



www.deinruecken.de

SiGe-Fachgespräch
„Begegnung und Kommunikation in der Wohlfahrtspflege
– gesundes und sicheres Arbeiten“

Abstracts

Ulla Vogt, Präventionskoordination, BGW

Wie funktioniert eigentlich Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Wohlfahrtspflege

Krankheitsbedingte Fehlzeiten, älter werdende Belegschaften, die Veränderungen im Krankheitsgeschehen mit einer Zunahme psychischer Störungen und ein sich abzeichnender Fachkräftemangel sind Gründe, aus denen heraus Unternehmen sich mit der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) beschäftigen. Ziel von BGM ist es, die betrieblichen Strukturen und Prozesse unter dem Gesichtspunkt „Gesunderhaltung“ sowohl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als auch der Organisation zu gestalten, zu steuern und weiter zu entwickeln. Ein Leitziel von BGM ist „Gesunde Mitarbeiter in gesunden Organisationen“. Es geht beim BGM also darum, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sowie die Motivation der Belegschaft zu erhalten und zu fördern und sie zu einem gesundheitsbewussten Verhalten zu befähigen. Es geht aber auch darum, Unternehmen so zu entwickeln, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gute Rahmenbedingungen vorfinden, die es ihnen ermöglichen, gute Leistungen zu erbringen und gesund zu bleiben. Daher nimmt das BGM auch die Unternehmenskultur, das Betriebsklima, das Führungsverhalten, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsaufgaben mithin das Arbeitssystem als Ganzes in den Blick. Nutznießer eines gut aufgestellten BGM sind die Beschäftigten und das Unternehmen gleichermaßen.

Die Frage, wie BGM in Unternehmen der Wohlfahrtspflege funktionieren kann, wird in dem Vortrag vorgestellt. Beleuchtet wird dabei sowohl ein typischer Einführungsprozess von BGM als auch ein Blick auf die betrieblichen Rahmenbedingungen, die notwendig sind, damit BGM erfolgreich sein kann.



www.deinruecken.de

Jörg-M. Lindemann, Bundesarbeitsgemeinschaft Beratungsstellen für Kommunikationshilfe e.V.

Überwindung von Kommunikationsbarrieren in der Wohlfahrtspflege als Potential des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Ziel des Vortrages ist der Versuch der Beantwortung der Frage, ob bzw. wie Mittel und Methoden aus dem Fachgebiet, Unterstützte Kommunikation (UK) bei der Bewältigung von kommunikationsbedingten Problemen im Arbeitsalltag von Mitarbeitern in der Wohlfahrtspflege helfen können. Helfen vor allem im Sinne von Stressabbau – Stressabbau auf beiden Seiten, bei den Mitarbeitern und den Klienten bzw. Kunden.

Die Vielfalt der Aufgaben und Arbeitszusammenhänge in diesen Tätigkeitsbereichen und die zumindest ebenso große Verschiedenartigkeit der Ursachen und Folgen der kommunikationsbedingten Probleme lassen keine umfassenden Lösungen zu. Die Probleme sind so individuell wie die erforderlichen Lösungen. Der Aufwand, sich um jede Person mit ihren individuellen Problemen zu kümmern, ist von den einzelnen Mitarbeitern in der konkreten Arbeitssituation nicht zu leisten.

Möglich ist aber der Einsatz von Hilfen in ersten – ausbaubaren – Schritten, die in der Praxis einerseits zu punktuellen Erleichterungen führen, auf der anderen Seite zu weiteren Verbesserungen motivieren können.

Nach einer kurzen theoretischen Einführung in die Themen Kommunikation und Unterstützte Kommunikation soll versucht werden, mit einer strukturierten Problembeschreibung die komplexen Ursachen und Auswirkungen von Problemen in der Kommunikation einzugrenzen, überschau- und handhabbar zu machen.

Mit dieser Struktur werden Mittel, Formen und Methoden der UK verknüpft und mögliche Lösungsansätze und entlastende Folgen für den Arbeitsalltag beispielhaft aufgezeigt.

Die am Ende stehenden Vorschläge – auch zu strukturellen Änderungen – sollen in eine Diskussion überleiten, die hoffentlich nicht nur auf die Vortragszeit beschränkt bleibt.



www.deinruecken.de

Petra Draband, BGW-Präventionsdienst Köln

Überwindung von Kommunikationsbarrieren in der Wohlfahrtspflege durch Unterweisungshilfen oder leichte Sprache

Zusammenfassung:

Die betreuten Personen – oft als Beschäftigte bezeichnet – stellen einen Großteil der Arbeitskräfte einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) dar. Als häufig gut qualifizierte und hoch motivierte Kräfte leisten viele ihren Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe.

