

SUPERVISION UND COACHING IST BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IM GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN

Franziska Misch, M.Sc.
Supervisorin und Coach (DGSv*)

INHALT – EINSTIEG INS THEMA

Begriffe

- Gesundheit
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Organisationsanalyse
- Organisationsberatung

In der Organisation Einstieg ins Thema – Herleitung

- Erkrankungsdaten / Gesundheit von Berufstätigen
- Fokus: Psychische Gesundheit von Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen
- Hypothesen

GESUNDHEIT

Definition Gesundheit WHO: „**Gesundheit** ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen.“

Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, 1986: Aufruf „zu aktivem Handeln für das Ziel „Gesundheit für alle“ bis zum Jahr 2000 und darüber hinaus“.

Badura:

- Gesundheit ist eine Fähigkeit
- Gesundheit ist „eine Fähigkeit zur Problemlösung und Gefühlsregulierung, durch die ein positives Selbstbild, ein positives seelisches und körperliches Befinden erhalten oder wiederhergestellt wird (...).

Karin Johanna Sawkowitz 2014: Betriebliches Gesundheitsmanagement – Gesundheitsförderung durch Bewegung Eine Untersuchung zu Wahrnehmung und Akzeptanz in der Bundesverwaltung am Beispiel ausgewählter Bundesbehörden, Online: https://www.hsbund.de/SharedDocs/Downloads/2_Zentralbereich/20_Referat_W/50_Publikationen/30_Schriften_AIV/Band_22.pdf?__blob=publicationFile&v=3, [11.06.2019], 13f

Franziska Misch, M.Sc. | Supervisorin & Coach (DGSv*)
<http://franziska-misch.de> | info@franziska-misch.de

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM)

Wegner und Hetmeier: “[BGM stellt]die systematische, zielorientierte und kontinuierliche Steuerung aller betrieblichen Prozesse, mit dem Ziel Gesundheit, Leistung und Erfolg für den Betrieb und alle seine Beschäftigten zu erhalten und zu fördern“

→ gezielte Koordination und Ausrichtung aller in einer Organisation geleisteten Arbeitsprozesse zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten

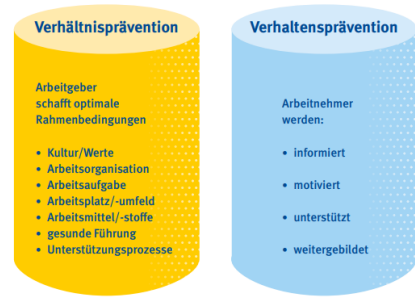
Karin Johanna Sawkowitz 2015: 15

HANDLUNGSFELDER VON BGM

- Unternehmenskultur & Werte
- Führung
- Betriebsklima
- Arbeitsorganisation, Arbeitsplatz/-umgebung, Arbeitsaufgabe
- Handlungskompetenz, Entwicklungsmöglichkeiten
- Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf
- Gesundheitsverhalten
- Diversity/Gender
- Demografie

Ableiten von Maßnahmen

Zwei Ansatzpunkte der Prävention



Unfallkasse Berlin (Hrsg.) 2010: Leitfaden Betriebliches Gesundheitsmanagement in 6 Schritten zum Erfolg: 17, Online: https://www.unfallkasse-berlin.de/fileadmin/user_data/service/broschueren/informationen-fur-beschaeftigte-in-den-betrieben/fuehrungskraefte/ukb_994_bgm-leitfaden.pdf [01.06.2019]

ORGANISATIONSANALYSE

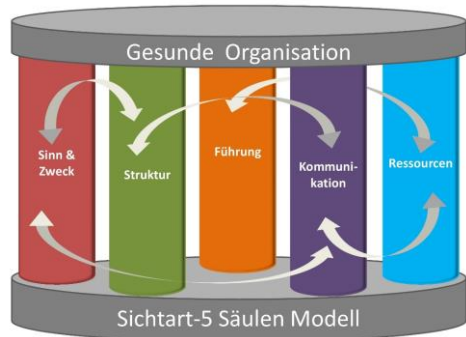


denkmodell.de



depositphotos

<https://de.depositphotos.com/182755808/stock-illustration-organizational-analysis-line-icon-industrial.html>



pinterest.de

STRUKTUR VON ORGANISATIONSBERATUNG

GROW

G = Goal: Festlegung des Ziels (Was soll erreicht werden? Was ist der Zielzustand? Woran ist festzustellen, dass das Ziel erreicht ist?)

