

Betriebliche Gesundheitsförderung

Dipl. Psych. Ricardo Baumann

26.06.2012

Inhalt

- Was ist betriebliche Gesundheitsförderung?
- Was bringt betriebliche Gesundheitsförderung?
- Was hält gesund? Was macht krank?
- Wie stelle ich den Bedarf fest?
- Was kann man tun, um die betriebliche Gesundheit zu fördern?
- Wie misst man den Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung?

Was ist betriebliche Gesundheitsförderung?

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Luxemburger Deklaration, 1997).

Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- **Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen → Verhältnisprävention**
- **Stärkung persönlicher Kompetenzen → Verhaltensprävention**
- **Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung**



Beispiel berufsbezogener Verhaltensprävention

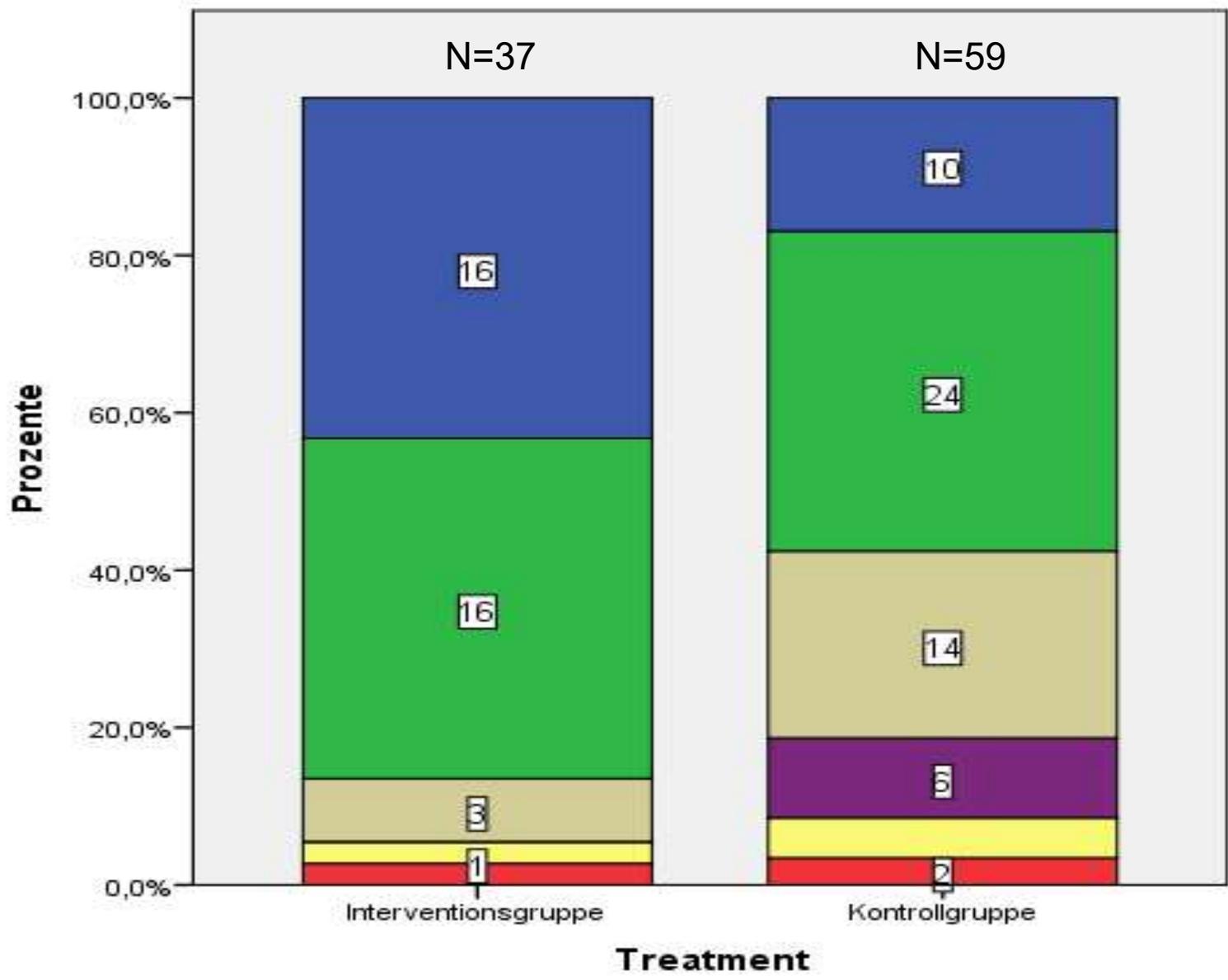
Zielgruppe: Teilnehmer einer beruflichen Bildungsmaßnahme mit Burnoutsymptomatik

