



Gesunde Beschäftigte in einem gesunden Gesundheitswesen

**Positionspapier
Forum Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege**

Impressum

Herausgeber:
DNBGF Geschäftsstelle
c/o BKK Bundesverband
Kronprinzenstraße 6
45128 Essen
E-Mail: dnbgf@bkk-bv.de

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, vorbehalten

Layout: RevierA GmbH, Essen, www.reviera.de
Fotos: Digital Vision ©Jim Arbogast (Titel und S.6)
istockphoto.com ©jhorrocks (Titel rechts), ©thelinke (S.4), ©pixdeluxe (S.8),
©Elfstrom (S.9 links), ©SarahLGarner (S.9 rechts)
Druck: Schröers-Druck GmbH, Essen
Status: Dezember 2011

www.dnbgf.de

Inhalt

- 4 **Gesunde Beschäftigte in einem gesunden Gesundheitswesen**
- 6 **Gesundheitliche Rahmenbedingungen und branchenspezifische Herausforderungen**
- 8 **Die betriebliche Gesundheitsförderung – eine Antwort auf die Herausforderungen im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege**
- 10 **Das DNBGF-Forum ‚Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege‘ – Strategie und Arbeitsweise, Mitglieder**



Gesunde Beschäftigte in einem gesunden Gesundheitswesen

Das Forum ‚Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege‘ ist Teil des Deutschen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF). Gemeinsam mit den Trägern des Netzwerkes (AOK-Bundesverband, BKK Bundesverband, Verband der Ersatzkassen e.V. (vdek) und Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) und den anderen Foren des Netzwerkes arbeiten die Mitgliedsorganisationen des Forums zusammen mit dem Ziel, eine gute Praxis betrieblicher Gesundheitsförderung in den unterschiedlichen Branchen und Handlungsfeldern der Arbeitswelt zu verbreiten.

Dieses Positionspapier richtet sich insbesondere an Entscheidungsträger und Praktiker in den Einrichtungen des Gesundheitswesens und der Wohlfahrtspflege sowie ihrer Verbände, die in Fragen der betrieblichen Personalpolitik, des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung Verantwortung tragen. Wir, die Mitglieder des Forums, laden interessierte Akteure zur Zusammenarbeit ein, um durch eine bessere Vernetzung die Verbreitung guter Praxis in diesem Sektor der Arbeitswelt zu unterstützen. Vor allem möchten wir das Bewusstsein für den zukünftigen Stellenwert der betrieblichen Gesundheitsförderung im Gesundheitssystem bei allen Beteiligten stärken.

Wir teilen die Überzeugung, dass die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen in den verschiedenen Feldern des Gesundheitswesens und der Wohlfahrtspflege sich dann besser bewältigen lassen, wenn die Förderung der Gesundheit zu einem elementaren Bestandteil der Unternehmenspolitik und des betrieblichen Personalmanagements entwickelt werden kann.

Dieses Positionspapier beschreibt die Handlungsfelder des Forums, die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen und deren Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten. Es identifiziert den Beitrag der betrieblichen Gesundheitsförderung zur Bewältigung der Herausforderungen und stellt die Ziele und Aktionen der gemeinsamen Arbeit im Netzwerk dar. ■

Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege – die Handlungsfelder

- Das Gesundheitswesen kennzeichnet eine große Vielfalt unterschiedlicher Einrichtungen.
- Es umfasst Einrichtungen des Gesundheitsschutzes, ambulante Einrichtungen, stationäre und teilstationäre Einrichtungen, die Rettungsdienste, Einrichtungen der Verwaltung, die Vorleistungsindustrie des Gesundheitswesens und sonstige Einrichtungen (GBE, 2009)¹.
- Im Gesundheitswesen arbeiteten 2009 etwa 4,7 Millionen Personen, davon 74% Frauen. Mehr als 30% – das sind rund 1,5 Mio. Personen – waren teilzeitbeschäftigt. Es arbeiteten im selben Jahr 1,1 Millionen Beschäftigte in Krankenhäusern. In Vorsorge- und Reha-Einrichtungen waren rund 167.000 Personen beschäftigt.
- Die Einrichtungen des Gesundheitswesens sind entweder in staatlicher, privater oder freigemeinnütziger Trägerschaft (freie Wohlfahrtspflege). Die freie Wohlfahrtspflege organisiert eine Vielzahl von sozialen Hilfen, u.a. in Einrichtungen der Krankenversorgung einschließlich der Krankenpflege. Das Spektrum der freien Wohlfahrtspflege ist sehr breit und umfasst darüber hinaus Angebote für Kinder und Jugendliche (Kindertagesstätten, Erziehungsberatung), Hilfen für Familien und Alleinerziehende, Hilfen für alte Menschen (u.a. Alten- und Pflegeheime), Dienste für Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen, Angebote für Migranten, Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen (u.a. Obdachlosenunterkünfte, Schuldnerberatung) sowie Ausbildungsangebote für junge Menschen. In diesen Einrichtungen und Diensten sind rund 1,4 Mio. Menschen hauptamtlich und 2,5 bis 3 Mio. Menschen ehrenamtlich tätig.
- Mehr als 80% der Beschäftigten im Gesundheitswesen sind in den ambulanten und stationären Einrichtungen tätig.²
- Aufgrund der Bedeutung für die Beschäftigung sowie der institutionellen Zuständigkeiten seiner Mitgliedsorganisationen beschäftigt sich das Forum ‚Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege‘ vorrangig mit den Einrichtungen der stationären und teilstationären Gesundheitsversorgung.

