



Gesund bleiben im Wandel der Arbeitswelt

Einführung und Umsetzung der mobilen Arbeit
in Unternehmen

Impressum

Herausgeber:
Unfallkasse Nord
Spohrstraße 2
22083 Hamburg

Telefon 040 27153-0
Fax 040 27153-1000

ukn@uk-nord.de
www.uk-nord.de

Redaktion:
Sigrid Jacob
sigrid.jacob@uk-nord.de

Autorin:
Olivia Maloku

Gestaltung:
SoPunkt Agentur GmbH

Gesund bleiben im Wandel der Arbeitswelt

**Zusammenfassung von Ergebnissen einer
„Studie zu gesundheitsbezogenen Aspekten
der Einführung und Umsetzung der mobilen Arbeit
in einem Mitgliedsunternehmen der Unfallkasse Nord“**

**Ableitung von Implikationen
für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)**

Die Erstellung dieses Konzeptes erfolgte auf der Grundlage der aus der Studie (6/2019 bis 6/2020) hervorgehenden und vom wissenschaftlich begleitenden Institut für Arbeitsmedizin der UKSH zu Lübeck bereitgestellten Daten durch Frau Prof. Dr. med. Elke Ochsmann, Frau Dr. med. Marlies Jöllenbeck und Herrn Tjorven Stamer.

Inhalt

Hintergrund	4
Implikationen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement	5
Gesundheitliche Aspekte	5
Handlungsfelder	5
Maßnahmen	6
Systematik	11
Ihre Ansprechpartnerin bei der Unfallkasse Nord:	11
Literaturverzeichnis	11

Hintergrund

Die Arbeitswelt unterliegt einem ständigen Wandel. Die zunehmenden gesellschaftlichen, technologischen und demografischen Veränderungen stellen für die öffentlichen Unternehmen, Behörden und Bildungseinrichtungen als Mitglieder der Unfallkasse Nord eine wachsende Herausforderung dar. Insbesondere mit der immer stärkeren Digitalisierung geht eine Auflösung der bisherigen normalen Arbeitsverhältnisse (Wüstner 2006) einher, die die gesamte Organisation vor zu bewältigende Herausforderungen stellt. Veränderte Arbeitsabläufe, Arbeitsverdichtung, Informationsflut, ständiger Wissenszuwachs, Wissenstransfer und die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse sind einige Merkmale, die die organisatorischen Veränderungsprozesse kennzeichnen (Köper/Richter 2016).

Im Zusammenhang mit alternden Belegschaften und einem zusätzlichen Fachkräftemangel stellen diese Veränderungen Anforderungen/Belastungen dar, die einen Anstieg sowohl der physischen als auch der psychischen Beeinträchtigungen zur Folge haben (Badura et al. 2016). Mitarbeitende kommen demnach beeinträchtigt zur Arbeit und erbringen nicht die von ihnen erwartete Leistung (Präsentismus). Ihre Arbeitsfähigkeit ist beeinträchtigt (Initiative Gesundheit und Arbeit 2018). Oder sie bleiben der Arbeit gänzlich fern (Absentismus). Die Gesundheit der Beschäftigten stellt jedoch eine wichtige Ressource für die Erbringung von Dienstleistungen dar – auch in einem Mitgliedsunternehmen der Unfallkasse Nord.

Vor dem Hintergrund sich schnell verändernder Arbeitsbedingungen und damit einhergehender physischer und psychischer Belastungen und Beeinträchtigungen ist es deshalb erforderlich, die Arbeitsverhältnisse und das Verhalten systematisch auf den Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten des Unternehmens auszurichten. Im Rahmen der Gestaltung gesunder Arbeitsverhältnisse legt das untersuchte Unternehmen den Fokus auf das Handlungsfeld „häusliche Arbeitsplätze“.

In Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmedizin der UKSH zu Lübeck wurden im Rahmen der Studie mithilfe von qualitativen und quantitativen Erhebungsmethoden (zum Beispiel Befragungen) sowohl Anforderungen als auch Ressourcen sowie Handlungsfelder der häuslichen Arbeit innerhalb des Unternehmens identifiziert und entsprechende Implikationen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement abgeleitet. Im folgenden Kapitel werden die grundlegenden Handlungsfelder aufgezeigt.

