



Die Bedeutung der Führungskraft im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
Gesund(es) führen

Michael Treixler
SKOLAMED GmbH – Königswinter

Health on Top VI – Königswinter -17.03.2009



Ziele eines betrieblichen Gesundheits*management*s (BGM)



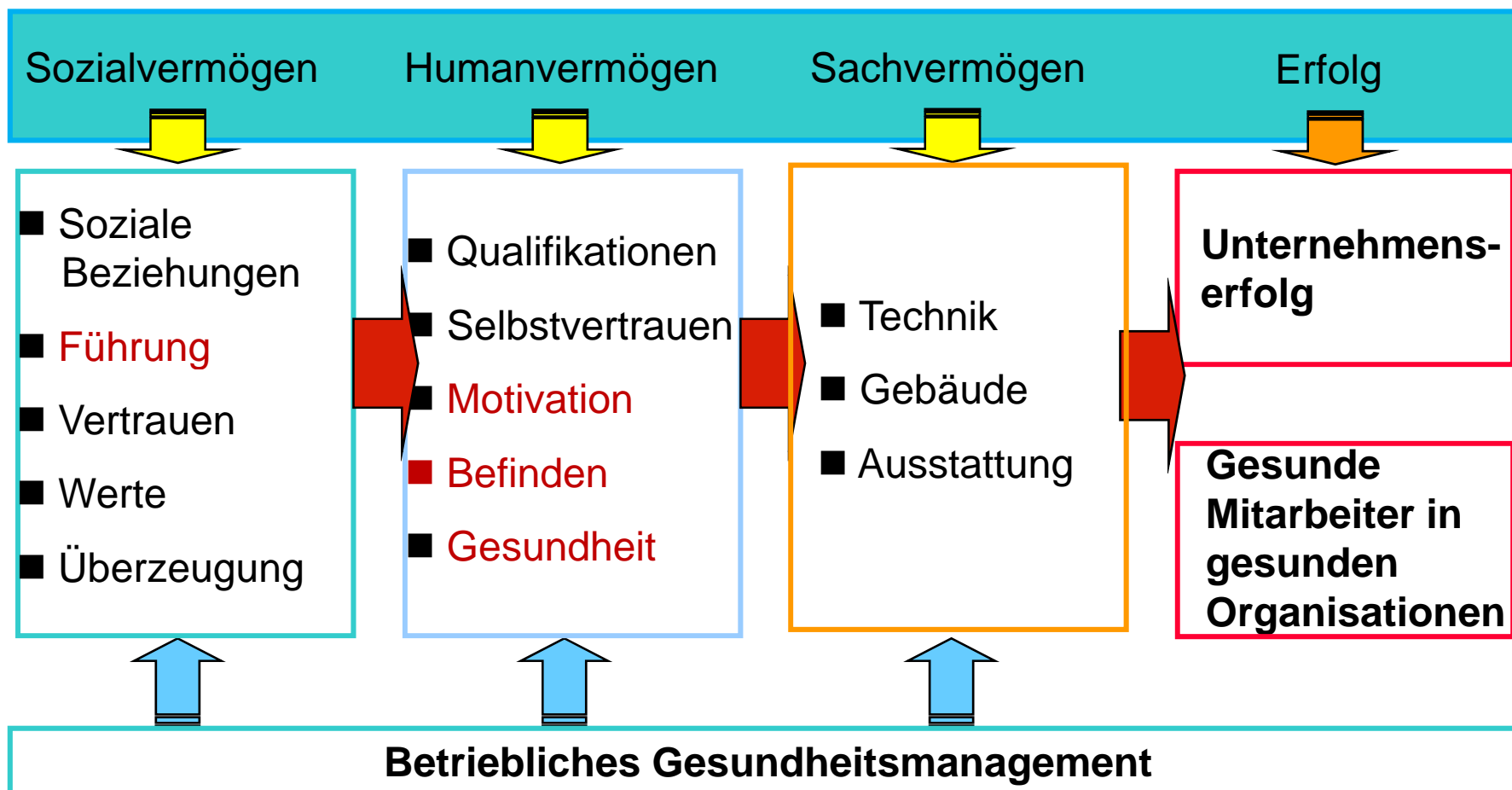
Verbesserung der gesundheitsförderlichen
und sicheren Gestaltung der Arbeit & des
Unternehmens



Befähigung des Mitarbeiters zur Entwicklung
eines gesundheitsförderlichen Verhaltens

Quelle: Badura/Hehlmann 2003

BGM-Beziehungsgeflecht



In Anlehnung an:
B. Badura, 2007

Absentismus
(Krankenstand)

Präsentismus

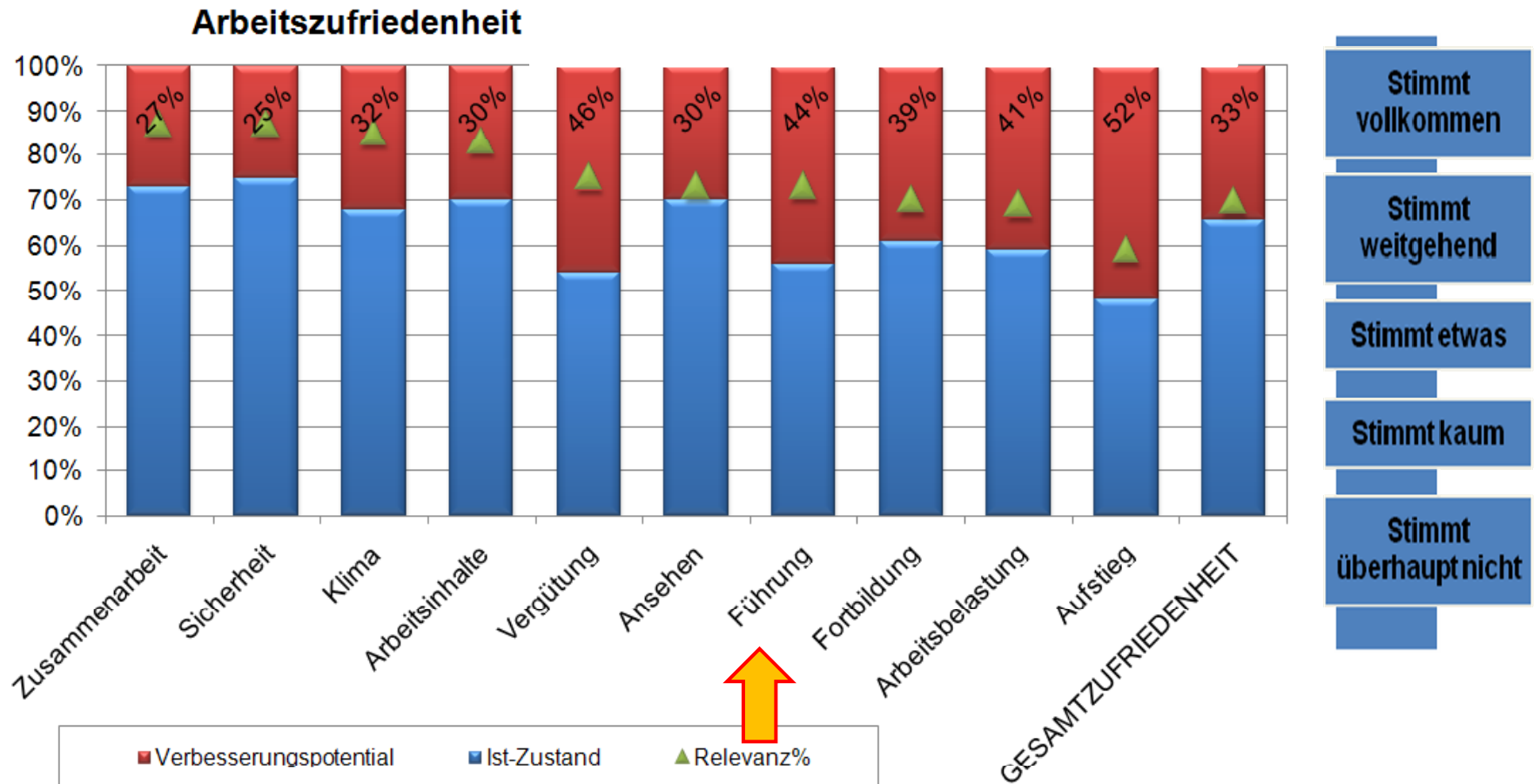
(nicht eingebrachtes Potential der anwesenden
Mitarbeiter)

- Befindlichkeitsstörungen ohne Fehlzeiten
- mangelnde Leistung
- **Zurückhaltung von Potenzial**
- **geringe Motivation**
- Risikofaktoren

Ergebnisse - Organisationsbedingungen

Damit bin ich zufrieden!

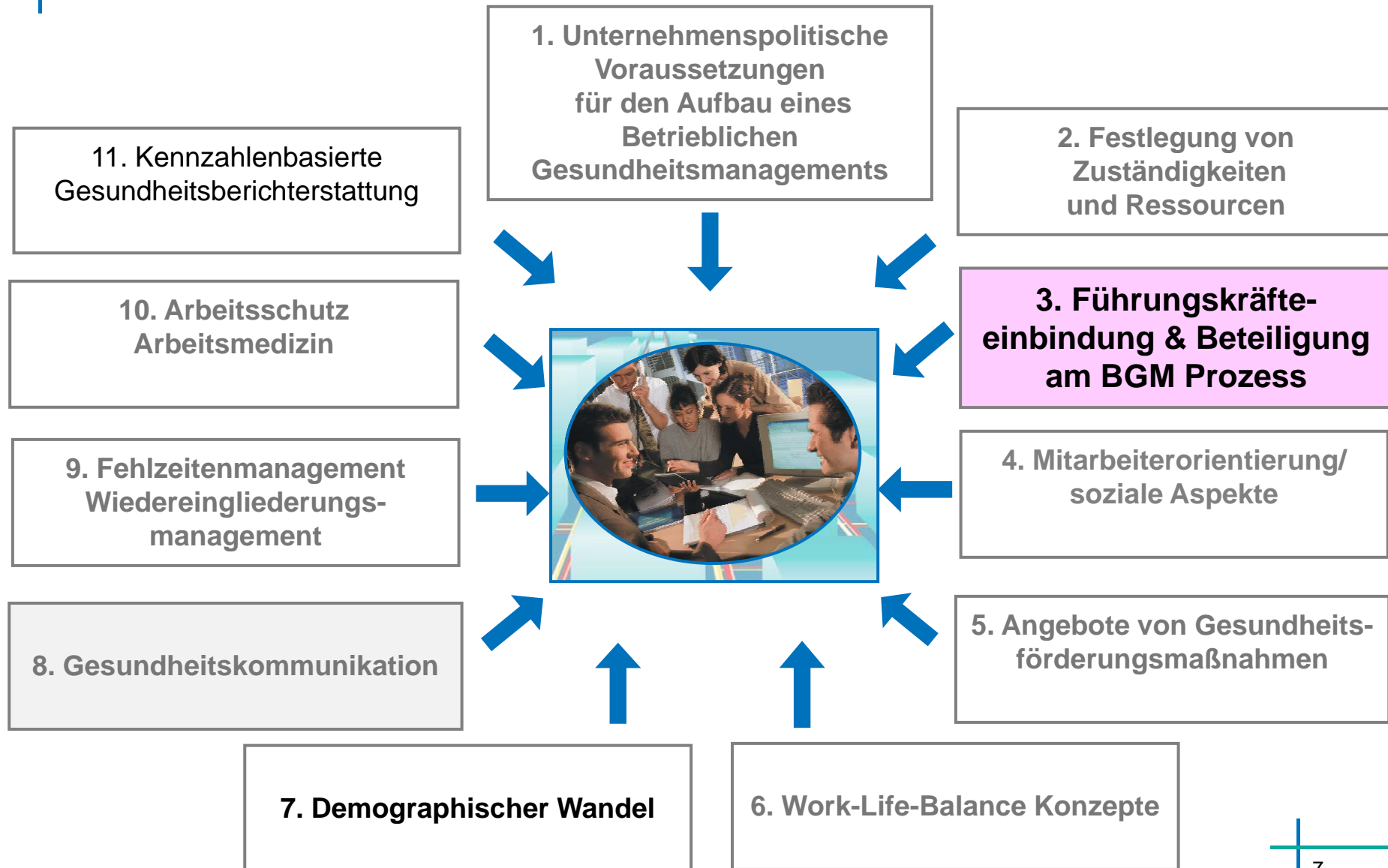
Das ist mir wichtig!



