

Analyse psychosozialer Belastungen in der alsterdorf assistenz west gGmbH

Pakt für Prävention, Forum 4
12.09.2019

Daniel Guckelsberger, Bereichsleiter

Max-Brauer-Allee 50

22765 Hamburg

040/357 481 20

d.guckelsberger@alsterdorf-assistenz-west.de

www.alsterdorf-assistenz-west.de

Inhalt

1. Die alsterdorf assistenz west gGmbH
2. Betriebliche Gesundheitsförderung in der aawest
3. Das Instrument Psychosoziale Belastungsanalyse
4. Umsetzung des Verfahrens in der Praxis
5. Ergebnisse und Erkenntnisse

Dienstleistungsspektrum

„Das Leben ist anders. Wir auch.“

Wir unterstützen Menschen mit Assistenzbedarf in ihrer persönlichen Entwicklung und bei der Umsetzung ihrer Rechte und Pflichten als Bürgerinnen und Bürger.

Wir bieten vielfältige und umfassende Leistungen

- in der Eingliederungshilfe (SGB XII)
- im Bereich Bildung und Beschäftigung (SGB XII)
- in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (SGB VIII)
- in der Pflege (SGB XI)

Die aawest in Zahlen



- 1.533 KlientInnen

892 Wohnangebote
348 ambulante Angebote
268 Beschäftigungsangebote

- 73 Standorte im Hamburger Westen

38 Hausgemeinschaften
7 ambulante Teams
3 Begegnungsstätten
4 Kinder- und Jugendhilfe WG's
11 Tagewerke
9 Treffpunkte
1 Geschäftsstelle

- 1 Geschäftsführung
 - ↳ 6 Fachbereichsleitungen
 - ↳ 5 Bereichsleitungen
 - ↳ 53 Assistenzteamleitungen

- 960 MitarbeiterInnen, ca. 641 Stellen

- 100 Freiwillige

- Umsatz ca. € 50 Mio.

