übergang von der Ausbildung in den Beruf oder vom Beruf in den Ruhestand, die Balance von Arbeit und Privatleben oder der Umgang mit psychischen Belastungen und Erkrankungen.

Eine ressourcenorientierte und ganzheitliche Perspektive auf die Erwerbsbiografie knüpfte zudem an die bestehenden Berliner Gesundheitsziele für Kinder- und Jugendliche sowie ältere Menschen an – etwa mit der Betrachtung der Gesundheit von pädagogischem Personal oder Mitarbeitenden in der (Alten) Pflege und Gesundheitsversorgung, der Verbindung von Familie und Beruf und natürlich die Schnittstellen zu Ausbildung und Ruhestand.

Im Rahmen der Landesgesundheitskonferenz wurden erfolgversprechende Konzepte, gute Praxis und unterstützende Netzwerke (Health Capital, Berliner Initiative Gesunde Arbeitt (BIGA), Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung von Gesundheit Berlin-Brandenburg) vorgestellt sowie Herausforderungen formuliert.

Über 300 Teilnehmende aus Unternehmen, Verwaltung, Politik, Wissenschaft, Verbänden haben am 15. November 2013 bei der IHK Berlin im Ludwig-Erhard Haus ihre Erfahrungen und Perspektiven in die Diskussion eingebracht und Herausforderungen sowie Handlungsbedarfe für unterschiedliche Fragestellungen im betrieblichen Setting herausgearbeitet und gebündelt. In der hier vorliegenden Dokumentation finden Sie die Inhalte der fachlichen Beiträge, Reden, Workshops und Podiumsdiskussionen. Ebenso finden Sie in der Zusammenstellung der Aussteller auf dem Markt der Möglichkeiten (ab S. 39) Informationen z. B. zu Netzwerken der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Wir hoffen, dass Sie aus den Ergebnissen wertvolle Anregungen für Ihre Arbeit ziehen können und laden Sie herzlich dazu ein, auch künftig Ihre Ideen und Anregungen in die Arbeit der Landesgesundheitskonferenz einzubringen.

Ihre Fachstelle für Prävention und Gesundheitsförderung im Land Berlin

Stefan Pospiech,
Geschäftsführer Gesundheit Berlin-Brandenburg
Rike Hertwig, Geschäftsstelle Landesgesundheitskonferenz

Workshop III

Seelische Ressourcen stärken – Durchstarten ein BERUFsLEBEN lang

Der Workshop „Seelische Ressourcen stärken – Durchstarten ein BERUFsLEBEN lang" hat auf den Umgang mit psychischen Belastungen und Herausforderungen geschaut. Hierzu wurden unter anderem konzeptionelle Aspekte von Betrieblicher Gesundheitsförderung und Betrieblichem Gesundheitsmanagement betrachtet. Wichtige Anhaltspunkte für gesundes Arbeiten sind die Führungskultur sowie der wertschätzende Umgang. Beschäftigungsfähigkeit im späteren Alter wird maßgeblich durch die beruflichen Belastungen in der gesamten Berufsbiografie sowohl körperlich als auch psychisch beeinflusst. Eine Kernressource für gesundes Arbeiten im Alter wird durch die aktive und ressourcenorientierte Gestaltung von Erwerbstätigkeit geschaffen. Vor diesem Hintergrund wurden im Workshop zwei Impulse gegeben. Im Nachgang arbeiteten Kleingruppen zu verschiedenen Fragestellungen: Wie kann eine wertschätzende Führungskultur etabliert werden? Auf welche Weise können die Ressourcen von Beschäftigten im Hinblick auf seelische Gesundheit nachhaltig gestärkt werden und welche Aspekte sind bei pädagogischem Personal sowie Erzieherinnen und Erziehern besonders relevant?

Impulse:
Kornelia Hmielorz, stellvertretende Geschäftsführerin FiPP e. V.
Gesund Arbeiten und Leben im FiPP e. V. – Partizipatives Gesundheitsmanagement

Steffi Markhoff, Landeskoordinatorin in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend Wissenschaft/ Berliner Kita-Institut für Qualitätsentwicklung (BeKi)
Landesprogramm „Kitas bewegen – für die gute gesunde Kita" mit dem Schwerpunkt Mitarbeiter/innengesundheit

Moderation:
Annette Kuhlig, Unfallkasse Berlin

Gesund Arbeiten und Leben im FiPP e. V. – Partizipatives Gesundheitsmanagement

In ihrem Impulsvortrag stellte Kornelia Hmielorz das Gesundheitsmanagement ihres Unternehmens vor. FiPP e. V. besteht seit 1992. Der Verein ist ein freier Träger der Kinder- und Jugendhilfe und beschäftigt knapp 700 Mitarbeitende. Bereits die Namensfindung für das Gesundheitsmanagement sei partizipativ gestaltet worden. Die Wahl fiel auf „Gesund Arbeiten und Leben im FiPP e. V.". Seit 2011 werde das Betriebliche Gesundheitsmanagement gemeinsam mit der IKK Brandenburg und Berlin sowie dem Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften ZAGG weiterentwickelt. Unterstützung von außen sei für die Durchführung eines solchen Vorhabens wichtig und gleichzeitig auch Anreiz für mehr Engagement.

Die Führungsebene des Unternehmens war von Beginn am Prozess beteiligt und hat diesen gemeinsam mit den beteiligten Kolleginnen und Kollegen und den externen Partnern gesteuert. Um zu ermitteln, welche Form des Gesundheitsmanagements

sinnvoll erscheint, wurde zu Beginn des Prozesses gezielt nach den Bedürfnissen und Problemen der Beschäftigten gefragt, so Hmielorz, z. B. was in der Arbeit mit den Kindern herausfordert und welche Auswirkungen u. a. der tägliche Lärm hat. Nach der Analyse folgte die Erstellung des Projektplans. Dazu wurden drei Handlungsschwerpunkte erarbeitet, jedoch ohne konkrete Ziele zu formulieren, sondern vielmehr, um Ansätze zu betonen.

Ein erster Handlungsschwerpunkt lag in den Bereichen Arbeitsorganisation, Pausen, Zeitmanagement und Stress. Es habe sich herausgestellt, dass vielen Beschäftigten Pausenräume fehlen und Teilzeitbeschäftigte oftmals gar keine Pause einlegen. Unmittelbar umgesetzt worden sei der Wunsch nach Kita-Sekretär/innen, weil Kitaleitungen neben den alltäglichen Aufgaben der Leitung und Koordination in der Regel nicht genügend Kapazitäten für die Verwaltungs- und Büroaufgaben besäßen. Ein weiteres Thema sei die Personalgewinnung gewesen. So wurde das Praktikantenwesen verbessert, das aus Sicht des Vereins die beste Form der Personalrekrutierung darstellt. Im zweiten Handlungsschwerpunkt Kommunikation, Wertschätzung und Konflikte sind u. a. eine Reihe von Fortbildungen auf den Weg gekommen. So fänden jetzt regelmäßig Fortbildungen zum gesundheitsorientierten Umgang mit den eigenen Ressourcen, z. B. zum Thema „Nein sagen können", statt, die stets großen Zulauf erhielten.

Generationenkonferenz – Miteinander verschiedener Generationen

Im dritten Handlungsschwerpunkt setzten sich die Teilnehmenden schließlich mit den Wirkungen des demografischen Wandels auseinander. Wie geht man mit verschieden Altersstrukturen in den Einrichtungen um? Welche Fähigkeiten und Ressourcen bringen Beschäftigte in jeweils unterschiedlichen Lebensphasen ein? An diesem Aspekt setzte die Idee Generationenkonferenz an. Diese benannten Ressourcen von jeweiligen Lebensphasen können dann einerseits für eine Verbesserung des Arbeitsalltags aller eingesetzt werden und andererseits Voraussetzungen für Entlastung schaffen. Entstanden ist eine dreitägige Arbeitstagung („Generationenkonferenz") mit 120 Mitarbeitenden, die aus fünf Phasen besteht. Sie führen die Teilnehmenden inhaltlich zum Thema hin, werfen Fragen auf und verdichten diese schließlich zu konkreten Überlegungen hinsichtlich des eigenen Handelns. Kornelia Hmielorz fasste zum Abschluss ihres Impulsvortrages zusammen, was die Generationenkonferenz bewirkt hat: die

Beschäftigten haben viel über die unterschiedlichen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Ressourcen gelernt. Sie haben erfahren, dass jeder etwas verändern kann und dass es sich lohnt, mit Unterschiedlichkeiten aktiv umzugehen und gemeinsam individuelle Lösungen zu finden.