Implikationen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement

Insgesamt hat die Studie gezeigt, dass häusliche Arbeit Bedarfe aufdeckt, aber auch eine Ressource darstellt. Denn durch die häusliche Arbeit ist eine höhere Flexibilität gegeben, die sich in Form einer verbesserten Work-Life-Balance äußert, schwerpunktmäßig hinsichtlich der Betreuung von Kindern und auch mit Blick auf pflegende Angehörige. Zudem bietet die häusliche Arbeit eine Einsparung der Fahrtzeit, eine insgesamt ruhigere Arbeitssituation, die Möglichkeit zu arbeiten, „auch wenn man sich nicht so fühlt“, sowie kein festgesetztes Arbeitsende. Trotz anfänglicher (coronabedingter) Schwierigkeiten (beispielsweise durch fehlende Kinderbetreuung oder mangelnde Technik) bringt die häusliche Arbeit neue positive Erfahrungen mit sich. Es zeigt sich, typisch für Changeprozesse, dass im Zuge der Gewöhnung an die besondere Situation die digitalen Möglichkeiten verstärkt wahrgenommen und als Herausforderung positiv angenommen werden.

Gesundheitliche Aspekte

Entsprechend dem Gewöhnungseffekt und dem positiven Erleben des Veränderungsprozesses „Häusliche Arbeit“ hat sich die Lebensqualität der Beschäftigten des untersuchten Unternehmens insgesamt verbessert, das Stressempfinden ist gesunken und die Leistungsfähigkeit gestiegen. Der Gesundheitszustand der mobil Arbeitenden liegt auf einer Skala von 0 bis 10 im Mittel bei 7,5.

Mobil Arbeitende haben eine signifikant bessere Selbstwirksamkeit, schlafen signifikant besser und haben signifikant weniger körperliche Beschwerden (Rückenschmerzen, Nackenprobleme, Kopfschmerzen). Dennoch resultieren aus den Studienergebnisse yHandlungsbedarfe, die berücksichtigt werden müssen, um möglichen zukünftigen Beeinträchtigungen präventiv zu begegnen. Daraus entwickeln sich notwendige Handlungsfelder.

Handlungsfelder

Aus den Studienergebnissen geht hervor, dass die häusliche Arbeit unter Umständen Neid, Missverständnisse und auch Entfremdung innerhalb des Kollegiums fördern kann. In diesem Zusammenhang wird überwiegend der Wunsch nach persönlichen Kontakten beziehungsweise nach persönlichem Austausch und kollegialen Absprachen/informellem Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen/dem Team geäußert. Mitunter wird jedoch auch Zufriedenheit dahin gehend geäußert, dass sich durch die häusliche Arbeit unliebsame Kontakte umgehen lassen. Zudem manifestiert sich ein Bedarf in Richtung konzeptioneller Ausgestaltung von Kontakten im Zusammenhang mit dem Generationenwechsel und auch Neueinstellungen.

Hinsichtlich der Qualität der Kommunikation und der Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden ist in erster Linie der Bedarf an einer Unterstützung in der Gestaltung des Kontakts zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden beziehungsweise auch an einer Unterstützung im Umgang mit der Führung auf Distanz zu verzeichnen. Vor diesem Hintergrund zeichnet sich die Notwendigkeit einer Informations-/Kommunikationskultur und, vielmehr noch, einer ganzheitlichen Umgangs-/Wertekultur ab. In der Befragung kommunizierte Werte, insbesondere gegenseitiges Vertrauen, Transparenz und Wertschätzung, stellen in diesem Kontext sinnstiftende Dimensionen dar.

Führung auf Distanz wird im Rahmen von häuslicher Arbeit als Gewohnheit, jedoch überwiegend auch als Herausforderung erlebt. Dies liegt zum einen darin begründet, dass im Rahmen der häuslichen Arbeit ein stärkeres Augenmerk auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz gelegt wird und die häusliche Arbeit ein hohes Maß an Vertrauen – sowohl seitens der Führungskraft als auch vonseiten der Mitarbeitenden – und ein Einstellen auf individuelle Verhaltens-/Arbeitsweisen erfordert.

