

Verband Katholische Jugendfürsorge e.V.  
Geschäftsstelle  
Orleansstraße 2a, 93055 Regensburg  
Tel.: 09 41/ 7 98 87-171  
Fax: 09 41/ 7 98 87-1 77  
E-Mail: vkjf@kjf-regensburg.de  
www.vkjf.de



## Bericht zum Projektabschluss

Regensburg, den 17. Oktober 2013



Auf der Agenda steht die Gesundheit ihrer Mitarbeiter/innen ganz oben:  
**Katholische Jugendfürsorgevereine haben mit ESF-Projekt ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) grundgelegt.**

**„Weil sie es uns wert sind!“ Mit diesem Projekttitel haben die vier Jugendfürsorgevereine Augsburg, München-Freising, Regensburg und Speyer auf den Punkt gebracht, warum sie als christliche Arbeitgeber ein betriebliches Gesundheitsmanagement implementieren. Vor drei Jahren starteten sie das ESF-Projekt, wissenschaftlich begleitet von der Universität Bamberg und haben nun Bilanz gezogen: Was haben wir erreicht? Welches sind die nächsten Schritte?**

Die Verpflichtung der Katholischen Jugendfürsorgevereine, zusammengeschlossen im Verband Katholische Jugendfürsorge e.V. (VKJF), gegenüber ihren Beschäftigten ist eine ethische, dem christlichen Menschenbild gemäße Sichtweise. „Jeder Mensch muss uns um seiner selbst willen am Herzen liegen“, meint der Vorsitzende des VKJF Michael Eibl bei der Projektabschlussstagung. Seine Kollegen Direktor Bartholomäus Brieller (KJF München), Direktor Armin Zürn und sein Nachfolger Markus Mayer (KJF Augsburg) sowie Direktorin Gabriele Becker (Jugendwerk St. Josef Landau) sind sich einig: „Wir haben wichtige Prozesse für das betriebliche Gesundheitsmanagement angestoßen, sind in die Öffentlichkeit gegangen und werden uns weiter darum bemühen, das Wohlergehen und die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick zu behalten.“

Der VKJF steht für insgesamt rund 9.000 Beschäftigte in den Bereichen: Bildung und Erziehung, Ausbildung und Arbeit für Menschen mit Behinderung, Kinder- und Jugendhilfe, Berufliche Rehabilitation und Medizin/Gesundheitswesen. Die Anforderungen an die Arbeitnehmer/innen in diesen Berufsfeldern sind hoch. Soziale Arbeit und Tätigkeiten im Gesundheitswesen sind emotional fordernd; sie sind nicht selten mit hohen psychischen Belastungen verbunden. Die Verantwortlichen in den

Jugendfürsorgevereinen kämpfen außerdem mit knappen Personalschlüsseln, mit einem steigenden Dokumentationszwang und Einsparungen, die letztlich zu Lasten der Arbeitnehmer/innen gehen. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement fokussiert in diesen Rahmenbedingungen das Wohlergehen und die Gesundheit der Beschäftigten. Welche Herausforderungen dies birgt und wie das möglich ist, zeigten die Ergebnisse des ESF-Projektes.

Für den Erfolg des Projektes zeichnen vor allem die Projektkoordinatorin Carolina Lautenbach, Projektleiter Stefan Leister und ihr Team mit den Kolleginnen Dagmar Dengel (KJF Regensburg), Roswitha Merkel-Dafner (KJF München), Jutta Tyroller und Michaela Dumler ( beide KJF Augsburg), und Jutta Wegmann (Jugendwerk St. Josef, Landau) verantwortlich. Der Vorsitzende des VKJF Michael Eibl dankte ihnen für ihr herausragendes Engagement.

### **Führungskräfte spielen die Schlüsselrolle. Achtsamkeit ist der Motor.**

Die Sensibilisierung der Führungskräfte war eines der zentralen Anliegen des Projektes, denn sie sind die Garanten und Multiplikatoren, aber auch die Vorbilder für ein betriebliche Gesundheitsmanagement im Verband. Die Evaluation des Projektes in diesem Punkt ergab: Führungskräfte im VKJF sind häufig bereits sensibilisiert und besitzen Vorkenntnisse. Sensibilisierungsmaßnahmen sollten möglichst an diesem Kenntnisstand anknüpfen und die Erfahrungen der Zielgruppe miteinbeziehen. Die Sensibilisierung kann nur greifen, wenn diese auf eine gemeinsame Werthaltung aufbaut: Reine Gewinnmaximierung z.B. entspricht nicht der überwiegenden Werthaltung der Führungskräfte in der Sozialwirtschaft.

In einem beeindruckenden Beitrag zeigten Dr. Friedrich Aszländer und Angelika Aszländer-Küspert, wie es gelingen kann, in den „nicht rosigen Rahmenbedingungen auf Dauer gesund zu sein und ein erfülltes Leben zu führen.“ Ein achtsames Leben zu führen, bedarf der Reflexion und der Auseinandersetzung mit den eigenen Grenzen. Insbesondere Führungskräfte sind gefordert, sich selbst und andere achtsam zu führen. Ein wertschätzender Umgang, das Setzen und Respektieren von eigenen und den Grenzen anderer gehörte dazu, so die Referenten.