Gruppenveranstaltung (8 Module je 90 Min.)	Inhalte
	Verstehen des eigenen Arbeitsbewältigungsstils
	Vision von einem positiven Arbeitsalltag entwickeln
	Reflexion und Änderung arbeitsbezogener Einstellungen
	Erweiterung sozialer Kompetenzen im Beruf
	Aufbau angenehmer Freizeitaktivitäten
Übergreifend	Bewegungs- und Entspannungsübungen



Belastbarkeit im Betrieb mit und ohne berufsbezogene Verhaltensprävention

Angabe des Vorgesetzten im Betrieb 15 Monate nach Feststellung von Burnoutsymptomatik



Belastbarkeit in Schulnoten

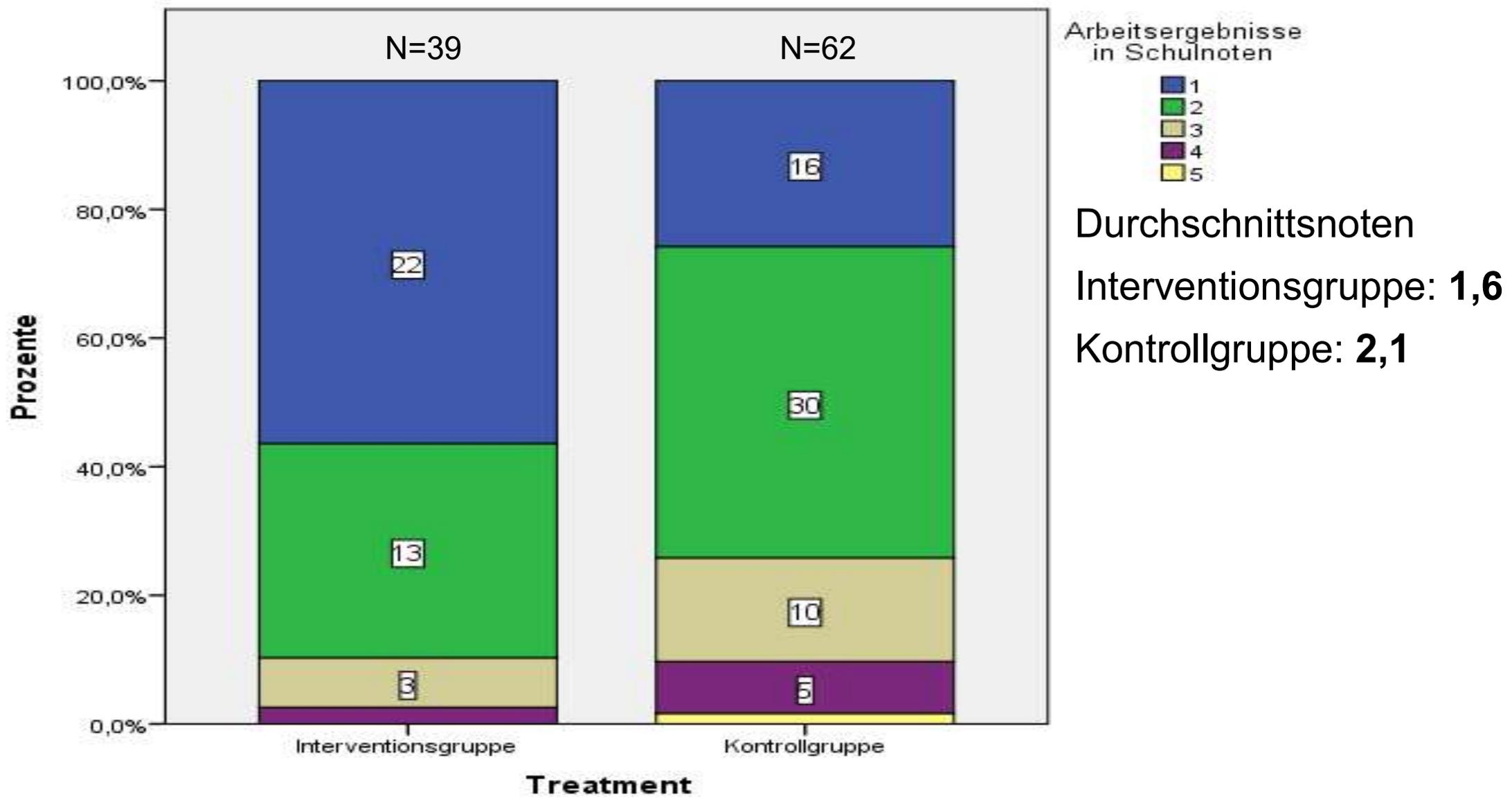
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Durchschnittsnoten
Interventionsgruppe: **1,8**
Kontrollgruppe: **2,5**