Ein Vertrauensdefizit/Defizit eines Konzeptes der häuslichen Arbeit wird beispielsweise durch einen Rechtfertigungsdrang derjenigen, die in häuslicher Arbeit tätig sind, und auch Skrupel, Kolleginnen oder Kollegen anzurufen, verdeutlicht. Vereinbarungen, beispielsweise zum Thema Erreichbarkeit, die Messbarkeit von Leistungen und individuelle Führungsstile zeichnen sich in diesem Kontext als vertrauensfördernd ab.

Der Umgang mit der Informationsflut ist in der Schnittmenge zwischen dem Handlungsfeld Führung und Arbeitsorganisation und dem Handlungsfeld der individuellen Gesundheitskompetenz aufzufinden. Anforderungen im Bereich der häuslichen Arbeit kann mit der Ausweitung individueller Gesundheitskompetenzen begegnet werden. Denn häusliche Arbeit macht eine höhere Selbstorganisation erforderlich – eine höhere Selbstorganisation mit dem Fokus auf das individuelle Zeitmanagement/Pausenmanagement und die Organisation der eigenen Arbeitspakete. Zudem sind Unterstützungen im Umgang mit den technischen und räumlichen Arbeitsbedingungen notwendig.

Hinsichtlich des Handlungsfeldes der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht Bedarf, die Kinderbetreuung (insbesondere coronabedingt) und die Koordination der häuslichen Arbeit mit dem Partner zu gestalten. Einer Entgrenzung ist in diesem Kontext entgegenzuwirken.

Maßnahmen

Den in der Studie ermittelten Herausforderungen entsprechend werden im Folgenden zu den jeweiligen Handlungsfeldern Maßnahmenvorschläge unterbreitet. Empfohlen werden auf der Grundlage der aus der Studie abgeleiteten Erkenntnisse über das soziale Miteinander kleinere und auch größere Teamentwicklungsmaßnahmen,

die praxisnah sind und niedrigschwellig in den Alltag zu transferieren sind. Auch gezielte Angebote in Präsenzzeiten, die den Gemeinschaftssinn fördern, wie beispielsweise Laufgruppen, lassen sich gut in ein Konzept des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Rahmen von häuslicher Arbeit integrieren. Es bieten sich zudem Treffpunkte in Form von „Kommunikationsinseln“/ „Sozialräumen“ zum sozialen und fachlichen Austausch an. In diesem Zusammenhang ist es im Zuge des Wandels und der Zunahme häuslicher Arbeit notwendig, Strategien für den sozialen und fachlichen Austausch auf Distanz zu entwickeln und erlebbar zu machen. Beispielsweise Videokonferenzsysteme, die sowohl den sozialen als auch den fachlichen Austausch – zu zweit, aber auch im Team – möglich machen. Einen fachlichen Austausch im Präsenzformat außerhalb der Dienststelle ermöglichen zudem Co-Working-Spaces. Co-Working-Spaces bieten die Möglichkeit, sowohl mit Kolleginnen und Kollegen, beispielsweise im Rahmen von Besprechungen, als auch mit Menschen aus anderen Unternehmen/Branchen zu interagieren.

Ein Zur-Verfügung-Stellen derartiger neuer Arbeitsformen kann als motivierend, inspirierend und leistungssteigernd erlebt werden.