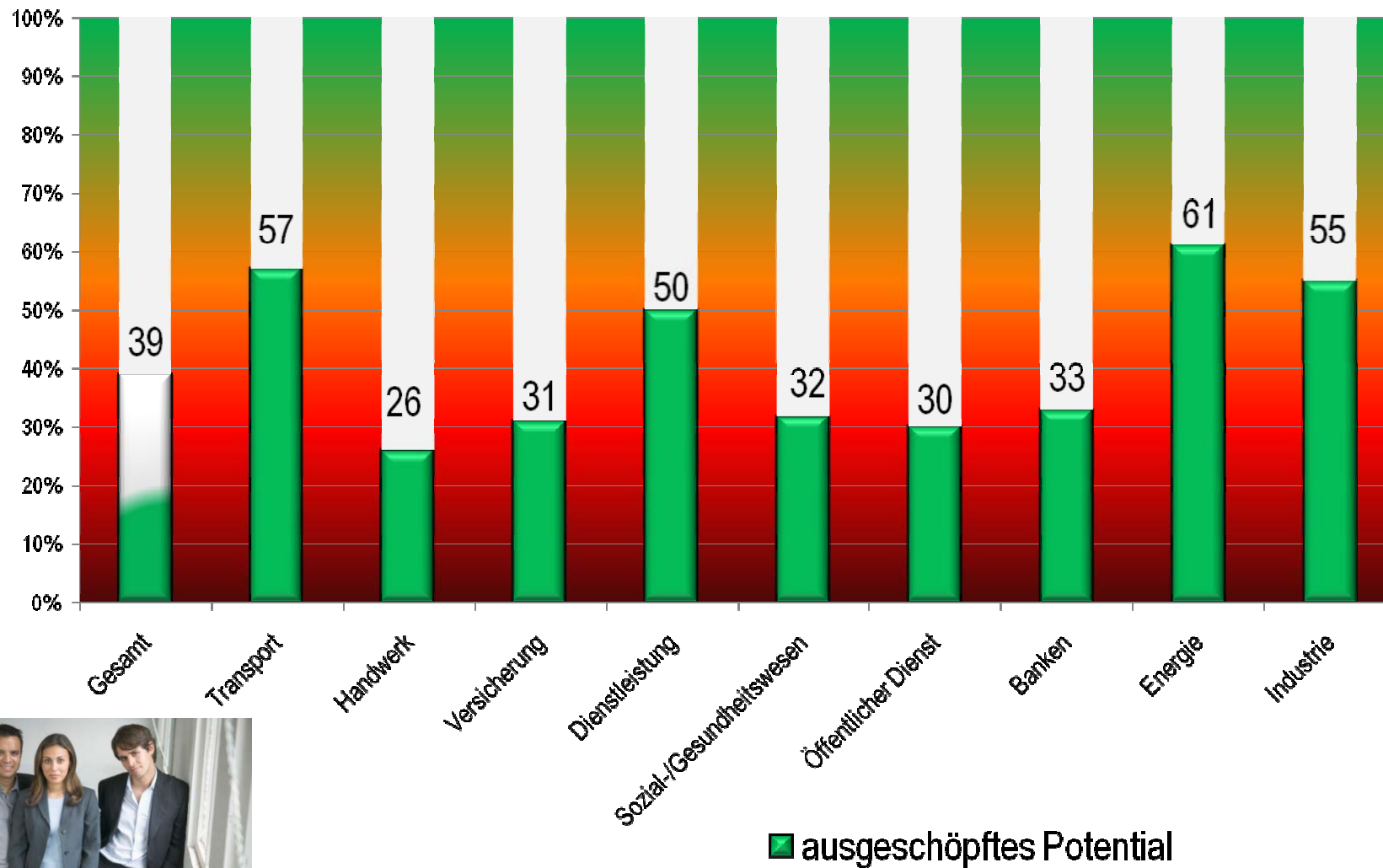
Führungskräfte in der Opfer- bzw. Täterrolle



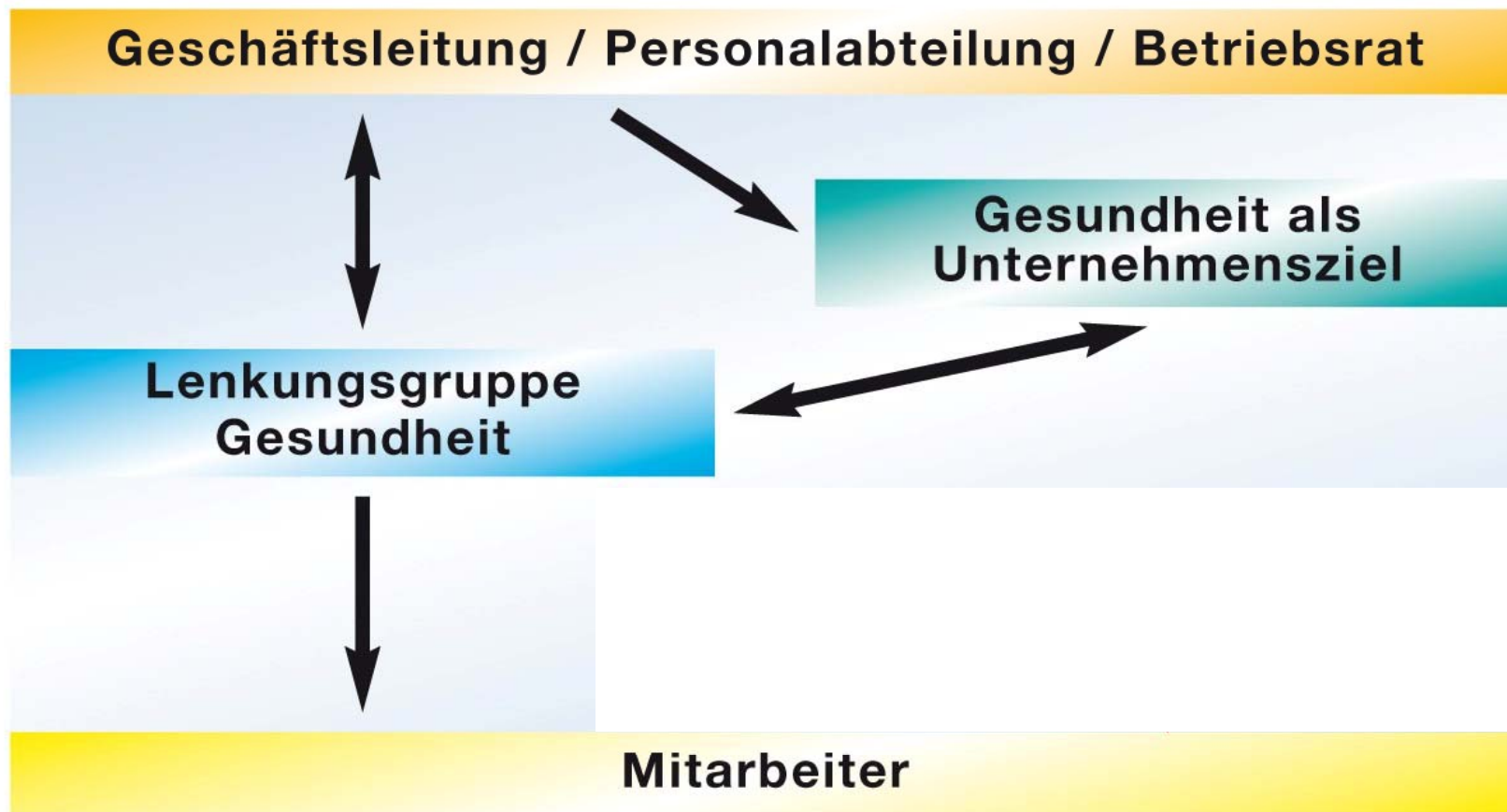
11 Bereiche eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements



Branchenvergleich: Führungskräfteeinbindung & Beteiligung am BGM-Prozess bei ca. 500 Unternehmen

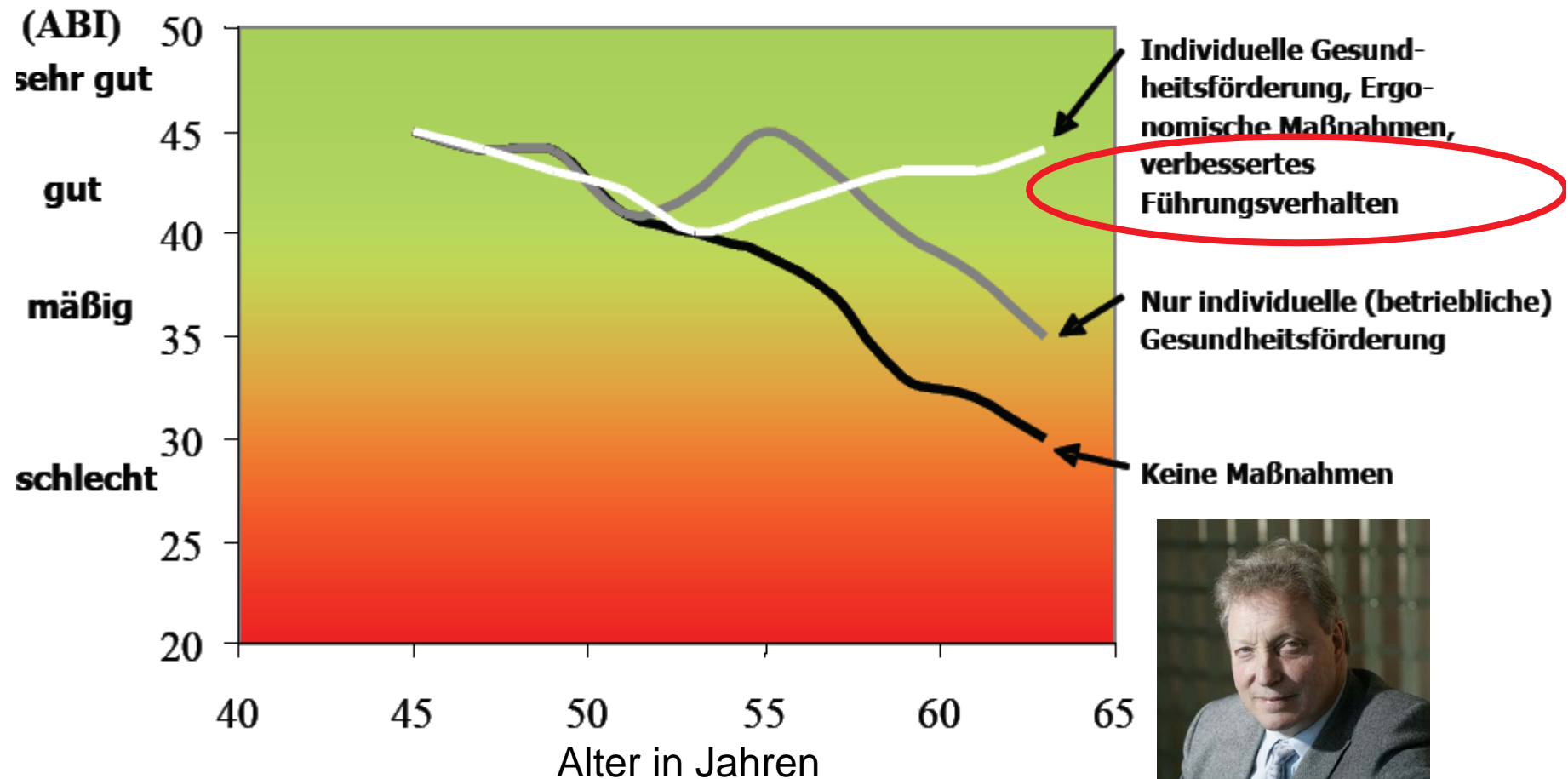


Maßnahmenfluss im Rahmen des BGM



Erhalt der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen

Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen (2007)



Nachhaltigkeit durch Einbindung der FK in ein erfolgreiches BGM



Persönl. Gesundheitskompetenz der FK

- Gesundheitsdaten &
- Veränderungspotential von verschiedenen FK-Studien

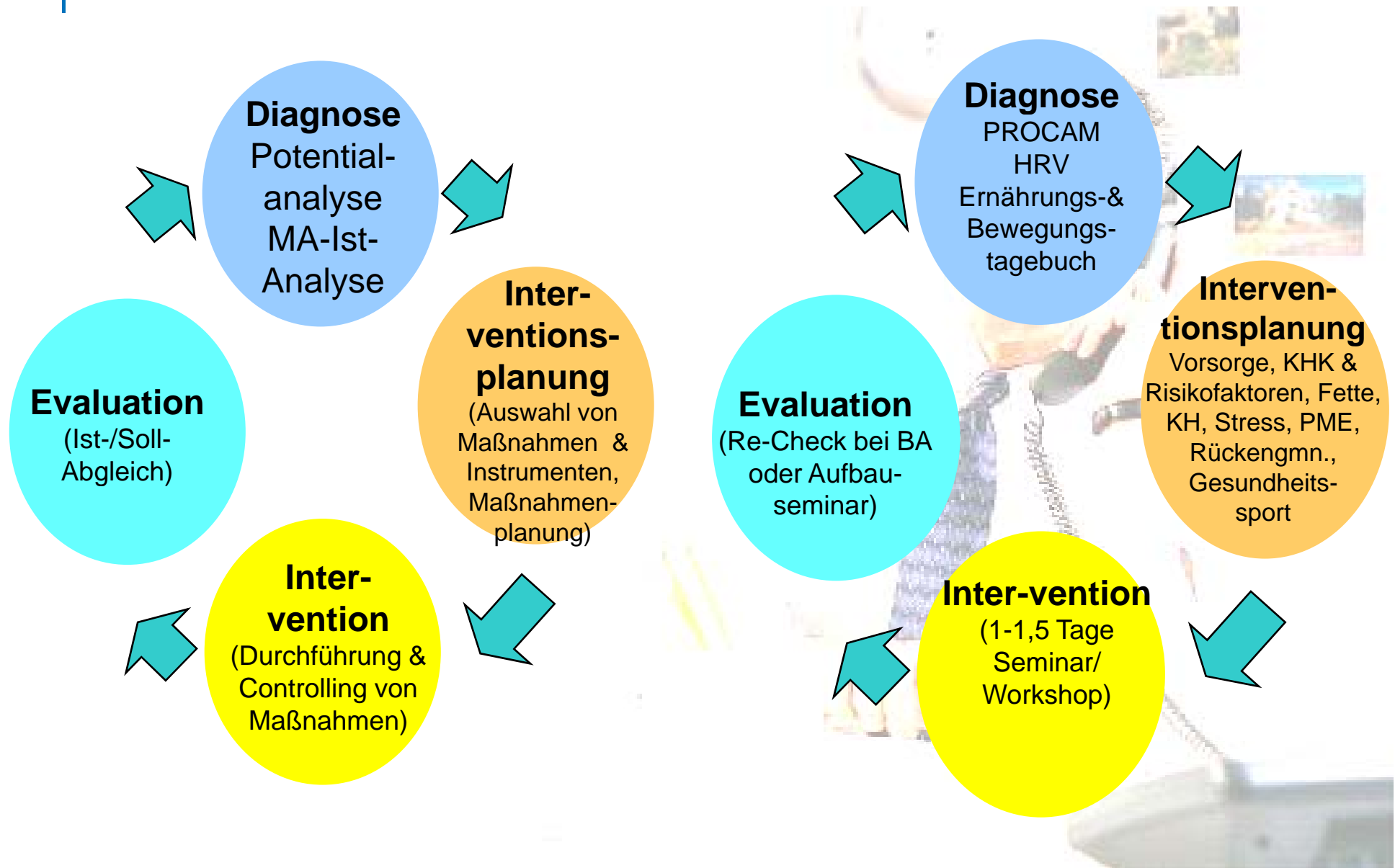


Bedeutung eines gesundheitsförderl. Führungsstils für mehr MA-Gesundheit

Führungskräfte sind ...



