

10 Leitgedanken zur betrieblichen Gesundheitsförderung

29. März 2007
Petersberg



Malte Klemusch SKOLAMED

Leiter Consulting, Dienstleistungen,
Marketing und Kommunikation



10 Leitgedanken zur betrieblichen Gesundheitsförderung

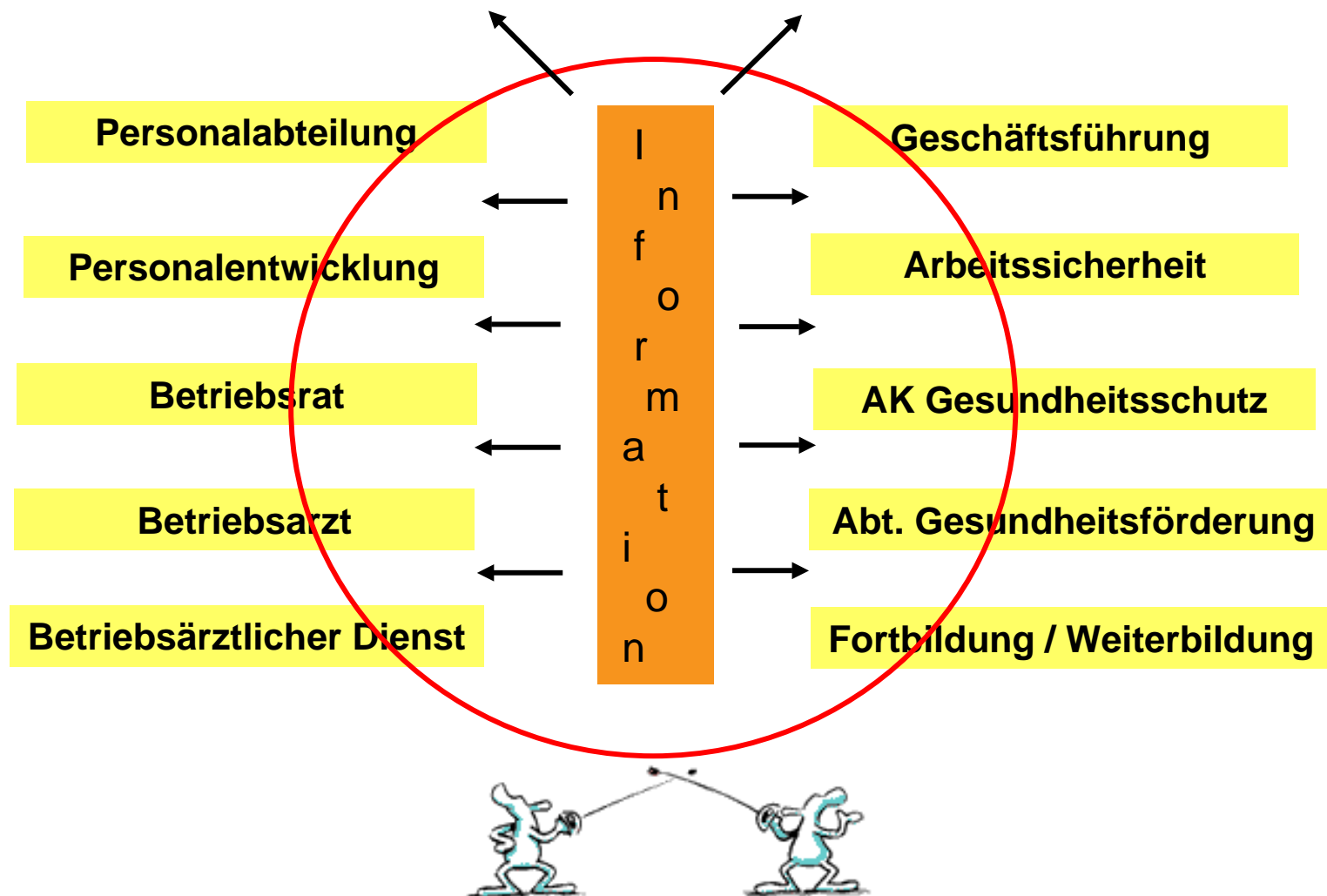


- 1. Gesundheitsförderung als lernendes System**
- 2. Gesundheit als Unternehmensziel und Bestandteil der Unternehmenskultur**
- 3. Gesundheit und Produktivität**
- 4. Zielgruppenspezifische Konzepte in der betrieblichen Gesundheitsförderung**
- 5. Die Führungskraft als Gesundheitsmanager und Multiplikator**
- 6. Die persönliche Gesundheitsbilanz – Gesundheitsförderung für und mit den Mitarbeitern**
- 7. Lebensarbeitszeitbegleitende Konzepte der betrieblichen Gesundheitsförderung unter Berücksichtigung des demografischen Wandels**
- 8. Gesunde Kommunikation, Logistik und internes Marketing**
- 9. Test- und Informationssysteme in der betrieblichen Gesundheitsförderung**
- 10. Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz als gesetzliches Regulativ**

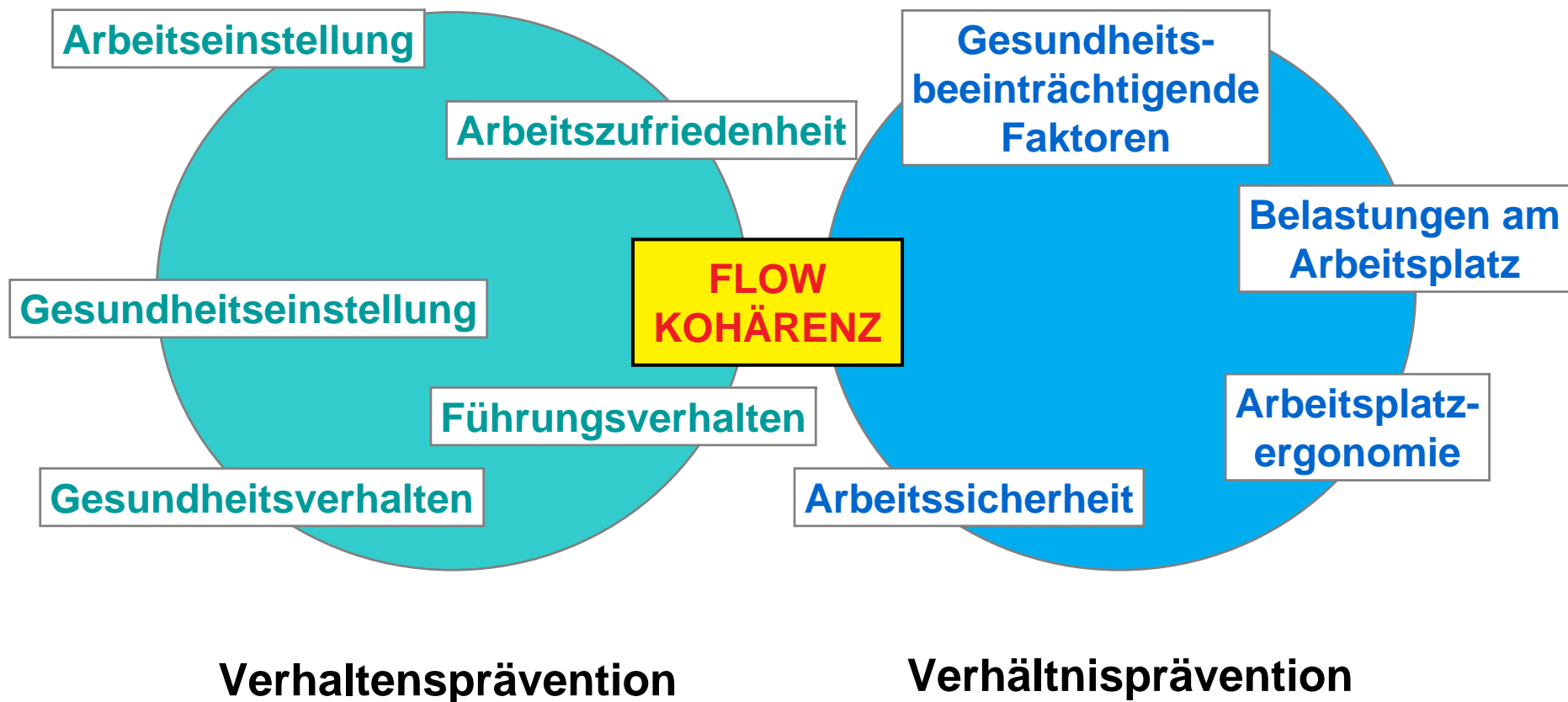
1. Gesundheitsförderung als lernendes System - Protagonisten