- im Verbund der Evangelischen Stiftung Alsterdorf

Betriebliche Gesundheitsförderung in der aawest

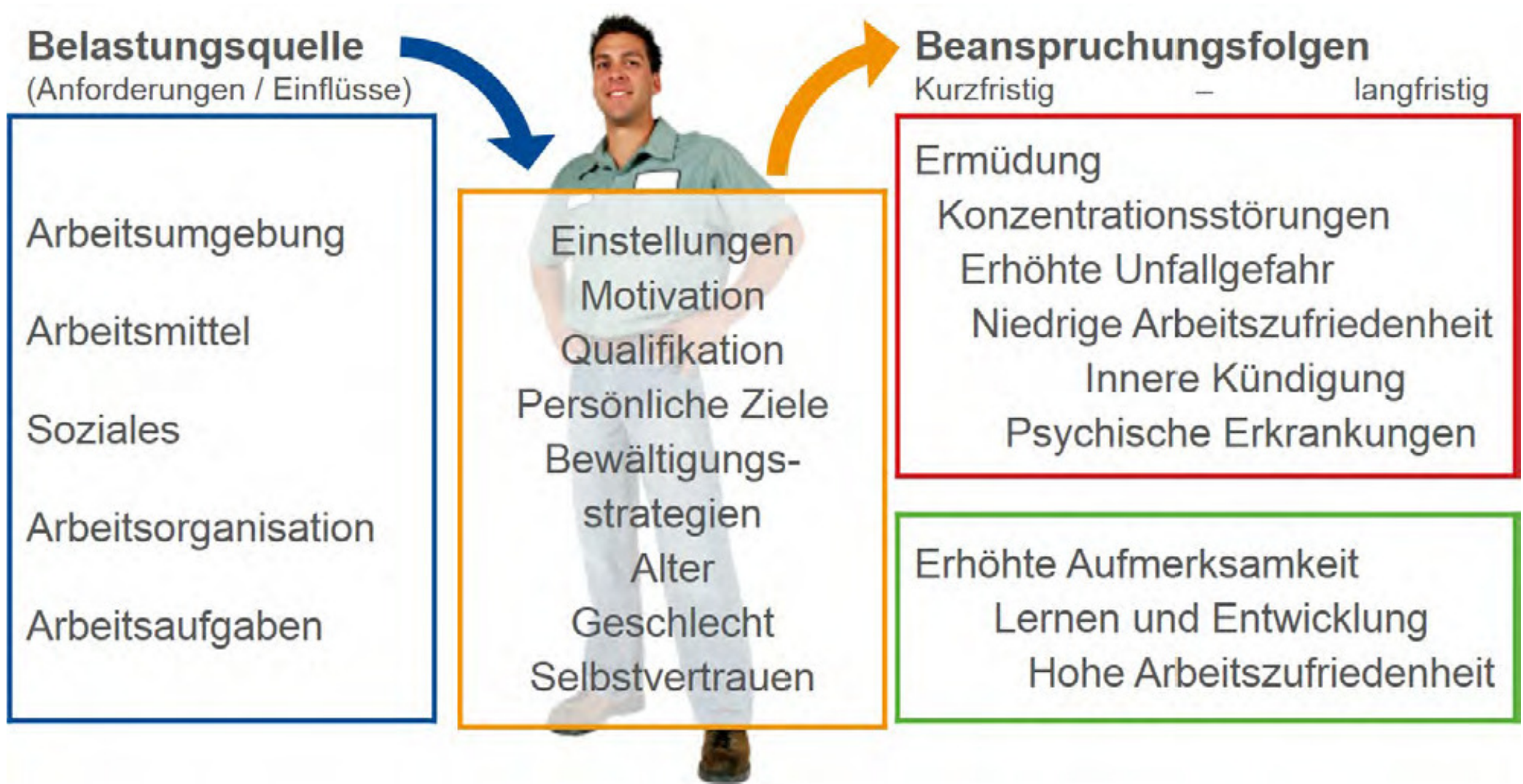
Bausteine

- Konzept betriebliche Gesundheitsförderung
- Verbindliche Umsetzung von Dienstvereinbarungen (DV BEM, DV Umgang mit Sucht)
- Umsetzung eines strukturierten und systematischen Arbeits-und Gesundheitsschutzes
- Gesundheitsbudgets
- Betriebssport
- Gesundheitsförderliche Fortbildungen und Angebote (z.B. Kinaesthetics)
- Verfahren zur Analyse und Maßnahmenentwicklung psychosozialer Belastungen

Das Instrument (Ziele)

- Ziele der Analysen psychosozialer Belastungen
 - MitarbeiterInnen reflektieren sich und ihre Arbeit bzgl. Belastungs- und Beanspruchungsmomenten und sind an der Gestaltung und Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen aktiv beteiligt
 - Führungskräfte erhalten direkte Rückmeldung zu Themenstellungen in ihren Teams und können konkrete Themen angehen
 - Die Geschäftsführung bekommt Rückmeldung und einen Überblick über evtl. übergreifende Handlungsfelder und Führungsthemen
- Teil der Gefährdungsbeurteilung gem. Arbeitsschutzgesetz *„Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben **sowie für die physische uns psychische Gesundheit** möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird....“*

Fachlicher Hintergrund: Modell von Rohmert



Workshop zur Analyse und Maßnahmenentwicklung

Die PSBA findet in Form eines Team-Workshops (1 Tag) und 1 bis 2 Follow-up-Veranstaltungen statt. Sie wird von einer externen Moderatorin begleitet.