R = Reality: Ist-Situation klären (Klärung der Ausgangssituation, Auf welche Randbedingungen ist zu achten? Wo genau liegen die Probleme? Was ist schon erreicht, was nicht? Was sind die verfügbaren Ressourcen?)

O = Options: Sammlung von Lösungen (Was sind Möglichkeiten zur Erreichung des Ziels? Gibt es Teilziele? Welche Methoden eignen sich?)

W = Will: Festlegung der nächsten Schritte, Entscheidungen treffen und einen konkreten Handlungsplan entwickeln

Franziska Misch, M.Sc. | Supervisorin & Coach (DGSv*)
<http://franziska-misch.de> | info@franziska-misch.de

IN DIE ORGANISATION GEHEN...

Gestiegener Krankenstand (Ø 10%, Langzeiterkrankungen, Frühberentung)

Hohe Fluktuation

Hohe Leasingpersonaleinsatz

Angespannte Stimmung in den Teams

Aufgeheizte Stimmung unter den Führungs- und Leitungspersonen

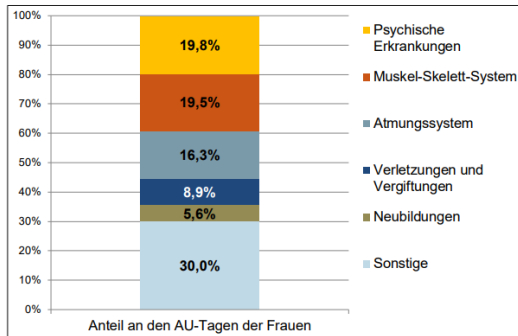
Offene Konflikte und Schuldzuweisungen, Mobbing

Beschwerden von Angehörigen

QM: Ergebnisqualität

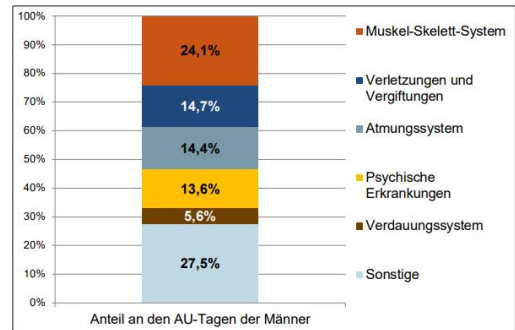
ERKRANKUNGSDATEN

Abbildung 19: Anteile der fünf wichtigsten Krankheitsarten an den AU-Tagen bei den Frauen



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 2017

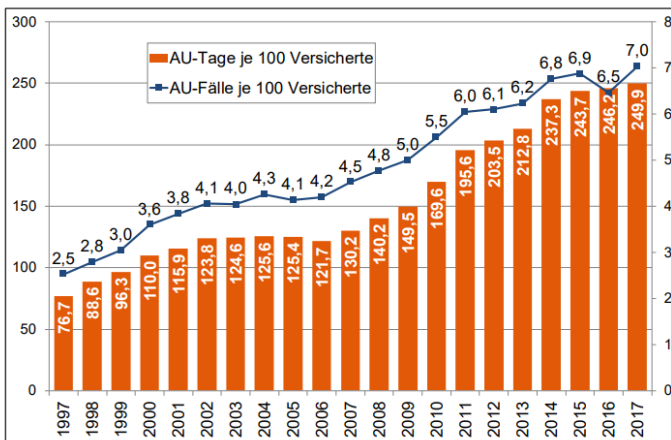
Abbildung 20: Anteile der fünf wichtigsten Krankheitsarten an den AU-Tagen bei den Männern



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 2017

DAK Gesundheitsreport 2018, Online: <https://www.dak.de/dak/download/gesundheitsreport-2018-1970840.pdf> [10.10.2018]

Abbildung 15: AU-Tage und AU-Fälle pro 100 Versichertenjahre aufgrund psychischer Erkrankungen



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 1997–2017

DAK Gesundheitsreport 2018, Online: <https://www.dak.de/dak/download/gesundheitsreport-2018-1970840.pdf> [10.10.2018]

**FOKUS
PSYCHISCHE
GESUNDHEIT**

Franziska Misch, M.Sc. | Supervisorin & Coach (DGSv*)
<http://franziska-misch.de> | info@franziska-misch.de

KONTEXT: VERÄNDERUNG VON ARBEIT(SWELT)

Kontrolle

Macht

Autorität

Klare, nachvollziehbare Strukturen

Kollektiv

...