Externe Experten / Fachorganisationen

Betr.Sport- bzw. Gesundheitsgruppen



1. Gesundheitsförderung als lernendes System – Verhalten und Verhältnisse

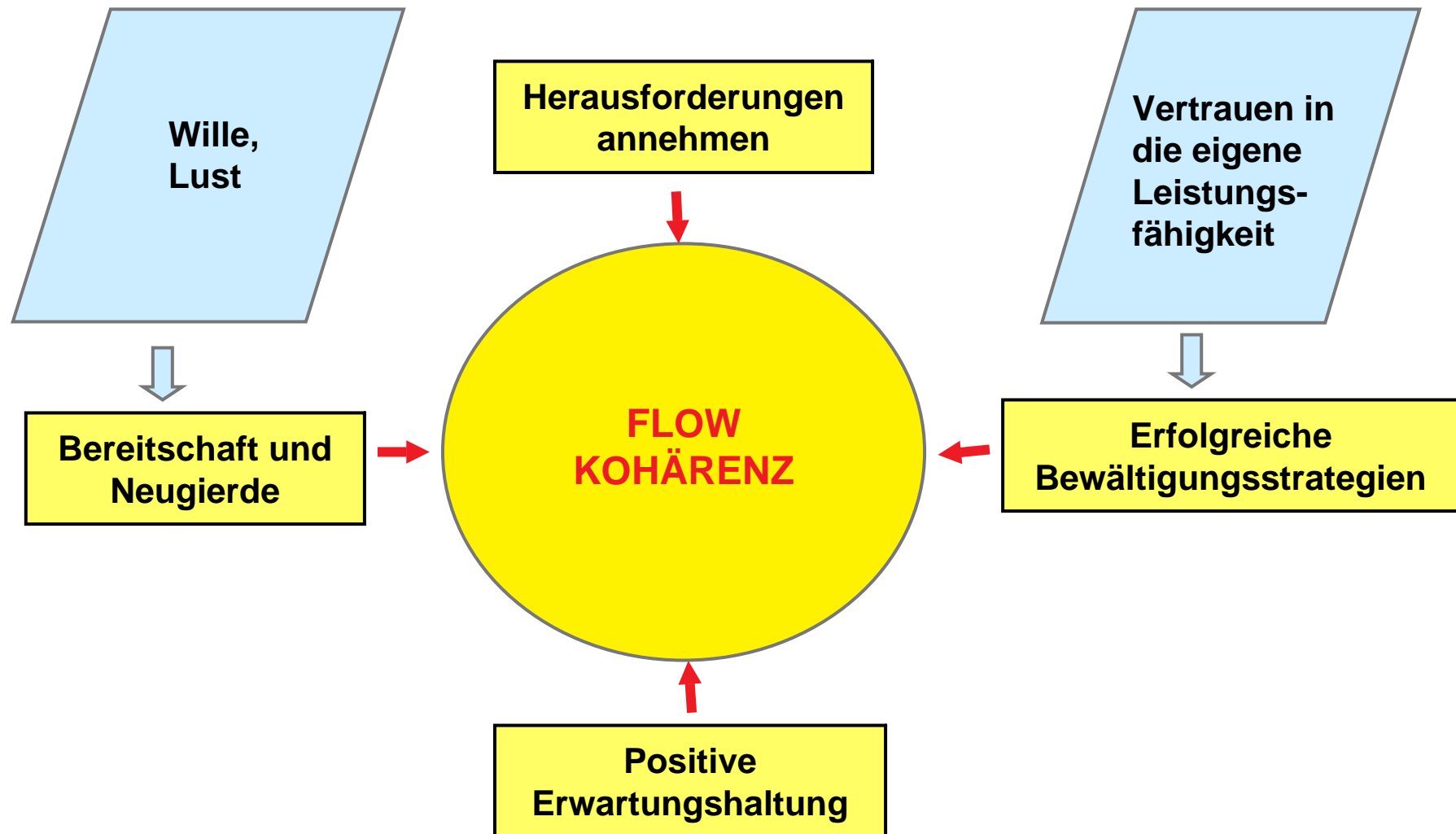


1. Gesundheitsförderung als lernendes System - Flow

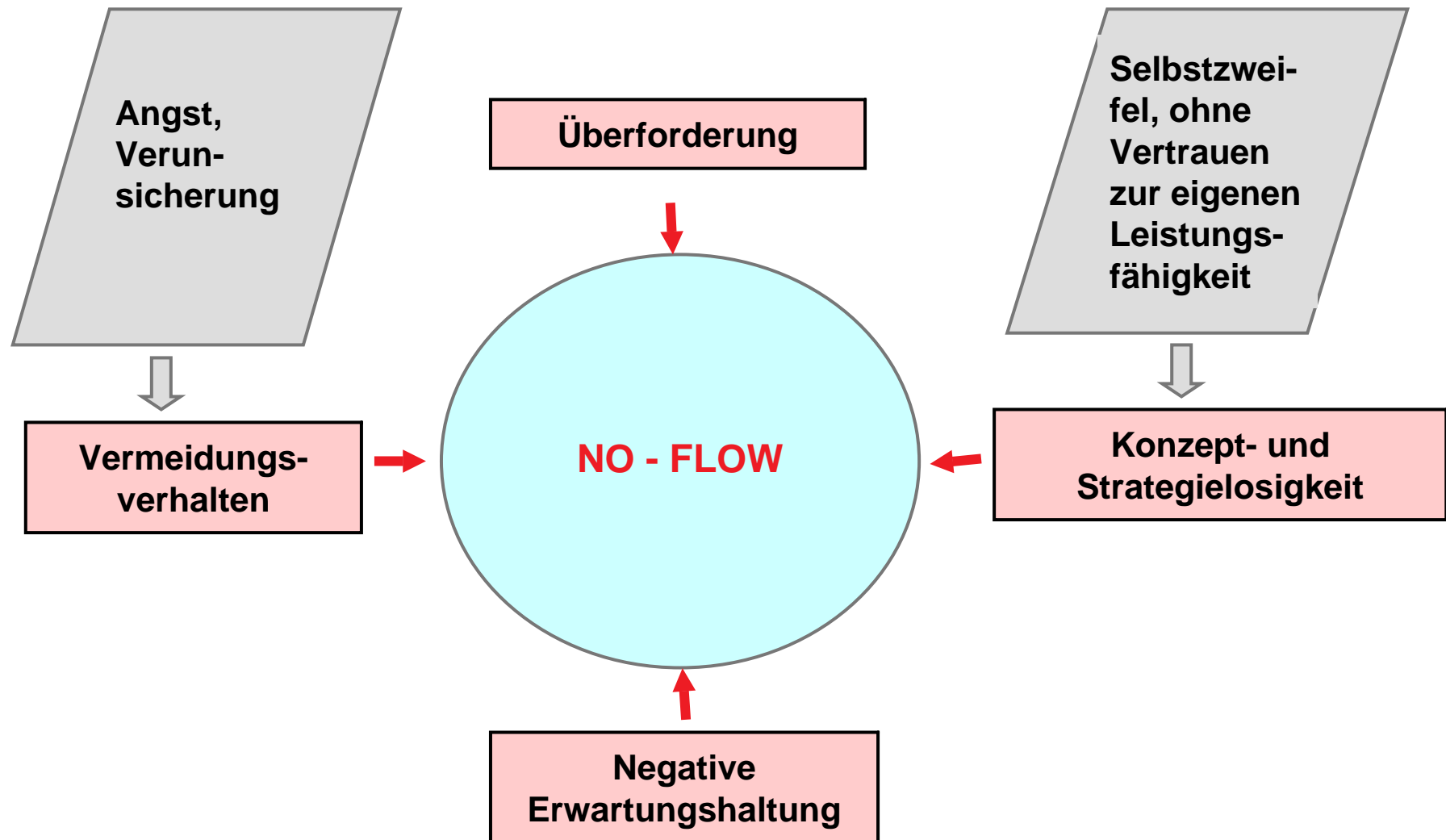
Genauso wie das Individuum im „Flow“ (Herausforderungen und Fähigkeiten sollten im Gleichgewicht sein) sein sollte, gilt gleiches auch für die Gesundheitsförderung im Rahmen der Unternehmensziele und die Unternehmenskultur.



1. Voraussetzungen zum FLOW für den Einzelnen und das Unternehmen



1. NO - FLOW Dispositionen



1. Gesundheitsförderung als lernendes System - Voraussetzungen



- Der Informationsfluss zwischen den Protagonisten des Gesundheitsmanagements muss definiert und gewährleistet sein.
- Genauso wie das Individuum im „Flow“ (Herausforderungen und Fähigkeiten sollten im Gleichgewicht sein) sein sollte, gilt gleiches auch für die Gesundheitsförderung in der Einbindung in die Unternehmensziele und die Unternehmenskultur.
- In der Erweiterung der Verhältnisprävention um die Verhaltensprävention ist betriebliches Gesundheitsmanagement als dynamischer Prozess zu verstehen.
- Die Strukturen und Prozesse sollten so gestaltet sein, dass sie zu jeder Phase neben internen Ressourcen die Integration externen Inputs in Form von Fachpersonal, Inhalten und Projekten zulassen.
- Projekte / Prozesse der Gesundheitsförderung müssen am Leitgedanken des Unternehmensziels „Gesundheit“ ausgerichtet sein.

2. Gesundheit als Unternehmensziel und Bestandteil der Unternehmenskultur

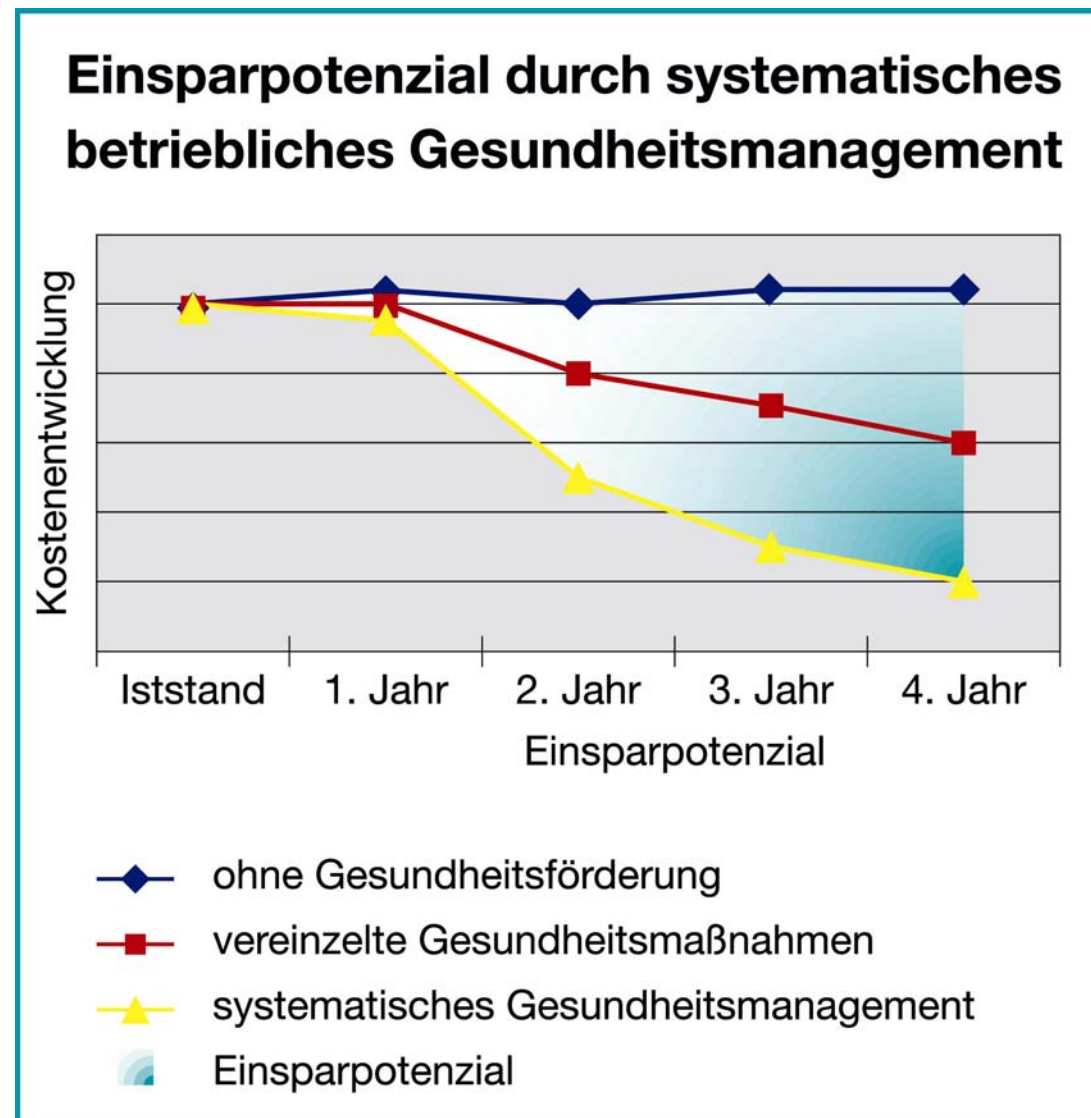


- **Das Unternehmensziel Gesundheit kann ohne Konkretisierung / schriftliche Fixierung im Unternehmen nicht gedacht und gelebt werden.**
- **Wichtig: Verständigung auf Leitgedanken, an die sich Unternehmensleitung wie Mitarbeiter gleicher Maßen gebunden fühlen. Diese sollten thematisch benennen:**
 - **Die systematische Steuerung aller Gesundheitsaktivitäten.**
 - **Die optimale Nutzung der Ressource Gesundheit für Mitarbeiter und Unternehmen.**
 - **Den Beitrag zur Work-Life-Balance = Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit und Lebensqualität zum Nutzen des Einzelnen und des Unternehmens. Damit gemeint ist die Balance, die das Unternehmen über ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement als Grundlage für die größtmögliche Wertschöpfung erreichen sollte und die ausgewogene Balance des Einzelnen durch die positive Beeinflussung seines individuellen Verhaltens.**
 - **Verpflichtung des Unternehmens, hierfür die betrieblichen Rahmenbedingungen zu schaffen.**
- **Um die Nachhaltigkeit zu erhöhen, sollte das Gesundheitsmanagement Bestandteil des ständigen Qualitätsmanagementprozesses sein.**