Phasen des Workshops

1. Einstimmung/ Informationen für MitarbeiterInnen zum Modell (mit Leitung gemeinsam)
2. Fragebogen zu Belastung & Beanspruchung individuell ausfüllen
3. Zusammenfassung der Fragebogenergebnisse zu einem Gesamtbild des Teams (anonym durch ModeratorIn)
4. Präsentation der Ergebnisse und Vertiefung, Analyse, Konkretisierung und Entwicklung erster Verbesserungsideen mit dem Team
5. Vorstellung der Ergebnisse an die Leitung durch Team mit Unterstützung der Moderatorin
6. Vereinbarungen/ Themen/ Maßnahmenplanung zur weiteren Bearbeitung
werden festgelegt

Nach 6-8 Monaten: Überprüfung mit Moderation

Der Fragebogen

Der Fragebogen übernimmt Impulsfunktion und sensibilisiert die Beteiligten zu einer Auseinandersetzung mit ihrer Arbeitssituation und den Arbeitsbedingungen.

Der Fragebogen umfasst 32 Items in 8 Dimensionen, die sich an aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zur Arbeitszufriedenheit und psychischen Gesundheit orientieren:

- zur Arbeitsaufgabe
- zu schwierigen Situationen
- zur Organisation
- zur Ausstattung und Gestaltung des Arbeitsplatzes
- zu Information und Kommunikation
- zum Klima im Team
- zur Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten
- zur Balance zwischen Beruf und Familie

Zwei Beispiele:

Umgang mit schwierigen Situationen	So ist es bei uns		bean- sprucht mich
	Eher ja	Eher nein	
Ich bin regelmäßig krisenhaften und/oder herausfordernden Situationen durch KlientInnen ausgesetzt			