Soziales Miteinander	
Teamentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Seminare, Workshops, Teamcoachings
Gruppenaktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> • Laufgruppen • Sportangebote im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Kommunikation	
Sozialer Austausch	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsräume/Sozialräume • Videokonferenzsysteme, Chaträume
Fachlicher Austausch	<ul style="list-style-type: none"> • Videokonferenzsysteme • Bekanntmachen von Co-Working-Spaces
Wissensmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von Wissen im Intranet • Generationenübergreifende Projektgruppenarbeiten • Strategische quantitative und qualitative Personalentwicklung

Strategien des wertschätzenden und verständnisvollen Umgangs/der Kommunikation sowie Konfliktlösungsstrategien lassen sich in diesem Zusammenhang gemeinsam in Workshops erarbeiten. Sowohl auf Führungskräfteebene als auch auf Ebene der Mitarbeitenden, sachgebietsweise sowie schnittstellenübergreifend, auch unter Berücksichtigung demografischer Aspekte. Als sinnvoll ist hierbei die Unterstützung durch externe Referenten zu erachten. Erste Schritte in Richtung einer Kultur des Umgangs/der Kommunikation und eines gemeinsamen Wertesystems lassen sich mithilfe von Kulturworkshops gehen.

Als Instrument bietet sich die (digitale) kommitment-Dialog-Box der DGUV-Kampagne „kommitment“ an. Mit diesem Instrument lassen sich die Handlungsfelder

Führung, Kommunikation, Beteiligung, Fehlerkultur, Betriebsklima sowie Sicherheit und Gesundheit systematisch kommunizieren, dokumentieren und entsprechende anschlussfähige Maßnahmen ableiten. Vorgeschlagen wird zudem das Schulen von internen Moderatoren, die in regelmäßigen Abständen Workshops in dieser Form in ihren Teams/Abteilungen durchführen. Werden die in den Workshops kommunizierten Werte zusammengetragen und in Form von Grundsätzen der Führung und Zusammenarbeit schriftlich festgehalten und allen Beschäftigten transparent gemacht, so bieten sie eine optimale Grundlage, im Rahmen von Besprechungen (Führungskräfteebene und Ebene der Mitarbeitenden) regelmäßig kommuniziert und aktualisiert zu werden.

Umgangs-/Werte-/Kommunikationskultur	
Entwicklung von Strategien des wertschätzenden und verständnisvollen Umgangs und der Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Workshops/Dokumentation/Leitbildintegration
Entwicklung von Konfliktlösungsstrategien	<ul style="list-style-type: none"> • Workshops/Dokumentation/Leitbildintegration
Entwicklung von Anti-Mobbing-Strategien	<ul style="list-style-type: none"> • Workshops/Dokumentation/Leitbildintegration
Entwicklung einer Kultur der Prävention	<ul style="list-style-type: none"> • Workshops „kommitment-Dialoge“ (abteilungsweise) • Schulung von internen Moderatoren zur Durchführung des Workshops
Erarbeitung/fortlaufende Aktualisierung von Grundsätzen der Führung und Zusammenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Workshops (abteilungsweise)/Dokumentation/Leitbildintegration

Der Begriff „Gesundheitskompetenz“ umfasst die Motivation und die Fähigkeit, relevante Gesundheitsinformationen zu finden, zu verstehen, zu beurteilen und im Alltag anzuwenden. Gesundheitskompetenz spielt bei der Gesunderhaltung und Krankheitsbewältigung eine wichtige Rolle.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement kann Beschäftigte unterstützen, im Handlungsfeld „Gesundheit am häuslichen Arbeitsplatz“ Gesundheitskompetenz – Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten – zu erlangen.

Mit folgenden Instrumenten lässt sich Gesundheitskompetenz vermitteln: Zur Förderung der individuellen Gesundheitskompetenz dienen beispielsweise Schulun-

gen oder auch kurze Coaching-Einheiten, die dem Aufbau von Kompetenzen zu den wichtigsten Aspekten der Selbstorganisation (zum Beispiel Zeitmanagement, Entgrenzung) dienen. Darüber hinaus sind über das Betriebliche Gesundheitsmanagement eingespielte Online-Angebote wie Online-Seminare oder auch Podcasts mit Tipps zu einer gesunden Pausengestaltung und zur Life-Balance in diesem Handlungsfeld förderlich. Zudem eröffnet ein Erfahrungsaustausch in Form eines Gesundheitszirkels (auch digital über eine BGM-Plattform) die Möglichkeit, Bedarfe der Beschäftigten hinsichtlich der individuellen Gesundheitskompetenz im Rahmen der häuslichen Arbeit zu ermitteln. Über dieses partizipative Vorgehen erfahren Beschäftigte Wertschätzung seitens des Arbeitgebers.