Individualisierung

Sinn

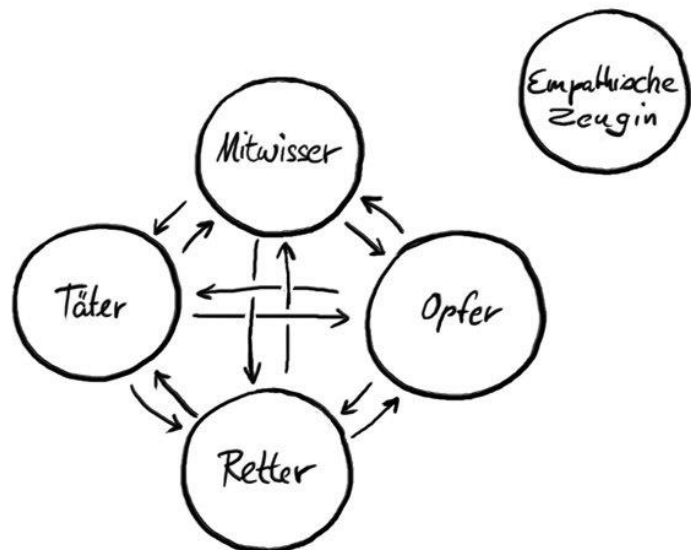
Partizipation

Agilität

Ergebnisorientierung

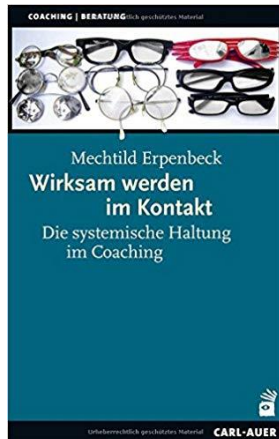
...

SPANNUNGSFELD



<https://be-here-now.eu/selbstfursorge/traumaviereck>, 10.06.2019

WIRKSAM WERDEN: INNERE HALTUNG



Bildnachweis: Amazon.de, Stichwortsuche

- Augenhöhe, Brille Transaktionsanalyse (OKAY Positionen)
- Anerkennen, was ist...
- Tabuzone Macht
- Mit Gefühl, Brille Psychoanalyse: Gegenübertragung

Literaturgrundlagen und Literaturempfehlungen

Badura & Steinke 2011: Die erschöpfte Arbeitswelt: Durch eine Kultur der Achtsamkeit zu mehr Energie, Kreativität, Wohlbefinden und Erfolg!, Online: https://www.npg-rsp.ch/fileadmin/npg-rsp/Themen/Fachthemen/Badura_2011_erschoepte_Arbeitswelt.pdf [01.06.2019]

BAUA (Hrsg.) 2010: Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten, Online: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A45.pdf?__blob=publicationFile [Abruf: 18.03.2019]

Erpenbeck, M. 2018: Wirksam werden im Kontakt: Die systemische Haltung im Coaching: Carl Auer: Heidelberg

Fengler, J. 1996: Helfen macht müde – Zur Analyse und Bewältigung von Burnout und beruflicher Deformation, Reihe Leben lernen, Nr. 77

Fengler und Sanz 2011: Ausgebrannte Teams – Burnout-Prävention und Salutogenese, Jubiläumsausgabe 2015, Leben Lernen, Klett-Cotta

Gregersen, S. 2016, Hrsg. Nienhaus, A. (2017): Führungsverhalten und psychische Gesundheit der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen: tredition GmbH Hamburg

Jansen, B. 2003

König, E. & Volmer, G. 2018: Handbuch Systemische Organisationsberatung, 3. Auflage, Beltz Verlag: Weinheim Basel

Lohmann-Haislah, A. 2012: Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen, Befinden, Online: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Gd68.pdf?__blob=publicationFile [18.03.2019]

Sawkowicz, K. J. 2015: Eine Untersuchung zur Wahrnehmung und Akzeptanz in der Bundesverwaltung am Beispiel ausgewählter Bundesbehörden Betriebliches Gesundheitsmanagement - Gesundheitsförderung durch Bewegung (Diplomarbeit), Online: https://www.hsbund.de/SharedDocs/Downloads/2_Zentralbereich/20_Referat_W/50_Publikationen/30_Schriften_ALV/Band_22.pdf?__blob=publicationFile&v=3, [11.06.2019], 15

Schmidbauer, W. 2017: Raubbau an der Seele: Psychogramm einer überforderten Gesellschaft, oekom Verlag München

Schubert, F.-C. 2015: Auswirkungen moderner Arbeitsbedingungen auf die psychische Gesundheit – Zusammenhang und präventive Maßnahmen..

Supervision MENSCH.ARBEIT.ORGANISATIONEN Jahrgang 30, Heft 1.2012: ERSCHÖPFT

Supervision MENSCH.ARBEIT.ORGANISATIONEN Jahrgang 31, Heft 3.2013: ACHTSAME ORGANISATIONEN

Weigand, W.: Unsere institutionelle Gegenübertragung prägt unseren Umgang mit Macht in Organisationen, in: Obermeyer & Pühl (Hrsg.) 2016: Die innere Arbeit des Beraters, psychosozial Verlag: Gießen

in: supervision. MENSCH.ARBEIT.ORGANISATIONEN Jahrgang 35, Heft 4.2017: Arbeit und Gesundheit – Fragen Sie Ihren Coach oder Supervisor):

- Hien, W.: Psychische Arbeitsbelastungen tragen erheblich zu chronischen Erkrankungen bei 4-11
- Krainz, E. E.: Organisationen als Gesundheitsrisiko: 14-21
- Sanz, A., Steinhardt, K., Tatra, V.: Der leidige Umgang mit dem Leid von Mitarbeiter_innen: 22ff
- Nolten, A.: Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) – Modeerscheinung oder Erfolgskonzept: 36-42
- Jahn, R., Nolte, A., Weigand, M.: Standpunkt, Supervision: Königsweg für Prävention und Gesundheitsförderung

KONTAKTDATEN



Franziska Misch, M.Sc.
Supervisorin und Coach (DGSv*)

Kontakt

Mobil 0176 220 10 316

Mail info@franziska-misch.de

Web <http://franziska-misch.de>



DISKUSSION

Warum ist Supervision Betriebliches Gesundheitsmanagement?

Welche Berufsgruppen können wir Supervisor*innen mit dem Fokus Gesundheit vor dem Hintergrund veränderter Arbeitswelt wirksam erreichen?

SUPERVISION IST! BGM

Förderung einer betrieblichen und individuellen Gesundheitskompetenz: Supervision und Coaching können die Ausbildung von Gesundheitskompetenz unterstützen

Settings:

- Einzel: Selbstwirksamkeit stärken; Grenzen erkennen, setzen und halten; Belastungen erkennen und steuern, Verantwortung übernehmen für die eigenen Bedürfnisse, Erwartungen formulieren – in Kontakt und Konflikt gehen; Opferrolle verlassen; Resilienz stärken
- Team / Gruppe: Konflikt- und Problemlösungskompetenz; Teamkommunikation; Arbeitsbelastungen gestalten; Grenzen setzen; echtes Zeitmanagement; Umgang mit Individualität
- Führungskräfteentwicklung: Partizipierendes Führungsverhalten; Vertrauen; Transparenz; Konflikt- und Problemlösungskompetenz; Erwartungen formulieren, Ziele erarbeiten und Strukturen gestalten
- Personal- und Organisationsentwicklung: Führung; Partizipation; Arbeitsplatz- / Arbeitszeitgestaltung; Work-Life-Balance; Teamarbeit vs. Individualität; Fort- und Weiterbildung (lebenslanges Lernen); Lernende Organisation; Macht; Kommunikation; Transparenz

Franziska Misch, M.Sc. | Supervisorin & Coach (DGSv*)
<http://franziska-misch.de> | info@franziska-misch.de