BGM-Prozess – *Persönl. Gesundheitsprozess*

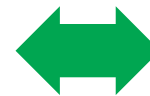


Nachhaltigkeit durch Einbindung der FK in ein erfolgreiches BGM



Persönl. Gesundheitskompetenz der FK

- Gesundheitsdaten &
- Veränderungspotential von verschiedenen FK-Studien



Bedeutung eines gesundheitsförderl. Führungsstils für mehr MA-Gesundheit

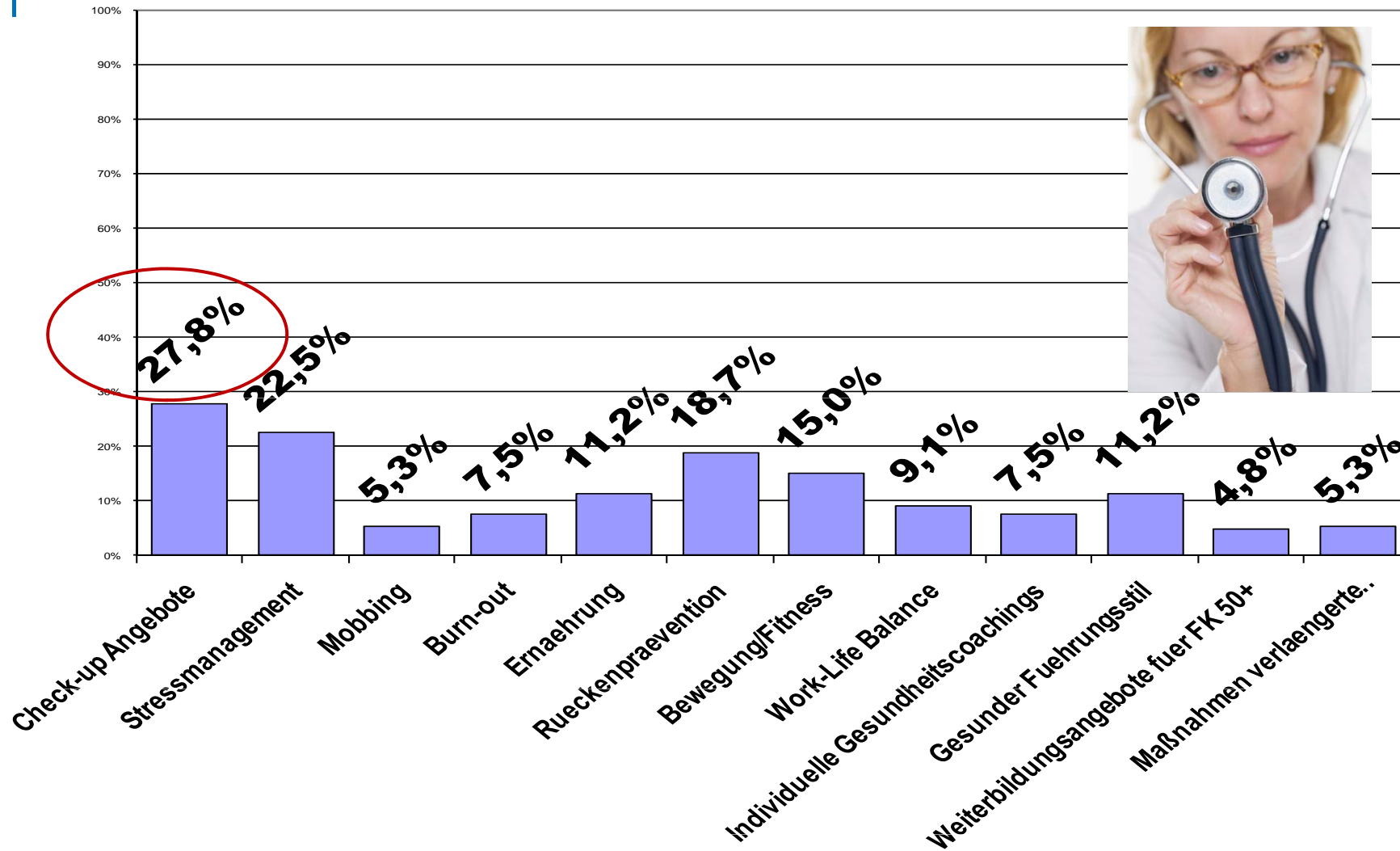
Gesundheitsförderungsprogramme als Unternehmensangebote



- **36% der beteiligten Unternehmen geben an, Gesundheitsförderungsmaßnahmen für Führungskräfte bereits durchzuführen**
- **62,1% bieten feste Gesundheitsförderungsprogramme für Mitarbeiter**



Folgende Gesundheitsförderungs-Programme führen Unternehmen für Führungskräfte durch

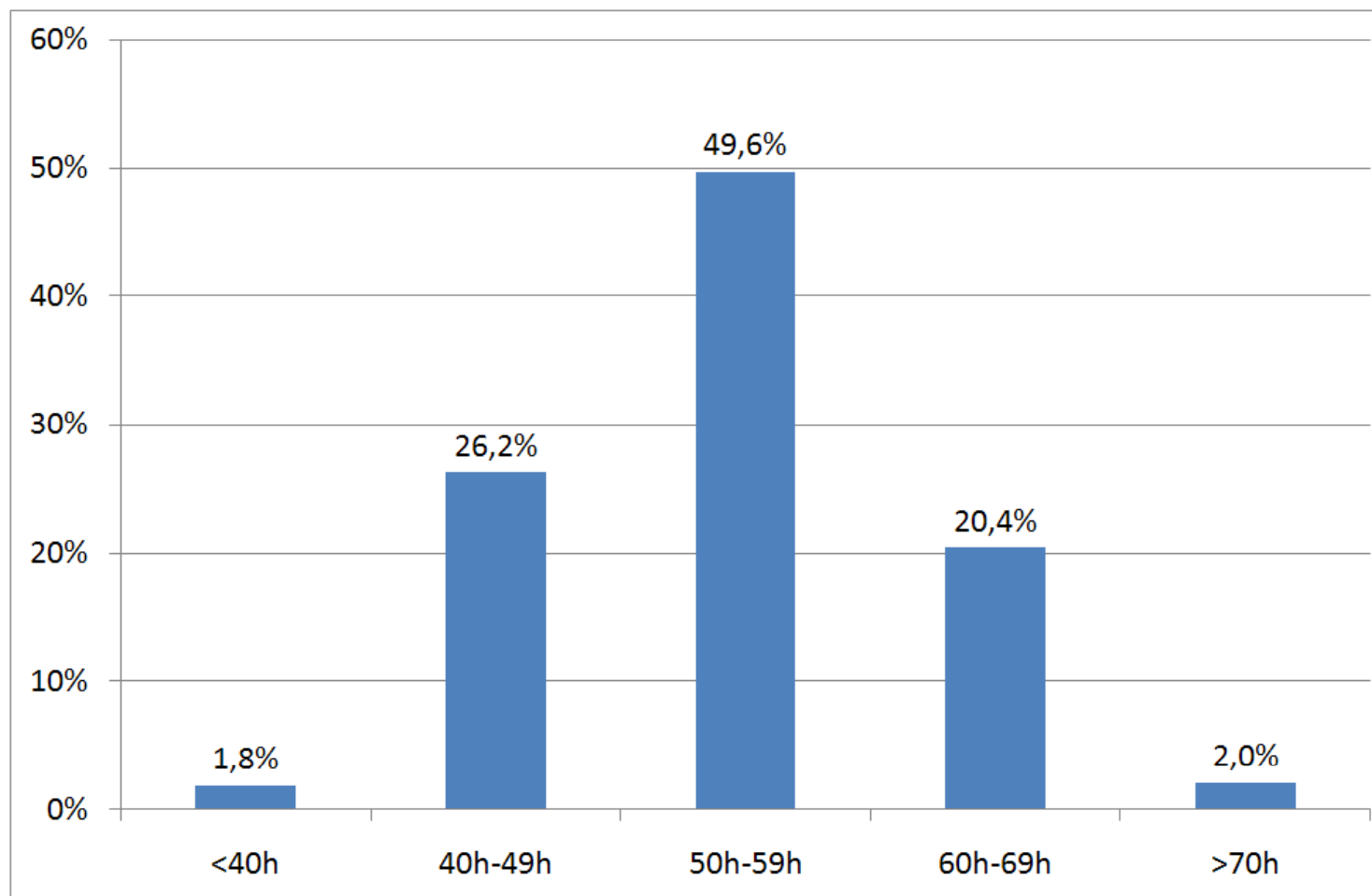


Datensituation

- SKOLAMED GmbH betreut Führungskräfte seit 20 Jahren
- 8.084 Führungskräfte (6.602 Männer / 1.482 Frauen) sind ausgewertet worden.
 - Herzinfarkttrisikoprofil nach PROCAM, Risikofaktoren etc.
 - Beim Pre-Post-Vergleich wurden 1.699 Führungskräfte (1.492 Männer / 207 Frauen) nach durchschnittlich 23 Monaten verglichen.

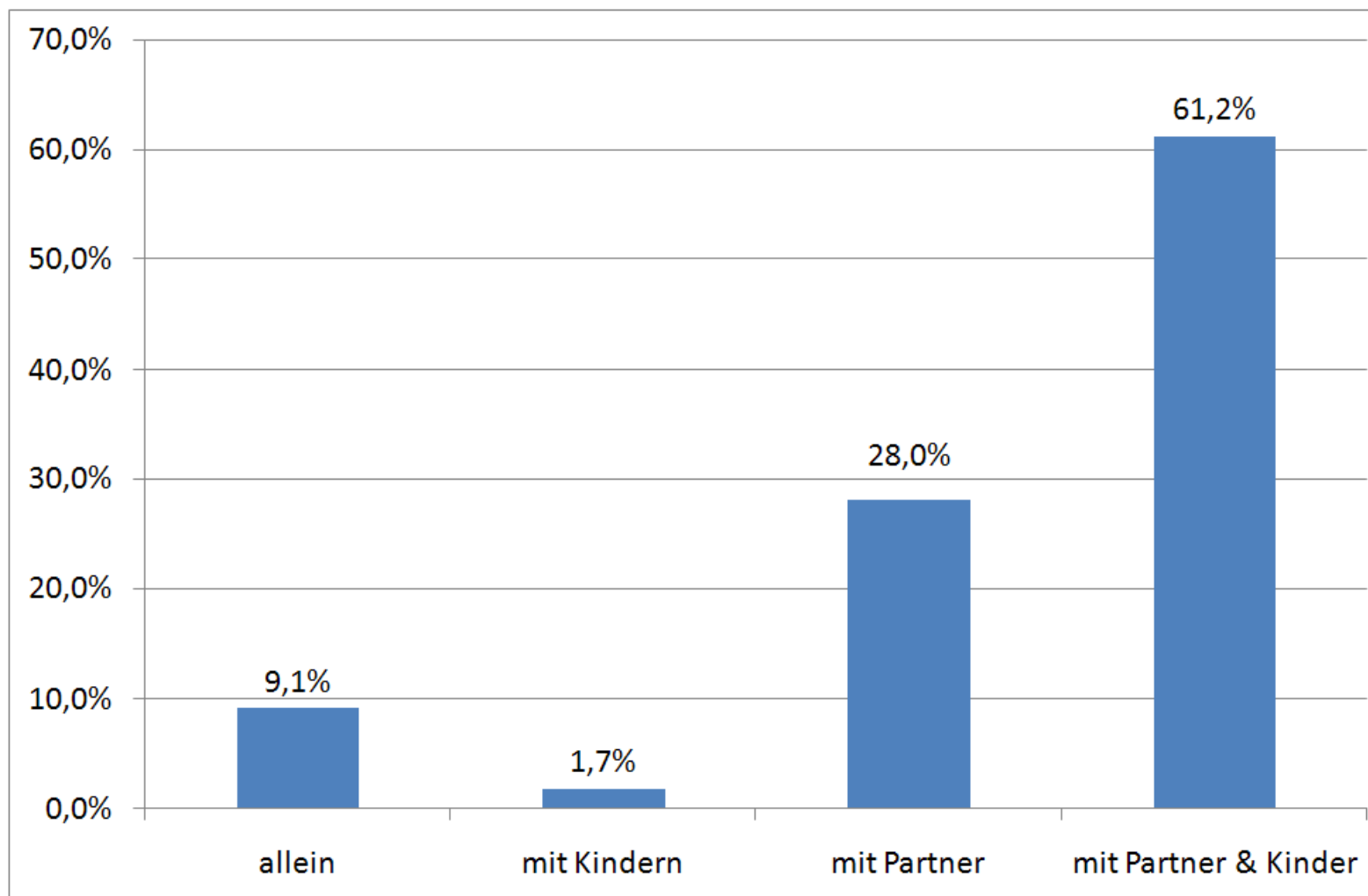


Arbeitszeit der Führungskräfte



Arbeitsaufkommen: 50 Std. und mehr
(Führungskräftestudie 2007 ULA – N= 3.540)