Gesundheitskompetenz	
Prävention psychischer Belastungen	
Selbstorganisation, Selbstmanagement, Zeitmanagement, Stressmanagement	• (Präsenz-/Online-)Seminare, Coachings, Podcasts, Kurzfilme
Umgang mit Entgrenzung	• (Präsenz-/Online-)Seminare, Coachings, Podcasts, Kurzfilme
Resilienz	• (Präsenz-/Online-)Seminare, Coachings, Podcasts, Kurzfilme
Gewaltfreie Kommunikation	• (Präsenz-/Online-)Seminare, Coachings, Podcasts, Kurzfilme
Achtsamkeit	• (Präsenz-/Online-)Seminare, Coachings, Podcasts, Kurzfilme
Empowerment/Motivation	• (Präsenz-/Online-)Seminare, Coachings, Podcasts, Kurzfilme
Umgang mit Ängsten in der häuslichen Arbeit	• (Präsenz-/Online-)Seminare, Coachings, Podcasts, Kurzfilme
Stärkung der Selbstwirksamkeit	• (Präsenz-/Online-)Seminare, Coachings, Podcasts, Kurzfilme
Förderung von Job Crafting	• (Präsenz-/Online-)Seminare, Coachings, Podcasts, Kurzfilme
Prävention physischer Belastungen	
Ergonomie am häuslichen Arbeitsplatz (Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung)	• Interne/externe (Präsenz-/Online-)Schulungen (einzeln, in der Gruppe)
Gesundheitsverhalten am Arbeitsplatz (Bewegung, Ernährung ...)	• Interne/externe (Präsenz-/Online-)Schulungen (einzeln, in der Gruppe) • Beteiligung an Mitgliedschaften (Fitnessstudiokette qualitrain)
Ergonomie im Außendienst (Autofahrten)	• Regelmäßige Fahrsicherheitstrainings • Interne Workshops „Sicheres und gesundes Autofahren“

Die wesentlichen Herausforderungen im Rahmen der häuslichen Arbeit stellen für Führungskräfte die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz und der Aufbau gegenseitigen Vertrauens dar.

Maßnahmen zur Unterstützung von Führungskräften sind Führungskräftecoachings, Seminare zur gesundheitsgerechten Führung auf Distanz, zum Umgang mit interessierter Selbstgefährdung und Führungskräftetrainings zur Stärkung der persönlichen Gesundheitskompetenz. Zudem könnten Kriterienkataloge dazu beitragen, dass nur diejenigen Mitarbeitenden die häusliche Arbeitsform realisieren dürfen, die aus der Perspektive des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dafür geeignet sind.

Wichtig ist zudem, dass Führungskräfte und Mitarbeitende die Arbeit vor Ort wie auch die häusliche Arbeit als selbstverständlich ansehen. Maßnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation, wie beispielsweise das Festlegen von Kernarbeitszeiten zur gegenseitigen Erreichbarkeit, können zusätzlich vertrauensfördernd wirken.

Gemeinsam ermittelte Kriterien zur Leistungsbewertung/-kontrolle beziehungsweise auch das Coaching individueller Führungsstile kann unterstützend sein. Zudem sollten Führungskräfte in ihrer Entscheidungsfähigkeit, insbesondere in diesen unsicheren Zeiten, gestärkt werden.

Führung auf Distanz	
Umgang mit interessierter Selbstgefährdung	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungen, Coachings, Führungskräfteworkshops (intern)
Vertrauen	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung von gemeinsamen Regeln im Team (Festlegen von Kernarbeitszeiten) • Ermittlung von Kriterien zur Leistungsbewertung im Team, Ermittlung von Kriterien der Eignung für häusliche Arbeit im Team
Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> • Gefährdungsbeurteilung im Team mit dem Fokus auf Belastungen im Rahmen der häuslichen Arbeit • Erweiterung von Führungskompetenzen zu individuellen Führungsstilen (Seminare, Coachingausbildung für Führungskräfte)
Umgang mit Ängsten am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungen, Coachings
Stärkung von Führungskompetenzen (Stärkung der Selbstwirksamkeit, Förderung von Job Crafting, Kompetenzen zur transformationalen Führung fördern)	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungen, Coachings • Integration in die strategische Personalentwicklung/Personalentwicklungskonzept
Konzept häuslicher Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungen, Coachings
Entscheidungsfähigkeit stärken	<ul style="list-style-type: none"> • Schriftliche Verantwortungsübertragung
Vereinbarkeit Familie/Pflege und Beruf	<ul style="list-style-type: none"> • Online-Seminare zum Umgang mit dieser Thematik/zu Möglichkeiten des Umgangs mit hieraus resultierenden Konflikten im Team (UK Nord/berufundfamilie)

Ähnlich konzipiert wie die Angebote zur individuellen Gesundheitskompetenz können auch Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein. In diesem Handlungsfeld bietet sich zudem die Differenzierung zwischen Mitarbeitenden und Multiplikatoren an.

Mitarbeitende können den Zugang zu einer kostenfreien telefonischen Fachberatung/einem Employee Assistance Program erhalten, mit deren/dessen Hilfe sie Informationen zu allen Themen der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf im Rahmen der häuslichen Arbeit erhalten und persönliche psychologische Unterstützung erfahren.

Auch das Clustern und Bekanntmachen von regionalen Beratungs- und Unterstützungsangeboten ist als sinnvoll zu erachten (kostenfreie Pflegekurse für pflegende Angehörige, kostenfreie Angebote der Erziehungsberatung, Selbsthilfegruppen, Kreativangebote ...).

Online-Seminare zum Thema Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf, sowohl für Mitarbeitende als auch speziell für Führungskräfte, bieten der pme Familienservice und berufundfamilie. Auch angebotene Online-Workshops für Kinder (Kreativworkshops, Vorlesestunde, Anleitung zum kreativen Malen ...) stellen eine gute Betreuungsmöglichkeit im Rahmen der häuslichen Arbeit dar.

Eine Schulung zum Betrieblichen Pflegelotsen (Unfallkasse Nord in Kooperation mit dem pme Familienservice) stellt eine geeignete Qualifikation für betriebliche Multiplikatoren dar, Mitarbeitende mit Wissen über gesetzliche Möglichkeiten, Pflege und Beruf zu vereinbaren, und dem Hinweis auf regionale Pflegeberatungsangebote zu unterstützen.

Die eingangs beschriebene Studie hat gezeigt, dass sich, trotz anfänglicher Schwierigkeiten, die häusliche Arbeit nach einer Phase der Gewöhnung als Ressource darstellt. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit des Erfahrbar-machens von Veränderungen. In diesem Kontext ist als sinnstiftend zu erachten, dass sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende für den typischen Verlauf von Veränderungen (anfängliche Schwierigkeiten – Gewöhnung an die Situation nach einer gewissen Zeit) sensibilisiert und entsprechende notwendige Veränderungskompetenzen geschult werden.

Dennoch kann man nicht sagen, inwieweit sich die Ressourcen langfristig (über die Projektlaufzeit hinaus) immer noch als Ressourcen herausstellen beziehungsweise inwieweit sich die Bedarfe im Rahmen häuslicher Arbeit ändern und ein sich möglicherweise verändernder Gesundheitszustand der Belegschaft weitere Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements notwendig macht.