1 Gesundheitsausgabenrechnung des Statistischen Bundesamtes, Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Heft 46, 2009.

2 Gesundheitsberichterstattung des Bundes – GBE, Stand 15.12.2010. Quelle: Gesundheitspersonalrechnung. <http://www.gbe-bund.de>.



Gesundheitliche Rahmenbedingungen und branchenspezifische Herausforderungen



Sowohl das Gesundheitswesen als auch die Wohlfahrts-
pflege stehen wie alle anderen Branchen und Sektoren der
Arbeitswelt vor wirtschaftlichen, gesundheitspolitischen
und gesellschaftlichen Herausforderungen, die sich aus
dem demografischen Wandel, der Zunahme chronischer
Erkrankungen, dem technologischen Fortschritt sowie
sozial bedingten Ungleichheiten von Gesundheitschancen
ergeben.

Auch aufgrund der Finanzierungsprobleme der Gesund-
heitsversorgungssysteme wächst der Stellenwert der Prä-
vention und Gesundheitsförderung in der Gesundheits-
politik. So sind die betriebliche Gesundheitsförderung und
die Primärprävention heute Pflichtleistungen der gesetz-
lichen Krankenversicherung.

„Gesundheit“ nimmt im Gesundheitswesen eine zweifache
Rolle ein. Gesundheit ist einerseits der Kern der Dienstlei-
stung, alle Einrichtungen tragen direkt oder indirekt zur Vor-
beugung von Krankheiten sowie zur Erhaltung, Sicherung
oder Wiederherstellung von Gesundheit bei. Andererseits
sind hier die Beschäftigten auch gesundheitlichen Risiken
ausgesetzt.

Gesundheitsförderung und Prävention sind daher einer-
seits Teil der Gesundheitsdienstleistungen für Patienten,
andererseits unterstützen sie auch die Beschäftigten in Be-
zug auf den Erhalt und die Förderung ihrer Arbeits- und
Beschäftigungsfähigkeit.

Eine Reihe von spezifischen Faktoren kennzeichnen die
gesundheitlichen Rahmenbedingungen und Herausforde-
rungen für die Einrichtungen des Gesundheitswesens und
der Wohlfahrtspflege:

Die Veränderung hin zu chronischen und Mehrfach-Erkan-
kungen der Patienten führt zu stetig höheren Anforderun-
gen und einer steigenden Intensität der Arbeit: in immer
kürzerer Zeit müssen immer schwerer werdende Krank-
heits- und Pflegefälle versorgt werden. Insbesondere die
Pflege älterer und pflegebedürftiger Menschen erfordert
aufgrund der Zunahme demenziell Erkrankter besondere
Anstrengungen. In Deutschland leben derzeit ca. 1,3 Mil-
lionen Menschen mit Alters-Demenz, die Zahl der Fälle
wird in den kommenden Jahren deutlich steigen. (De-
menz-Report 2011)¹

Bei den Gesundheitsversorgungstätigkeiten handelt es
sich grundsätzlich um überwiegend personenbezogene
soziale Dienstleistungen. Diese erfordern über den kör-
perlichen Einsatz hinaus spezifische Kompetenzen im Um-
gang mit psychosozialen Belastungen auf Seiten der Be-
schäftigten.