### **Best-Practice-Beispiele aus den Einrichtungen**

Drei Jahre „Weil sie es uns wert sind!“ haben einiges bewegt und auch bewusst werden lassen, wo bereits gute Lösungen für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen gefunden wurden. Fachtage und Workshops für Führungskräfte haben wesentlich dazu beigetragen, ein BGM als strategisches Element in die Unternehmenskultur zu verankern.

Marianne Gstettner, Mitarbeiterin aus den Wohngemeinschaften St. Hildegard der KJF Regensburg in Straubing zeigte auf, wie Leitungsseminare etabliert wurden, in denen die Belastungen und Ressourcen in der pädagogischen Arbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung reflektiert und analysiert werden. Daraus leiten sich konkrete Maßnahmen ab, wie die Beauftragung eines externen Supervisors oder das Angebot einer Rückenschule. Weiter besteht die Möglichkeit in extremen Belastungssituationen in Abstimmung mit dem Dienstgeber ein Sabbatical in Anspruch zu nehmen. Dies zeigte ein konkretes Beispiel aus den Wohngemeinschaften St. Franziskus der KJF Regensburg in Eggenfelden.

Dagmar Dengel, Gesundheitsbeauftragte der KJF Regensburg betont: „Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wurde in unserem Leitbild verankert und wird in die Prozessbeschreibung Personalentwicklung integriert. Seit 2011 bieten wir Gesundheitstage für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.“ Wichtig ist ihr, die Einrichtungen künftig in noch einzurichtenden Gesundheitszirkeln zu begleiten.

Stefan Dauer, pädagogischer Leiter des Salberghaus, stellte seine 2013 als „Great place to work“ ausgezeichnete Einrichtung der KJF München vor. Das entwicklungstherapeutische Zentrum bietet seinen Mitarbeitern/innen ein Springerwesen, das eine Flexibilisierung der Arbeitseinsätze und -zeiten insbesondere in Ausfallzeiten erlaubt. Personalmanagement, qualifizierte Fort- und Weiterbildungsangebote für die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden sowie Mitarbeiterentwicklungsgespräche und Karriereplanung tun ein Übriges für die Zufriedenheit, die Entwicklungschancen und das Wohlergehen der Mitarbeiter/innen.

Im Einrichtungsverbund Betreuungszentrum (EVBZ) Steinhöring, so Verbundleiterin Fr. Dr. Hanslmeier-Prockl (KJF München), gibt es bereits ein BGM, das im Rahmen des Projektes weiter ausgebaut wurde. „Mir sind klare Strukturen und hohe Transparenz wichtig!“ So wurde das BGM ins Leitbild, in die Führungsgrundsätze und ins Mitarbeitergespräch aufgenommen. Eine Besonderheit im EVBZ ist auch, dass die Führungskräfte von ihren Mitarbeitenden „beurteilt“ werden.

Harald Plaschke, Gesamtleiter des Erziehungs- und Jugendhilfeverbundes –EJV Kaufbeuren, stellte die Elemente des Betrieblichen Gesundheitsmanagements des EJV Kaufbeuren und des Trägers, der KJF Augsburg vor. Darin sind z.B. enthalten, ein Gesundheitsbeauftragter aus den Reihen der MAV, Inhouse-Seminare zur Psychohygiene, Angebote zur physischen Gesundheit und zur Stressbewältigung sowie zur Burnout-Prävention.

„Auszeit“, ein spirituelles Angebot der KJF Augsburg, vorgestellt von Alfons Mayer, Referent für kirchliche Profilarbeit, ist ebenfalls ein wichtiger Beitrag zum BGM. Es

bietet den Mitarbeitern/innen, die Möglichkeit in der Auseinandersetzung mit spirituellen Inhalten neue Kraft zu schöpfen. „Auszeit“ und Besinnungstage leisten im BGM des Verbandes einen wichtigen Beitrag zur Gesundheit.

Petra Lommel und Anja Brinkmann, Einrichtungsleiterinnen im Jugendwerk St. Josef in Landau, gaben Einblick in die Säulen des BGM im Jugendwerk und den im Projektzeitraum entwickelten und etablierten Maßnahmen: GEKO, Hängematte, Klartext, Sound of Silence – um nur einige davon zu nennen. „GEKO“ ist ein Angebot zur Psychohygiene, „Hängematte“ hat das Zeitmanagement im Blick, Klartext arbeitet an den Kommunikationsstrukturen und und Sound of Silence war eine zeitlich befristete Maßnahme zur Reduktion der Belastungen durch einen Umbau in der Einrichtung.

### **Wie geht es nach Projektende weiter?**

Das Ziel der Jugendfürsorgevereine ist es, nachhaltige Strukturen für das BGM zu schaffen. „In unseren Leitungsgremien und in der Direktorenrunde werden wir das Thema weiter voranbringen“, erklärte Direktor Bartholomäus Brieller. Darüber hinaus, so der Vorsitzende des VKJF Michael Eibl, wolle man Gestaltungsräume für die Mitarbeiter/innen schaffen, „damit diese selbst Einfluss nehmen können auf ihre Situation. Wir haben eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung in unseren Verbänden. Deshalb ist es wichtig, dass wir alle einbeziehen.“ Er wies deutlich darauf hin, welche politische Verpflichtung nun bei den Verbänden liege, in die Rahmenbedingungen für die soziale Arbeit hineinzuwirken.

Text: Christine Allgeyer