Vereinbarkeit Familie/Pflege und Beruf	
Häusliche Pflege Angehöriger	<ul style="list-style-type: none"> • Kostenfreie telefonische Fachberatung (UK Nord/pme Familienservice) • (Präsenz-/Online-)Seminare (UK Nord/pme Familienservice/berufundfamilie) • Qualifizierung zum Betrieblichen Pflegelotsen (UK Nord/pme Familienservice) • Bekanntmachen von regionalen Unterstützungsangeboten im Intranet (zum Beispiel Pflegestützpunkte, Pflegekurse der Krankenkasse, ehrenamtliche Unterstützungsangebote, Selbsthilfegruppen für pflegende Angehörige, Hilfsmittelversorgung, alternative Wohnformen, Tagespflege, Kuren für pflegende Angehörige mit Pflegepersonen [AMEOS Reha Klinikum]) • Podcasts • Kostenfreie Online-Vorträge (berufundfamilie) • Führung in Kleingruppen durch die demenzgerecht eingerichtete Musterwohnung im Kompetenzzentrum Demenz, Norderstedt • Bekanntmachen der Aktionswoche Demenz in Hamburg mit Angeboten für pflegende Angehörige (Austausch, Musikveranstaltungen, Gottesdienste)
Kinderbetreuung in der häuslichen Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Bekanntmachen von Online-Angeboten für die Betreuung von Kindern (zum Beispiel Workshops, Spielnachmittage [pme Familienservice]) • Online-Vorträge zur Kindererziehung/Hausaufgabenbetreuung in der häuslichen Arbeit (pme Familienservice)

Systematik

Es bedarf demnach eines Instrumentes, das kontinuierlich und systematisch ermittelt, inwieweit sich Veränderungen/Herausforderungen innerhalb einer Organisation auf die Sicherheit und Gesundheit der Belegschaft auswirken und welche Maßnahmen notwendig sind, diesen Herausforderungen fortlaufend zu begegnen – mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und darüber hinaus zu fördern. Eine derartige Vorgehensweise bietet ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement verfolgt die Strategie, den Arbeits- und Gesundheitsschutz nachhaltig in allen betrieblichen Strukturen und Prozessen zu verankern. Systematisch und interdisziplinär (alle Akteure im Unternehmen, die sich mit dem Thema Gesundheit befassen: Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, BGM-Koordinator, BEM-Beauftragter [BEM: Betriebliches Eingliederungsmanagement], Personalentwickler, Geschäftsführer, Personalrat ...) aufeinander abgestimmt, sollen gesundheitsförderliche Maßnahmen koordiniert, geplant und gesteuert werden. Dabei betrifft das Schaffen gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen sowohl die technisch-organisatorischen Verhältnisse (technische Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Führung, Kultur, Betriebsklima, neue Arbeitsformen) als auch die persönliche Gesundheitskompetenz/das Gesundheitsverhalten mit dem Ziel der Gesunderhaltung und Steigerung der Leistungsfähigkeit der Belegschaft im Sinne einer das gesamte Unternehmen gesund und arbeitsfähig erhaltenden, sich kontinuierlich verbessernden Kultur der Prävention.

Ihre Ansprechpartnerin bei der Unfallkasse Nord:

Olivia Maloku
Beratung und Begleitung von Projekten
Betriebliches Gesundheitsmanagement
und Pflegende Angehörige
Abteilung Prävention und Arbeitsschutz
Unfallkasse Nord

Mail: olivia.maloku@uk-nord.de
Tel.: 0431 6407-418
Mobil: 0160 6064833

Literaturverzeichnis

Badura, B./Ehresmann, C. (2016): Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und Gesundheit. In: Badura, B./Ducki, A./Schröder, H./Klose, J./Meyer, M. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2016. Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen. Berlin, Heidelberg: Springer. S. 81–94.

Badura, B./Ducki, A./Schröder, H./Klose, J./Meyer, M. (2016): Fehlzeiten-Report 2016. Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen. Berlin, Heidelberg: Springer. S. 422–425.

Initiative Gesundheit und Arbeit (2018): iga.Praxis. Business Case: Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Köper, B./Richter, G. (2016): Restrukturierung und Gesundheit. In: Badura, B./Ducki, A./Schröder, H./Klose, J./Meyer, M. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2016. Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen. Berlin, Heidelberg: Springer. S. 159–170.

Wüstner, K. (2006): Arbeitswelt und Organisation. Ein interdisziplinärer Ansatz. Wiesbaden: Gabler.

Herausgeber:
Unfallkasse Nord

Standort Kiel
Seekoppelweg 5 a
24113 Kiel
Telefon 0431 6407-0
Fax 0431 6407-250

Standort Hamburg
Spohrstraße 2
22083 Hamburg
Telefon 040 27153-0
Fax 040 27153-1000

ukn@uk-nord.de
www.uk-nord.de