



Betriebliche Gesundheitsförderung

-

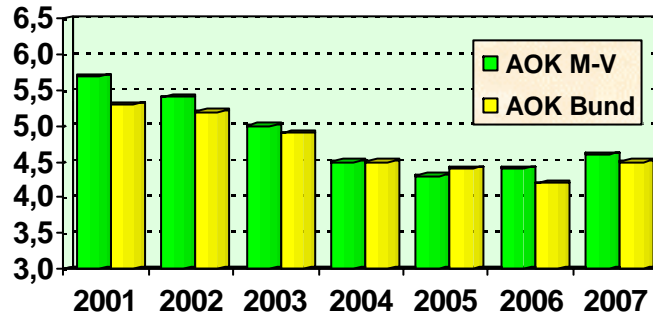
Notwendigkeit und Handlungsfelder

Notwendigkeit Betrieblicher Gesundheitsförderung

Fehlzeiten



Krankenstand AOK versicherte Beschäftigte in %



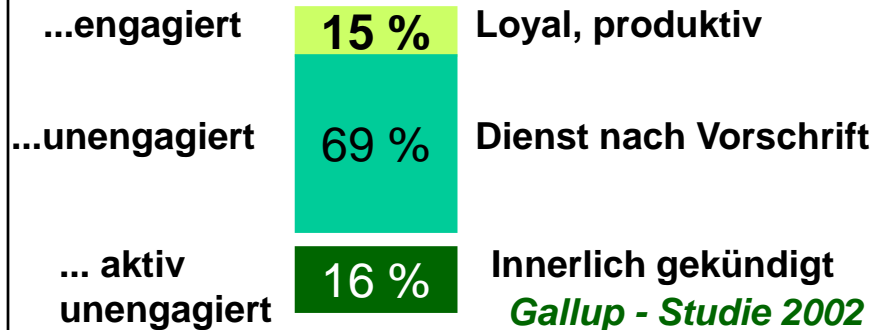
Kosten

3810 € je Arbeitnehmer in M-V krankheitsbedingte Ausfallkosten 2004

Mitarbeitermotivation



Arbeitsplatz- Engagement in Deutschland



Produktivität

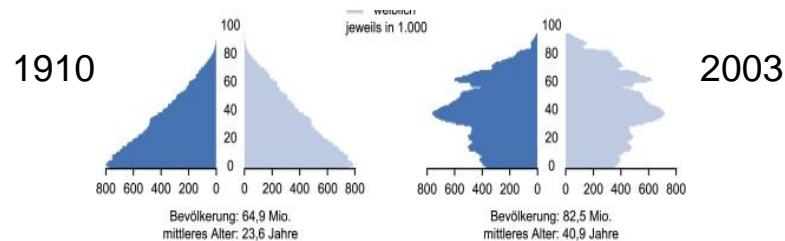


00 % keine verpflichtung gegenüber der Arbeit

Demographie



Altersstrukturen in Deutschland



Alter der Beschäftigten



älter werdende AN

Schnittstellen

Bedarfe in Unternehmen und BGF

Krankenstand



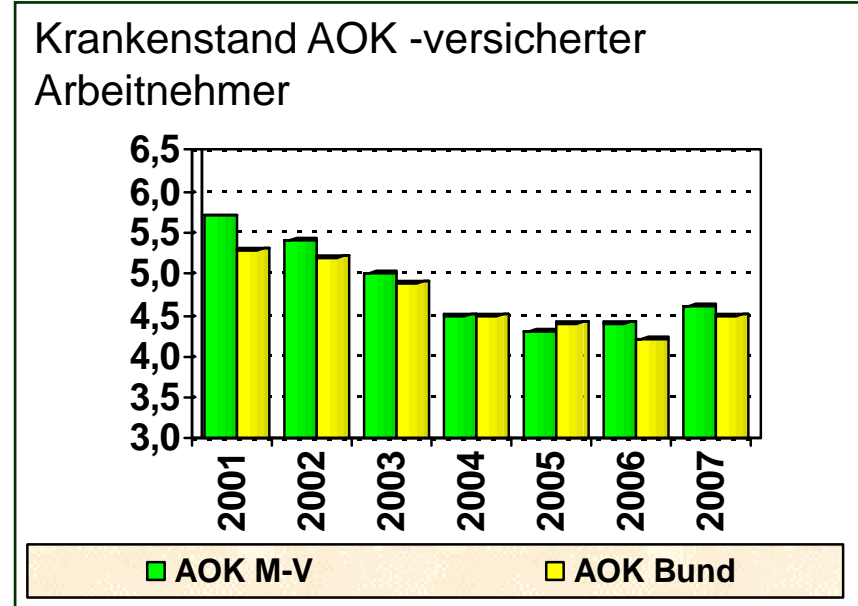
Betriebliches Eingliederungsmanagement



Demographie

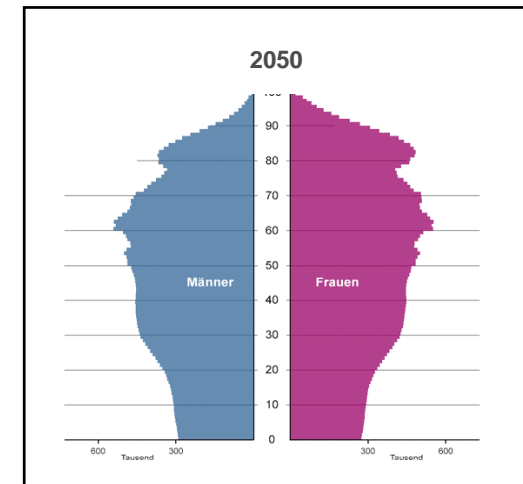
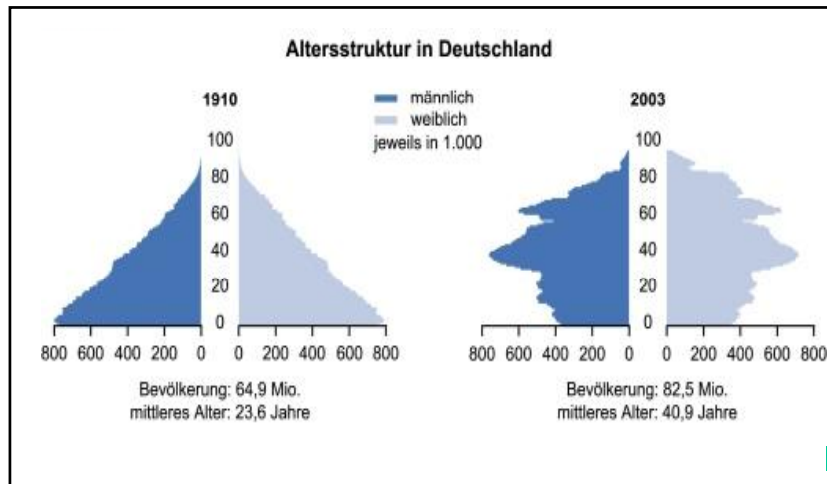
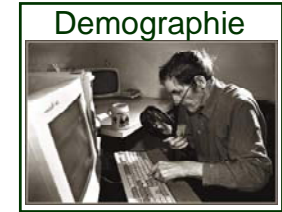


Handlungsfeld Krankenstand



Ein krankheitsbedingter Ausfalltag verursacht Unternehmen durchschnittlich 300 € direkte und indirekte Kosten.

Handlungsfeld Demographie



Entwicklung der Alterssituation



Das Durchschnittsalter der Bevölkerung und in Unternehmen wächst.



Weniger Menschen wohnen in M-V .



Vor allem Jüngere verlassen das Land .



Mit höherem Alter verschlechtert sich die Gesundheitssituation .



Ohne gesunde Alterspolitik wird die Wirtschaftskraft sinken!

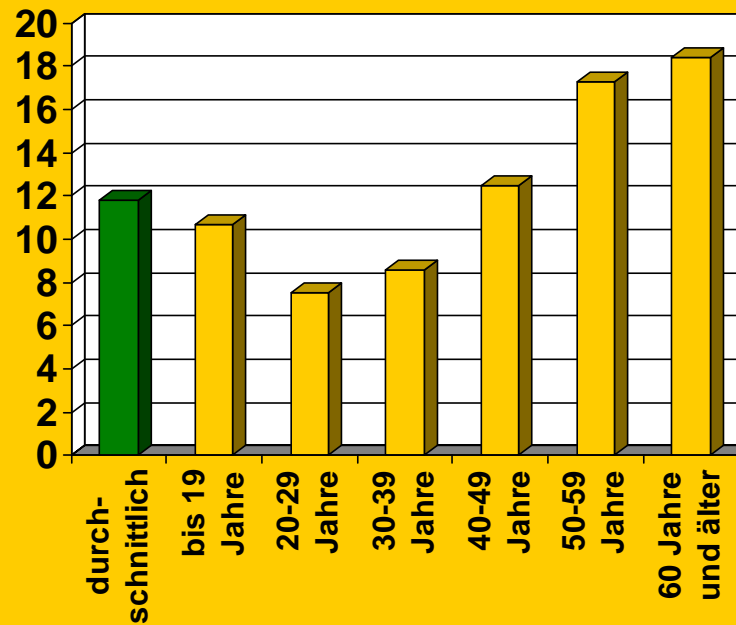
Alter und Gesundheit



Mit höherem Alter verschlechtert sich die Gesundheitssituation .

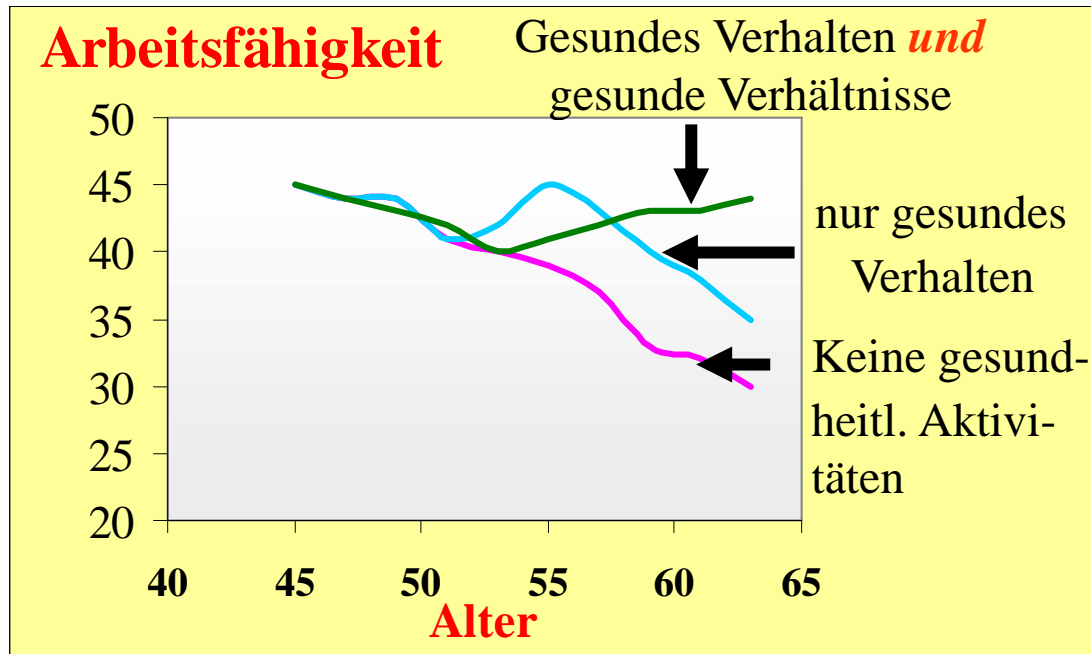


Krankentage je Beschäftigter 2007



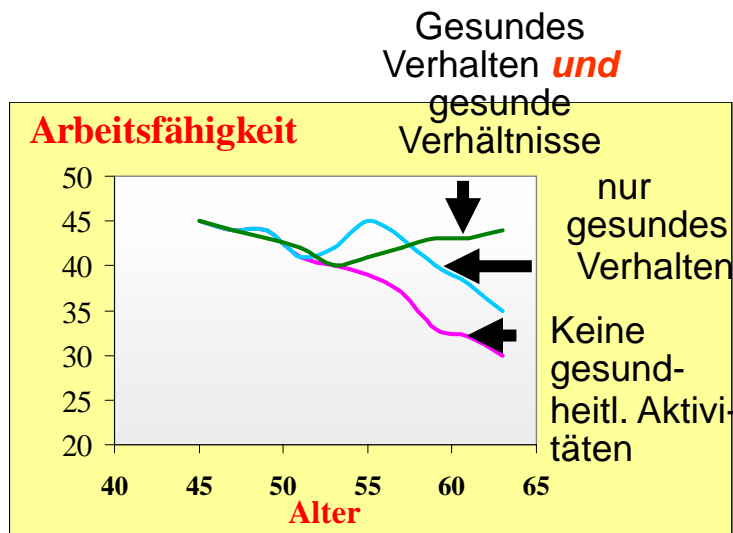
(Versicherte der AOK M-V)

Alter und Gesundheit



Ilmarinen (finnischer Professor), 1999
nach Beobachtungen von 6000 Personen über 11 Jahre
hinweg

Durch Betriebliche Gesundheitsförderung gesunde Verhältnisse und Verhalten unterstützen



Ilmarinen (finnischer Professor), 1999

3 Handlungsfelder als Kern der Betrieblichen Gesundheitsförderung:

- 📄 **Gesundheitsfördernde Arbeits- und Organisationsentwicklung** zur Minimierung arbeitsbedingter Belastungen und Stärkung vorhandener betrieblicher Ressourcen,
- 📄 **Kompetente Führung,**
- 📄 **Professionelle Handlungskompetenz Beschäftigter,** mit der vorhandene Belastungen reduziert oder ausgeglichen werden.

Einflussfaktoren Gesundheit



Einflüsse im Unternehmen

- Art der Tätigkeit
- Arbeitsplatzumgebung
- Arbeitsorganisation
- Vorgesetztenverhalten
- Gruppenklima

Einflüsse im Privatleben

- Familie
- Freunde
- Freizeitverhalten
- ...

Einflussfaktoren Gesundheit

Gesundheitspotential der Arbeitssituation



- **Aufgaben**
- **soziale Beziehungen**
- **Führung**

Die 20 wichtigsten Aspekte guter Arbeit

1. Festes, verlässliches Einkommen
2. Sicherheit des Arbeitsplatzes
3. Arbeit muss Spaß machen
4. Behandlung als Mensch durch Vorgesetzten
5. Unbefristetes Arbeitsverhältnis
6. Förderung gegenseitiger Unterstützung unter Kollegen
7. Gesundheitsschutz bei Arbeitsplatzgestaltung
8. Arbeit soll als sinnvoll empfunden werden
9. Auf die Arbeit stolz sein können
10. Vielseitige, abwechslungsreiche Arbeit
11. Einfluss auf die Arbeitsweise
12. Vorgesetzte sorgen für gute Arbeitsplanung
13. Eigene Fähigkeiten weiter entwickeln können
14. Vorgesetzte vermitteln Lob/ Anerkennung/
konstruktive Kritik
15. Verantwortungsvolle Arbeitsaufgaben
16. Vorgesetzte kümmern sich um fachl./ ber. Entwicklung
17. Verständnis der Vorgesetzten für persönliche Probleme
18. Regelmäßige Einkommenssteigerungen
19. Analyse Arbeitsfehler, um Ursachen zu beheben
20. Vorgesetzte unterstützen bei der Arbeit

INQA Studie 2004 „Was ist gute Arbeit?“

Einflussfaktoren Gesundheit



**Einflüsse im
Privatleben**



**Einflüsse in der
Arbeitssituation**



**Gesundheits-
zustand**



**Individuelle Leistungs-
voraussetzungen**

- **Gesundheit/ -verhalten**
- **Ausbildung**
- **Motivation**
- **Erfahrung/ Alter**
- **Anlagen**

Belastungsart, Belastungsintensität, Belastungsdauer, Persönlichkeitsmerkmale und Leistungsvoraussetzungen des Einzelnen führen zu Beanspruchungen, die positiven oder negativen Einfluss auf die Gesundheitssituation haben.

Prinzipien in der Betrieblichen Gesundheitsförderung



Nur unter Einbeziehung aller Hierarchieebenen im Unternehmen kann Betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich sein.



Neben den betrieblichen Akteuren muss das Wissen externer Partner zusammengefasst werden.



Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheitssituation sollen auf Analysen der betrieblichen Situation aufbauen und in ihrer Wirksamkeit ständig überprüft werden.

Methodische Aspekte der Betrieblichen Gesundheitsförderung

1. Betriebliche Gesundheitsförderung ist nicht losgelöst zu betrachten. Sie muss in die Gestaltung betrieblicher Prozesse dauerhaft integriert werden.

- √. Feste Zuständigkeiten für die Betriebliche Gesundheitsförderung mit Entscheidungskompetenz.
- √. Bereitstellung materieller und finanzieller Ressourcen.
- √. Fort- und Weiterbildungsangebote zum Thema Gesundheit.
- √. Führung muss glaubwürdig, dauerhaft interessiert sein und mitwirken.



2. Vernetzung interner und externer Akteure

- √. Einbeziehung der Betroffenen.
- √. Nutzung externen Sachverständiges.

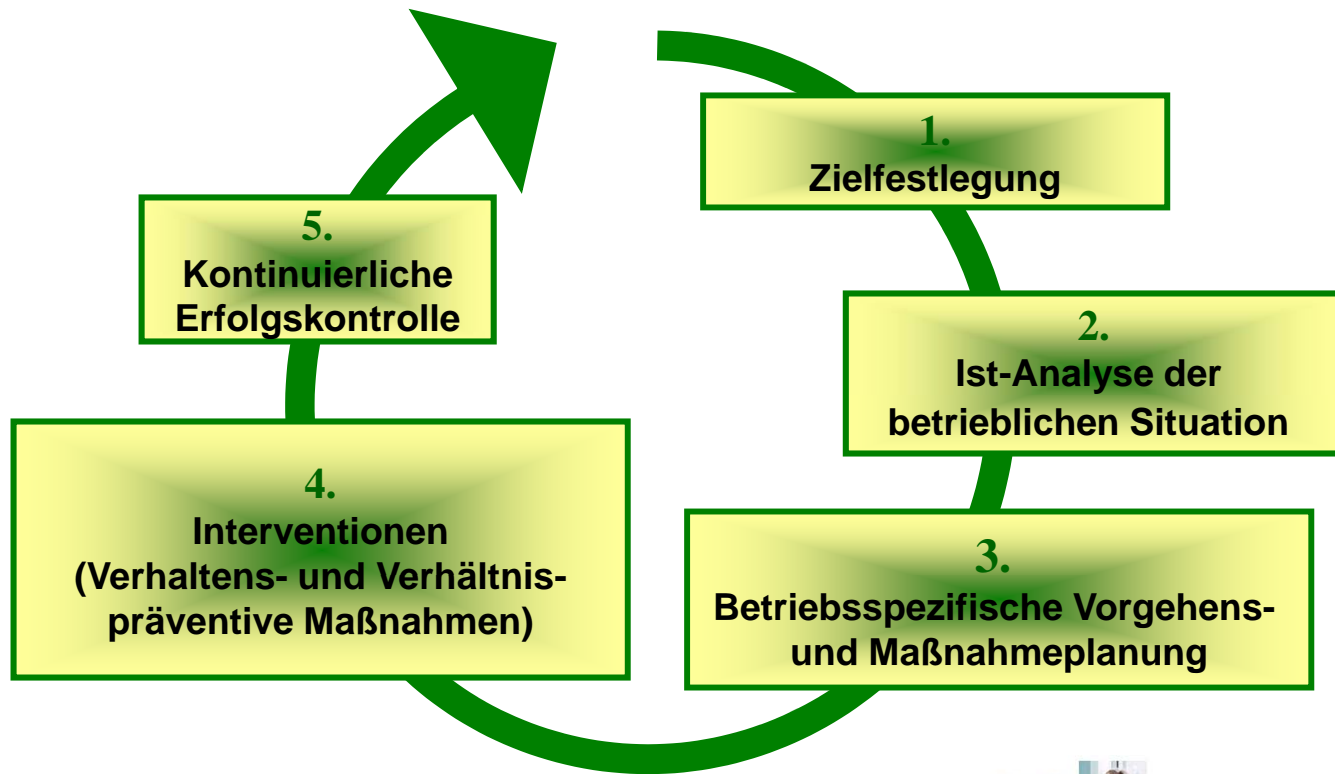


3. Gemeinsames Grundverständnis über die Einflussfaktoren von Gesundheit und Handlungsfeldern der BGF.

- √. Arbeit am Verhalten, persönlichen Leistungsvoraussetzungen und den Verhältnissen.



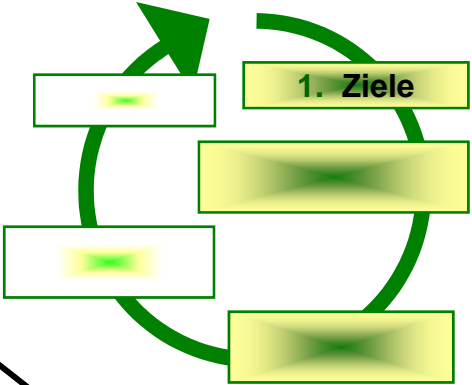
**Ablaufmodell
Betrieblicher Gesundheitsförderung**



Installation einer Steuergruppe



**Mögliche Ziele
Betrieblicher Gesundheitsförderung**



Aktuelle Belastungen für die Gesundheit erkennen u. mildern

↓
„Maßnahmen zum Belastungsabbau“

Gesundheitswissen und -verhalten verbessern

↓
„Gesundheitsförderaktionen“

GM verankern (dauerhaftes Bemühen zur Gesundheitsförderung sicherstellen)

↓
„Verankerungsmaßnahmen“

Analysephase in der Betrieblichen Gesundheitsförderung

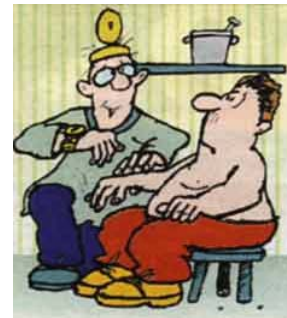
Modell der Betrieblichen Einflussfaktoren der Gesundheit



Arbeitsbelastungen



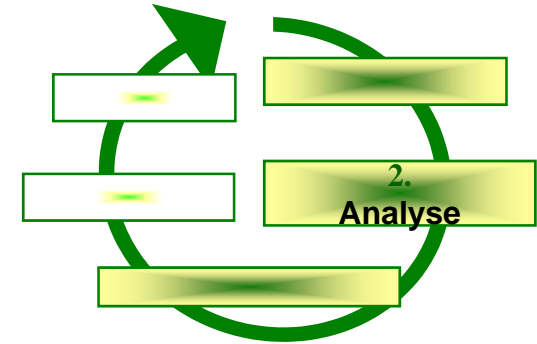
Gesundheitsverhalten



Gesundheitszustand

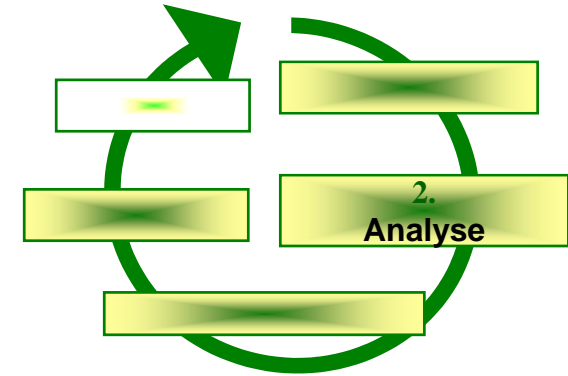


Mitarbeiterengagement

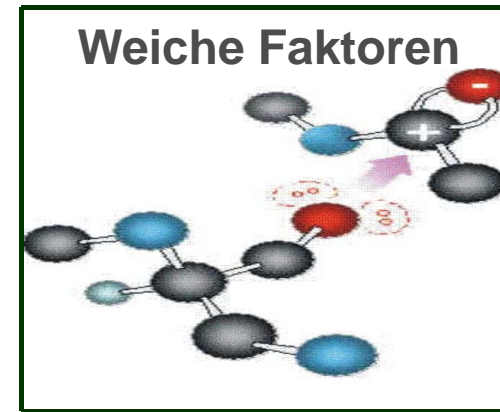


Unternehmenserfolg

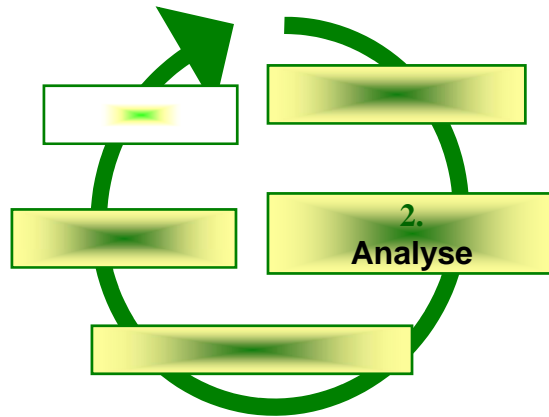
**Analysephase in der
Betrieblichen Gesundheitsförderung**



**Unterschiedliche Sichtweisen beachten
und nutzen!**



Instrumente der Analysephase

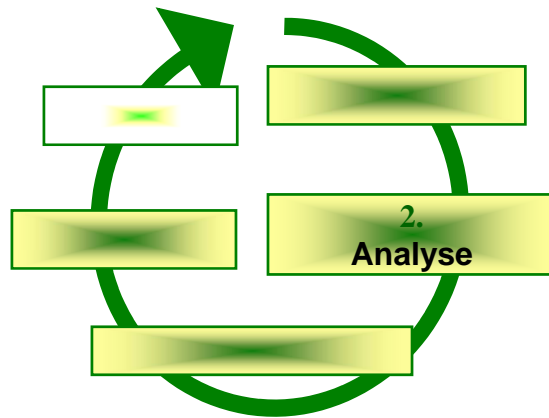


Harte Fakten analysieren u.a.:

-  **Gefährdungsbeurteilungen**
-  **Zusammenfassungen betriebsärztlicher Untersuchungen**
-  **Messergebnisse Fachkraft Arbeitssicherheit/ Berufsgenossenschaften**
-  **Arbeitsplatzbegutachtungen**
-  **Fehlzeitendaten Personalabteilungen/ Krankenkassen**
-  **Screenings**
-  **Arbeitsfähigkeitsindex**

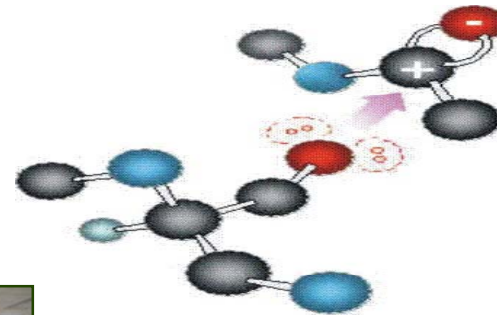


Instrumente der Analysephase

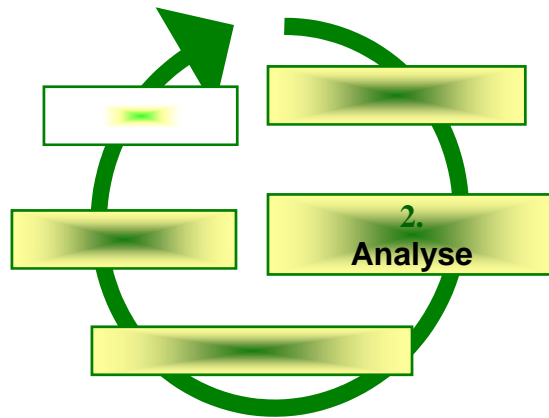


Weiche Faktoren analysieren u.a.:

-  schriftliche Mitarbeiterbefragungen
-  Interviews
-  Arbeitsplatzsituationsanalysen/
Workshops
-  Gesundheitszirkel



Instrumente der Analysephase



Einsatzmöglichkeiten und Grenzen

Schriftliche Befragungen



- ☞ für große Mitarbeitergruppen geeignet
- ☞ hoher Grad von Anonymität
- ☞ organisatorisch gut zu händeln
- ☞ keine Aussagemöglichkeiten für Personengruppen < 10 Beschäftigte (Datenschutz)
- ☞ grundsätzlich nur „Ankreuzverfahren“, kein genaueres Hinterfragen möglich
- ☞ ÖA im Vorfeld, um hohe Rücklaufquote zu sichern
- ☞ qualitative Ergebnisaufarbeitung

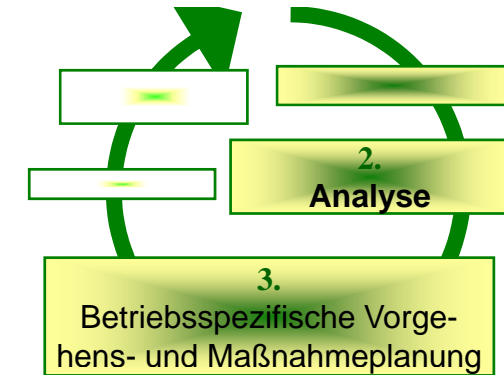
notwendig

Interviews



- ☞ hohe Qualität der Aussagen
- ☞ hoher Zeitaufwand je Befragter
- ☞ für Stichproben oder in kleineren Unternehmen/ Unternehmenseinheiten
- ☞ gute Anonymität

Einsatzmöglichkeiten und Grenzen



Gesundheitszirkel

Berliner Modell

1. Eine Kleingruppe (zehn bis 12 Personen),
2. die **alle einer Hierarchiestufe** angehören,
3. kommt über einen begrenzten Zeitraum von acht bis zwölf Sitzungen,
4. unter der Leitung eines externen Moderators zusammen,
5. um sich über Belastungen und Bewältigungsstrategien auszutauschen und neue Bewältigungsmöglichkeiten zu entwickeln. (oft zu einem **spezifischen Problem**)



Düsseldorfer Modell

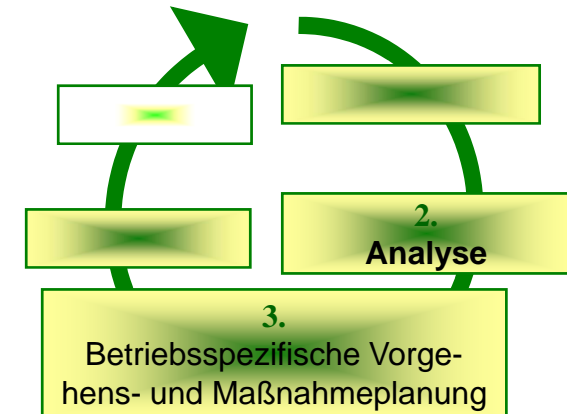
1. Eine gemischte Kleingruppe **verschiedener Hierarchien**,
2. trifft sich einen begrenzten Zeitraum von acht bis zwölf Sitzungen,
3. die Beschäftigten werden von ihren Kollegen gewählt,
4. unter der Leitung eines externen Moderators,
5. um sämtliche Arbeitsbedingungen, die die Beschäftigten als gesundheitlich beeinträchtigend erleben zu analysieren und Verbesserungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Instrumente der Analysephase und Maßnahmenfindung

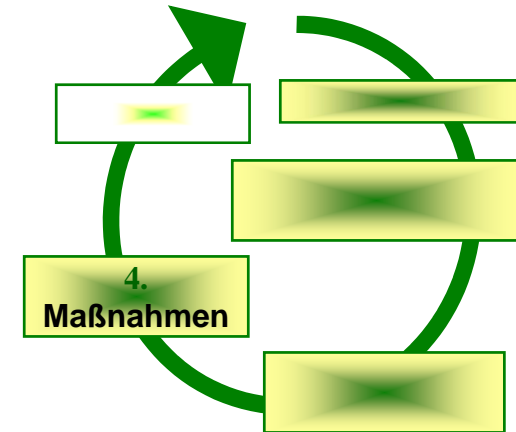
Einsatzmöglichkeiten und Grenzen

Workshops

- 👉 in kurzer Zeit qualitativ gute Ergebnisse möglich (Analyse und Maßnahmenfindung)
- 👉 für kleinere und größere Unternehmen geeignet
- 👉 guter Moderator notwendig
- 👉 begrenzte Anonymität im Workshop



Maßnahmen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung



Die Maßnahmen sind auf die Verhaltens- und Verhältnisprävention auszurichten.



Personen- bezogene Maßnahmen

Entwicklung und Förderung
der personellen
Ressourcen



Bedingungs- bezogene Maßnahmen

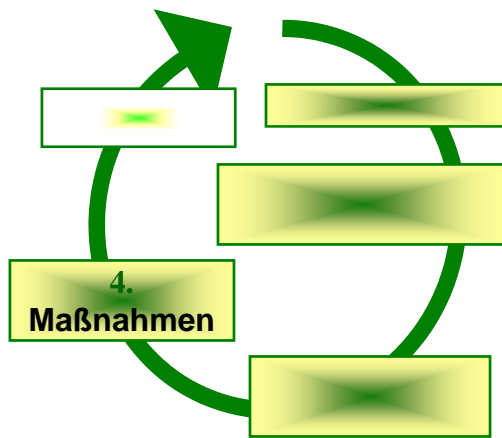
Gestaltung
gesundheitsförderlicher
Arbeitsinhalte und
Arbeitsbedingungen



Organisations- bezogene Maßnahmen

Aufbau- und
Ablaufgestaltung im
Unternehmen

Maßnahmen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung



Begleitende Gesundheitsinformationen
ständige Einflussnahme
Vorbildwirkung

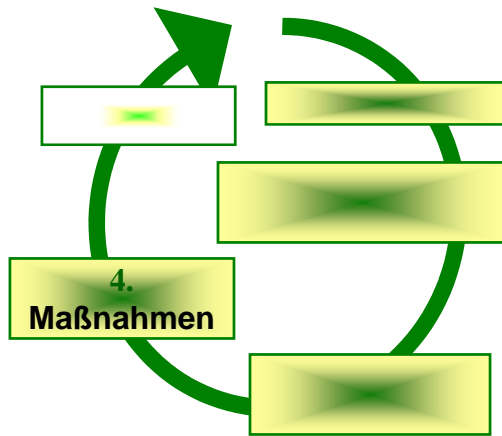
Verhaltensänderung

Nahezu zahllose gesundheitliche Effekte durch Bewegung
Aber: Der Mensch an sich ist..

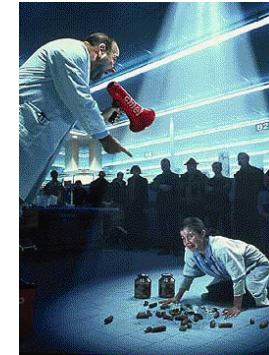
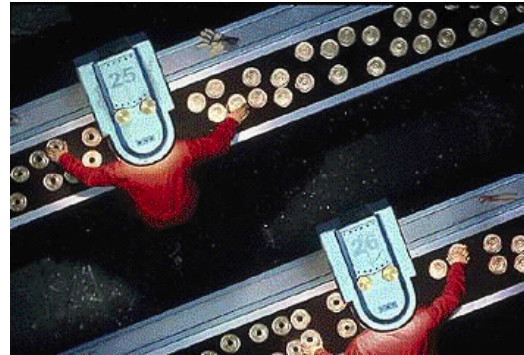


... ein bisschen träge!

Maßnahmen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung



Verhältnissgestaltung

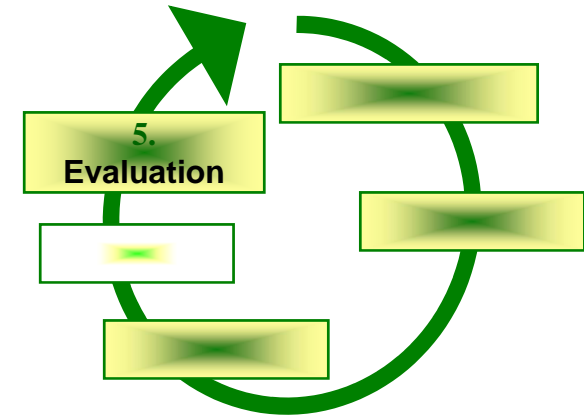


von Beteiligten mitgetragen
verhältnismäßig (Kosten- Nutzen)
zielgerichtet

Evaluation in der Betrieblichen Gesundheitsförderung



- Evaluation soll **ziel- und zweckorientiert sein**. Mit ihr wird das Ziel verfolgt, praktische Maßnahmen zu überprüfen, zu verbessern oder über sie zu entscheiden.
- Evaluation dient als **Planungs- und Entscheidungshilfe** für den weiteren Prozessen und hilft Handlungsalternativen zu bewerten.
- Sie ist die Grundlage der Qualitätssicherung des Gesundheitsförderungsprogramms im Unternehmen.
- Grundlage der Evaluation sind **systematisch gewonnene Daten** über die Prozesse, ihre Durchführung und Wirkungen.
- Es empfiehlt sich soweit wie möglich gleiche Instrumente wie in der Ist-Analyse einzusetzen.



Vorteile der Gesundheitsförderung für alle Beteiligten



Arbeitgeber

- Schwachstellen in der Verwaltung werden aufgedeckt
- kann sinnvoll Kosten senken
- steigert Qualität der Arbeit
- Wohlbefinden dient als Wettbewerbsfaktor

Beschäftigte

- Meinungen und Bedürfnisse werden berücksichtigt
- können Kompetenzen und ihren Handlungsspielraum erweitern
- schützen und fördern ihre Gesundheit

Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- klare Verantwortungsstrukturen
- partizipativer Führungsstil
- gutes Betriebsklima