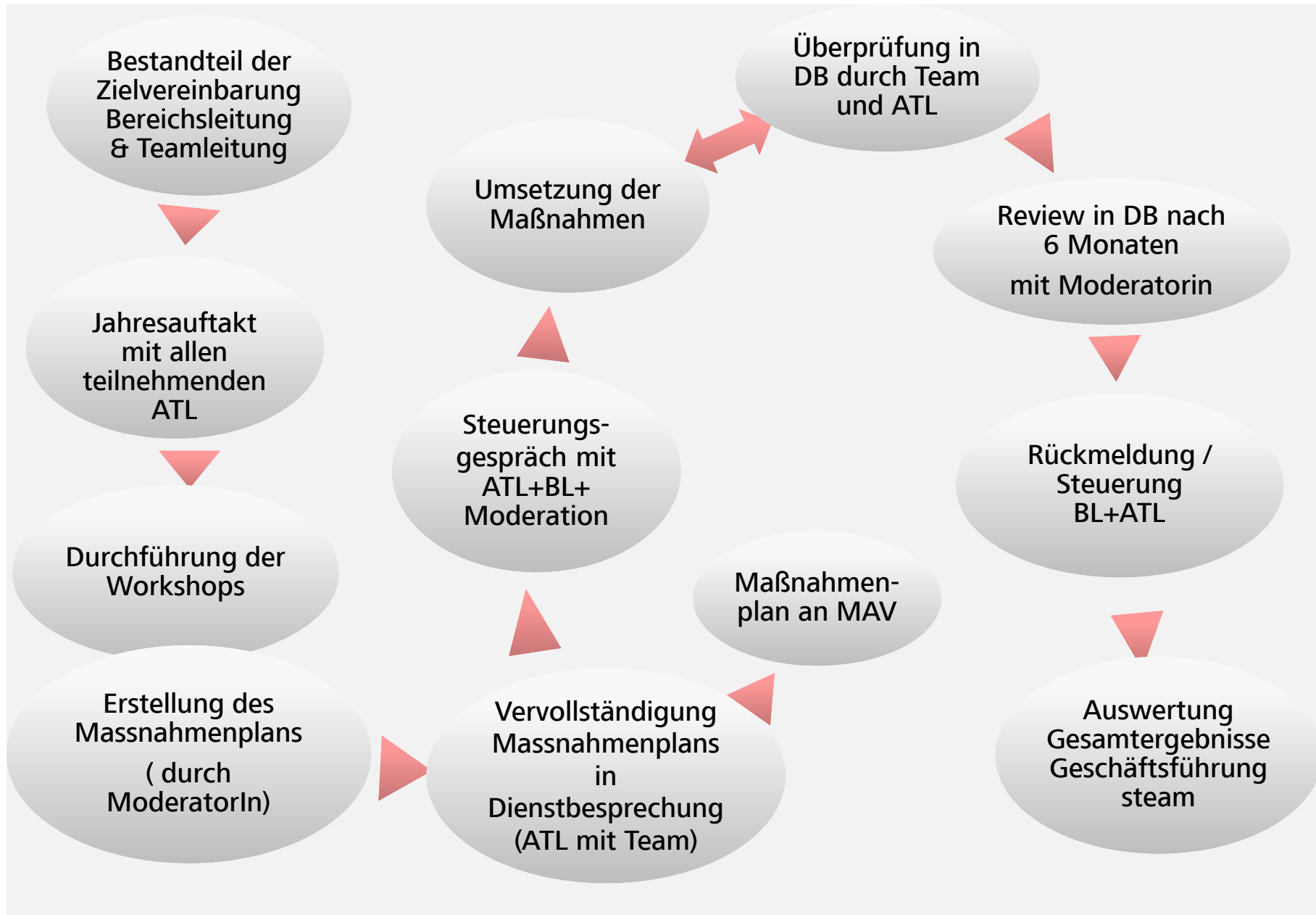


Zusammenarbeit mit meiner direkten Vorgesetzten	So ist es bei uns		bean- sprucht mich
	Eher ja	Eher nein	
Ich bekomme Rückmeldung über die Zufriedenheit mit meiner Arbeit			

Maßnahmenplan zur Verminderung psychosozialer Belastungen

Gefährdung/Problemstellung	Verbesserungsziel	Maßnahmen	Umsetzung		Überprüfung
			Wer?	Bis wann?	
		technisch			
		strukturell			
		personenbezogen			

Umsetzung des Verfahrens in der Praxis



Erfolgskriterien

- Analyse / Konkretisierung von Themen und Beanspruchungen in den Teams
- aktive Mitwirkung & Eigenverantwortung bei der Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen
- Abbau / Verminderung von Belastungen in den Teams
- Verbesserung der Arbeitsabläufe durch (Neu-) Abstimmung von Vereinbarungen
- Reflektion und Verbesserung der Zusammenarbeit im Team
- Reflektion und Verbesserung der Zusammenarbeit mit Leitung
- Weiterentwicklung der strategischen Gesamtentwicklung von Arbeitsprozessen vor Ort
- Weiterentwicklung von (personal-) strategischen Entwicklungen übergreifend für die aawest

Erkenntnisse aus 5 Jahren Praxis

- MitarbeiterInnen erleben die Workshops als positiv und wertschätzend
- Es zeigt sich in den Workshops eine Offenheit zum aufrichtigen Austausch untereinander und konstruktiver Umgang mit Kritik
- Es werden die aktuellen und wichtigen Themen der Organisationseinheiten bearbeitet („Das, was oben auf liegt“)
- Verbesserungen können nur über kontinuierliche Weiterarbeit an den Themen erreicht werden („keine Ein-Tages-Kur für ein Team“)
- Ergebnisse und Maßnahmenplanungen müssen in die Führungsarbeit der eingebunden werden
- Führungskräfte bekommen konkrete Rückmeldungen zum Stand in ihrem Team und Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Arbeit
- Bereichsleitungen bekommen Rückmeldung zur Führungskultur ihrer ATL und evtl. Entwicklungsthemen zur weiteren Bearbeitung
- Ziel - und Rollenklarheit ist ein wichtiger Faktor bei der Umsetzung des gesamten Verfahrens
- Das Instrument ist praktikabel für sämtliche Arbeitsbereiche (lässt sich an sämtliche Tätigkeitsfelder anpassen)

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit !