

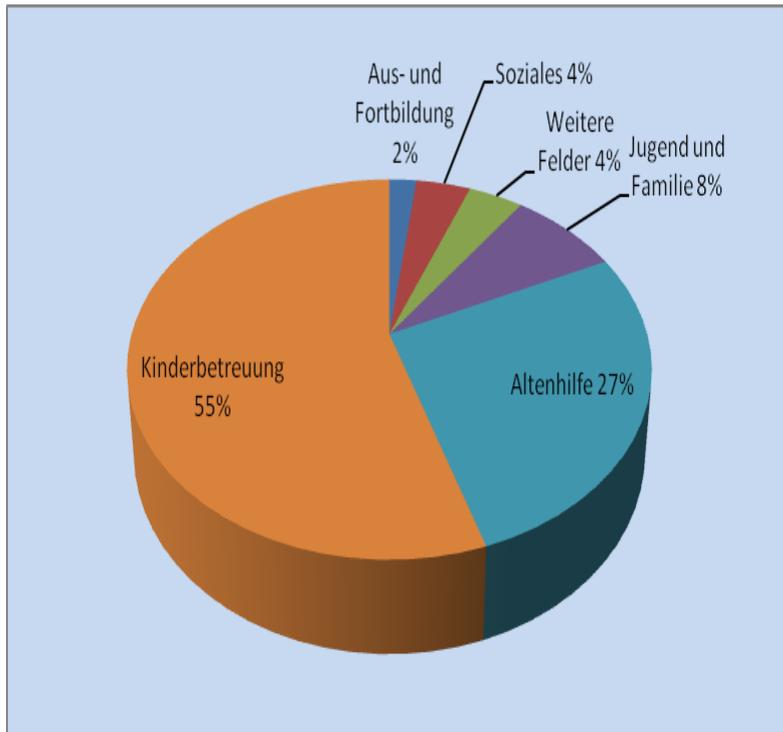
DVfR- Kongress Oktober 2014

**Inklusion braucht Rehabilitation –
Wege zur Teilhabe**

**Betriebliches Gesundheitsmanagement
AWO Bezirksverband OWL e.V.**

Betriebsstruktur der AWO

dezentral – im Gesamtbereich OWL verteilt



Verschiedene Fachbereiche u.a.

- Kitas/ Familienzentren
- Seniorenzentren
- stationär/ ambulante Angebote Behindertenarbeit
- Vorsorge/Rehaklinik
- Beratungsstellen
- Jugendzentren
- Betreutes Mutter/Kind Wohnen

3500 Mitarbeiter/innen

Erste Schritte in Richtung BGM

2001 Aufbau eines Projektes zur Integration schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Schwerbehindertenquote von 5 % wird seit 7 Jahren erreicht

Verbunden mit dem Projekt war

- in Zusammenarbeit mit dem IFD gezielte Einstellungen
- die Beratung für Menschen mit einer Schwerbehinderung/ die beteiligten Teams/ Vorgesetzte in Bezug auf Fragen der Zusammenarbeit, technische Hilfsmittel etc.
- Unterstützung bei Antragstellungen, Ausgleichszahlungen

Erste Schritte in Richtung BGM

Ausweitung des Blickwinkels auf Gesunderhaltung

Erweiterung des Beratungsangebotes und Weiterentwicklung der Angebote für alle Mitarbeiter/innen der AWO OWL

Interne Auseinandersetzung mit den Themen

- **Demographische Entwicklung**
- **Fachkräftemangel**
- **Zunehmende Anforderungen und knapper werdenden Ressourcen**

Strategien in der Umsetzung

Abstimmung von Zielvereinbarungen, die jährlich in die Qualitätsziele des AWO Bezirksverbandes einfließen

Entwicklung von Maßnahmen auf Basis einer Mitarbeiterbefragung in Pilotprojekten

Leitungskräfte spielen im BGM eine maßgebliche Rolle

Maßnahmen im Rahmen des BGM

Kontinuierliche Schulungen für Führungskräfte

Verstärkte Nutzung von Coaching/ Supervision zur Unterstützung der Führungskräfte, aber auch in den Teams

Entwicklung von Seminaren u.a. zu den Themen:

- **Älter werden im Beruf**
- **Berufseinsteiger**
- **Kraftquellen für den beruflichen Alltag**

Gezielte Nutzung und Beratung im Rahmen von stufenweiser Wiedereingliederung (Hamburger Modell)

Maßnahmen im Rahmen des BGM

In Zusammenhang des Themas „Älter werden im Beruf“ Entwicklung von Konzepten zur Stärkung einzelner Berufsgruppen, z.B. MA in der Hauswirtschaft

Schnittstellenbearbeitung / Überprüfung der Betriebsabläufe

Einbindung von Aspekten des BGM in die fachlichen Konzepte der Fachbereiche

Einführung von BEM

Einführung von EAP

Der Gesundheitsservice AWO OWL führt seit 2 Jahren für externe Unternehmen Mitarbeiterberatungen durch

Das Konzept der Gesundheitsberatung wird von den Firmen als Ergänzung eigener Aktivitäten im Rahmen des BGM genutzt

Die Beratung erfolgt zu Themen

- **aus dem beruflichen Umfeld**
- **in Zusammenhang von seelischer und körperlicher Gesundheit**
- **Fragestellungen aus dem privaten Bereich**

Einführung von EAP

Seit Mitte 2014 wird die Gesundheitsberatung auch AWO-intern angeboten

Die Inanspruchnahme ist positiv, da wichtige Punkte vermittelt werden konnten

- Die Beratung erfolgt unter dem Aspekt einer Lotsen- und Brückenfunktion
- die Anonymität gegenüber dem Arbeitgeber ist gewährleistet
- Schweigepflicht und alle geltenden Aspekte des Datenschutzes sind selbstverständlich

Ausblick zu Standards im BGM

BGM kann intern nur glaubhaft vermittelt werden, wenn es dauerhaft und kontinuierlich in die Betriebsabläufe eingebunden ist.

Das BGM kann nur funktionieren, wenn es auf allen Ebenen ansetzt

- **bei den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,**
- **den Abteilungen, den einzelnen Betrieben**
- **dem Gesamtbetrieb**

Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung des BGM ist

- **die klare Zuordnung von betriebsinternen Verantwortlichkeiten**
- **und realistische Zielplanung**