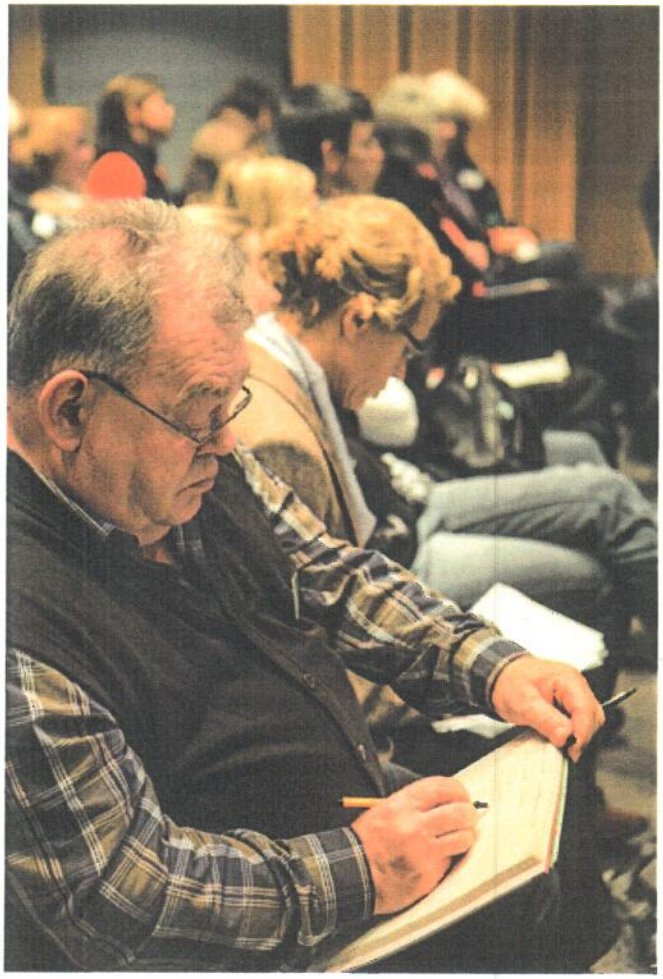
Landesprogramm „Kitas bewegen – für die gute gesunde Kita" mit dem Schwerpunkt Mitarbeiter/innengesundheit

Der zweite Impulsbeitrag von Steffi Markhoff bezog sich auf das Berliner Landesprogramm „Kitas bewegen – für die gute gesunde Kita". Das Programm verfolgt einen ganzheitlichen und nachhaltigen Ansatz, indem es Bildung, Gesundheit und Bewegung im Kita-Alltag im Rahmen eines initiierten Organisationsentwicklungsprozesses in den Kitas verknüpft. Es existiert als Modellprojekt seit dem Jahr 2007 und wurde im Jahr 2011 als Landesprogramm implementiert. Das Landesprogramm kooperiert in der ersten Umsetzungsphase mit elf (zukünftig 13) Partnern und vier (zukünfig fünf) teilnehmenden Bezirken. Ziel ist, die gesundheitlichen Chancen und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern und folglich den Kindern eine gesundheits- und bildungsförderliche Lebenswelt zu bieten. In den Bezirken übernehmen die Jugendämter die Koordination, in Treptow-Köpenick unterstützt zusätzlich das Gesundheitsamt.

Gesundheits- und Bildungsqualität erhöhen

Markhoff beschreibt den Zusammenhang von Bildung und Gesundheit als reziprok. Daher müsse das Thema Gesundheit im Kita-Alltag verankert werden. Selbstwertgefühl, Selbstachtung und Selbstvertrauen sowohl der Fachkräfte, der Kinder und der Eltern seien dabei eine entscheidende Größe. Ein Klima gegenseitiger Anerkennung und Kollegialität sowie eine gesunde Lebens-, Lern- und Arbeitswelt seien grundlegende Ziele des Landesprogramms. Und dies sind gleichzeitig Voraussetzungen, um bestmögliche Leistungen der Beschäftigten langfristig zu erhalten. Wo es Wohlbefinden, gute Arbeitsbedingungen sowie qualifizierte Fachkräfte gibt, entsteht zudem eine authentische Vermittlung von Gesundheitsverhalten, so Markhoff. Die Frage, was Gesundheit für jeden im Einzelnen ist, könne nicht pauschal beantwortet werden. Das Landesprogramm orientiert sich dafür an der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO), wonach Gesundheit ein Zustand des vollständigen physischen, psychischen und sozialen Wohlbefindens ist. Jeder bringe individuelle Ressourcen mit: Wissen, Know-how, Problemlösefähigkeit, Durchhaltevermögen und Motivation. Aber auch die Fähigkeit, ein positives Lebensgefühl und Wohlbefinden für sich selbst herzustellen.