Die Gesundheitsberichterstattung der gesetzlichen Kran-
kenversicherungen verzeichnet ein überdurchschnittliches
Arbeitsunfähigkeitsgeschehen in Bezug auf die Pflege-
berufe. Hier stehen die Muskel-Skelett-Erkrankungen
und die psychischen Erkrankungen im Vordergrund. In-
nerhalb des Spektrums der Belastungsfaktoren ergeben
sich berufsspezifische psychosoziale Belastungen aus der
Tätigkeit selbst, etwa dem Umgang mit schwerkranken
Patienten. Eine weitere Besonderheit hinsichtlich der psy-
chosozialen Belastungen ist mit der spezifischen Organisa-
tionskultur in Versorgungseinrichtungen verbunden, wel-
che traditionell durch eine stark ausgeprägte Hierarchie
zwischen den Berufsgruppen gekennzeichnet ist.

Die in allen Bereichen der Arbeitswelt stattfindende Inten-
sivierung und Verdichtung der Arbeitsabläufe führt auch in
den Einrichtungen des Gesundheitswesens und der Wohl-
fahrtspflege zu einem Anstieg der psychischen Belastun-
gen, aus denen Gesundheitsgefahren entstehen können.
Angesichts restriktiver finanzieller Rahmenbedingungen
versuchen viele Träger von Einrichtungen, die Arbeit mit
möglichst wenig Personal bzw. mit möglichst geringen
Personalkosten zu organisieren.

Eine große Herausforderung ergibt sich aus den Arbeits-
marktprognosen sowohl für den Pflegebereich, als auch
für die ärztlichen Berufe. In der Pflege führen der demo-
grafische Wandel in Kombination mit nicht ausreichend
attraktiven Arbeitsbedingungen jetzt schon in Teilberei-
chen zu einem Arbeitskräftemangel. In der ärztlichen Ver-
sorgung kommt es mittlerweile zu Mängeln in der Versor-
gung in ländlichen Regionen.

Die Beschäftigung im Gesundheitswesen und in der Wohl-
fahrtspflege ist traditionell durch einen hohen Frauenan-
teil gekennzeichnet. Infolge der Doppelbelastung durch
hohe berufliche und familiäre Anforderungen kann es zu
Konzentrationen von Fehlbelastungen kommen, wovon in
besonderem Maße alleinerziehende Beschäftigte betroffen
sind. Hinzu kommt die zunehmende Mehrfachbelastung
infolge von Pflegeanforderungen in der Familie.

Einerseits ist das Gesundheitswesen ein ökonomisch im-
mer wichtiger werdender Sektor der Volkswirtschaft, so-
wohl im Hinblick auf die Beschäftigung als auch in Bezug
auf Innovationen im medizinisch-technologischen Bereich.
Andererseits sind mit der mittlerweile stark fortgeschrit-
tenen Ökonomisierung der Gesundheitsversorgung auch
nicht unerhebliche Zielkonflikte zwischen Wirtschaftlich-
keitskennwerten und dem wertebasierten Arbeitsethos in
den „helfenden Berufen“ verbunden.

¹ Demenz-Report: Wie sich die Regionen in Deutschland, Österreich
und der Schweiz auf die Alterung der Gesellschaft vorbereiten
können. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, 2011.



**Die betriebliche Gesundheitsförderung –
eine Antwort auf die Herausforderungen
im Gesundheitswesen und in der
Wohlfahrtspflege**

Die betriebliche Gesundheitsförderung – entstanden im Zuge der Entwicklung und Etablierung von Prävention und Gesundheitsförderung und auf Initiative der gesetzlichen Krankenversicherung – hat sich in vielen Bereichen der Arbeitswelt erfolgreich als Konzept zur Bewältigung der personalpolitischen Herausforderungen durchgesetzt. Viele Groß- und mittelständische Unternehmen der Privatwirtschaft, aber auch zunehmend Verwaltungseinrichtungen im Öffentlichen Dienst haben die Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung in das betriebliche Gesundheitsmanagement als Teil der Personalpolitik integriert.



Betriebliche Gesundheitsförderung zielt auf die Entwicklung eines innerbetrieblichen kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, der sowohl die konkreten Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich gestalten hilft, als auch die Beschäftigten dabei unterstützt, gesunde Lebensgewohnheiten anzunehmen. Im Kern setzt dieses personal- und unternehmenspolitische Konzept auf eine Unternehmenskultur, die die Beteiligung der Beschäftigten und die Wertschätzung des Beitrages jedes Mitarbeiters zum Unternehmenserfolg fördert.

Damit verbunden ist die Überzeugung, dass nur beteiligungsorientierte und wertschätzende Unternehmenskulturen fähig sind, im Wettbewerb zu bestehen. Denn nur sie können die technische und soziale Innovationsfähigkeit unter den Bedingungen eines kontinuierlichen Wandels schaffen. Zahlreiche Beispiele aus der betrieblichen Praxis belegen mittlerweile diese Auffassung.

Das Forum ‚Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege‘ setzt sich zusammen mit vielen anderen Partnern im Deutschen Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung für eine Neuausrichtung der betrieblichen Personalpolitik in den vielfältigen Sektoren der Arbeitswelt ein. Kern dieser Neuausrichtung ist das Leitbild einer partizipativen und wertschätzenden Unternehmenskultur, auf deren Basis betriebliche Gesundheitsförderung zu einem wichtigen Bestandteil der Personal- und Unternehmenspolitik wird.

Mit diesem Konzept der betrieblichen Gesundheitsförderung können die Herausforderungen, die mit dem demografischen Wandel, den Veränderungen im Krankheitsspektrum und den Strukturfragen des Gesundheitswesens verbunden sind, besser bewältigt werden. Außerdem können die durch eine Zunahme von Arbeitsintensität und ökonomischen Wettbewerbszwängen bedingten veränderten psycho-sozialen Belastungen so gestaltet werden, dass krankmachende Fehlbelastungen vermieden werden können.



Die Neuausrichtung der betrieblichen Personalpolitik führt zu einer verbesserten Qualität der Versorgungsprozesse und -abläufe und unterstützt dadurch unmittelbar die Versorgungsqualität und Versorgungseffizienz.

Schließlich ermöglicht die betriebliche Gesundheitsförderung auch Wettbewerbsvorteile in den zukünftigen Arbeitsmärkten. Unternehmen, die sich in der betrieblichen Gesundheitsförderung engagieren, werden von Beschäftigten als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen.

Das DNBGF-Forum ,Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege‘ – Strategie und Arbeitsweise

Die Mitglieder des Forums unterstützen gemeinsam mit vielen anderen Partnern im Deutschen Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung die Verbreitung guter Praxis betrieblicher Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt.

Zu diesem Zweck verständigt sich das Forum auf prioritäre Handlungsfelder, Berufsgruppen und Themen. Auf dieser Grundlage veranstaltet das Forum Workshops und Tagungen, die sich sowohl an Entscheidungsträger und Praktiker in Einrichtungen richten.

Die Mitglieder des Forums können interessierte Einrichtungen in Fragen der betrieblichen Gesundheitsförderung beraten. Deren Kontaktdaten sowie weitere wichtige Informationen sind über die Website www.dnbgf.de abrufbar.

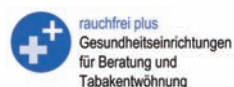
Das Forum beschäftigt sich in seiner Arbeit u.a. mit folgenden Themen:

- Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den zukünftigen Arbeitsmarkt – alterns- und altersgerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung in den Einrichtungen der Gesundheitsversorgung
- Betriebliche Lösungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
- Prävention psychosozialer Fehlbelastungen in der Patientenversorgung und Förderung psychosozialer Gesundheit
- Gesundheitsgerechte Gestaltungslösungen vor dem Hintergrund des strukturellen Wandels im Gesundheitssystem
- Betriebliche Ansätze zur Unterstützung gesunder Lebensstile
- Der Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung für die Versorgungsqualität und -effizienz
- Gesundheitsgerechte Führung in Einrichtungen der Gesundheitsversorgung

Mitglieder

Das DNBGF-Forum ‚Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege‘ wird von folgenden Mitgliedsorganisationen getragen:

- Der Paritätische Gesamtverband
- Deutsches Rotes Kreuz
- Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche Deutschlands
- Deutscher Caritasverband e.V.
- AWO Bundesverband
- Deutsches Netz gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen e.V. (DNGfK)
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
- Bundesverband der Betriebskrankenkassen (BKK BV)
- AOK-Bundesverband (AOK-BV)
- Verband der Ersatzkassen e.V. (vdek)
- Universitätsklinikum Bonn
- Deutsches Netz Rauchfreier Krankenhäuser & Gesundheitseinrichtungen DNRfK/ENSH Deutschland





Deutsches Netzwerk
für Betriebliche
Gesundheitsförderung



Das Deutsche Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) ist Teil der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga), deren Träger der BKK Bundesverband, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), der AOK-Bundesverband und der Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek) sind.
www.iga-info.de