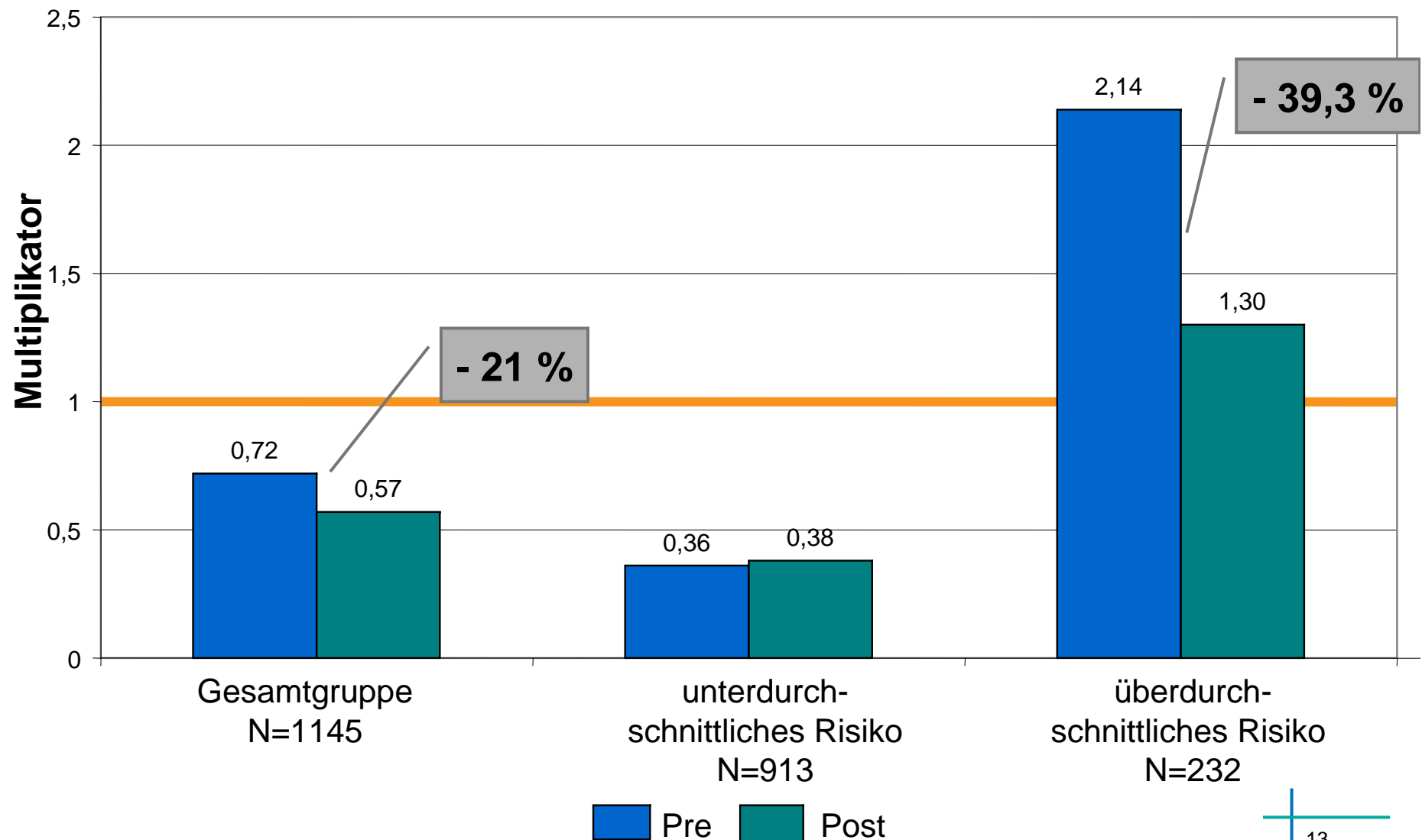
3. Gesundheit und Produktivität

- **Genauso wie Gesundheit für den Einzelnen Selbstzweck ist, ist es das auch für das Unternehmen.**
- **Neben der individuellen Nutzenbetrachtung ist deshalb die Betrachtung der Kosten-Nutzen-Relation der eingesetzten Maßnahmen für das Unternehmen wichtig. – Niemand hat Geld zu verschenken!**
- **Grundsätzlich bedeutet dies, dass ausschließlich evidence based Maßnahmen zum Einsatz kommen sollten, die einer wissenschaftlichen Betrachtung und Überprüfung Stand halten und bereits Ihren Praxisnutzen bewiesen haben.**
- **Im Bereich der Gesundheitsförderung eingesetzte Maßnahmen sollten deshalb belegen können:**
 - ✓ auf welchem wissenschaftlich praxisorientierten Ansatz sie basieren,
 - ✓ wie sie ihre Zielgruppe definieren,
 - ✓ eine Istzustandsbeschreibung der Teilnehmer durch medizinische Screenings und weitere Verfahren ermöglichen,
 - ✓ welche Zielerreichung und welcher Nutzen für den Mitarbeiter geplant ist (subjektive Zielsetzung),
 - ✓ welcher Nutzen für das Unternehmen unter Berücksichtigung der Kostenseite zu erwarten ist (objektive Zielsetzung).

3. Einsparpotenzial durch systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement



3. Pre-Post-Vergleich des Herzinfarkttrisikos bei der Gesamtgruppe & der Hochrisikogruppe



3. Return on Invest – Berechnung (ROI)

1. Kostenberechnung der Infarktreduzierung (Return):

- Kosten für das Unternehmen
Quelle: Kienbaum-Vergütungsstudie
- Fehlzeiten pro Herzinfarkt ca. 84,8 Tage
Quelle: BKK-BV
- Reduzierung des Infarkttrisikos nach PROCAM

2. Kostenberechnung für die Gesundheitsmaßnahmen (Invest) rund 300 € pro Mitarbeiter

3. ROI-Berechnung ergab einen Benefit von 1 – 1,2 bis 1 zu 5,2 € bei allen bzw. bei der identifizierten Hochrisikogruppe



4. Zielgruppenspezifische Konzepte in der betrieblichen Gesundheitsförderung

- **Gesundheitsförderungsmaßnahmen, die kompakt auf alle Mitarbeiter / die Gesamtbelegschaft bezogen sind, machen nur dann im Rahmen einer systematischen Gesundheitsförderung Sinn, wenn neben ihrem Eventcharakter auf anonymisierter Grundlage Gesundheitsdaten der Belegschaft gesammelt und analysiert werden können.**
- **Für alle anderen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung gilt, dass sie auf eine Zielgruppe hin konzipiert sein sollten und evaluierbar sein müssen.**
- **Alle Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sollten der Systematik eines Gesamtkonzeptes folgen, das für die Mitarbeiter lebensarbeitszeitbegleitend ausgelegt und nachvollziehbar ist.**



4. Zielgruppenspezifische Konzepte in der betrieblichen Gesundheitsförderung



- Allgemeine Vorträge zur Gesundheitsprävention
- Gesundheitswoche, Gesundheitstag, FitFair – Konzept
- Gesundheitsnewsletter
- Gesundheitsportal im Firmennetzwerk
- Kampagnen z.B. zu Themen wie: Bewegung, Ernährung, Stress etc.
- Gesundheitstestsysteme: Gesundheitsrisikoprofiltest, Work-Life-Balance, Stressprofil, Bewegungsprofil etc.



Alle Mitarbeiter

- Gesundheitsseminare nach Themenschwerpunkten auf Basis einer Istzustandsanalyse z.B. zu Fitness, Ernährung, Entspannung, Stressmanagement, Zeitmanagement, Rücken, Rauchen etc
- Gesundheitsseminare für spezielle Mitarbeitergruppen mit multiplen Risikofaktoren wie z.B. Vertrieb und Außendienst.



**Definierte
Mitarbeitergruppen**

4. Zielgruppenspezifische Konzepte in der betrieblichen Gesundheitsförderung



- Führungskräftenachwuchsseminare mit der Zielsetzung, Bewusstsein für die Bedeutung der eigenen Gesundheit und die Gesundheitsvorbildfunktion sowie die Gesundheitsanleitung unterstellter Mitarbeiter zu schaffen.



**Führungskräfte-
nachwuchs**

- Führungskräfteseminare als Aufbauseminare zu Themenbereichen wie: Fit zum Führen, die Führungskraft als Gesundheitsförderer, Gesundheitsselbstmanagement, Gesundheitsförderung und Wirtschaftlichkeit etc.
- Vorträge zu Themenbereichen der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Gesundheits-Check-ups mit Gesundheitscoaching
- Schaffung einer Möglichkeit zum Personal-Coaching durch Trainer, Email- und Hotlineprogramme



Führungskräfte

5. Die Führungskraft als Gesundheitsmanager

**Sind
Führungskräfte
für ein
Gesundheits-
management
eigentlich
überhaupt
geeignet?**



5. Schlechte Noten für Deutschlands Chefs

Die deutschen Angestellten gehen mit ihren Chefs hart ins Gericht:

- Mehr als 60 % geben ihren Vorgesetzten schlechte Noten.
- Knapp 1/3 der Befragten bezeichnet es als unverantwortlich, dass ihr Vorgesetzter Mitarbeiterverantwortung besitzt.
- 29 % stufen die Fähigkeiten zur Mitarbeiterführung ihres Chefs als schlecht ein.



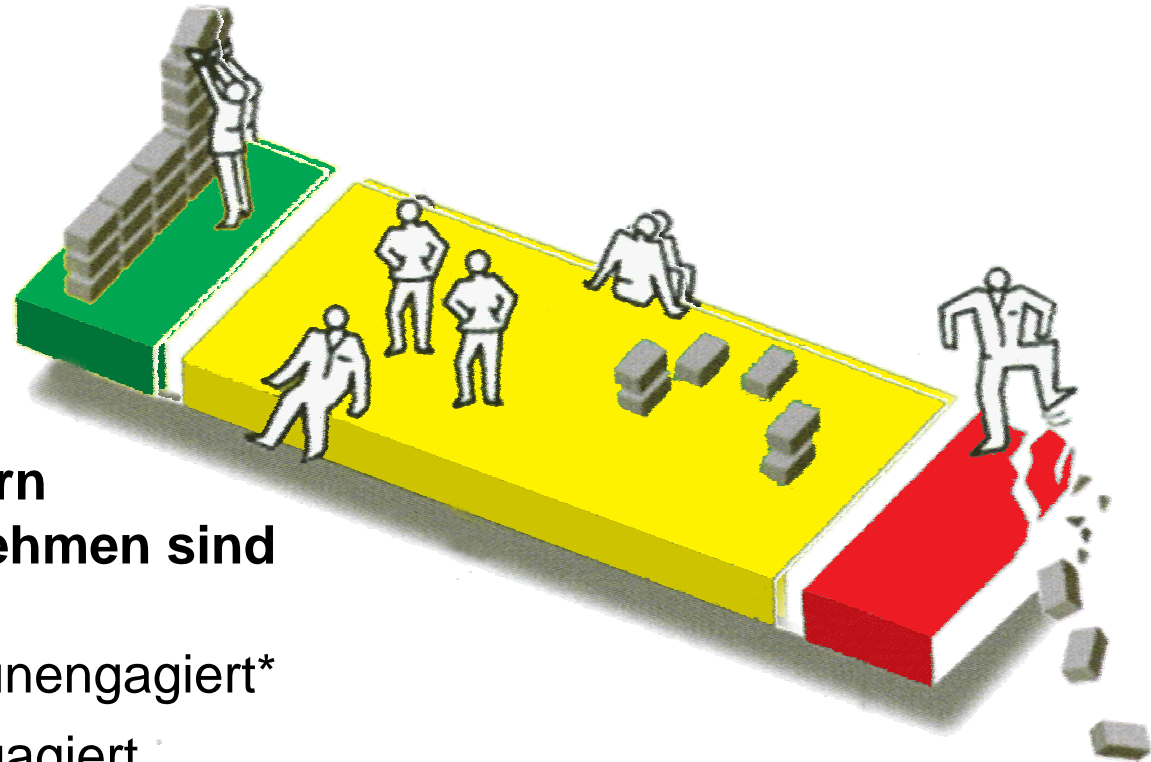
5. „Führungskräfte demotivieren, belasten und erhöhen die Fehlzeiten!“



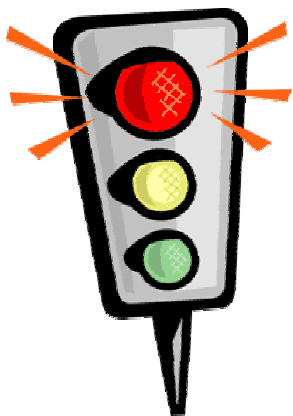
- Die Wissenschaft stellt dt. Führungskräften kein gutes Zeugnis aus! (Hockey, 1997; Taubert, 2005)
 - Nur 20% der Arbeitsunfähigkeitsdiagnosen sind „objektive“ Diagnosen (Theis, 1983)
 - 2/3 aller Erwerbstätigen leiden unter psychischen Befindlichkeitsbeeinträchtigungen (Eckardstein, 1995)
 - EU-weit klagen 28% der 41 Millionen Arbeitnehmer über stressbedingte Gesundheitsprobleme (Eckardstein/Lueger, 1996)
 - Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz hat vorgerechnet, dass 11% der dt. Mitarbeiter irgendwann einmal in ihrem Arbeitsleben mit Mobbing (besonders durch Vorgesetzte) konfrontiert werden.
 - Tagebucheintragungen von Probanden zeigten, dass 75% der psychischen Belastungen das soziale Umfeld (Vorgesetzte, Kollegen etc) betrafen. (Zapf, 1999)
 - 25% aller Erwerbstätigen haben die „Innere Kündigung“ eingereicht, (Krystek 1995)

Eine 11-jährige Verlaufsstudie von Ilmarinen & Tempel (2002) belegt, dass gutes Führungsverhalten nachweislich hochsignifikant mit der Verbesserung der Arbeitsfähigkeit von älteren Mitarbeitern (51 – 60 Jahre) korreliert.