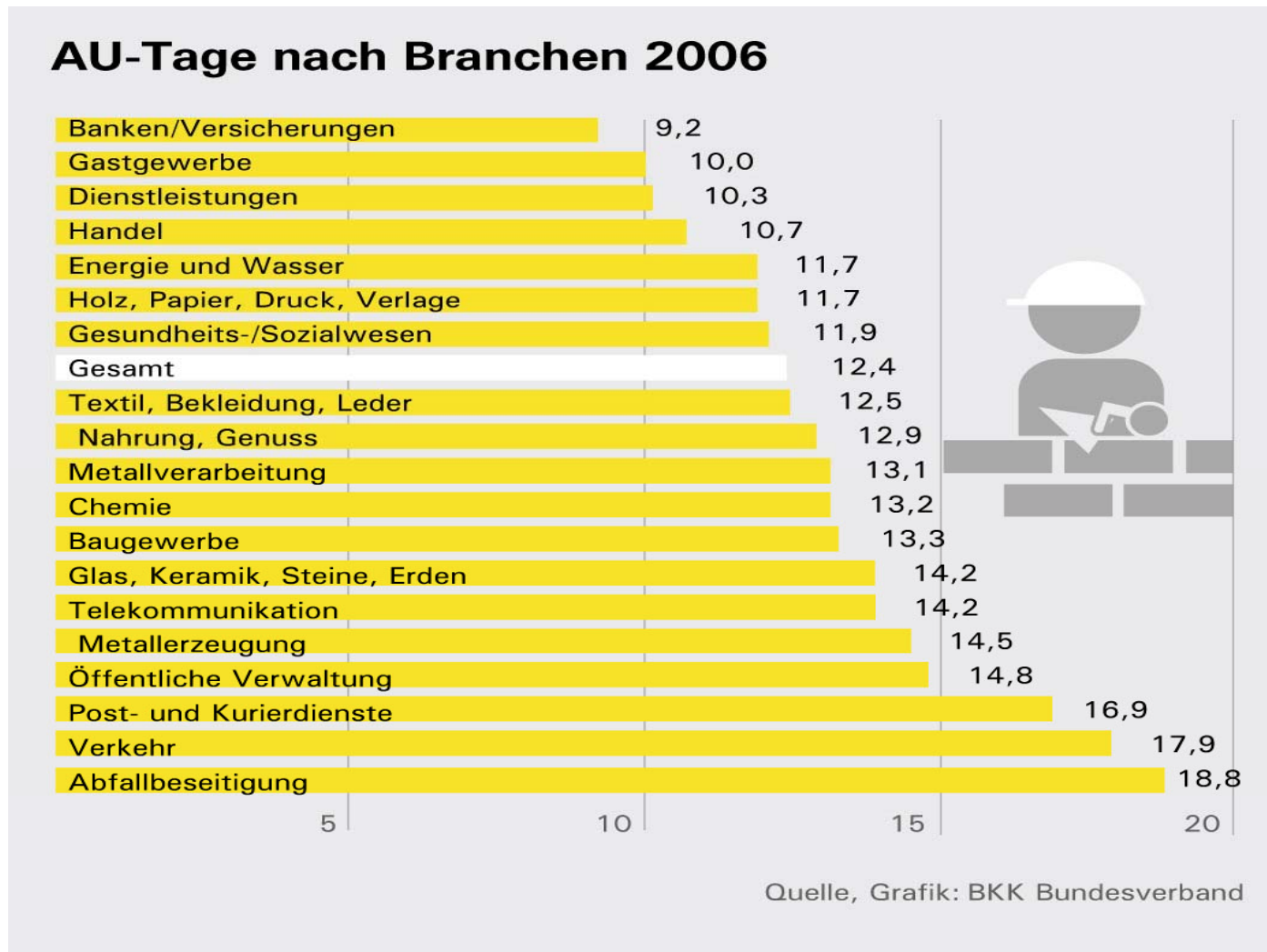
Familienstand



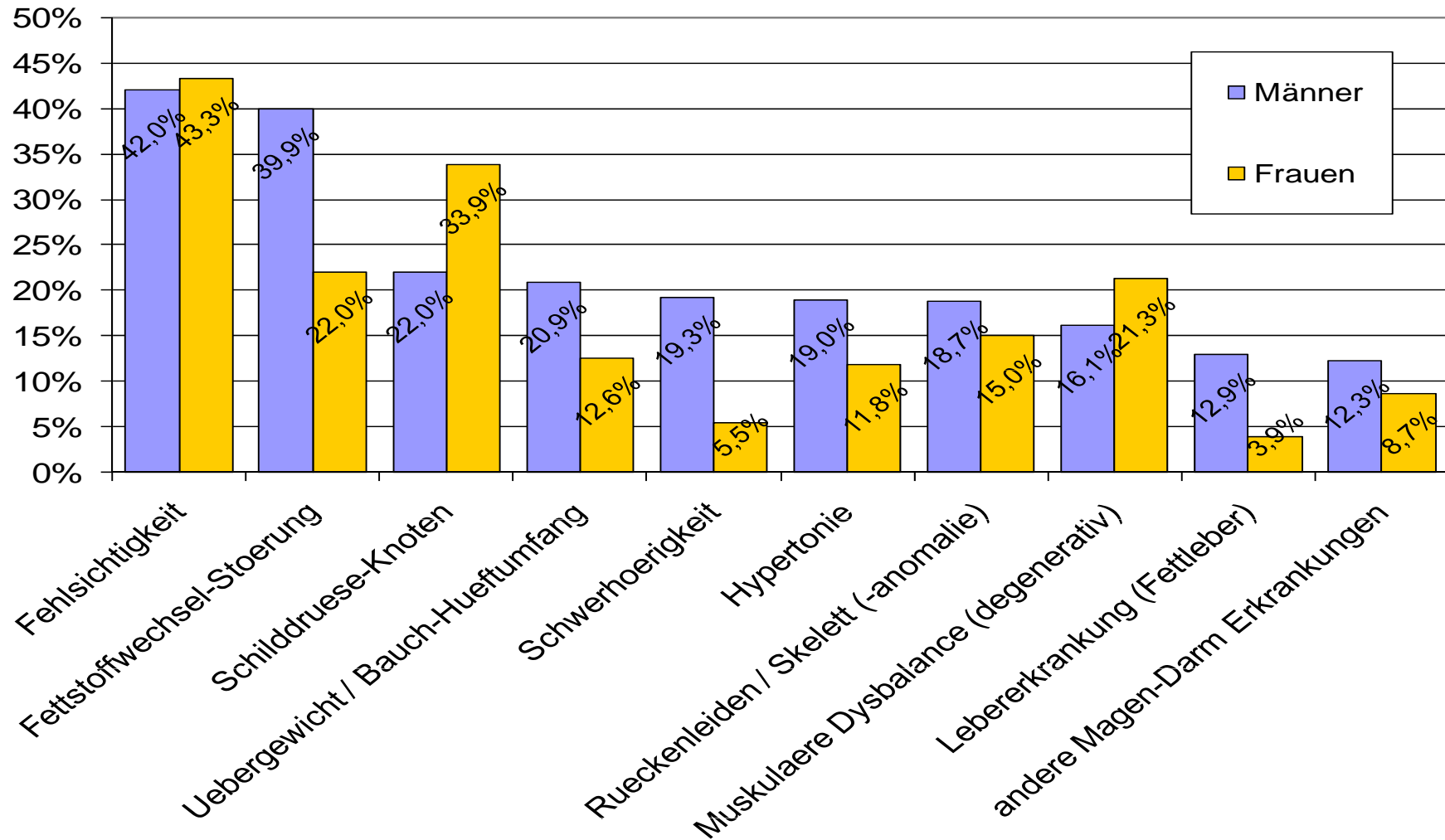
Verheiratet: 87%
(Führungskräftestudie 2007 ULA – N= 3.540)

Krankheits- / Urlaubstage

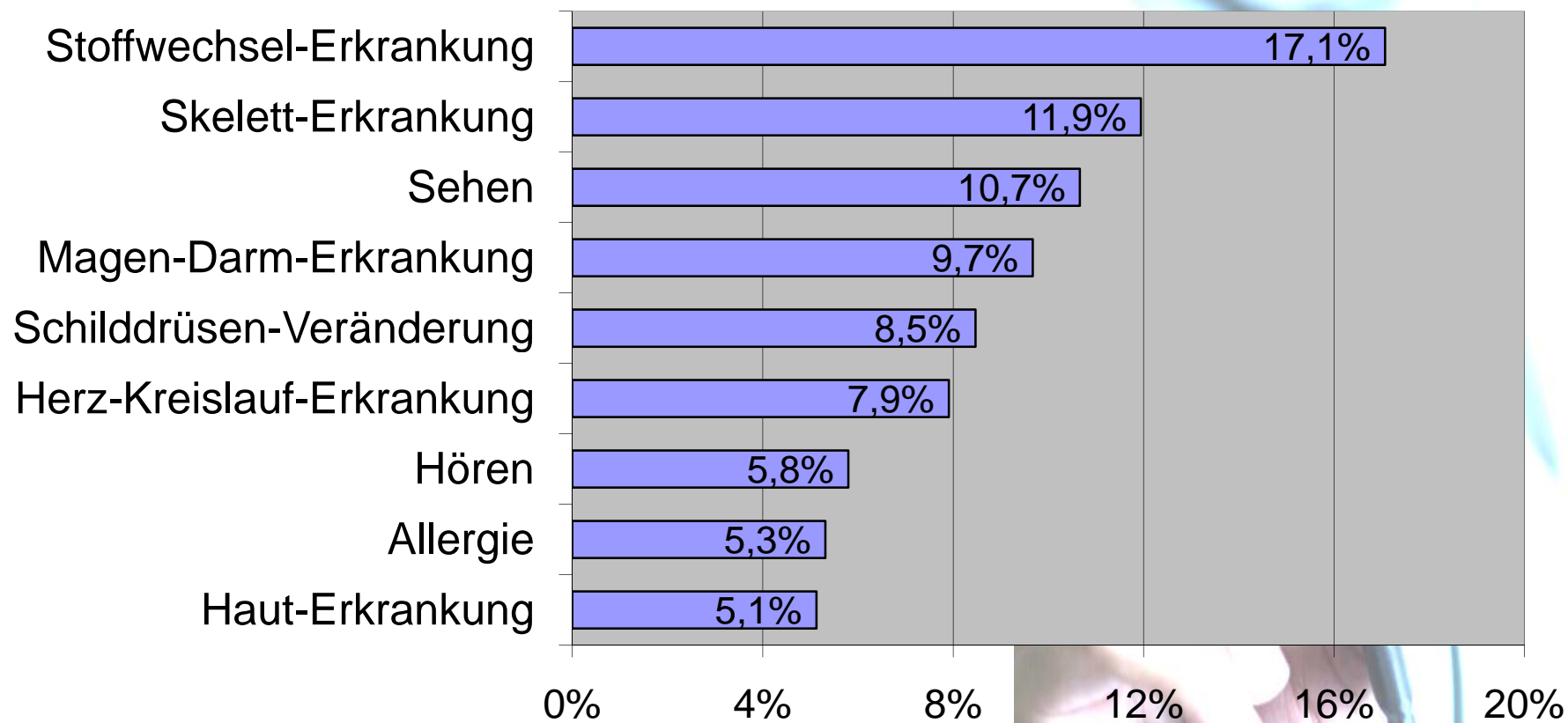
- Führungskräfte sind 3,4 Tage / Jahr krank und



Diagnosehäufigkeit in % bei Männern (44,4 J.) & Frauen (40,4 J.)

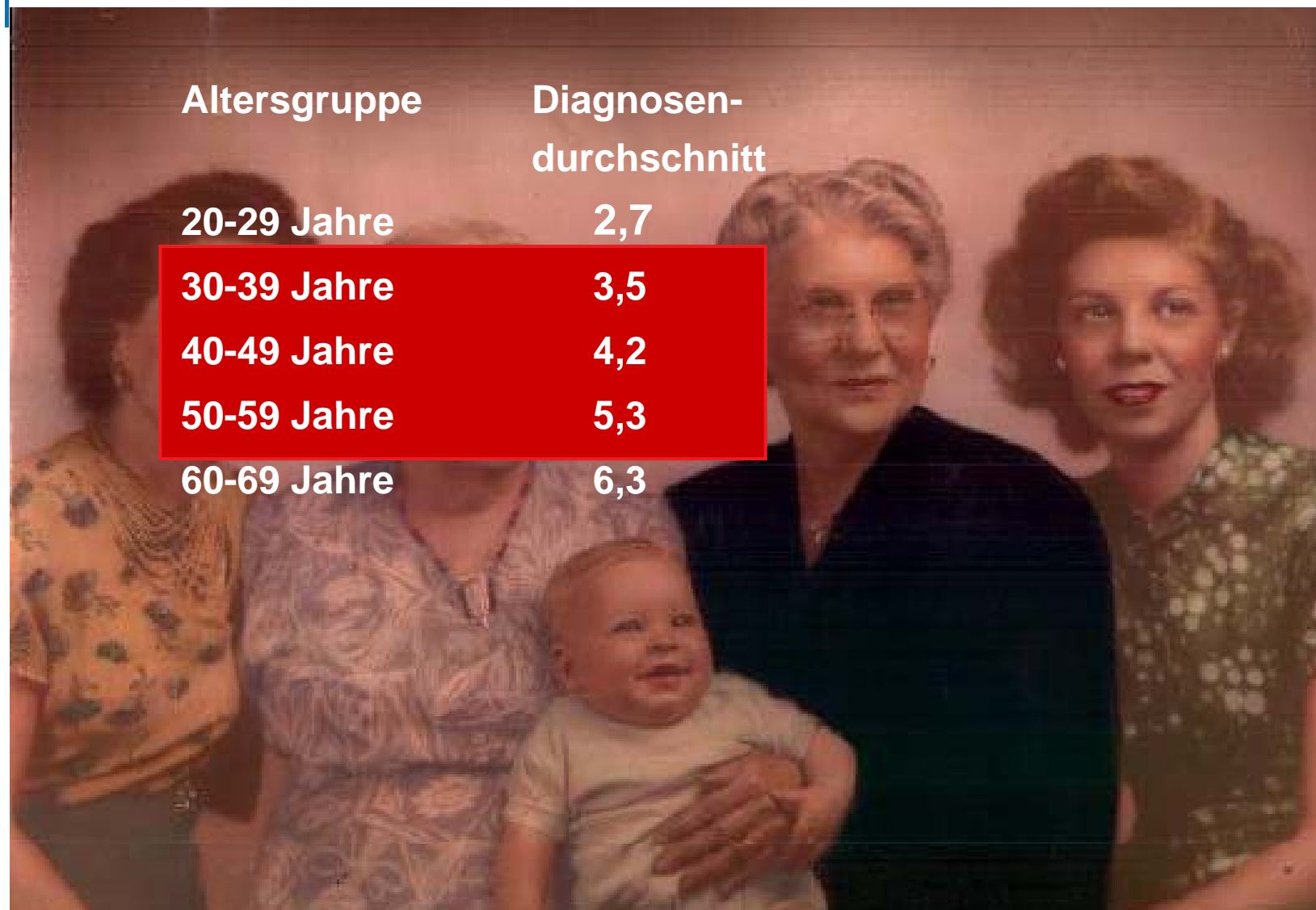


Die häufigsten 9 Diagnose-Kategorien

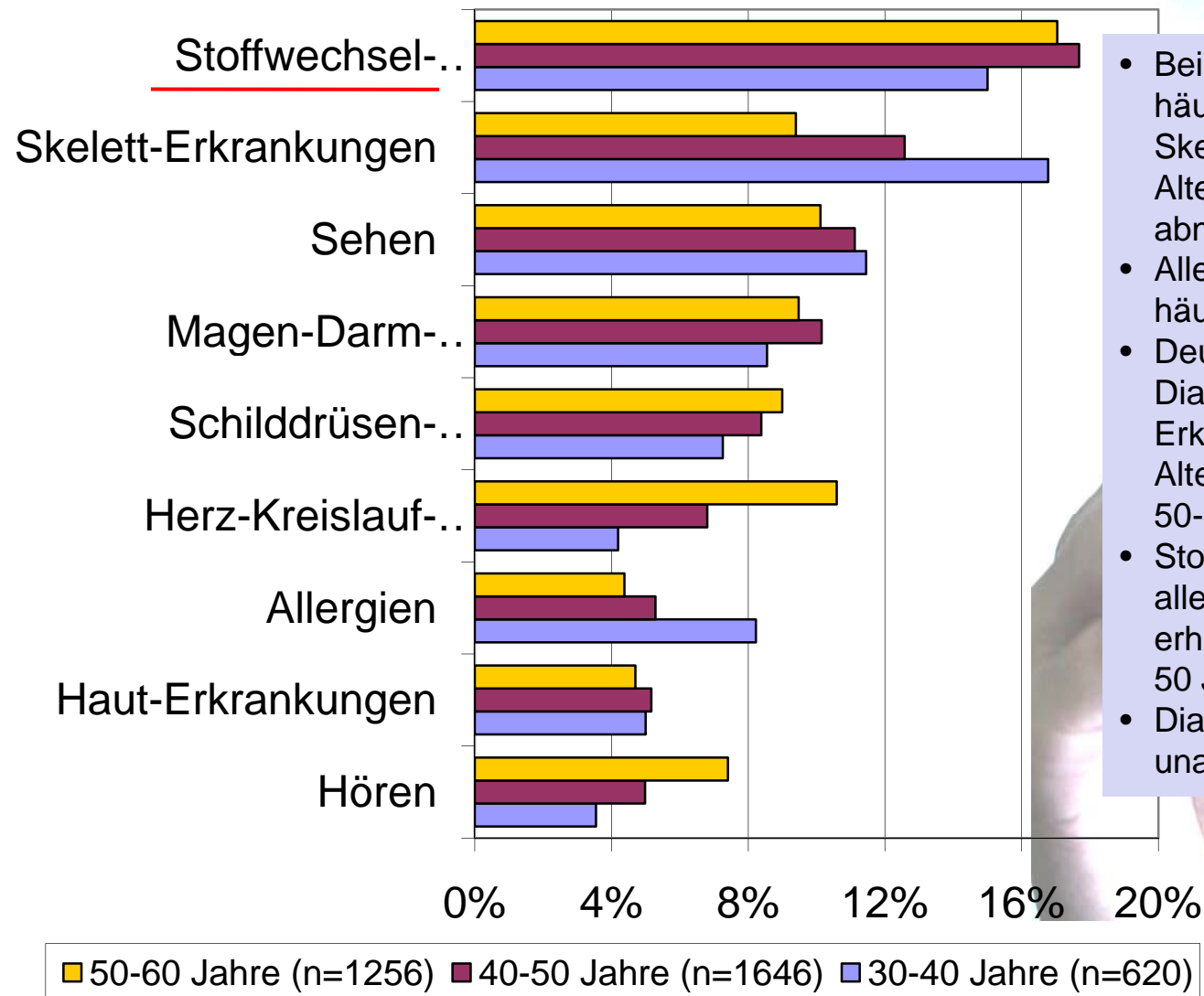


- Kategorien $n_K=18$
- $K_{1-9} = 82\%$ aller Diagnosen

6 Altersgruppen



Top 9 Diagnose-Kategorien bei den 3 wichtigsten Altersgruppen



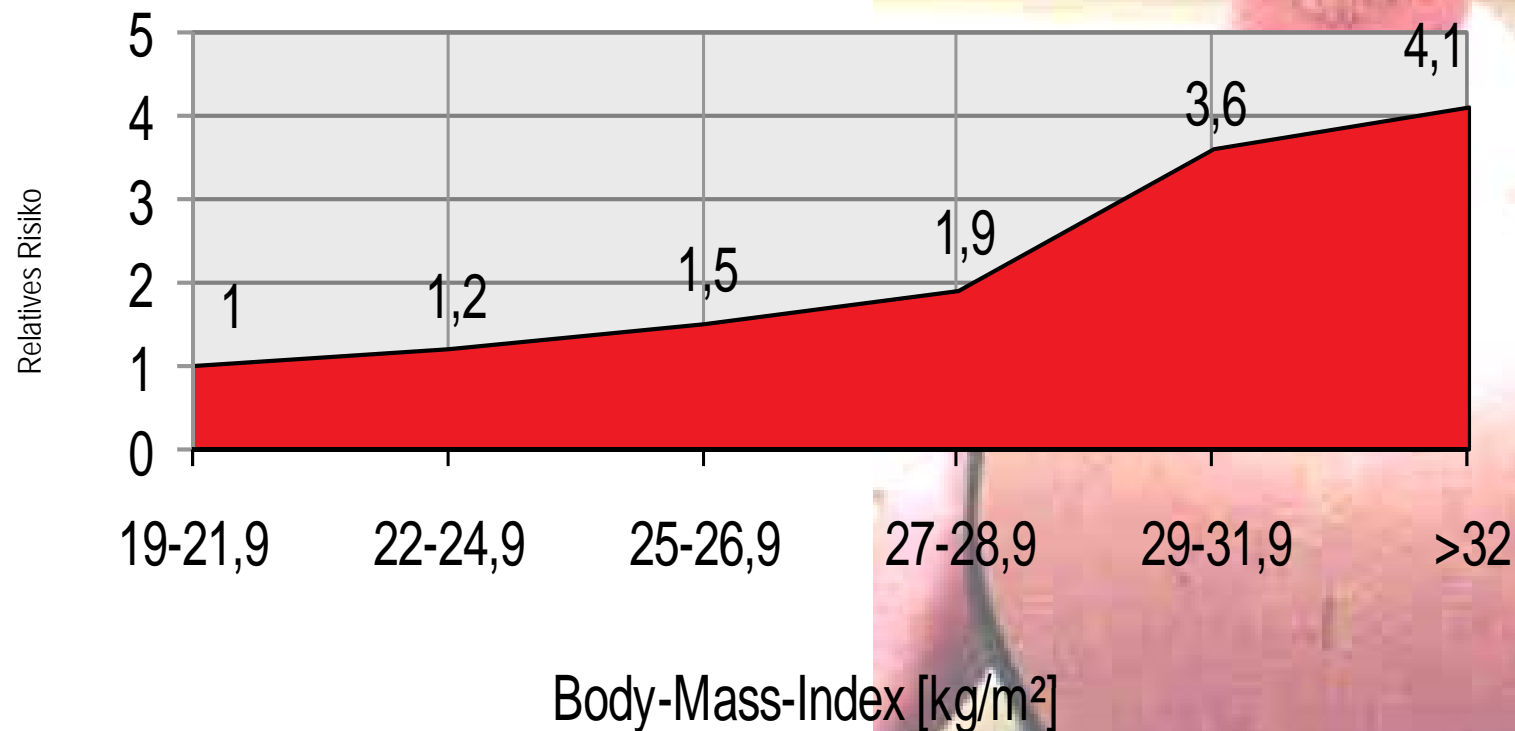
- Bei Jüngeren (30-39 J.) häufigere Diagnose der Skeletterkrankungen (ab Alterskategorie 40-50 J. abnehmend)
- Allergien bei Jüngeren häufiger als bei ≥ 40
- Deutlicher Anstieg der Diagnosen von Herz-Kreislauf-Erkrankungen mit steigendem Alter) höchste Belastung der 50-60-Jährigen.
- Stoffwechselerkrankungen in allen Altersgruppen stark erhöht - am häufigsten bei 40-50 Jährigen
- Diagnose Fehlsichtigkeit unabhängig vom Alter

$n_{\text{Kat 1-9}} = 82\%$

Verschiedene Methoden zur Interpretation des Risikofaktors: Übergewicht

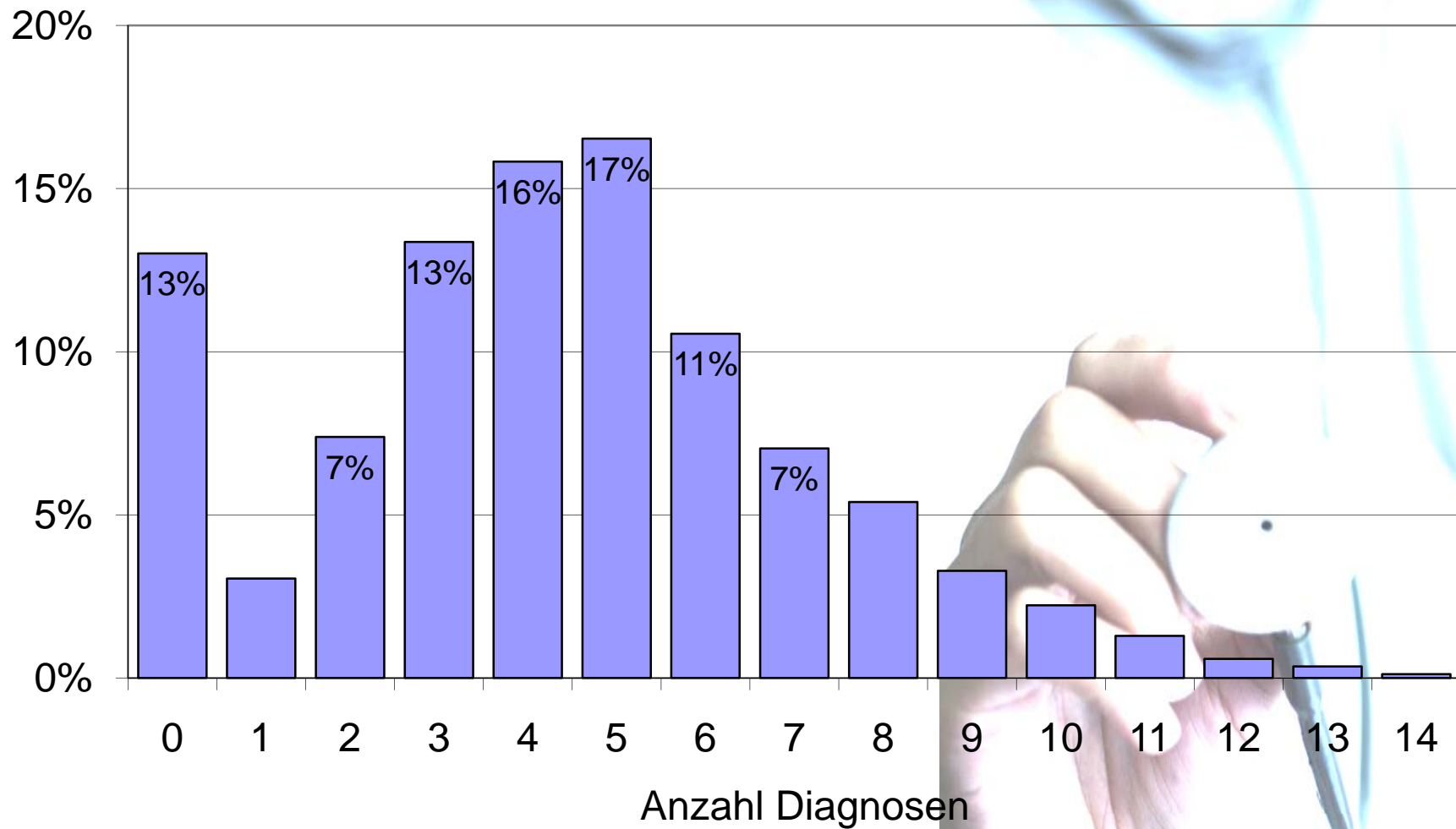
- Body Mass Index (BMI) **47% günstig** **53% ungünstig**
- Bauchumfang **42% günstig** **58% ungünstig**

Zusammenhang von BMI und Herz-Kreislauf-erkrankungen



Lit.: Sportmedizin 2006

Anzahl der festgestellten Diagnosen pro Check-up Teilnehmer



Status-Sicherheit der Diagnose



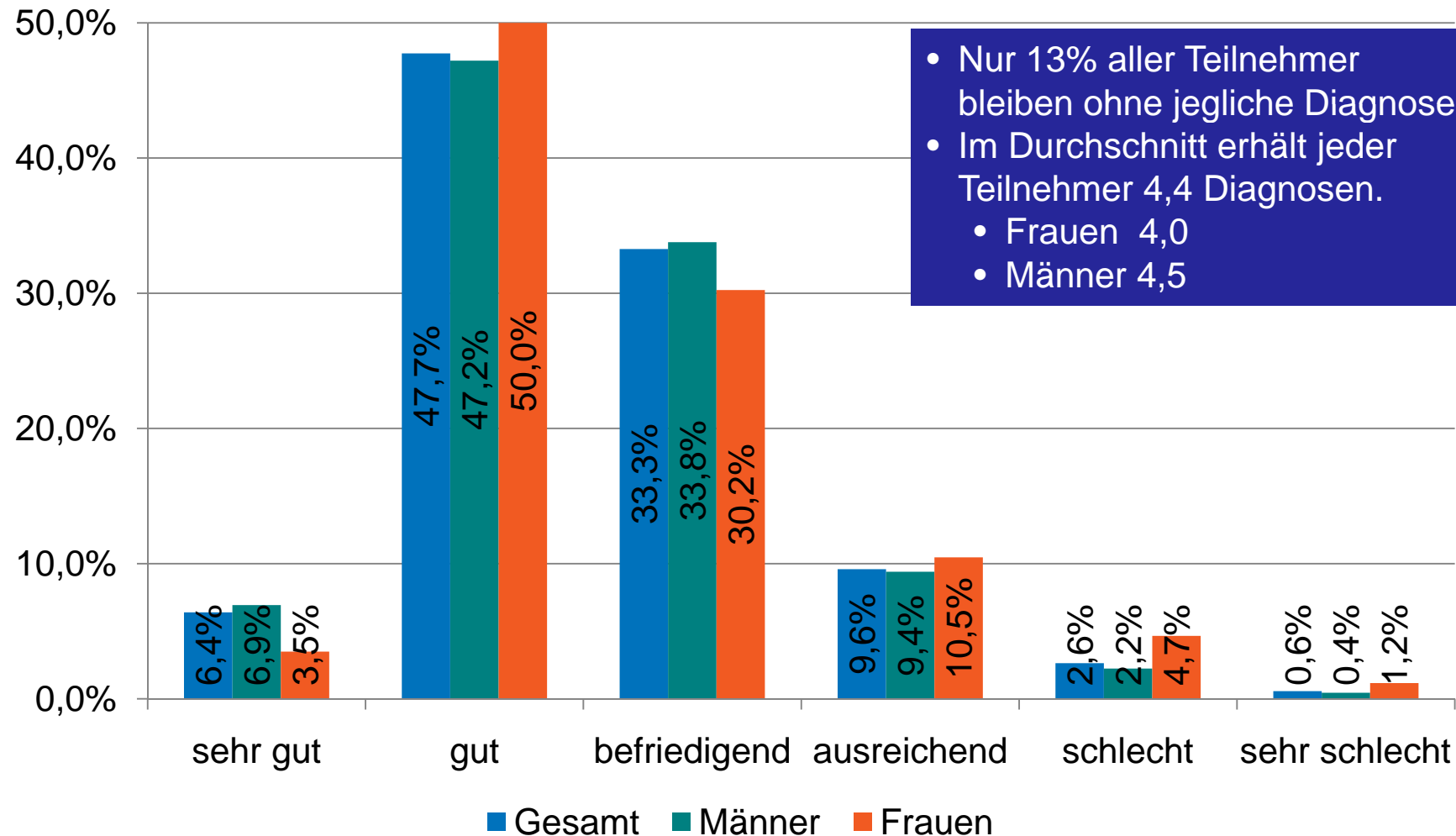
Sicherheit		
Status	sicher	Verdacht
neu	38 %	9 %
bekannt	51 %	2 %



Zusammenfassende Thesen

- **55% aller Check-up Teilnehmer erhalten 3 - 6 Diagnosen.**
- **Im Durchschnitt erhält jeder Teilnehmer 4,4 Diagnosen (Frauen 4,0 - Männer 4,5)**
- **Nur jede zweite Diagnose war vorher bekannt & sicher. 47 % der gestellten Diagnosen waren neue Diagnosen.**
- **Nur 13% aller Teilnehmer bleiben ohne jegliche Diagnose.**
- **Männliche Führungskräfte erhalten die meisten Diagnosen in der Kategorie der Stoffwechselerkrankungen.**
 - **Die Altersgruppe 40 - 50 Jahre ist dabei am meisten belastet.**
- **Skeletterkrankungen stellen vor allem für Frauen und jüngere Manager (30 - 39 Jahre) ein Gesundheitsproblem dar.**
 - **Bei den Skeletterkrankungen sind Rückenbeschwerden und muskuläre Dysbalancen die Hauptgruppe.**
- **Deutlicher Anstieg der Diagnosen von Herz-Kreislauf-Erkrankungen mit steigendem Alter**

Wie schätzen Sie Ihren Gesundheitszustand ein?



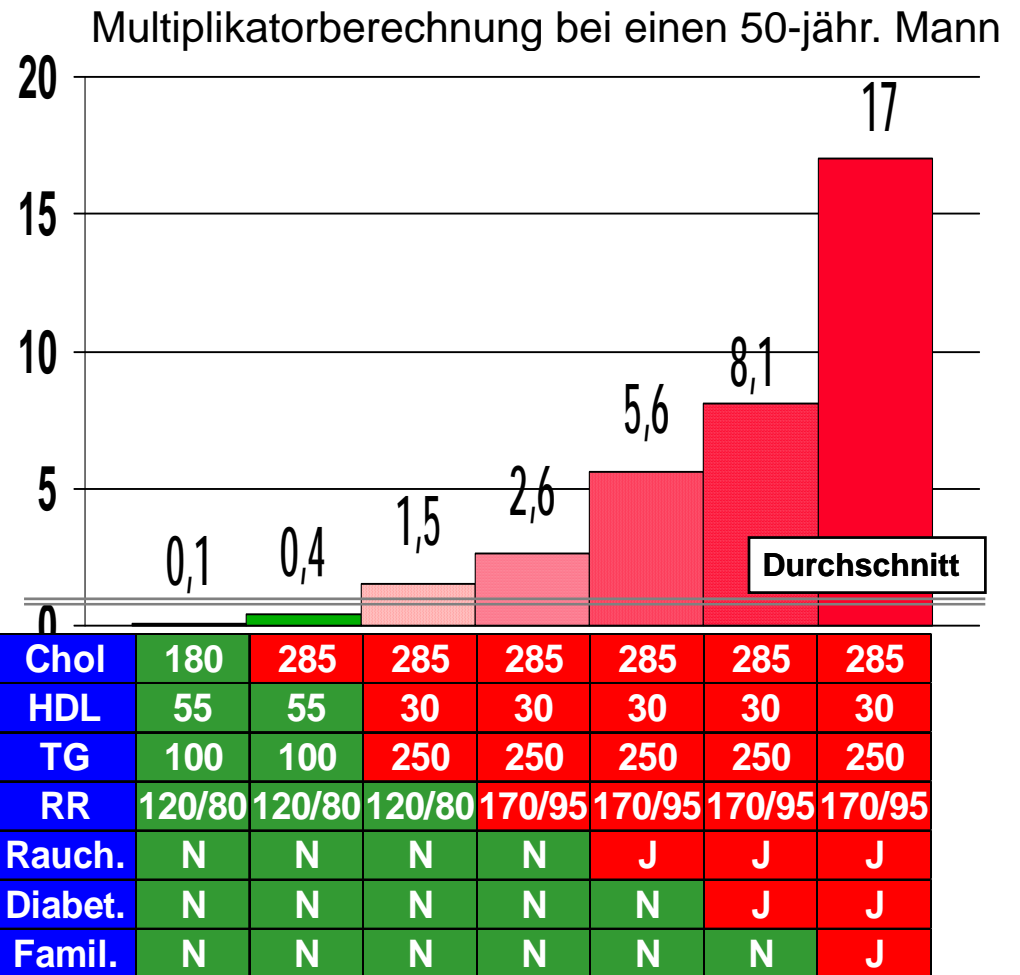
- Nur 13% aller Teilnehmer bleiben ohne jegliche Diagnose
- Im Durchschnitt erhält jeder Teilnehmer 4,4 Diagnosen.
 - Frauen 4,0
 - Männer 4,5

54 % schätzen Ihren Gesundheitszustand als sehr gut bis - gut ein!

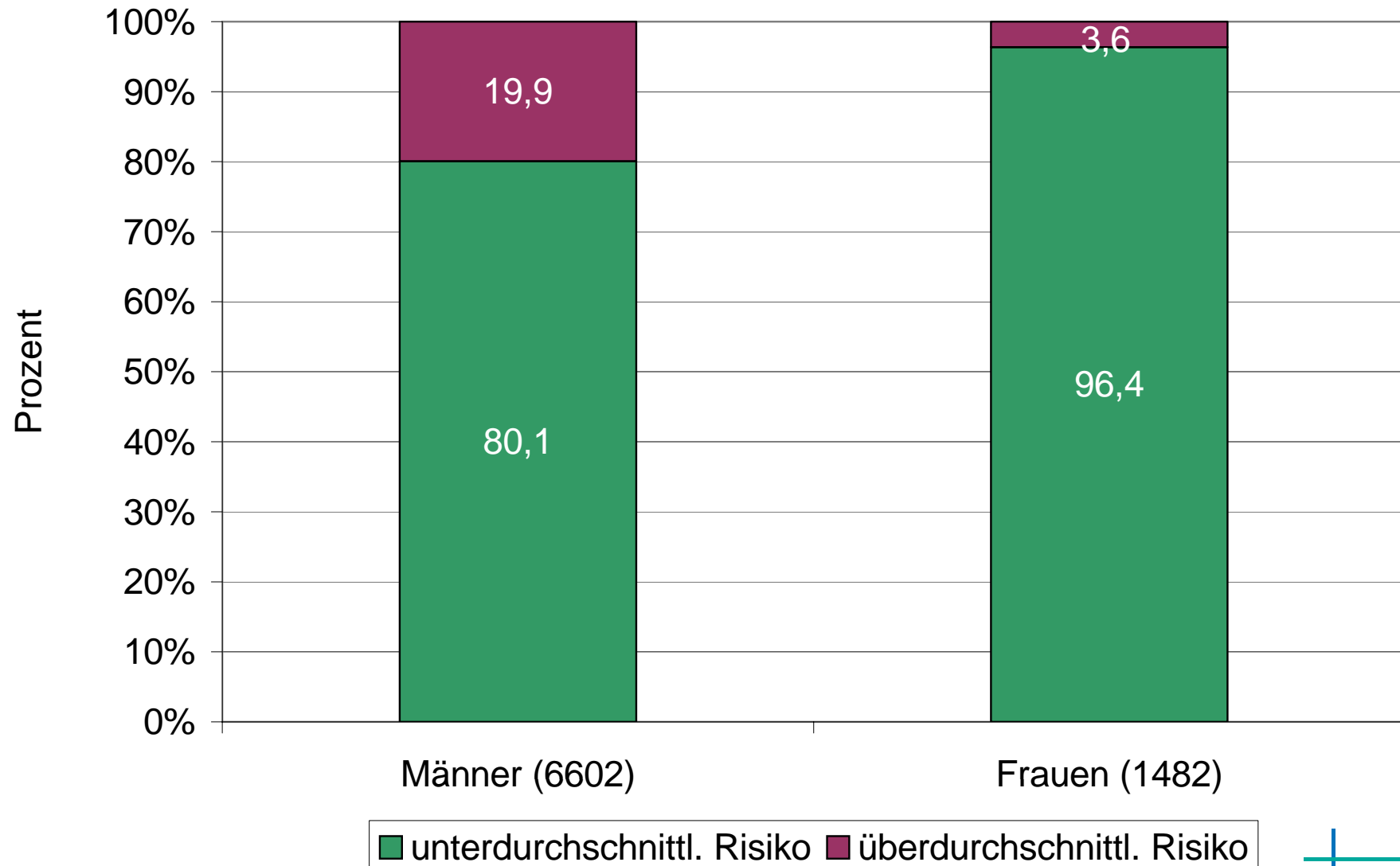
Anstieg des Infarkttrisikos nach Art & Häufigkeit der Risikofaktoren



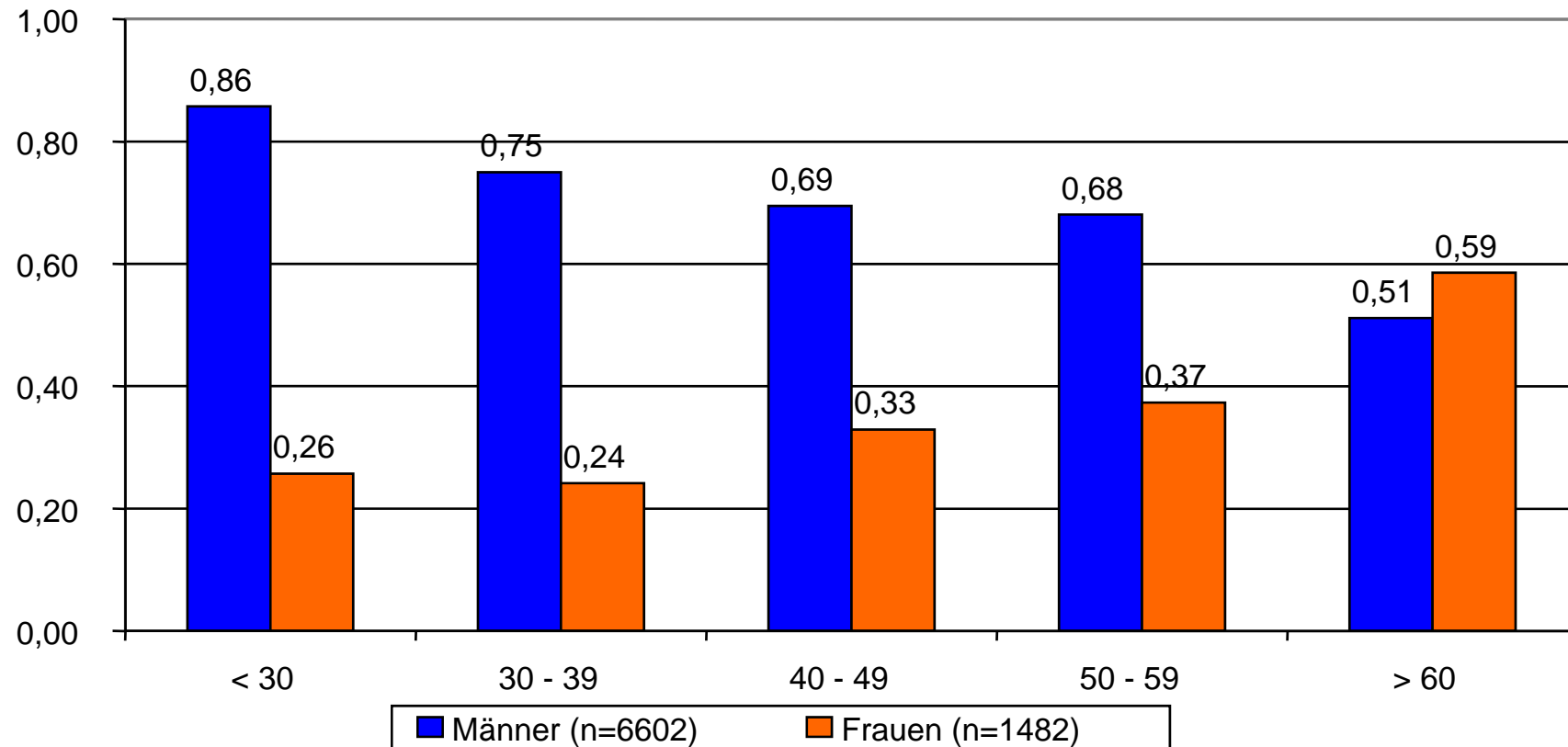
Die Koinzidenz mehrerer Risikofaktoren zusammen führt zu einem exzessiven Risiko, eine Herz-Kreislauf-erkrankung zu bekommen.



Infarkt-Risikoverteilung beider Geschlechter im Vergleich

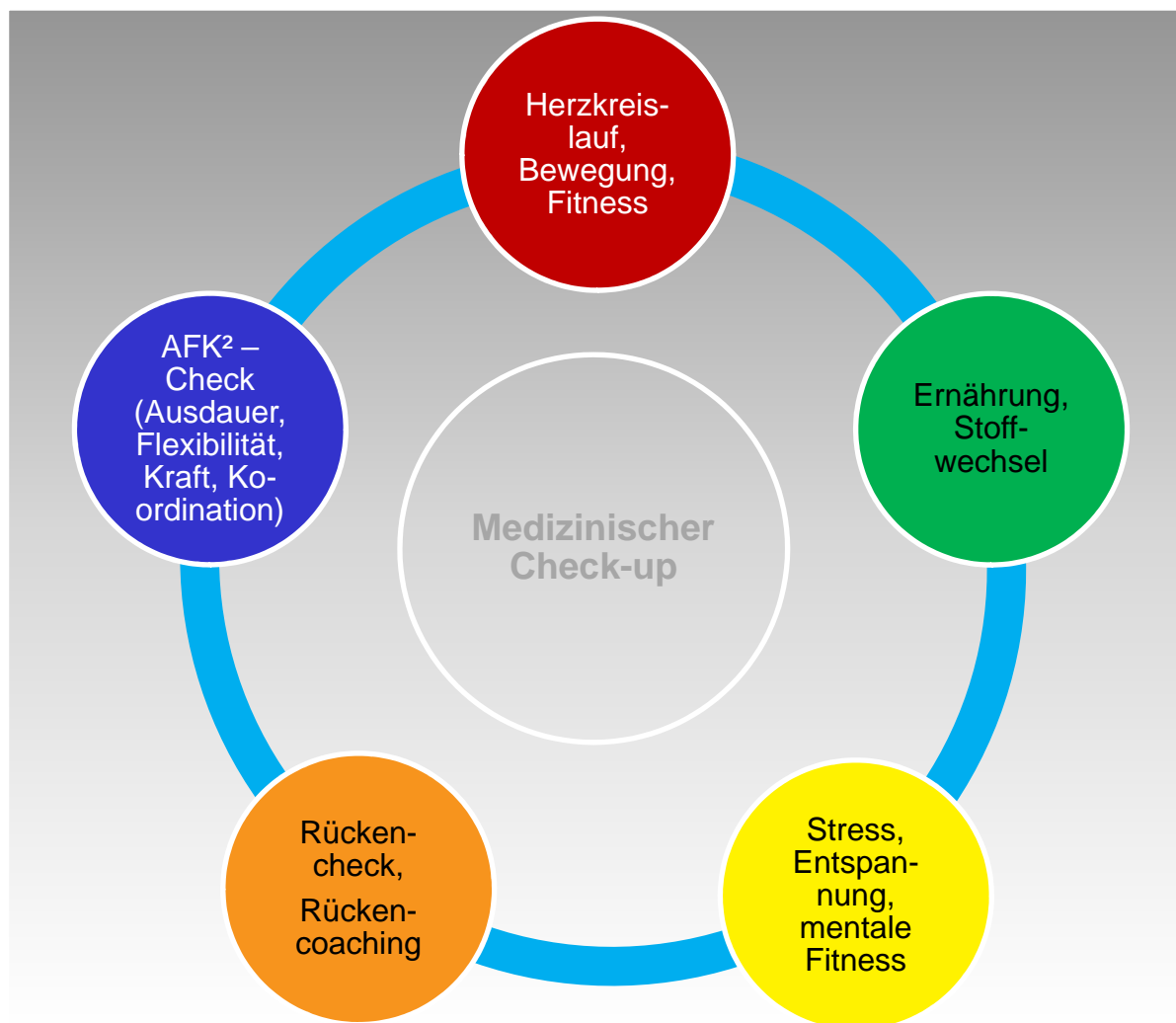


Risikoverteilung nach Alter & Geschlecht

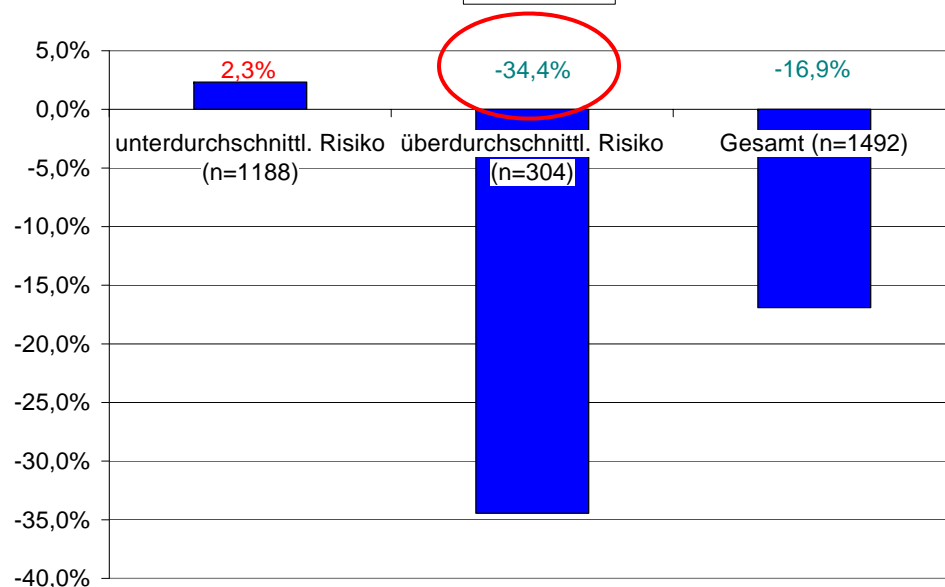
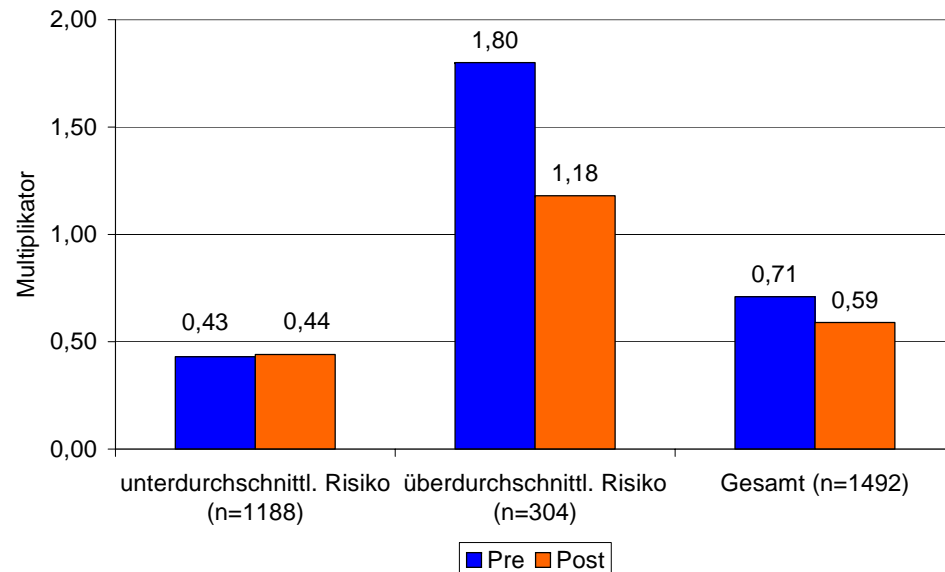


- Weibliche Führungskräfte haben im Mittel und in der 2., 3., 4. und 5. Lebensdekade ein deutlich geringeres Infarktisiko als ihre männlichen Berufskollegen.
- Bei den weiblichen Führungskräften in der Altersgruppe der 50- bis 60-jährigen steigt das Infarktisiko überproportional an.
- Bei den über 60-jährigen Führungskräften ist das Infarktisiko bei beiden Geschlechtergruppen nahezu gleich groß (Multiplikator nach PROCAM = 0,7).

SKOLAMED Gesundheitstraining

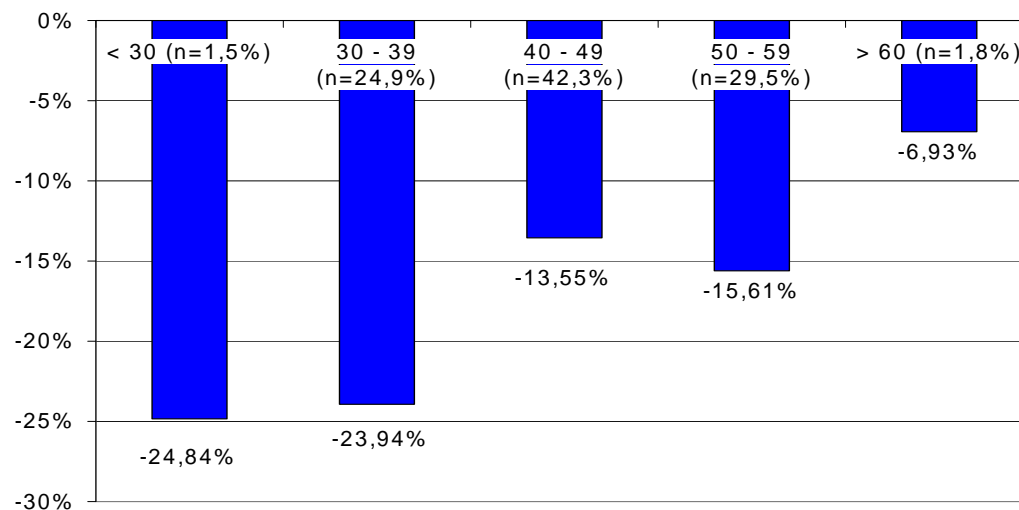
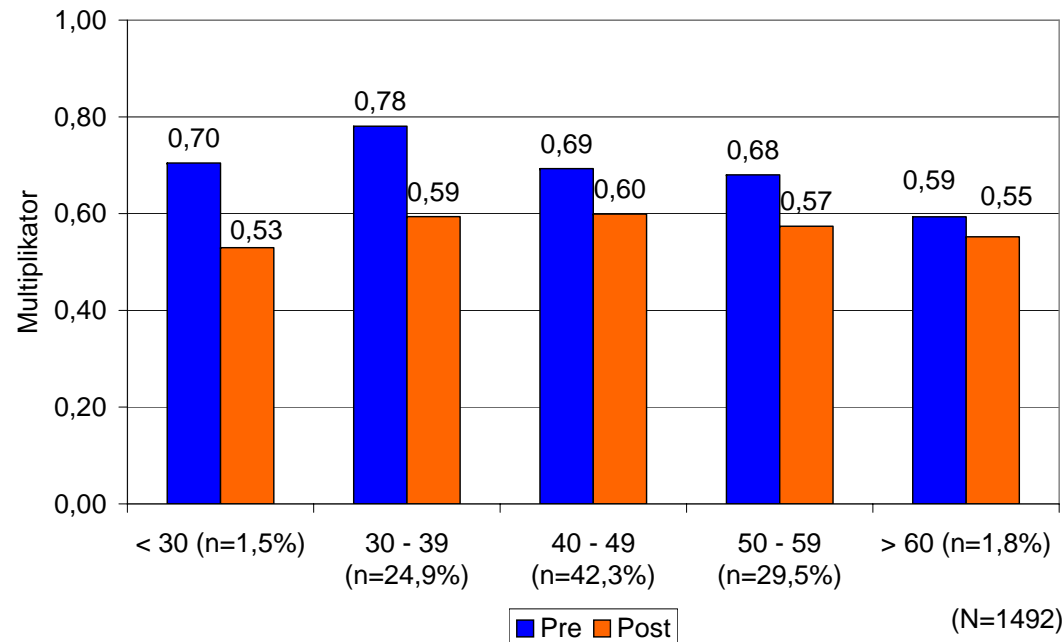


Absolute & prozentuale Veränderung des Multiplikators der Gesamtgruppe & der jeweiligen Untergruppen beim Pre- & Post-Test



- Betrachtet man den Pre-Post-Vergleich, so hat besonders die Gruppe mit dem überdurchschnittlichem Risiko (ca. 20% des Gesamtkollektivs) mit einer Senkung des Infarktrisikos von fast 35% durch die zweitägigen Präventionsmaßnahmen im Zeitrahmen von nur 20 Monaten am besten profitieren können. Dieses Ergebnis sowie auch die Infarktrisikosenkung bei der Gesamtgruppe und der Gruppe mit überdurchschnittlichem Risiko ist hochsignifikant ausgefallen.
- Das Infarktrisiko der Gruppe mit unterdurchschnittlichem Risiko hat sich erwartungsgemäß auf geringem Risikoniveau stabilisiert.

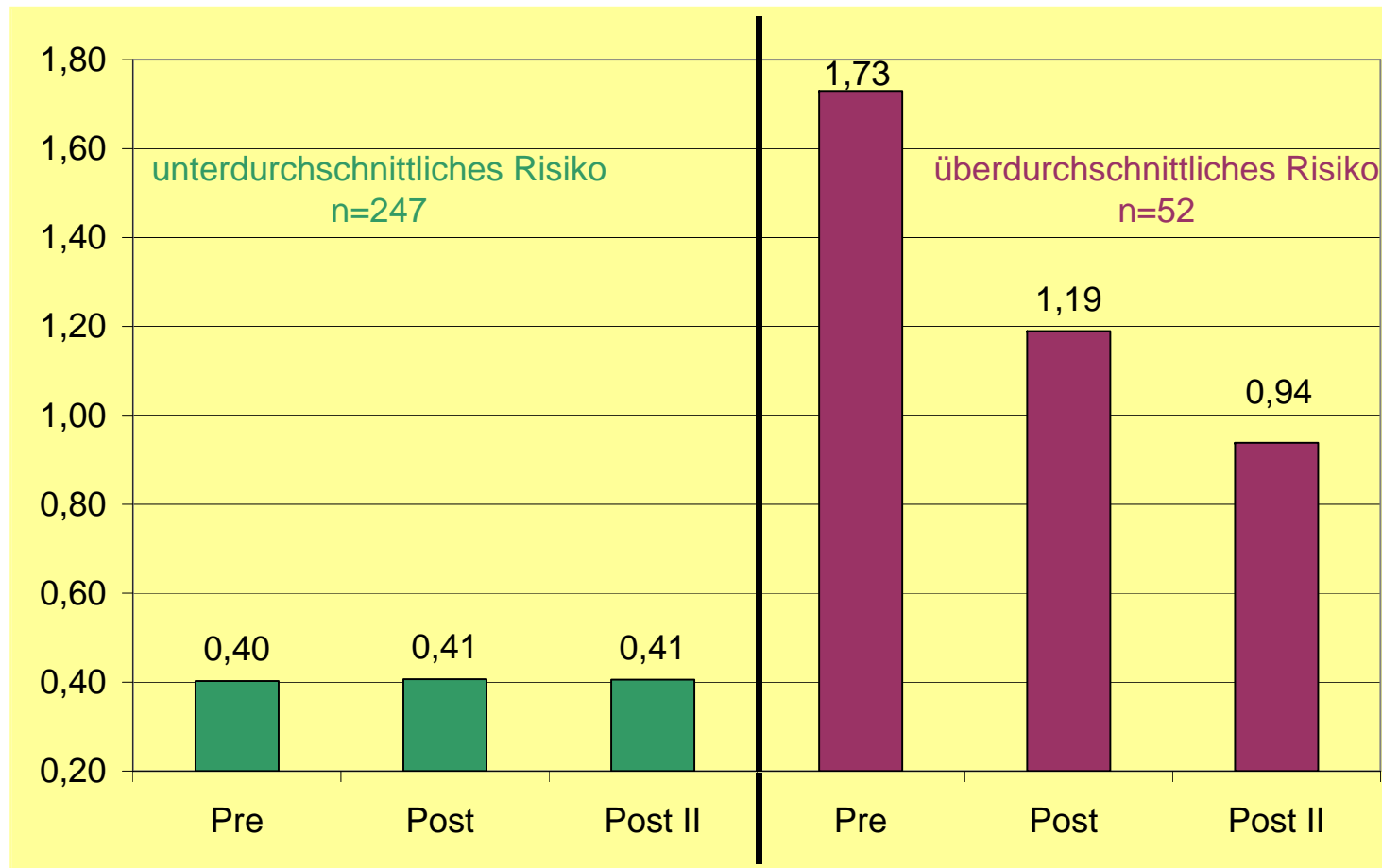
Pre-Post-Vergleich des Herzinfarkt-Multiplikators nach ROCAM in Dekaden (unten prozentuale Veränderung)



- Eine besonders effektive Infarktprophylaxe haben die zweitägigen Präventionsmaßnahmen, wenn sie bereits bei jüngeren Führungskräften im Alter von 30 – 40 Jahren begonnen werden.
- Mit zunehmendem Alter scheint das äußerst positive Ergebnis sukzessive nachzulassen.

Nachhaltigkeit

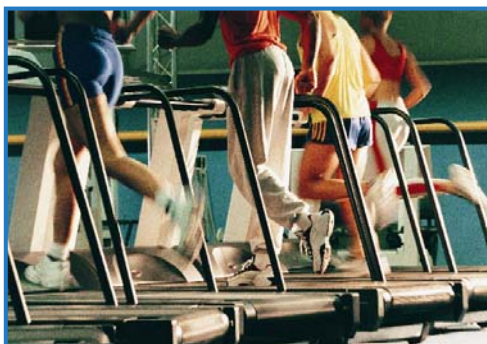
Veränderung der Risikofaktoren & der Infarkttrisikoschätzung bei der Gruppe mit unterdurchschnittlichem & der Gruppe mit überdurchschnittlichem Risiko bei 3 Messzeitpunkten



Im Pre-Post I – Post II-Vergleich nach jeweils 2 Jahren wurde das positive Ergebnis des ersten Pre-Post-Vergleiches bestätigt.

Das Herzinfarktisiko des untersuchten Kollektivs mit *überdurchschnittlichem Risiko* reduzierte sich zuerst um 31%, um dann nochmals um 21% zu sinken.

3 Schritte der Gesundheitssteuerung



2. Vorträge

1.
Diagnostik

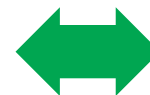
3. Praxis

Nachhaltigkeit durch Einbindung der FK in ein erfolgreiches BGM



Persönl. Gesundheitskompetenz der FK

- Gesundheitsdaten &
- Veränderungspotential von verschiedenen FK-Studien

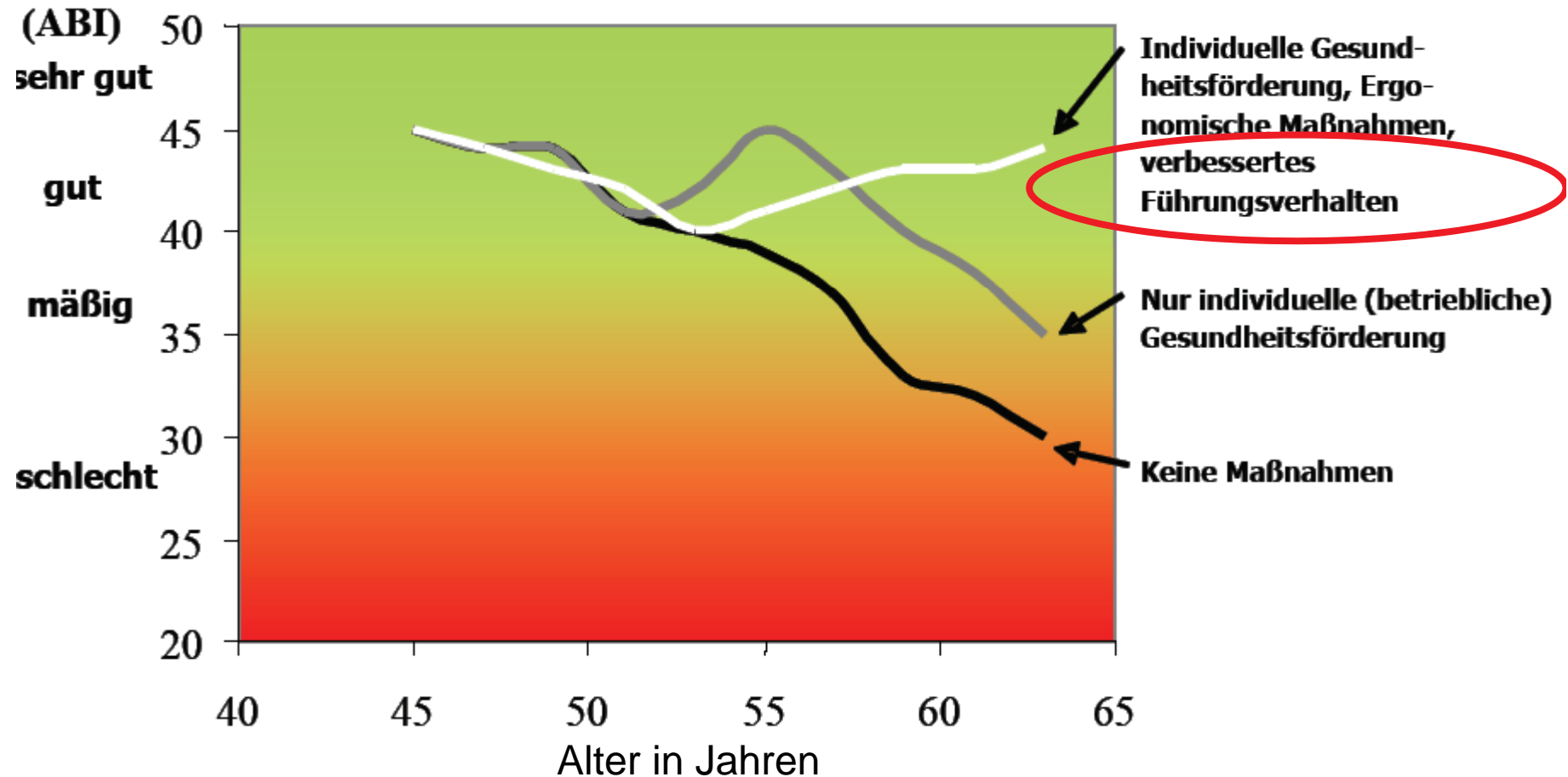


Bedeutung eines gesundheitsförderl. Führungsstils für mehr MA-Gesundheit

Erhalt der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen



Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen (2007)



Gesundheitsmanagement ist eine weitere Managementaufgabe, die durch FK eingeleitet wird & nachgehalten werden muss



Zusammenhang zwischen Führung & Gesundheit!

- „Führungskraft raubt Lebenssaft“
- „Jede Führungskraft hat die Fehlzeitenquote, die sie verdient.“

A photograph of an iceberg floating in the ocean. The tip of the iceberg is visible above the water, while the much larger, submerged part is visible below the surface. The sky is blue with light clouds.

Führungsleitlinien

- **nicht gelebte Führungsleitlinien**
- **krankmachendes Führungsverhalten**
- **Mitarbeiter vermissen Wertschätzung**

(Gallup-Studie 2008)

Krankmachendes Führungsverhalten

- Mangelndes Interesse
- Abwertende Kritik (besonders vor anderen MA)
- Zeitdruck machen
- Nur auf Fehler achten
- Zurückhaltung von Informationen
- Fehlendes Feedback
- Ignorieren von Stresssymptomen
- Vorschläge ignorieren
- Führen mit Druck und Kontrolle
- Kompetenzen entziehen



Kreislauf zum Präsentismus

Krankmachendes
Führungsverhalten
verursacht Stress.

Der Körper kann nicht
genug regenerieren
und erschöpft sich mit
der Zeit.

Stress ist die
körperliche Reaktion
auf Stressoren unserer
Umwelt.

Der Körper versucht
sich, in eine optimale
Lage zu versetzen, um
entsprechend zu
reagieren.

Fazit: „Drei Dinge brauchen die Führungskräfte als Gesundheitsmanager“



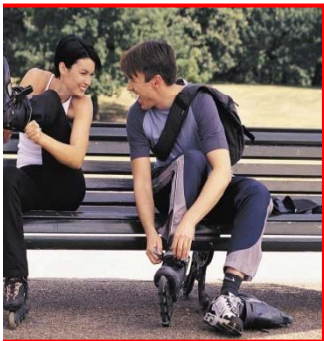
Wissen über ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement (SBG)

- Die wichtigsten Strategien, Methoden & Techniken eines erfolgreichen SBG.
- Betriebliche Gesundheitsförderung braucht engagierte Multiplikatoren (FK), damit sie ein Teil der Unternehmenskultur werden kann.
- Gesundheitsmanagement ist eine weitere Managementaufgabe, die durch FK eingeleitet wird und nachgehalten werden muss.



Reflektion über führungsrelevantes Verhaltens im Hinblick auf die MA-Gesundheit

- Auswirkungen von Führungsverhalten auf Anwesenheit, Wohlbefinden & Gesundheit
- Kennzeichen krank-machenden Führungsverhaltens
- Gesundheitsfördernder Führungsstil
- Umgang mit belasteten Mitarbeitern (Überforderung, Mobbing etc.)
- Kollegiale Kommunikation zur Entlastung und Professionalisierung



Know-how, wie die persönliche Gesundheitskompetenz verbessert werden kann

- Um die Vorbildfunktion erfüllen zu können, sollten FK über ein entsprechendes Know-how verfügen
- Eine Erhöhung der Leistungs- und Widerstandsfähigkeit (z.B. Stärkung des Immunsystems etc.)
- Aufbau eines gesunden Lebensstils, Bewahrung einer ausgewogenen work-life-balance, Steigerung der Lebensqualität im Alter

Fallstudie: Stressmanagement

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1996) Stress Prevention in the Workplace. Assessing the Costs and Benefits to Organisations. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg



- Niederländisches Bauunternehmen überprüft bei FK und Mitarbeitern (MA) den Krankenstand zwischen 1992 - 1994.
- Implementierung von Stressbewältigungstraining bei Bauprojektleitern, um besser mit der eigenen Belastung & der der Mitarbeiter umzugehen.
- Als Ergebnis konnte der Krankenstand bei den Bauprojektleitern & auch bei den MA gesenkt werden.
- Eine Kosten-Nutzen-Rechnung ergab einen überaus deutlichen ROI.

Gesundheit fördern - Microsoft Internet Explorer

Adresse <http://www.gesundheit-foerdern.de/>

GESUNDHEIT FÖRDERN

- Gesundheitsförderung
- Führungsverhalten
- Instrumente der Gesundheitsförderung
- Typische Belastungen
- Physische Belastungen
- Psychische Belastungen
- Soziale Belastungen
- Häufige Beschwerden
- Physische Beschwerden
- Psychische Beschwerden
- Burnout
- Stress
- Schützende Ressourcen
- Zeitmanagement
- Arbeitsorganisation
- Betriebliche Kosten
- Checkliste Arbeitsplatz
- Kontakt
- Links
- Impressum

Auch das noch! Als hätten Sie nicht schon genug um die Ohren: der Termin um neun, die Sitzung um zehn, anschließend Präsentation...

Ihre Führungsposition bringt es mit sich, dass Sie eine Vielzahl von Aufgaben zu erledigen haben; von allen Seiten werden Ansprüche an Sie gestellt. Und jetzt sollen Sie auch noch dafür sorgen, dass sich Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohl und gesund fühlen. Wozu das Ganze? Lohnt sich der Aufwand denn überhaupt?

Spielen Sie den Ball nicht zu schnell ab, auch wenn Sie im Augenblick die Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit als zusätzliche Last empfinden! Kämpfen Sie sich durch Ihre eigenen Abwehrreihen und stöbern Sie ein bisschen auf dieser Website. Dann werden Sie erfahren, warum es sich gerade für Führungskräfte lohnt, in Sachen Gesundheitsförderung aktiv zu werden. Vielleicht lassen Sie sich ein wenig von dieser Website inspirieren und setzen einige der hier vorgestellten Anregungen in den betrieblichen Alltag um.

Dazu wünschen wir Ihnen viel Erfolg!

Ihr Skolamed-Team

"Die Zeit nehm' ich mir!"

Fertig

Start | Die FK als Gesundheit... | Posteingang - Micros... | SKOLAMED Strategie... | SKOLAMED Strategie... | Gesundheit fördern - ... | 12:46

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**