Ein wichtiger Faktor sind dabei die Rahmenbedingungen in denen gelebt und gearbeitet wird. Diese haben einen entscheidenden Einfluss auf die Prozessqualität. Institutionen sollten sich fragen, welche Rahmenbedingungen für bestmögliche Leistungen der Mitarbeitenden geschaffen werden können und wie man diese gemeinsam entwickeln kann. Hierbei unterstützt das Landesprogramm durch Multiplikator/innenschulungen, die einen ressourcen- und lösungsorientierenden Blick vermitteln und einen auf Wertschätzung aufbauenden, partizipativen Qualitätsentwicklungsprozess anstoßen. Zudem liegt dem Programm ein Referenzrahmen zugrunde, der einen fachlichen Hintergrund bietet, um sich über Bedarfe auszutauschen. Dieser Referenzrahmen beschreibt „gute" Qualität in den verschiedenen Qualitätsbereichen in zwei verschiedenen Dimensionen (Dimension mit Qualitätsfeldern die sich auf die pädagogische Arbeit mit Kindern bezieht/Dimension mit Qualitätsfeldern die sich auf die



Arbeit der pädagogischen Fachkräfte und des Trägers beziehen). Der eigene Einfluss auf die Ausgestaltung und den Ablauf der Arbeit etwa habe laut Studien Auswirkungen auf die psychische als auch physische Gesundheit. Ein Missverhältnis zwischen Verausgabung und Belohnung (Anerkennung, Achtsamkeit, Wertschätzung und Kollegialität) könne zu einem signifikant erhöhten Gesundheitsrisiko führen.

Salutogenetischer Grundgedanke – partizipativ und ressourcenorientiert

Im Landesprogramm ist ein salutogenetischer Grundgedanke verankert, wie Markhoff berichtet. Das Kohärenzgefühl, also die Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit, soll gestärkt werden – nicht zuletzt durch Partizipation und Ressourcenorientierung. Tut jeder das, was er gerne macht und kann? Um das zu erkennen, müsse zunächst für Transparenz gesorgt werden – systematisch mittels Organisationsentwicklungskreislauf und mit allen beteiligten Personen.

Bestandteil des Landesprogramms sind unter anderem Multiplikator/innenschulungen. Die Kita-Leitung und eine pädagogische Fachkraft erhalten zu jedem Schulungsschritt fachliche Inhalte sowie Materialien, die sie anschließend zusammen mit dem

Team bearbeiten. Was bedeutet Gesundheit für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter persönlich, welche Ressourcen hat jedes einzelne Teammitglied und welche Ressourcen bringen die Kinder mit ihren Eltern mit. Wie können der Kita entsprechende Stärken und Entwicklungsfelder identifiziert werden und wie werden smarte Ziele und Maßnahmen identifiziert? Diese Fragen mit dem eigenen Team zu beantworten und sich auf einen der Kita entsprechenden Weg zu machen, dabei unterstützen die Schulungen, die Materialien, die begleitenden Koordinierenden sowie die Partner des Landesprogramms.

Ebenfalls zur Organisationsentwicklung beitragen soll eine Vernetzung über die einzelnen Einrichtungen hinaus. So gibt es beispielsweise bezirkliche Gruppen, in denen sich die Einrichtungen austauschen können. Über ein Online-Tool können Eltern und pädagogische Fachkräfte die Bildungs- und Gesundheitsqualität ihrer Einrichtung einschätzen und anhand des oben benannten Referenzrahmens Stärken- und Herausforderungen benennen.

Im Prozessablauf werden aus den verschiedenen Bausteinen des Landesprogramms für jede Einrichtung Entwicklungsfelder benannt, Ziele gesetzt und schließlich bedarfsgerechte Maßnahmen entwickelt und durchgeführt. Im Bereich der Fortbildungen haben sich laut Markhoff die Kitas besonders der Mitarbeiter/innengesundheit zugewandt. Daneben finden neben vielen weiteren Angeboten Leitungs- und Führungstrainings und Gesprächsführungsseminare statt.

Beispielhaft stellte Birgit Jäger, selbst Leiterin einer Landesprogrammkita, im Rahmen des Workshops den Organisationsentwicklungsprozess aus Sicht Ihrer Einrichtung vor. Nachdem sie die Leitung der Kita übernommen hatte, stand Jäger vor der Herausforderung eines „betagten Teams". Es sei viel nach den Schwächen gefragt und fehlerorientiert geschaut worden. Hier setze das Landesprogramm an. Durch den Blick auf die individuellen Ressourcen sei laut Jäger ein anderes Verständnis entstanden, ein anderer Blick füreinander. Jede/r habe Fehler aber auch Ressourcen, die man für die Arbeit und für das ganze Team nutzen könne. Das sei ein großes Umdenken für die ganze Teamkultur gewesen. Im zweiten Schritt wurde im Rahmen einer Online-Befragung eine Bestandsaufnahme durchgeführt, die sowohl für die Erzieherinnen und Erzieher als auch die Eltern organisiert wurde. Dabei stach ein großer Punkt heraus: Die Mitarbeitendengesundheit.

Wirkung von Mitarbeiter/innengesundheit auf den Kita-Alltag

Wenn es dem Team gut geht, dann spiegele sich das bei den Eltern in der Zufriedenheit mit der Betreuung und natürlich auch bei den Kindern wieder, fuhr Jäger ihre Ausführungen weiter fort. Anhand der Online-Befragung wurden die wichtigsten Themenfelder zusammen im Team abgestimmt um im nächsten Schritt zu überlegen, wie diese Punkte umgesetzt werden können. Die Aufgabenübertragung sei laut Jäger ressourcenorientiert umgestaltet worden. Anfallende Mehrarbeit sei im Sinne einer Verbesserung der Arbeitsqualität akzeptiert worden. Die Teams wurden neu zusammengesetzt, wodurch wiederum neue Impulse entstanden seien. Alle möchten, so berichtete Jäger, an der Kommunikation arbeiten, was eine Supervision unterstützen soll. Durch das Landesprogramm konnten viele unterstützende Maßnahmen durch Weiterbildungen und ähnliches durchgeführt werden, die jede/n Einzelne/n stärken und für Gesundheit sensibilisieren, schloss Birgit Jäger ihren Bericht ab.

Diskussion

Im Anschluss an die Impulsvorträge arbeiteten die Workshopteilnehmenden in Kleingruppen an den Leitfragen, wie eine wertschätzende Führungskultur etabliert werden kann, auf welche Weise die Ressourcen von Beschäftigten im Hinblick auf seelische Gesundheit nachhaltig gestärkt werden können und welche Aspekte bei pädagogischem Personal besonders relevant sind. Dabei stellte sich heraus, dass (mehr) Transparenz und Kommunikation in den Teams sowie zwischen Führungskräften und Beschäftigten geschaffen werden müsse. Alle müssen ein ehrliches Interesse an Veränderungen haben. Die individuellen Stärken sollten besser genutzt werden, denn so können Kraft und Energie gezielter eingesetzt werden. Allgemein hoben die Kleingruppen den wertschätzenden Umgang miteinander als sehr wichtig hervor. Ein weiterer Aspekt war die Integration von Bewegung in den Arbeitsalltag, beispielsweise durch aktive Pausen bzw. Tage. Für diese gesundheitsförderlichen Maßnahmen wünschen sich die Teilnehmenden des Workshops finanzielle Unterstützung, z. B. in Form einer Prämie. Des Weiteren seien regelmäßig stattfindende Supervisionen und Fortbildungen erforderlich. Zudem sprachen sich die Kleingruppen für eine Flexibilisierung des Renteneintrittsalters, Altersteilzeit und Generationenteams aus, die sich die Ressourcen jedes Einzelnen bewusst machen und aktiv nutzen, damit auf die Bedürfnisse älterer Beschäftigter besser eingegangen werden kann. Allgemein wurde angemerkt, dass eine gute personelle sowie räumliche Ausstattung (ergonomische Arbeitsplätze etc.) für ein gutes Arbeiten enorm wichtig ist.