Beispiel 1: Unterweisungsmaterialien für Beschäftigte

Aufgrund des Unfallgeschehens mit einem erfahrungsgemäß hohen Anteil an verhaltensbedingten Ursachen hat sich gezeigt, dass ausschließlich technisch orientierte Ansätze des Arbeitsschutzes nicht ausreichen. Sie müssen durch vorbeugende Maßnahmen in Form von Schulungen und Unterweisungen im Hinblick auf effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz ergänzt werden. Deshalb werden regelmäßige Unterweisungen als wichtige Führungsaufgabe in den geltenden Arbeitsschutzbestimmungen gefordert.

Die großen Unterschiede in Konzentrationsfähigkeit und Auffassungsgabe der Beschäftigten stellen sehr hohe Ansprüche an den Unterweisenden in Bezug auf die Form und Gestaltung der Unterweisung.

Der Unterweisungsbaukasten der BGW nähert sich dem Thema spielerisch mit z.B. über 200 Grafiken, die sowohl häufige Gefährdungen als auch Schutzmaßnahmen bildlich darstellen. Außerdem besitzt der Baukasten mit „Nils“ eine Identifikationsfigur, die den Arbeitsschutz zu einer sehr persönlichen Sache macht und einen hohen Wiedererkennungswert aufweist.

Beispiel 2: Beschäftigte als Sicherheitsbeauftragte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM)

Als hochmotivierte Kräfte liegt es nahe, die Beschäftigten in WfbM auch am Arbeitsschutz zu beteiligen und als Sicherheitsbeauftragte in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation mit einzubinden.

Die Beschäftigten lernen die Aufgaben und Arbeitsweisen der Sicherheitsbeauftragten kennen, sind motiviert diese wahrzunehmen und können durch ihren etwas anderen Blickwinkel das Niveau im Arbeits- und Gesundheitsschutz spürbar erhöhen.

Für diese spezielle Ausbildung hat die BGW verschiedene Materialien (z.B. Suchbilder) entwickelt, um fachliche Inhalte verständlich vermitteln zu können, ohne dass die Teilnehmer zwingend lesen und schreiben können müssen.



www.deinruecken.de

Claudia Vaupel, Grundlagen der Prävention und Rehabilitation, BGW

Präventions- und Nachsorgestrategien bei Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz

Seit einigen Jahren erfährt das Thema „Gewalt am Arbeitsplatz“ vermehrte Aufmerksamkeit im betrieblichen Arbeitsschutz. Das zuvor gesellschaftlich häufig tabuisierte und sensible Thema "Gewalt gegen Beschäftigte" ist ein Phänomen, das sich im gesamten Gesundheitswesen wiederfindet.

Nicht immer sind Institutionen und ihre Beschäftigten auf die Bewältigung von derartigen Situationen ausreichend vorbereitet oder geschult. In diesem Vortrag werden Konzepte vorgestellt, wie in den Einrichtungen der Entstehung von Übergriffen präventiv entgegen gewirkt werden kann. Ebenso werden Möglichkeiten der Nachsorge nach belastenden Ereignissen diskutiert. Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz ist auch ein Handlungsfeld für die gesetzliche Unfallversicherung. Psychische oder physische Verletzungen infolge eines „Übergriffs“ gegenüber Beschäftigten in Pflege- und Betreuungsberufen sind versicherungsrechtlich Arbeitsunfälle. Es werden auch Unterstützungsmöglichkeiten durch die BGW aufgezeigt.

Joachim Kix, Heilpädagogisches Therapie- und Förderzentrum St. Laurentius, Warburg

Gewalt und Aggression: Ursachen und Deeskalationsstrategien am Beispiel der Behindertenhilfe

Gewalt und Aggressionen gehören zu den großen Herausforderungen, mit denen sich Mitarbeiter in Einrichtungen der Behindertenhilfe fast täglich konfrontiert sehen. Mittels der empirischen Datenbasis einer internen Gefährdungsanalyse werden konkrete Zahlen und Fakten benannt und aus der Praxis die Punkte und Schritte verdeutlicht, die angegangen wurden, um Mitarbeitern und Betroffenen im Rahmen eines professionellen Deeskalationsmanagements mehr Schutz und Sicherheit zu geben und einen professionellen Umgang mit diesem Phänomen voranzubringen. Geschildert werden Maßnahmen der Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention, wie sie im Rahmen einer Implementierungskonzeption für die Einrichtung/Institution seit Jahren umgesetzt und laufend optimiert bzw. ergänzt werden.

Das Thema hat Relevanz auf vier Ebenen:

- Leitungsebene
- Mitarbeiter
- Leistungsnehmer (Bewohner)
- extern Beteiligte (z.B. Angehörige, Kostenträger, Ämter und sonstige Kooperationspartner)

Aufgrund seiner Praxis wird der Referent auch auf inhaltliche Schlüsselpunkte des Deeskalationstrainings, sowie wichtige Erfahrungen in der Nachsorge von Kollegen, die durch Übergriffe physisch und vor allem psychisch beeinträchtigt wurden, eingehen.