5. „Demotivation“ kostet Millionen



**Von je 100 Mitarbeitern
in deutschen Unternehmen sind**



15 % aktiv unengagiert*

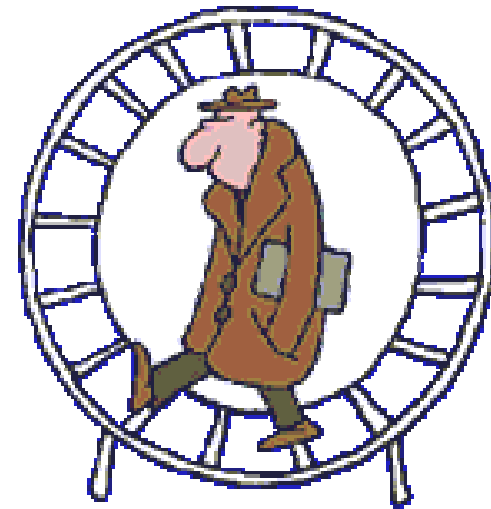
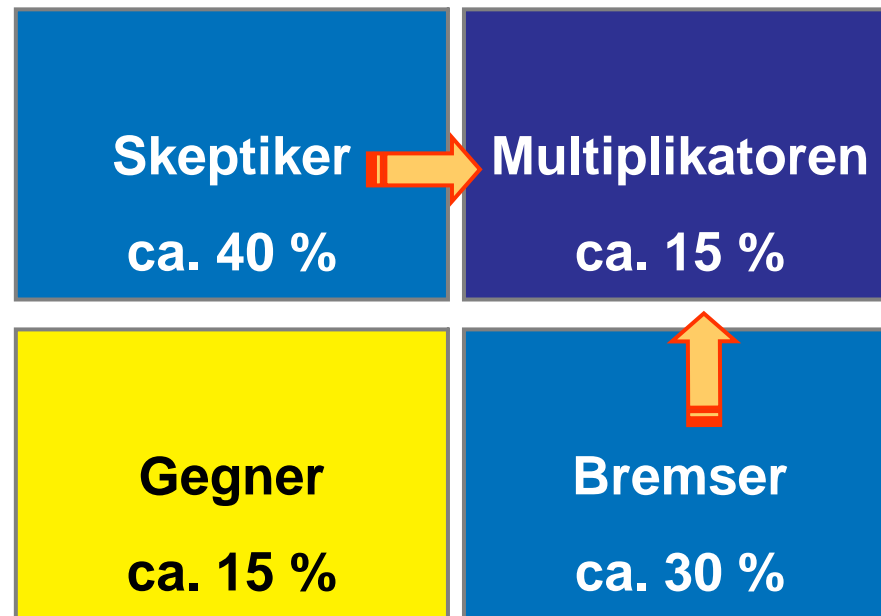
69 % unengagiert

16 % engagiert

* arbeiten teilweise aktiv gegen die Interessen des Unternehmens

modifiziert nach: Gallup 2002

5. Rolle der Führungskräfte beim betrieblichen Gesundheitsmanagement



5. Kienbaum-Studie zu Work-Life-Balance & Zeitmanagement von Führungskräften



- Knapp mehr als die Hälfte aller befragten FK halten unmittelbare Führungsaufgaben für wichtig!
- Weniger als 1/3 der Manager ist mit Ihrem Zeitmanagement zufrieden.
- Über 70% der FK arbeiten mehr als 50 Stunden pro Woche. Ein durchschnittlicher Arbeitstag hat 10 Stunden (davon nur 1,5 Std. Führungstätigkeit).
- Über 80% aller Führungskräfte arbeiten regelmäßig am Wochenende.
- 65% wünschen sich mehr Zeit für Familie / Partner.
- Nur 1/3 macht während der Arbeitszeit eine Pause, ein weiteres 1/3 macht keine Pause.
- Mehr als 50% der FK legen weniger als 1000 Meter am Tag außerhalb des Büros zu Fuß zurück und verbringen weniger als 30 Minuten im Freien.
- Mehr als 50% der FK klagen über regelmäßige Befindlichkeitsstörungen z.B. Rückenschmerzen, Schlafstörungen, „Herzstolpern“ etc.
- Betroffen von Beeinträchtigungen sind insbesondere jüngere FK.
- Gesundheitliche Störungen stehen im engen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit.
- Die Hälfte der FK unterzieht sich nie oder selten einem Gesundheits-

5. Die Führungskraft als Gesundheitsmanager



Führungskräfte sind in Ihrer Rolle im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements doppelt gefordert:

- **in Form des Gesundheitsmanagements als Selbstmanagement**
- **und in ihrer Führungsrolle / gesundem Führungsverhalten**



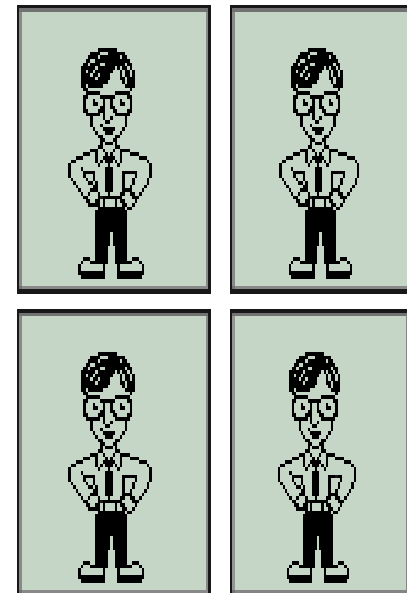
5. Die Führungskraft als Gesundheitsmanager

Führungsrolle und gesundes Führungsverhalten

Nur wenn Führungskräfte die Bedeutung der Gesundheitsförderung für sich selber und ihre Mitarbeiter verinnerlicht haben, sind sie in der Lage diesbezüglich auch ihrer Führungsrolle gerecht zu werden.

Für Führungskräfte gilt, sie:

- sind verantwortlich für das „Klima“ in ihrem Zuständigkeitsbereich
- sind Multiplikatoren und Wegbereiter für gesundes Verhalten
- und fungieren als aktive / passive Ansprechpartner für die Gesundheitsbelange ihrer Mitarbeiter

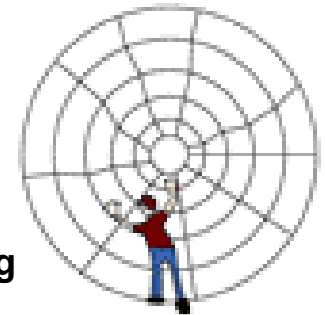


5. Die Führungskraft als Gesundheitsmanager

Gesundheitsmanagement als Selbstmanagement

Wer zu sehr beschäftigt ist, um sich um die eigene Gesundheit zu kümmern, verhält sich wie ein Maschinist, der sich nicht um das Funktionieren seiner Maschine kümmert. In den Alltag als Grundanforderung übersetzt, bedeutet dies:

- Termine, bei denen es um die eigene Gesundheit geht, sind genauso wichtig zu nehmen wie Geschäftstermine.
- Ein Check-up mit Gesundheitscoaching sollte dazu genutzt werden, den individuellen Istzustand der Gesundheitssituation und die Risikofaktorenkonstellation zu ermitteln sowie sich im Coaching einen individuellen alltagstauglichen Plan zur Umsetzung der Gesundheitsempfehlungen erstellen zu lassen.
- Aufstellung einer persönlichen Work-Life-Balance-Bilanz, indem man zum Beispiel auf einer Skala von 1 - 5 (keine Zeit – sehr viel Zeit) die fünf wichtigsten Lebensbereiche: Arbeit/Beruf, Familie/Kinder, Freunde/Bekannte, Reise/Urlaub, Sport/Bewegung, Entspannen/Faulenzen in zwei Rubriken miteinander vergleicht:
 - a. So lebe ich jetzt
 - b. So möchte ich gerne lebenErgeben sich hier Diskrepanzen, sollte das als Arbeitsauftrag an die eigene Adresse verstanden werden und, wenn nötig, mit Unterstützung von außen, die Balance wieder hergestellt werden.



5. Die Führungskraft als Gesundheitsmanager

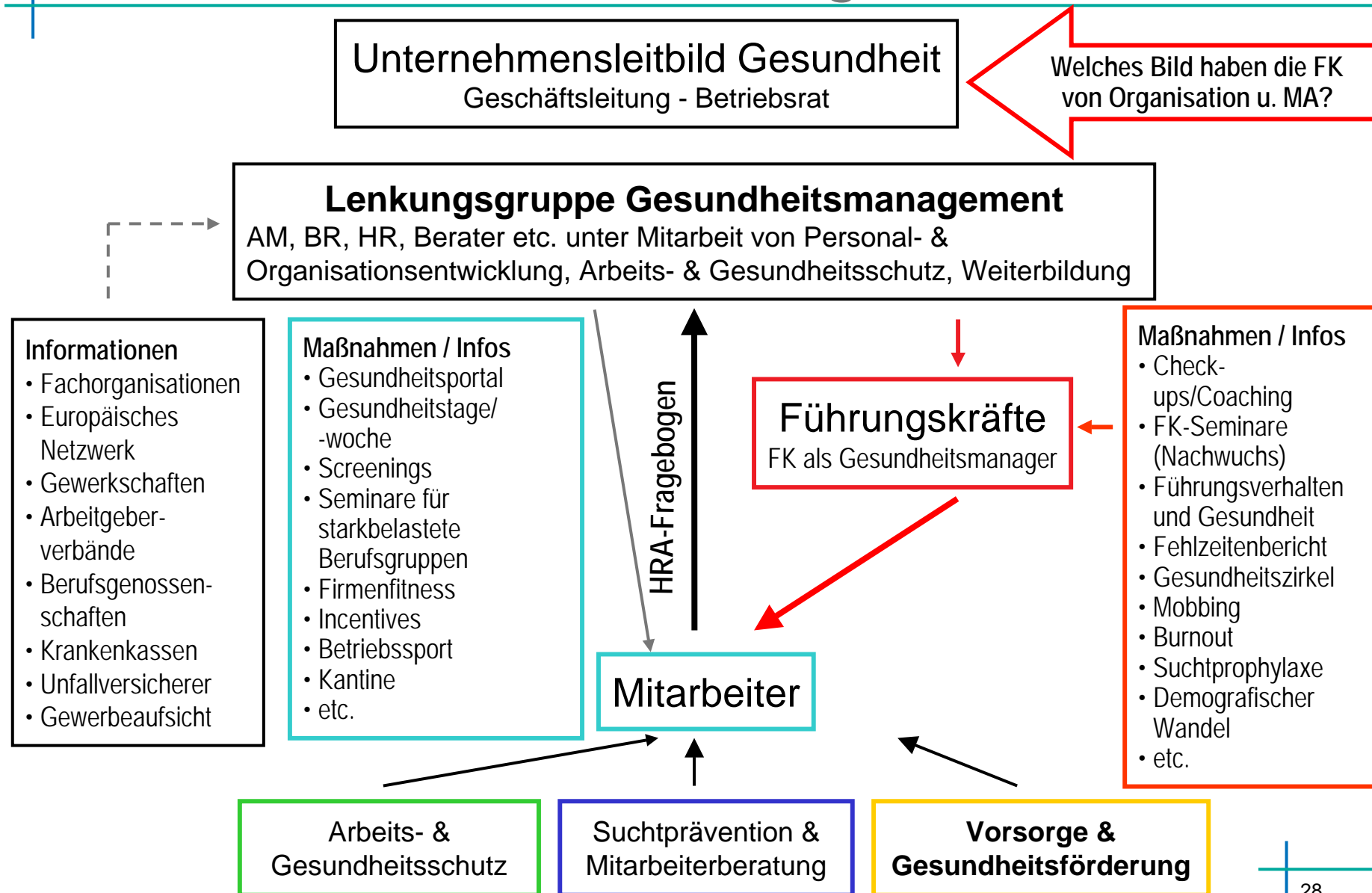
Gesundes Führungsverhalten

Faktoren und Verhaltensweisen, die das Gesundheitsverhalten und die Gesundheit der Mitarbeiter nachhaltig positiv beeinflussen können, sind zum Beispiel:

- gemeinsames Handeln zu fördern
- Lob und Anerkennung auszusprechen / einen adäquaten Umgangston pflegen
- zwischenmenschlichen Kontakt leben = offenes Interesse an den jeweiligen Mitarbeitern zeigen
- Belastungen von Mitarbeitern zu erkennen und Ursachen zu identifizieren
- Gesprächsbereitschaft zu signalisieren
- Einsatz von Stress als Ressource, aber auch von Stressreduktion
- Kompetenzen zu verteilen / Delegation von Aufgaben
- nicht nur auf Fehler zu achten
- keine abwertende Kritik vor Dritten
- Transparenz für Arbeitszusammenhänge zu schaffen
- Kontrollfunktion auf das nötige Maß zu beschränken
- über Vorschläge zu reden und diese akzeptieren zu können
- Feedback zu geben
- auf Gleichbehandlung zu achten



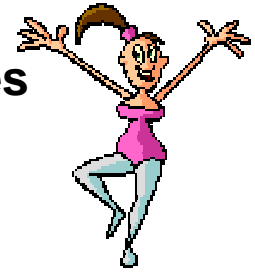
5. Modell eines systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements



6. Die persönliche Gesundheitsbilanz – Gesundheitsförderung für Mitarbeiter

Genauso wie die Führungskraft im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in doppelter Hinsicht gefordert ist, trifft dies auch auf den Mitarbeiter zu:

- **Der Mitarbeiter muss sich beim gelenkten und gelebten Selbstmanagement mit in die Pflicht nehmen lassen.**
- **Es gilt deutlich zu machen, dass Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft - definiert über den Faktor Gesundheit – neben dem Benefit für das Unternehmen eine zumindest genauso hohe Affinität zur Lebensqualität jedes Einzelnen besitzt.**
- **In diesem gemeinsamen Interesse liegt auch der Kern jeglichen Bemühens um die betriebliche Gesundheitsförderung.**
- **Nur wenn es gelingt, dies sowohl glaubhaft in eine gelebte Unternehmenskultur zu implementieren als auch in den Verhaltensmustern der Mitarbeiter zu verankern, kann ein betriebliches Gesundheitsmanagement nachhaltig erfolgreich sein.**



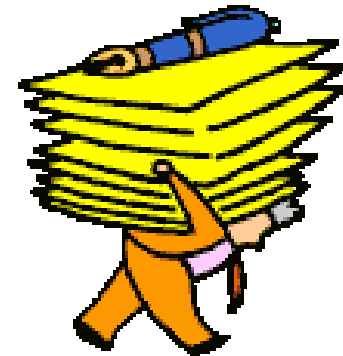
6. Die persönliche Gesundheitsbilanz – Gesundheitsförderung für Mitarbeiter



Als Grundlage für eine gelenkte Gesundheitsförderung bedeutet das für das Unternehmen, sich unter Nutzung von drei Komponenten einen Überblick über die Gesundheitszustandssituation seiner Mitarbeiter zu verschaffen:

- **Einsatz eines validen Erhebungsinstrumentes zur Ermittlung des Gesundheitszustandes und der Verhaltensdisposition der Mitarbeiter: z.B. SKOLAMED - Gesundheitsrisikoprofildtest (health-risk-appraisal) mit Firmenreporting auf anonymisierter Basis und individuellem Gesundheitsbericht an jeden Mitarbeiter .**
- **Auswertung der in jedem Unternehmen vorhandenen gesundheitsrelevanten Daten aus dem Personalbereich und dem arbeitsmedizinischen Bereich.**
- **arbeitsplatzbezogene Auswertung der von den Krankenkassen zur Verfügung gestellten unternehmensspezifischen Gesundheitsdaten.**

Auf der Basis und Auswertung dieser Drei-Komponenten-Betrachtung gilt es zielgruppenspezifische Maßnahmen für die Mitarbeiter zu definieren und anzubieten, die die momentane (erhobene) Verhaltensdisposition und Motivation der Mitarbeiter abbilden und berücksichtigen.



7. Quo vadis Waldorf und Stadler?



**Arbeiten in
unserem Alter?**

**Kommt gar nicht
in Frage.**

**30 Jahre
Vorruhestand
schaffen einen
klaren Blick für
das Wesentliche.**

7. Lebensarbeitszeitbegleitende Konzepte der betrieblichen Gesundheitsförderung - Demografischer Wandel

■ Was ist überhaupt Alter und Altern?

- Für den Begriff Alter und Altern gibt es keine allgemein gültige Definition.
- Altern ist ein dynamischer Vorgang und im biologischen Sinn ein sich über das ganze Leben erstreckender Wandlungsprozess.
- Die Endstufe des Lebens wird als Alter bezeichnet.



- Aber - Das funktionale Alter ist ausschlaggebend – die Funktionsfähigkeit verschiedener körperlicher und seelisch-geistiger Fähigkeiten. Manch einer ist mit 55/60 ein „alter Alter“, andere sind noch mit 90 „junge Alte“



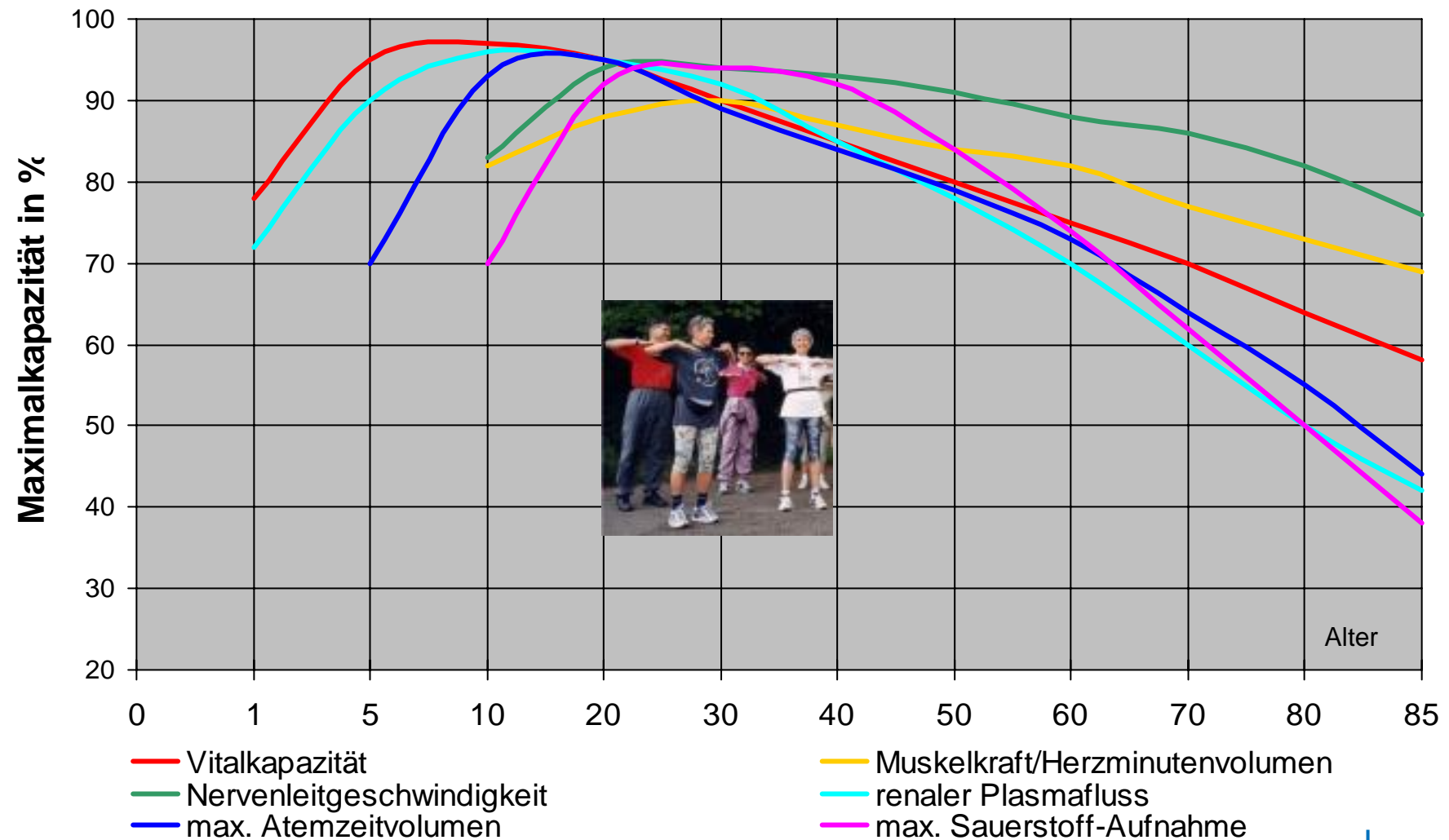
7. Gesundheitsfaktoren, die den Einzelnen mit zunehmendem Alter betreffen ...



- **Geschicklichkeit, Seh-, Tast- und Hörvermögen nehmen langsam ab, genauso wie die Leistungen des Kurzzeitgedächtnisses.**
- **Vitalkapazität, Nervenleitgeschwindigkeit und maximale Sauerstoffaufnahme gehen ab dem 20. Lebensjahr sukzessive zurück.**
- **die Muskelmasse nimmt ab, die Fettmasse nimmt zu und damit einhergehend verschlechtert sich das Lipidprofil.**
- **das Gesamt- und LDL Cholesterin steigt.**
- **die Knochendichte verändert sich.**
- **die Gefahr an Diabetes Mellitus zu erkranken, nimmt zu.**
- **weiterhin nehmen Erschöpfungszustände und Schlafstörungen Gereiztheit und Konzentrationsschwäche zu.**
- **die Infektanfälligkeit wächst.**
- **die Libido nimmt ab.**
- **die Tagesdosis von verordneten Medikamenten innerhalb von Versicherungsjahren nimmt sukzessive deutlich zu.**

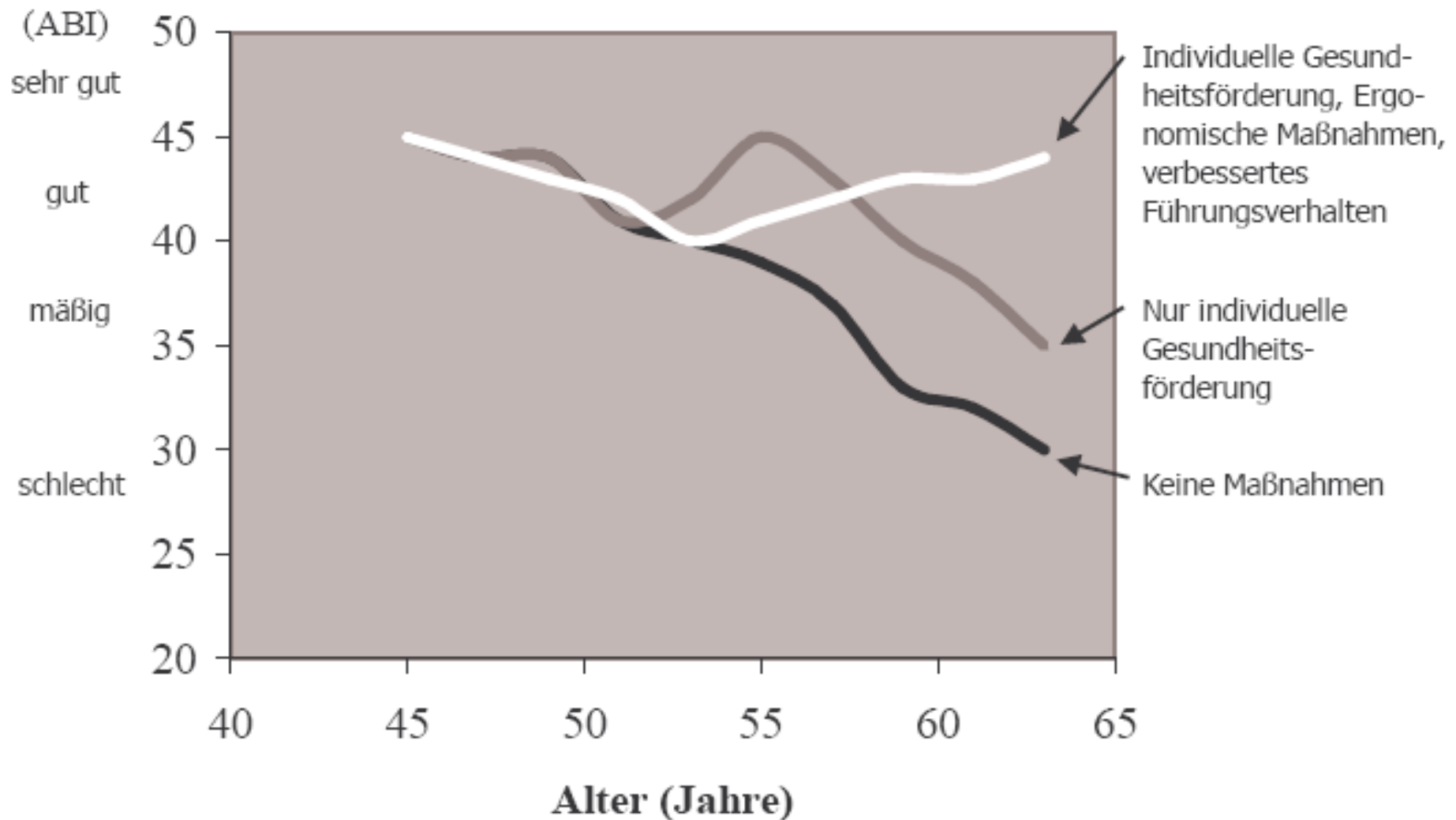


7. Physiologie des Alterns

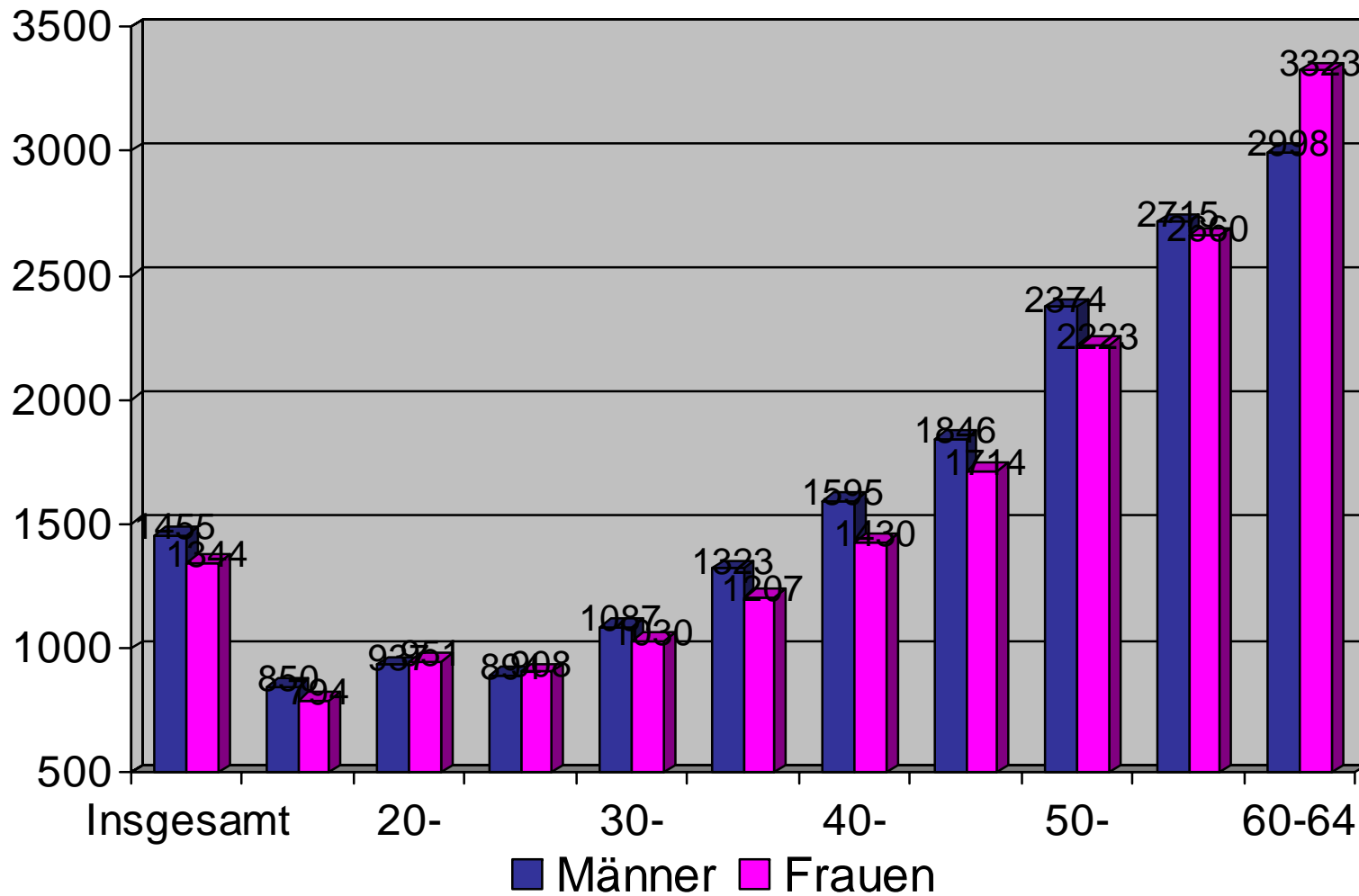


7. Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen

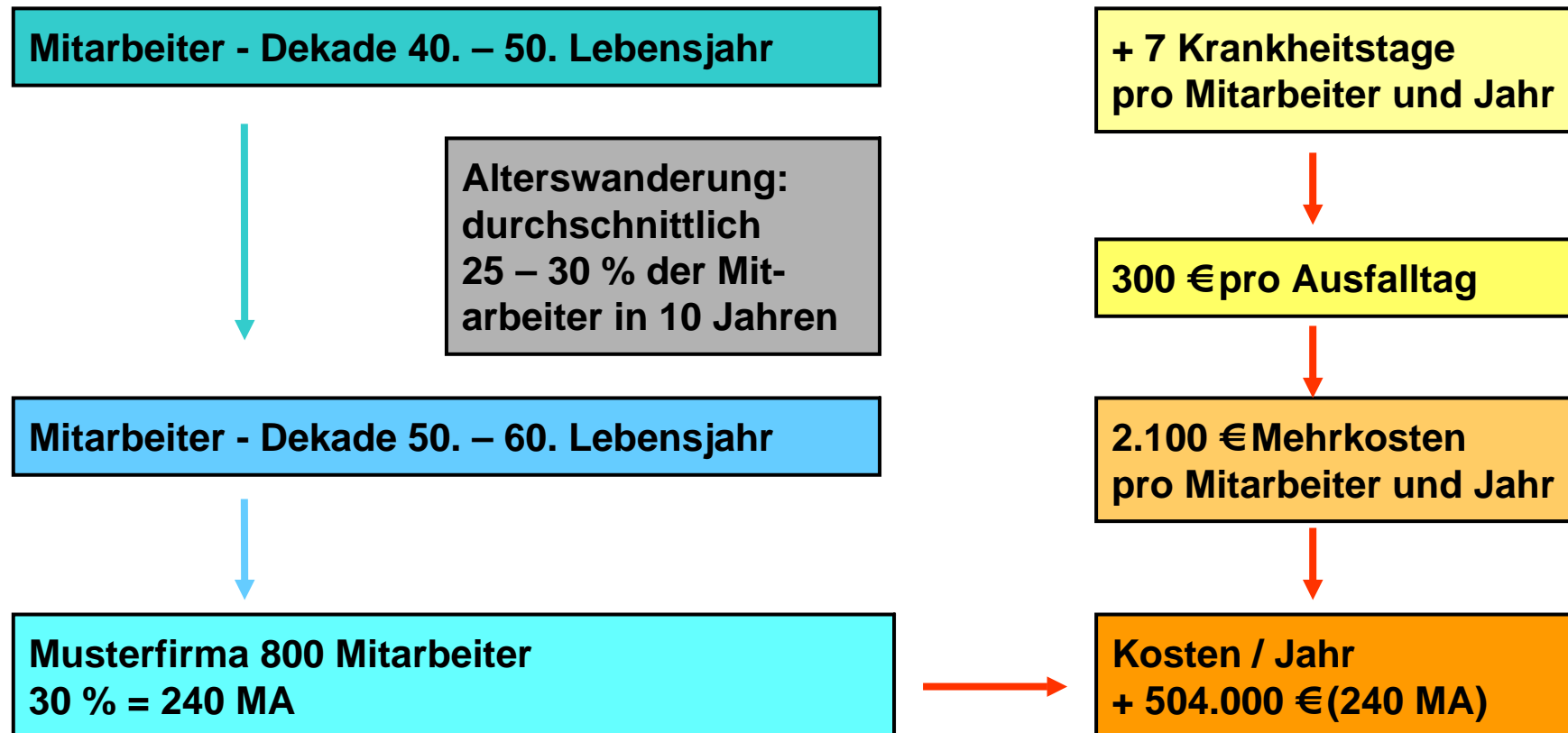
Arbeitsfähigkeit



7. Arbeitsunfähigkeit nach Geschlecht und Alter (Tage)



7. Kostenfluss demografischer Wandel ohne Intervention I



7. Kostenfluss demografischer Wandel ohne Intervention II - Alterswanderung

2008 - 24 MA	→	50.400 €
2009 - 48 MA	→	108.000 €
2010 - 72 MA	→	151.200 €
2011 - 96 MA	→	201.600 €
2012 - 120 MA	→	252.000 €
2013 - 144 MA	→	302.400 €
2014 - 168 MA	→	352.800 €
2015 - 192 MA	→	403.200 €
2016 - 216 MA	→	453.600 €
2017 - 240 MA	→	504.000 €
Ohne Intervention 2007 - 2017	→	2.779.200 €

7. Fakten, Fakten, Fakten.....

- Bei den Erwerbstätigen erleben wir die radikalen Auswirkungen des demografischen Wandels: das Verhältnis von Erwerbstätigen zu Rentnern nähert sich sukzessive einer 1 - zu - 1 - Situation.
- Laut Statistischem Bundesamt sind erstmals mehr 50-jährige als unter 30-jährige in einem Beschäftigungsverhältnis.
- Aber: Mehr als die Hälfte aller Unternehmen beschäftigen momentan keinen Mitarbeiter über 50 Jahre
- In Deutschland geht man im Schnitt mit 61 in Rente (Schweiz: 66; Dänemark, USA, Irland, Portugal: 65; Schweden, Australien, Kanada, Großbritannien: 63)
- Heute arbeiten in Deutschland von den Männern zwischen 60 – 64 rund 35% - 1970 waren es noch 70%

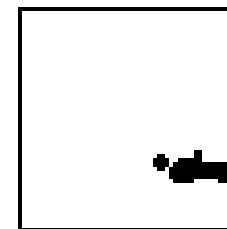
7. Fakten, Fakten, Fakten.....

Warum haben in Deutschland momentan ältere Menschen kaum eine Chance auf dem Arbeitsmarkt:

- **Politisch motiviert: Arbeitsteilzeitregelung und 58er Regel**
- **Senioritätsprinzip = „Verkalkungszulage“ – in Deutschland verdient ein Arbeitnehmer desto mehr, je älter er ist (ein 60-jähriger ist ca. doppelt so teuer wie ein 25 – 30-jähriger)**
- **Weiterbildung: In Schweden, Finnland, Dänemark und der Schweiz nimmt bei den 50 – 64-jährigen jeder Fünfte an Weiterbildung teil – in Deutschland nicht einmal jeder Zwanzigste**
- **Arbeitszeitreduzierungen ohne Rentenabschläge sind in Deutschland nicht möglich (Niederlande: Teilzeitjob ergibt volle Rentenansprüche)**
- **Mentalität: In skandinavischen Ländern gehört Arbeit zu einem guten Leben dazu, in Deutschland werden die Tage bis zur Rente gezählt**

7. Was muss gesellschaftlich geschehen?

- **Wir werden länger arbeiten müssen**
- **Frauen müssen wesentlich stärker ins Berufsleben integriert werden**
- **Es müssen familienfreundliche Work-Life-Balancekonzepte geschaffen werden**
- **Die Zuwanderungsquote muss erhöht werden**
- **Die Berufsausbildung für Jugendliche muss verbessert werden**
- **Es müssen flexiblere Arbeitszeitmodelle geschaffen werden**
- **Es müssen lebensarbeitszeitangepasste Arbeitsplatzkonzepte entwickelt werden**
- **Die Maßnahmen zur Gesundheitsprophylaxe müssen intensiviert werden**



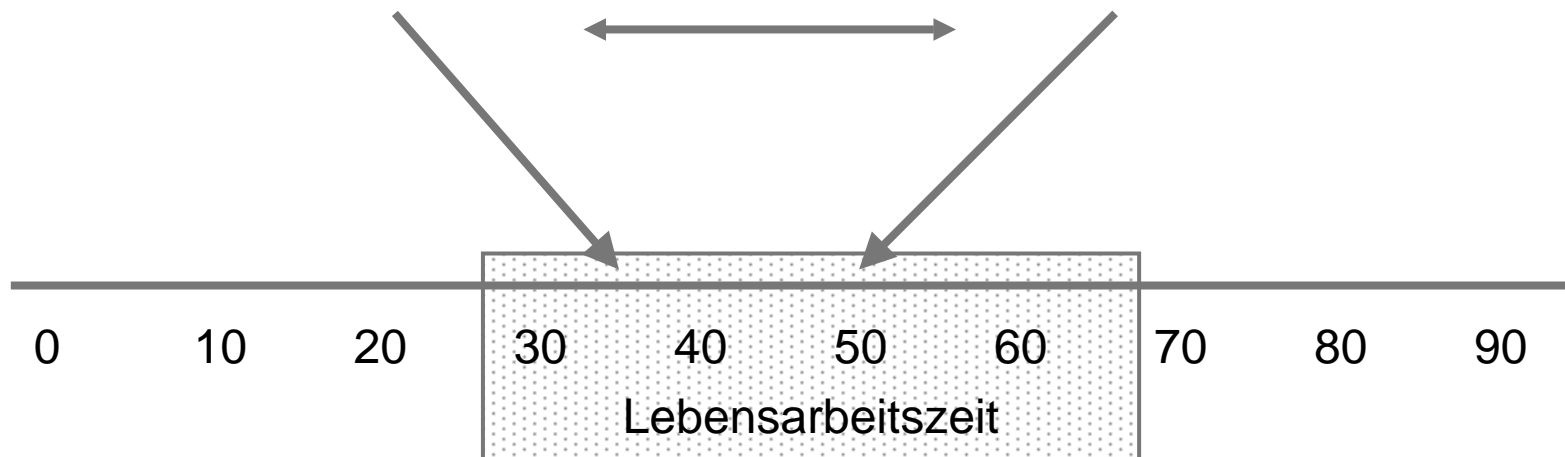
7. Was kann die Gesundheitsförderung tun?



Gesundheitssteuerungs-Seminar I



Gesundheitssteuerungs-Seminar II



7. Demographischer Wandel

SKOLAMED-Programmvorschlag - Teil I



Jeder Mitarbeiter ist im Beruf starken psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt. Sie beeinflussen nicht nur Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden, sie beeinträchtigen langfristig auch die Gesundheit und Leistungsbereitschaft. Das kann vermieden werden, wenn durch gesundheitsförderndes Verhalten rechtzeitig belastenden Faktoren wie Stress, Bewegungsmangel und unphysiologischer Ernährung entgegen gewirkt wird. Die Kompetenz hierzu erwerben die Teilnehmer in einem solchen Seminar.

■ Gesundheitsprofilanalyse

- Bestimmung und Interpretation einer individuellen Risikoanalyse
- Analyse des Bewegungsverhaltens
- Analyse der Ernährungsgewohnheiten
- Stressdiagnose

■ Kompetenzerweiterung

- Bewegungsverhalten
- Ernährung
- Stressmanagement

■ Training – Anwendung

- Erarbeitung eines individuellen Bewegungsprogramms
- Konkrete Ernährungsempfehlungen für den Berufsalltag
- Einübung einer funktionellen Gymnastik zur Vorbeugung von Rückenschmerzen
- Erfahren unterschiedlicher Entspannungstechniken



7. Demographischer Wandel SKOLAMED-Programmvorschlag - Teil II



Diese Seminare sollten eine Ist-Zustandsanalyse der Gesundheitssituation genauso enthalten wie eine Bestandsaufnahme der persönlichen Kompetenzen auf allen Ebenen. Ziel ist es, die individuellen Ressourcen entsprechend des Lebensalters- und Arbeitsaltersprozesses für ein optimales Work-Life-Balance - Verhältnis zu nutzen. Die nachstehende Auflistung nennt Themenbereiche, die mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung in Form von 4 – 5 Themenkomplexen kombinierbar sind.

- Funktionstest – Biomarker des Alters
- Fitness- und Gesundheitsstatus
- Bewegungsprofil – PEDOMED-Konzept
- Emotionale und soziale Kompetenz
- Persönlichkeitsprofilanalyse – Vorteil- und Defizitanalyse
- Überprüfung und Verifizierung von Lebenskonzeptentwürfen
- Lebensaltersbild
- Selbstmotivation und Fremdmotivation
- Fachkompetenz – Alterskompetenz
- Projekt- und Teamorientierung
- Zeitmanagement
- Stressverhalten



8. Gesunde Kommunikation, Logistik und internes Marketing

Gesunde Kommunikation im Unternehmen steht auf zwei Säulen

- Kommunikation als „Transportmittel“, das zusammen mit den Themenbereichen Logistik und internes Marketing über Erfolg oder Misserfolg von betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen in großen Teilen mit entscheidet.
- Zum anderen steht „Gesunde Kommunikation“ als Gesundheitsindikator für ein eigenständiges Thema in der betrieblichen Gesundheitsförderung.



Gesunde Kommunikation als Gesundheitsindikator

Gesunde Kommunikation fördert Transparenz, gegenseitiges Verständnis und hilft, auch in turbulenten und stressigen Situationen eine Orientierung zu bieten. Grundvoraussetzungen hierfür sind:

- **unbefangenes Austauschen von Informationen**
- **gegenseitiges Zuhören / Akzeptanz**
- **Möglichkeit zur offenen Meinungsäußerung**
- **die Möglichkeit, angstfrei Schwächen, Probleme und Fehler anzusprechen**
- **Meinungsverschiedenheiten zu akzeptieren**
- **persönliche Konflikte ansprechen zu können**
- **Fähigkeit zu konstruktivem Dialog**
- **Vorwürfe, Rechtfertigungen und die Suche nach Schuldigen stellen keine Grundtugenden gesunder Kommunikation dar.**



8. Gesunde Kommunikation, Logistik und internes Marketing



Wenn Schopenhauer Recht hat und „ohne Gesundheit vieles nichts ist“, dann ist Kommunikation der Schlüssel zum Thema Gesundheit.

Jede noch so gut gemeinte und begründete Maßnahme der Gesundheitsförderung ist zum Scheitern verurteilt, wenn Sie den Mitarbeitern gegenüber nicht sowohl inhaltlich als auch nachhaltig begründet kommuniziert wird.

Zu beachten sind 3 Grundregeln:

- (1) Gesundheit besitzt eine für sich stehende Wertigkeit und ist ein eigenständiges und für den Einzelnen hochwertiges Thema. Verbinden Sie in der Gesundheitskommunikation niemals Gesundheitsthemen mit anderen Botschaften wie Reglementierungen, Betriebsvereinbarungen und anderweitigen Personalmitteilungen.**
- (2) Versenden Sie Informationen zur Gesundheitsförderung niemals im Zusammenhang mit Gehaltsmitteilungen, Lohninformationen etc.**
- (3) Besetzen Sie das Thema Gesundheit verbal positiv. Verzichten Sie in Ihren Botschaften an die Mitarbeiter auf Negativwortstellungen wie: nicht, nie, niemals etc. als Abgrenzungsmerkmale.**

Die Organisations- oder Unternehmenskommunikation in der Gesundheitsförderung basiert auf zwei Grundausrichtungen:

- **Kommunikation im Hinblick auf Einzelevents: Veranstaltungen, Seminare, Incentives etc.**
- **nachhaltig fortlaufende Gesundheitskommunikation**



8. Gesunde Kommunikation, Logistik und internes Marketing - Gesundheitstag



Kommunikation des Unternehmensziels Gesundheit an die Mitarbeiter



Brief, Aushang, E-mail, Intranet, Mitarbeiterzeitschrift

Begründungszusammenhang der geplanten Maßnahme (z.B. Gesundheitstag) im Rahmen des Unternehmensziels Gesundheit



Brief, Aushang, E-mail, Intranet, Mitarbeiterzeitschrift

Gewinnung von Multiplikatoren aus der Belegschaft für die Vorbereitung und Umsetzung der konkreten Maßnahme



Ausschreibung per Aushang, E-mail, Intranet

Zusammenstellung des Programms durch AK Gesundheitsförderung und die Multiplikatoren (evtl. mit Unterstützung einer externen Expertenorganisation)



Programmbesprechung

8. Kommunikationsablaufplan Gesundheitstag



Bekanntgabe des Programms an die
Mitarbeiter



Aushang, Plakate, E-mail, Intranet,
Mitarbeiterzeitschrift

Interessenabfrage zu bestimmten
Schwerpunkten des
Gesundheitstages (Belegung von
einzelnen Kursen, Angeboten,
Screenings etc.)



Brief mit Rückantwort, E-mail,
interaktives Intranet

ca. 3 - 4 Wochen vor
Veranstaltungstermin in
wöchentlichen Abständen auf die
Veranstaltung aufmerksam machen,
z.B. durch das Versenden kleinerer
Gesundheitstests



Aushang, E-mail, Intranet

ca. 3 Tage vor dem
Veranstaltungstag noch einmal eine
Einladung zur aktiven Teilnahme
durch die Geschäftsleitung



Aushang, E-mail

8. Kommunikationsablaufplan Gesundheitstag



Information über den
Gesundheitstag an die
ortsansässige Presse



Pressemitteilung, Pressekonferenz

ca. 1 - 2 Tage nach der
Veranstaltung „Dankeschön“ der
Geschäftsleitung für die aktive
Teilnahme mit Hinweis auf das
Unternehmensziel Gesundheit



Aushang, E-Mail, Intranet

Berichterstattung (Fotos, Text) über
den Gesundheitstag



Intranet, Mitarbeiterzeitschrift

Mitarbeiterbefragung zum
Gesundheitstag



Brief mit Rückantwort, E-mail,
interaktives Intranet

Veröffentlichung der
Mitarbeiterumfrage und Ausblick auf
weitere
Gesundheitsförderungsmaßnahmen

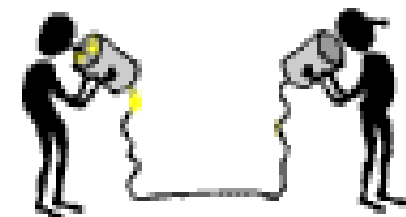


Aushang, E-mail, Intranet,
Mitarbeiterzeitschrift

8. Nachhaltige und fortlaufende Gesundheitskommunikation

Wichtig ist, der Gesundheitsförderung ein Forum zu geben, das unverwechselbar ist, einen hohen Wiedererkennungswert hat und ständig erreichbar ist:

- **Schaffung eines Indentifikationssymbols / einer Identifikationsfigur für alle Botschaften im Zusammenhang mit der betrieblichen Gesundheitsförderung**
- **Klare Benennung von Ansprechpartnern zum Thema Gesundheitsförderung im Unternehmen: Personalabteilung, AK Gesundheit, Multiplikatoren, Werksarzt**
- **Schaffung einer feststehenden Rubrik „Gesundheitsförderung“ in der Mitarbeiterzeitschrift**
- **Anschluss an ein Verlagssystem, das eine komplette Mitarbeiterzeitschrift zum Thema Gesundheit liefert.**
- **Schaffung und Kommunikation von Seminarangeboten zum Thema Gesundheitsförderung**
- **Installierung eines Gesundheitsportals im unternehmenseigenen Intranet als Kommunikationsplattform für alle Informationen und Aktivitäten**
- **Nutzung auch von auf den ersten Blick vielleicht ungewohnten Informationsträgern wie z.B. des Geschirrtablets in der Kantine**
- **Verwendung von Gesundheits-Popups im firmeneigenen Intranet**



9. Test- und Informationssysteme in der betrieblichen Gesundheitsförderung

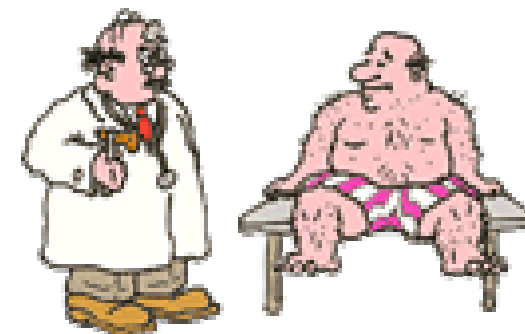


- **Test- und Informationssysteme bieten einen hohen Anreiz für die Mitarbeiter und eine hohe Aussagekraft für Unternehmen und Mitarbeiter, wenn Sie valide und professionell gemacht sind, sowie eine Win-Win-Situation erzeugen.**
- **Gleichzeitig muss bei allen damit verbundenen Vorgängen der Datenerhebung für Unternehmensleitung, Betriebsrat und Mitarbeiter äußerste Anonymität gewährleistet werden können.**
- **Im Einzelnen kann hier zwischen folgenden 3 Maßnahmenbereichen unterschieden werden:**
 - **Medizinische Screenings**
 - **Fragebogensysteme – health-risk-appraisal**
 - **Gesundheitsinformationsplattformen – Gesundheitsportale**

9. Medizinische Screenings

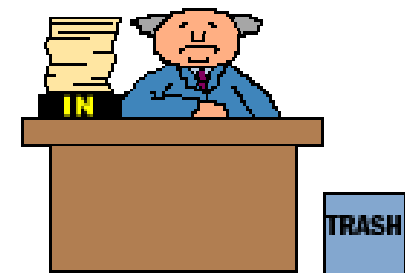
Screenings sind für die betriebliche Gesundheitsförderung insofern unerlässlich, als sie für definierte Bereiche den Istzustand der Belegschaft abbilden. In regelmäßigen Abständen wiederholt, geben Sie darüber Aufschluss, ob und in welchem Maß sich das Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter verändert; z.B.:

- **Back-Check Rückendiagnostik**
mobil einsetzbares Diagnostikgerät
zur Rückenuntersuchung.
- **Herz-Kreislaufsystem / Herzinfarktrisiko**
misst valide das statistische Risiko
einen Herzinfarkt zu erleiden.
- **Stressdiagnostik (Herzratenvariabilität)**
individuelles Stress-Screening
- **Body-Mass-Index (BMI)**
Messung der Körperzusammensetzung
- **Krebsvorsorge**
zur Ermittlung des Darmkrebsrisikos
- **Klassische arbeitsmedizinische Vorsorge-**
untersuchungen (Hör- und Sehtests etc.).



9. Fragebogensysteme

- **Gesundheitsrisikoprofiltest (health-risk-appraisal) – Das Unternehmen erhält auf anonymisierter Basis einen Gesundheitsbericht über die Gesamtbelegschaft. Der Gesundheitszustand des Unternehmens wird ermittelt und abgebildet, ein Gesundheitsindex fixiert und das Verhaltensänderungspotenzial der Belegschaft gemessen (integriertes change of behavior Modell). Jeder Mitarbeiter erhält einen individuellen ca. 30-seitigen Gesundheitsreport.**
- **Ernährungsdiagnostik – Fragebogensystem + Beratung**
- **Stress-health-risk-appraisal – Fragebogensystem + Beratung**
- **Fitnessdiagnostik – Fragebogensystem + Beratung**
- **Betriebsklimaanalyse
Fragebogensystem + Beratung**



9. Gesundheitsinformationsplattformen - Gesundheitsportal/Gesundheitscontent



Gesundheitsinformationen können auf mehreren Wegen nachhaltig nutzbar gemacht werden:

- **Gesundheitsportale können als eigenständiges Informations- und Kommunikationstool in das firmeninterne Netzwerk integriert werden,**
- **oder auch als “Tool“ oder Gesundheitscontent in den Intranetauftritt der Personalabteilung oder des werksärztlichen Dienstes in das Unternehmensnetzwerk eingepasst werden**
- **Gesundheitsportale haben dabei einen vielfachen und multiplen Nutzen**



Betriebliche Gesundheitsportale ...



- sind ein konzern- und unternehmensweites Gesundheitssystem
- halten das Thema Gesundheitsprävention permanent und nachhaltig im Unternehmen präsent
- reduzieren und kanalisieren Gesundheitsinformationen auf das Wesentliche und Nützliche für Mitarbeiter und Unternehmen
- strukturieren die Gesundheitsaktivitäten im Unternehmen
- bieten eine ideale Plattform für betriebsinterne Gesundheitskampagnen

SKOLAMED-Gesundheitsportal – Inhaltliche Struktur



Information

Gesundheit / Reisen
Stressmanagement
Ernährungsberatung
Sport und Fitness

Personalabteilung	Krankheitendatenbank										
	Impfkalender										
	Reiseapotheke										
	Reiseinformationen	4-5 ¹ (U 9)	6-8	9 - 17 ² (J1, 11-13)	20	30	40	50	60	70	80 und älter
	Gesundheitsnewsletter										
Betriebliche Gesundheitsförderung	Reiseangebote			A	A*	A*	A*	A*	A*	A*	A*
PEDOMED-Konzept	(Polio)										
	Tetanus/Diphtherie	Grundimmunisierung: 3 Impfungen: 0 / 4 bis 6 Wochen / 6 bis 12 Monate									
Test des Monats		A		A	A	A	A	A	A	A	A
	Kinderlähmung (Poliomyelitis)	Grundimmunisierung: 2 Impfungen: 0 / 2 bis 6 Monate									
Veranstaltungen				A	A*	A*	A*	A*	A*	A*	A*
	Keuchhusten [azelluläre Pertussis-Impfung (aP)]	Fehlende Impfungen der Grundimmunisierung nachholen									
Interaktiv				A**							
	Hepatitis B			1. 2. 3. Grundimmun. ³	Auffrischungen sind, außer bei Risikogruppen mit serologischer Überprüfung des Impferfolges, bisher nicht vorgesehen						
	Masern-Mumps-Röteln			2 ⁴	Die Masern-Mumps-Röteln-Impfung kann in jedem Lebensalter verabreicht werden						
	andere Impfungen	Grippe (Influenza)								jährliche Impfung bei Indikation	jährliche Impfung ab 60
										bei Indikation	alle 6 Jahre


In
Sport
Sport

© 2002-2005 SKOLAMED GmbH
Home | Login | Anmelden | Impressum

SKOLAMED-Gesundheitsportal – Inhaltliche Struktur



Kommunikation



Gesundheitsportal | **Gesundheit / Reisen** | **Stressmanagement** | **Ernährungsberatung** | **Sport und Fitness**

Personalabteilung	<ul style="list-style-type: none">▪ Forum (Möglichkeit für Gesundheitstipps, Sportverabredungen etc.)▪ Betriebliche Gesundheitsförderung (Infos zum Thema Gesundheit und Unternehmen)▪ Die Personalabteilung informiert (Ansprechpartner, Unternehmensziele, Ziele HR etc.)▪ Seiten für den Betriebsarzt▪ Jahresseminarkalender mit Gesundheitsseminaren▪ Veranstaltungskalender des Unternehmens▪ vierteljährlich erscheinendes Gesundheitsnewsletter
Betriebliche Gesundheitsförderung	
PEDOMED-Konzept	
Test des Monats	
Veranstaltungen	
Interaktiv	
Ihre Kritik/Anregungen Gesundheit im WWW Forum Umfragen	

© 2002-2005 SKOLAMED GmbH | Home | Login | Anmelden | Impressum

10. Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz als gesetzliches Regulativ



- **Arbeitsschutz bezeichnet alle Maßnahmen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit. Dazu gehört die Verhütung von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen der Arbeitsgestaltung und für schutzbedürftige Personen (Jugendliche, Menschen mit Behinderungen etc.).**
- **Alle Arbeitgeber in Deutschland sind gesetzlich dazu verpflichtet für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu sorgen.**
- **Hierzu ist der Arbeitgeber aufgefordert, Betriebsärzte und Sicherheitsingenieure zu bestellen, die das Unternehmen in Fragen des Arbeitsschutzes beraten und betreuen.**
- **Gesetzliche Grundlagen hierfür sind u.a. das Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, Sozialgesetzbuch VII sowie die Gefahrstoffverordnung.**
- **Das Arbeitsschutzsystem in Deutschland ist zweigliedrig strukturiert. Neben dem staatlichen Arbeitsschutz mit seinen staatlichen Ämtern für Arbeitsschutz und Gewerbeaufsichtsämtern gibt es die gesetzlichen Unfallversicherungsträger (UVT) bestehend aus: gewerblichen Berufsgenossenschaften, landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften und den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand.**

10. Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz als gesetzliches Regulativ



- Die Unfallversicherungsträger erstellen Vorschriften, die nach Genehmigung durch das zuständige Ministerium verpflichtend in Kraft treten.
- Die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften obliegt den jeweiligen Technischen Aufsichtsdiensden (TAD) der Unfallversicherungsträger bzw. den technischen Aufsichtsbeamten.

Rechtliche Grundlage aller präventiven Maßnahmen der gewerblichen Berufsgenossenschaften ist das Berufsgenossenschaftliche Vorschriften- und Regelwerk (BEVR). Dieses Werk ist gegliedert

- in BG-Vorschriften (sie benennen Schutzziele sowie branchen- und verfahrensspezifische Forderungen an die Sicherheit und den Gesundheitsschutz),
- die BG-Regeln (Zusammenstellungen bzw. Konkretisierungen von Inhalten aus Gesetzen, Verordnungen, berufsgenossenschaftlichen Vorschriften, technischen Spezifikationen, Präventionserfahrungen)
- sowie die BG-Informationen (spezielle Veröffentlichungen für bestimmte Branchen, Tätigkeiten, Arbeitsmittel, Zielgruppen).
- Daneben gibt es noch die BG-Grundsätze (BGG) für die Prüfung von technischen Arbeitsmitteln sowie die berufsgenossenschaftlichen Grundsätze für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen.

10. Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz als gesetzliches Regulativ



Wenn man sich als Unternehmen in Deutschland arbeitsmedizinisch versorgen lassen möchte, bestehen grundsätzlich folgende Möglichkeiten:

- hauptberuflich tätige, angestellte oder freiberufliche Betriebsärzte,
- nebenberuflich tätige, angestellte oder freiberufliche Betriebsärzte,
- überbetriebliche arbeitsmedizinische Dienste
- sowie Betriebsarztzentren von freiberuflich tätigen Ärzten.

Hinweis

- Die Einstellung hauptberuflich tätiger Arbeitsmediziner rentiert sich wirtschaftlich erst ab ca. > 2.000 Arbeitnehmern.
- Bei Honorarverträgen mit freiberuflichen Ärzten und überbetrieblichen arbeitsmedizinischen Diensten sollten Sie darauf achten, dass die vertraglich vereinbarten Stunden auch tatsächlich die Anwesenheitsstunden des Arztes im Betrieb meinen.

Betriebliche Gesundheitsförderung muss sich zukünftig verstärkt mit folgenden Eckpunkten beschäftigen:

- Demografischer Wandel hin zu immer älter werdenden Arbeitnehmern
(Erhaltung der Erwerbsfähigkeit und Produktivität, Leistungsfähigkeit und Motivation)
- Zunehmende interdisziplinäre Projektarbeit
(Wandel der Arbeitsanforderungen und Arbeitseinstellungen, Ansprüche an Teamfähigkeit, Eigenverantwortung, Umgang mit Kollegen)
- Globalisierung der Wirtschaft
(weltumspannende Projekte und Arbeitsanforderungen)
- gewandeltes Spektrum arbeitsbedingter Krankheiten
(psychische, mentale und chronische Belastungen nehmen zu)
- Paradigmenwechsel
(weg von der Betrachtung des Mitarbeiters als Kostenfaktor hin zum Mitarbeiter als Ressource mit allen seinen Möglichkeiten und Voraussetzungen)
- Auswirkungen der anstehenden Gesundheitsreformen nach der nächsten Wahl
(Mindestversorgung, Bürgerversicherung, Kopfpauschale, Gesundheitsfond, Einfrieren des Arbeitgeberanteils – wachsende Rolle jedes Einzelnen und der Unternehmen im Hinblick auf die Bedeutung der Gesundheit)