Arbeitsergebnisse im Betrieb mit und ohne berufsbezogene Verhaltensprävention

Angabe des Vorgesetzten im Betrieb 15 Monate nach Feststellung von Burnoutsymptomatik





Was bringt betriebliche Gesundheitsförderung?

Bsp. Vorteile Unternehmen

- Steigerung oder Erhalt der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter
- Verbesserung der Arbeitsergebnisse der Mitarbeiter
- Senkung von Krankenstand und Fluktuation
- Erhöhung von Attraktivität und Ansehen des Unternehmens

Bsp. Vorteile Mitarbeiter

- Steigerung oder Erhalt der Leistungsfähigkeit
- Verringerung gesundheitlicher Beschwerden
- Erhöhung oder Erhalt der Arbeitszufriedenheit
- Verbesserung oder Erhalt eines guten Betriebsklimas

BGM führt beide Seiten zum Ziel!

Auch wenn die Ziele unterschiedlich sind!

Was hält gesund? Was macht krank?

Übereinstimmung bzw. Abweichung von Fähigkeiten und Anforderungen

Beispiel mit dem
Profilvergleichsverfahren IMBA:

Anforderung = ●
Mitarbeiterfähigkeit = ■

Merkmal	1	2	3	4	5
Heben			■	●	
Geneigt /Gebückt			● ■		
Schieben/ Ziehen			● ■		
Ausdauer			● ■		
Gleichgewicht			● ■		
Feinmotorik			● ■		
.....			●	■	

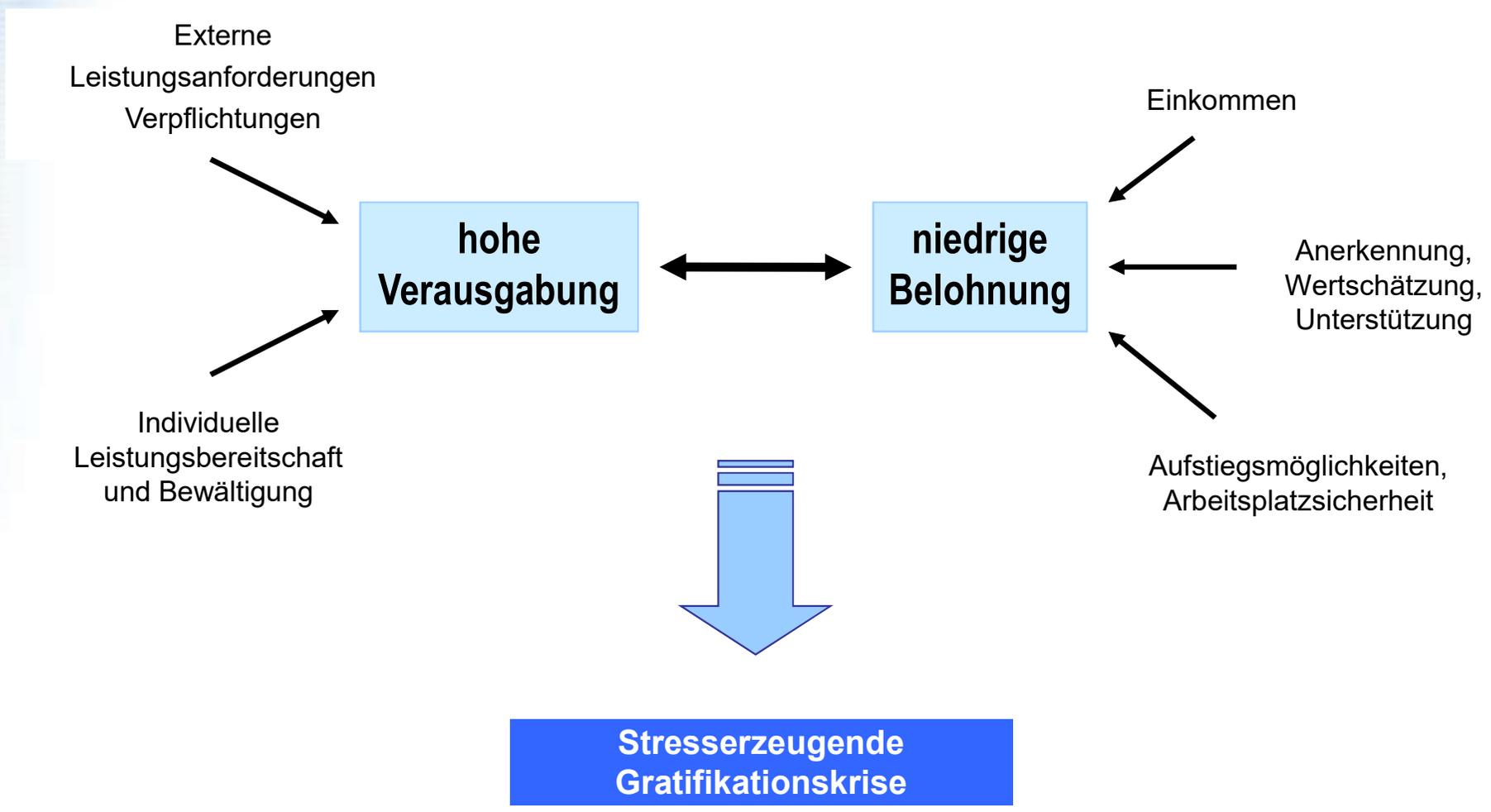
gering

mittel

hoch

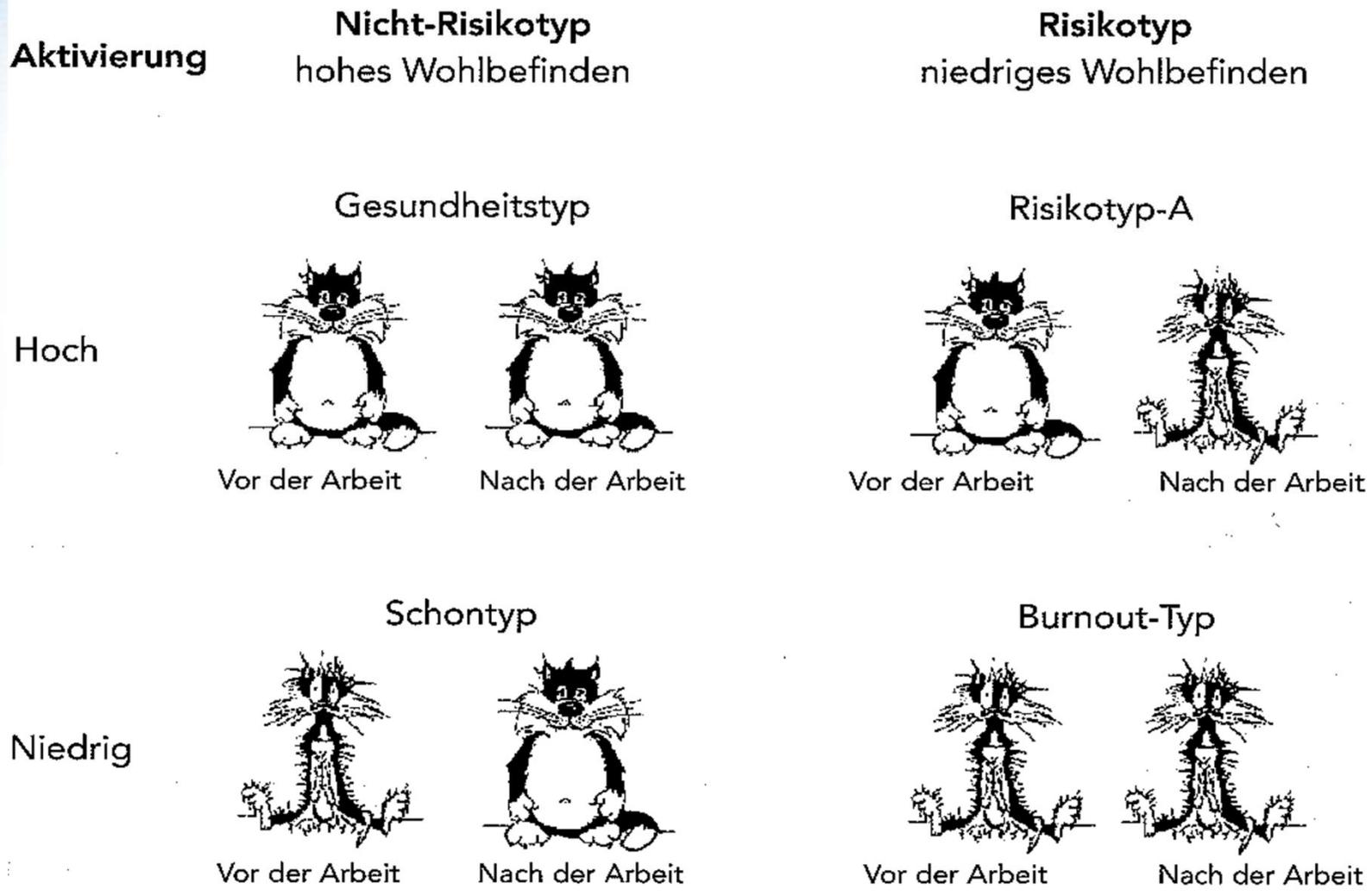
Was hält gesund? Was macht krank?

Berufliche Gratifikationskrisen (nach Siegrist)



Was hält gesund? Was macht krank?

Individuelle Arbeitsbewältigungsmuster





Was hält gesund? – Wesentliche Faktoren

Arbeitsplatz / Betrieb	Verhalten
Hinreichende Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume	Hinreichende Kompetenzen, um Anforderungen zu meistern
Ergonomischer Arbeitsplatz	Aufgaben scheinen es Wert, Energie in sie zu investieren
Gerechte und vorhersehbare Zuwendung von materiellen und immateriellen Gratifikationen	Eigene Bedürfnisse wahrnehmen und befriedigen
Transparenter Betriebsablauf	Soziale Einbindung
Möglichst störungsfreier Arbeitsplatz	Angemessener Umgang mit Genussmitteln
Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten	Ausreichend Bewegung und gesunde Ernährung
Arbeitsplatzsicherheit	Lernbereitschaft / Neugierde



Wie stelle ich den Bedarf fest?

Verfahren	Beschreibung	Chancen	Grenzen
Fehlzeiten-analyse	Analyse der Fehlzeitendaten	Information darüber welche Beschäftigten (-gruppen) wann, wie lang und wie oft nicht anwesend sind	Keine Aussagekraft über die Ursachen der Abwesenheit Keine Ableitung von Maßnahmen möglich
Mitarbeiter-befragung	Schriftlich oder online durchgeführte Befragung der Beschäftigten	-Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsverhaltens aus Sicht der Beschäftigten -Zusammenhangsanalysen -Beteiligung der Beschäftigten	Oft keine vollständige Beschreibung der Problemfelder
Belastungs-analyse	Expertenanalyse der Anforderungen am Arbeitsplatz	-Ökonomisch -unmittelbare Handlungsempfehlungen	Keine vollständige Beschreibung der Problemfelder
Gesund-heitszirkel	Mitarbeiterworkshops zur Beschreibung von Problemfeldern und Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten	- Beschreibung der Problemfelder -Entwicklung praxisnaher Lösungsmöglichkeiten -Beteiligung der Beschäftigten -Hohe Akzeptanz der entwickelten Lösungen	Ohne Voranalyse (z.B. Mitarbeiterbefragung) ist es schwer, die entscheidenden Problemfelder aufzudecken

Wie stelle ich den Bedarf fest?

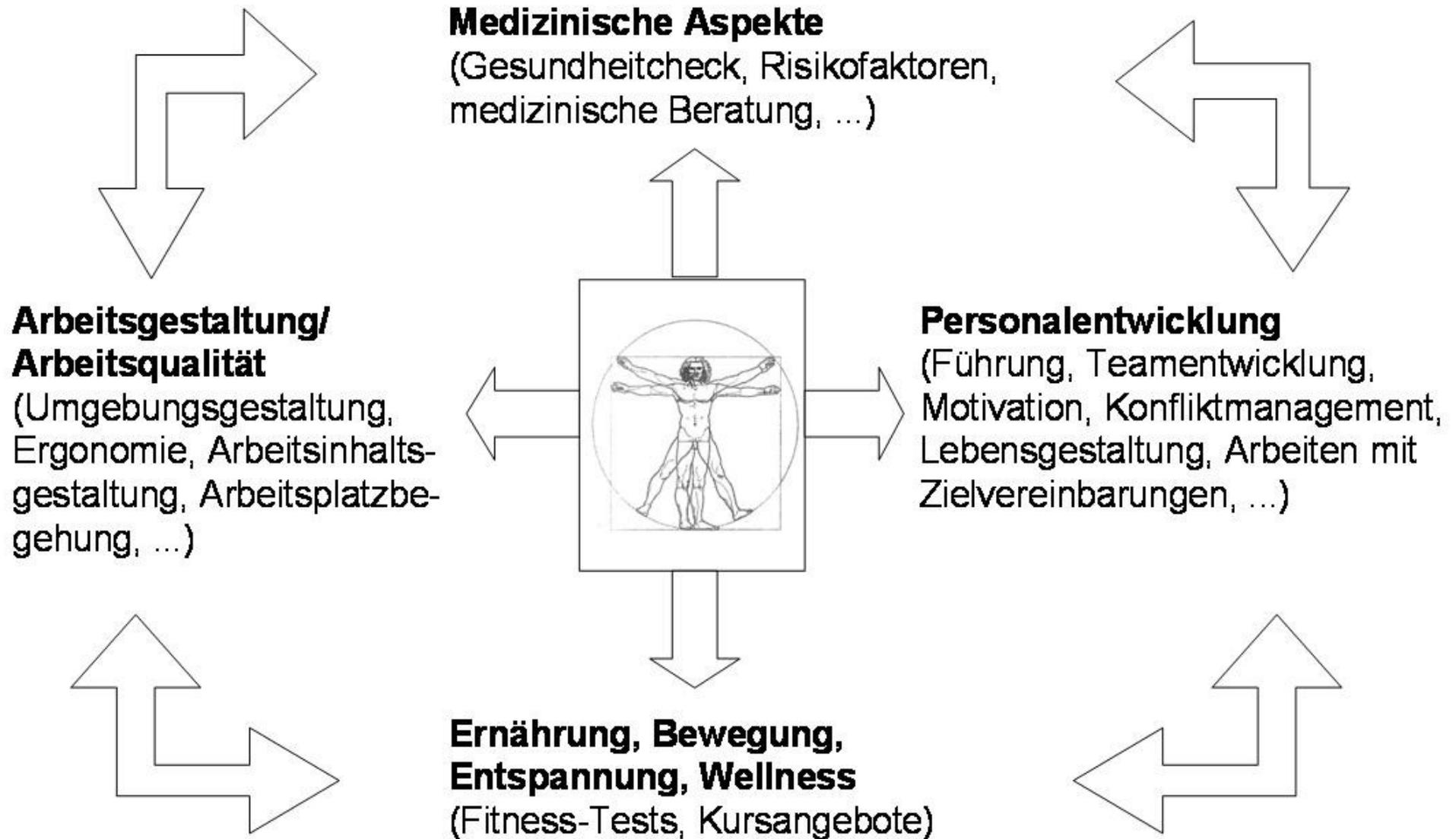
Im Zusammenhang mit der Analyse ist Folgendes zu beachten:

- Vor der Analyse Zielkriterien und mögliche Handlungsfelder festlegen:

Wenn von vornherein klar ist, dass nur Verhaltensprävention in Frage kommt und keine Verhältnisprävention, dann nur Fragen stellen, die für Verhaltensprävention relevant sind

- Nach Möglichkeit mehrere Analyseinstrumente miteinander verknüpfen
- Beschäftigte vor der Analyse über Inhalt, Ziel und Handhabung des Datenschutzes informieren
- Zielgruppenspezifische Auswertung vornehmen (Alter, Geschlecht, Abteilung)
- Beschäftigte zeitnah nach der Analyse über Ergebnisse und weitere Schritte informieren
- Nach Auswertung der Analyse bedarfsgerechte Maßnahmen festlegen und durchführen

Was kann man tun, um die betriebliche Gesundheit zu fördern?





Was kann man tun, um die betriebliche Gesundheit zu fördern?



Arbeitgeber geförderte Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen nach § 3 EStG und §§ 20 und 20a SGB V :

Steuerfrei bis 500 Euro im Kalenderjahr pro Mitarbeiter/in in den Handlungsfeldern:

Arbeitsbedingte körperliche Belastungen

- Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates

Betriebsverpflegung

- Gesundheitsgerechte Verpflegung am Arbeitsplatz

Psychosoziale Belastungen (Stress)

- Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz
- Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung

Suchtmittelkonsum

- Rauchfrei im Betrieb
- „Punktnüchternheit“ (Null Promille am Arbeitsplatz) bei der Arbeit



Wie misst man den Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung?

Evaluation sollte möglichst auf drei Ebenen erfolgen

1. Strukturqualität: Wurden die notwendigen Strukturen und Voraussetzungen geschaffen, um die Ziele erreichbar zu machen?
2. Prozessqualität: Sind die Aktivitäten reibungslos und wie geplant umgesetzt worden?
3. Ergebnisqualität: Wurden die Ziele erreicht, bzw. wie hoch ist der Zielerreichungsgrad?
⇒ dafür braucht man messbare Ziele, vorab definierte Zielerreichungskriterien und geeignete Messinstrumente (z.B. valider und veränderungssensitiver Fragebogen)



Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements – Ein Beispiel

Stufe 1: Ziel: Geringe Fehlzeiten / gute körperliche Belastbarkeit der Mitarbeiter

Stufe 2: Strukturen schaffen: Arbeitskreis Gesundheit

Stufe 3: Analysieren: Fehlzeitenanalyse / Befragung / Gesundheitszirkel

Stufe 4: Feinziele: in 1 Jahr FZ 1% ▼ und MA mit häufigen Rückenbesch. 5% ▼

Stufe 5: Maßnahmen: Rückenkurs / Gesundheitszirkel / Ergonomieberatung

Stufe 6: Evaluation/Optimierung: FZ / Befragung / Gesundheitszirkel

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit