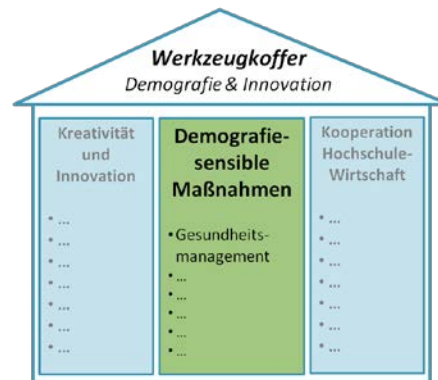


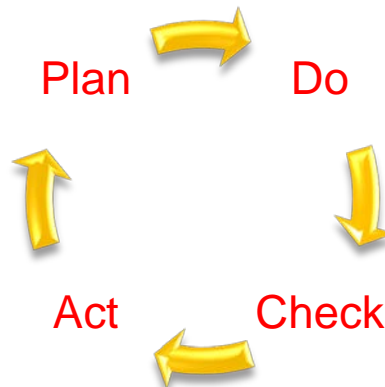
Gesundheitsmanagement



Um was geht es?

Ziel des Gesundheitsmanagements ist die Förderung der betrieblichen Gesundheit, der langfristige Erhalt der Arbeitsfähigkeit und der Arbeitszufriedenheit sowie die Reduzierung der Zahl der Krankenstände.

Wo liegt das Demografiewerkzeug innerhalb des PDCA-Zyklus?



Welchen Nutzen hat der Betrieb?

Bei einem ausgewogenen und engagierten Gesundheitsmanagement sinkt im optimalen Fall die Zahl der Krankenstände. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können konzentrierter an ihren Arbeitsplätzen arbeiten und es gibt weniger langfristig krankheitsbedingte Arbeitsausfälle zu verzeichnen.

Wie wird vorgegangen?

Da das Gesundheitsmanagement in der Regel präventiv und ganzheitlich ausgerichtet sein sollte ist es wichtig, zunächst mit der Analyse der aktuellen betrieblichen Situation zu beginnen. Dies kann durch den Einsatz externer Experten und Expertinnen ebenso wie durch eine gezielte Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erreicht werden. Die gängigsten Analyseinstrumente sind in diesem Fall die Arbeitsplatzanalyse und die

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:

Kr!De

Kreativität und Innovation
im demografischen Wandel ▶

anschließende Beratung sowie die Fehlzeitenstrukturanalyse. Infolgedessen wird die betriebliche Situation analysiert, um darauf aufbauend einen Katalog mit möglichen Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Durch diese Vorgehensweise können den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Instrumente an die Hand geben werden, mit Hilfe derer sie ihre Gesundheit aktiv verbessern können. Letztlich kann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin im Anschluss ein vielschichtiges Angebot an gesundheitsfördernden Maßnahmen zur Verfügung stellen und somit dafür Sorge tragen, dass seine Mitarbeiter bzw. ihre Mitarbeiterinnen auch in einem höheren Erwerbsalter weiterhin fit sind und bleiben und nicht krankheitsbedingt (vor allem durch chronische Krankheitsverläufe) ausfallen. Es geht dabei um ein ganzheitlich ausgerichtetes Konzept, welches sich aus einer Vielzahl an Instrumenten und Verhaltensmaßnahmen zusammensetzt. Möglichen gesundheitlichen Problemen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche im Laufe des Arbeitslebens auftreten können, soll so präventiv entgegengewirkt werden.

Das Instrumentarium, an dem sich die Unternehmen bedienen können, ist sehr vielschichtig und weitreichend. Die Instrumente greifen ineinander und ergänzen bzw. verstärken sich gegenseitig. Es lässt sich zusammenfassend in folgende Bereiche unterteilen:

- a. Arbeitsplatzgestaltung: Die Optimierung des Arbeitsumfeldes wird z. B. durch die Einführung ergonomisch angepasster Arbeitsplätze erreicht, so dass eine Entlastung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erlangt wird. Beispielhaft für eine solche Optimierung wären die Einführung von höhenverstellbaren Fertigungstischen, die Anschaffung von Vorrichtungen zum Tragen von Lasten sowie die Einführung von ergonomischen Bildschirmarbeitsplätzen in Bauunternehmen. Zusätzlich können verstärkt arbeitsplatzbezogene Rückenschulungen angeboten werden, um so bspw. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an rücken-schädigenden Arbeitsplätzen zu entlasten.
- b. Sportangebot: Unternehmen bemühen sich immer mehr, ein breites Spektrum an Sportkursen anzubieten. Sie gehen Kooperationen mit den örtlichen Fitnessstudios oder Schwimmbädern ein oder errichten eigene Fitnessstudios. Der Zugang zu den firmeneigenen Fitnessstudios kann den Angestellten kostenfrei oder gegen einen sehr günstigen Beitrag ermöglicht werden. Zu diesem Angebot zählt auch die Einführung von Betriebssportgruppen (vgl.1).

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:



- c. Ernährung: Das Unternehmen stellt ein gesundes und abwechslungsreiches Nahrungsangebot in der Kantine zur Verfügung, welches zusätzlich durch den Einsatz von Essensgeldzuschüssen für die Belegschaft an Attraktivität gewinnt.
- d. Beratung und Hilfe: Hierzu zählen die Betreuung und Beratung im Bereich physische und psychische Gesundheit. Das Angebot umfasst nicht nur die ambulante ärztliche Betreuung während der Arbeitszeit, sondern es besteht auch die Möglichkeit, sich an eine Mobbing-Hotline zu wenden (die Betreuung erfolgt durch externe Dipl.-Psychologen/innen. Bei der Gesundheitshotline können die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Informationen zum Thema Vorsorge, Ernährung und zum Sportangebot der Firma etc. bekommen. Die Arbeit eines betrieblichen Gesundheitsberaters oder einer betrieblichen Gesundheitsberaterin lässt sich auch unter dem Punkt der Beratung und Hilfe verorten.
- e. Arbeitsmedizinische Maßnahmen umfassen sowohl Vorsorgeuntersuchungen als auch die anschließende Beratung im Hinblick auf persönliche Risikofaktoren (vgl.2). Ebenso gehört zu den arbeitsmedizinischen Maßnahmen das Angebot verschiedener Präventionsprogramme, wie das Angebot, an Anti-Stress-Programmen teilzunehmen oder auch das Angebot, Impfungen wahrzunehmen (vgl.3). Arbeitsmedizinische Maßnahmen können auch Schulungsmaßnahmen sein mit dem Ziel, frühzeitig Belastungen zu erkennen, So werden bspw. Projekte initiiert, bei denen Führungskräfte erlernen, wie sie Anzeichen von Stress bei ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erkennen und auf sie zugehen können, um so (langwierigen) Erkrankungen vorzubeugen. Auch kann ein Gesundheitsportal des betriebsärztlichen Dienstes im Intranet eingeführt werden. Die Betreuung z. B. bei Raucherentwöhnungskursen oder das Angebot, Gesundheits-Check-ups durchführen zu lassen, gehört ebenfalls zu den arbeitsmedizinischen Maßnahmen.
- f. Gesundheitsveranstaltungen: Die Einführung von Gesundheitstagen oder betriebsinternen Sportveranstaltungen soll nicht nur die Gesundheit fördern, sondern auch den betrieblichen Zusammenhalt stärken. Gesundheitsveranstaltungen sind sowohl ein Freizeitangebot als auch eine arbeitsausgleichende Maßnahme. Des Weiteren können Aktionstage zu bestimmten Themenschwerpunkten das Bewusstsein der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit dem Umgang der eigenen Gesundheit stärken.

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:



Projekt:



- g. Sonstiges: Zu diesem Aspekt zählen die Gründung von Arbeitskreisen oder auch Ausschüssen zum Thema Gesundheit ebenso wie die betrieblichen Wiedereingliederungsmaßnahmen Langzeiterkrankter.

Welcher Aufwand ist erforderlich?

Bei der Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es zunächst wichtig, die zukünftigen Herausforderungen des Unternehmens zu analysieren, um so die Bedürfnisse des Unternehmens zu ermitteln. Bei der Entwicklung und Einführung des Gesundheitsmanagements sollten neben der Führungsebene auch die Angestellten mit eingebunden sein, sodass die Maßnahmen auch praxisnah greifen und verwirklicht werden können. Dies lässt sich am besten in vorherigen Arbeitskreisen bzw. Experten-/ oder Expertinnenteams realisieren, sie kümmern sich darum, welche Maßnahmen in dem Gesundheitsmanagement integriert werden müssen. Zeit ist ein wesentlicher Faktor, um ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement aufzubauen. Zum einen wird Zeit sowohl bei der Bedarfsanalyse als auch in der Implementierungsphase benötigt, zum anderen müssen Zeiträume (auch während der Arbeitszeit) geschaffen werden, um die Maßnahmen durchzuführen zu können.

Was ist besonders zu beachten?

Das Gesundheitsmanagement umfasst die klassischen Elemente des Arbeitsschutzes und die des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Es ist nicht ein einzelnes Instrument, sondern vielmehr ein Konzept, welches in sich viele verschiedene Maßnahmen vereint. Das Konzept des betrieblichen Gesundheitsmanagements kann jedoch nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn die Führung insgesamt auf den Aspekt der Gesundheitsförderung mit ausgerichtet wird, dies ist eine notwendige Bedingung zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Um ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement in einem Unternehmen aufzubauen, muss jedoch nicht nur die Führungsebene eines Unternehmens bereit sein, das betriebliche Gesundheitsmanagement sowie die daraus resultierenden Veränderungen, zu tragen, auch die Mitarbeiter müssen bereit sein, alte Verhaltensweisen aufzugeben. Aus diesem Grund ist es immer ratsam, erst einmal mit einem einzelnen Bereich im Unternehmen als Pilotprojekt zu starten, bevor ein betriebliches Gesundheitsmanagement auf alle Bereiche ausgedehnt wird.

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:



Projekt:



Zur Sicherstellung eines erfolgreichen betrieblichen Gesundheitsmanagements sollten im Laufe der Zeit Kontrollmechanismen entwickelt werden, mit Hilfe derer der Nutzen der Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements evaluiert werden kann.

Erfolgreiche Beispiele:

Ein gelungenes Beispiel für das Werkzeug „Gesundheitsmanagement“ stellen die Unternehmen Salzgitter AG, das Bauunternehmen Hering Bau, die Firma Pilkington, der Personaldienstleister Manpower und die DekaBank dar.

Quellen:

Nähere Informationen zu den Betrieben finden Sie hier: die Salzgitter AG <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Chancengleichheit-Diversity/Salzgitter-AG-GO-2025.html> (Stand: 05.11.2012), das Bauunternehmen Hering Bau <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Gesundheit/Hering-Bau-Altersgerecht-und-zukunftsicher.html> (Stand: 05.11.2012), die Firma Pilkington <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Gesundheit/Pilkington-Deutschland-Fit-dank-Aktivpausen.html> (Stand: 05.11.2012), der Personaldienstleister Manpower <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Gesundheit/Manpower-Gesunde-Zeitarbeit.html> (Stand: 05.11.2012) und die DekaBank <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Gesundheit/DekaBank-Deutsche-Girozentrale-Investition-in-die-Gesundheit.html> (Stand: 05.11.2012).

Diese Texte dienen als Vorlage zur Erstellung des Werkzeugs „Gesundheitsmanagement“.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:



Anmerkung:

Autorin: Stefanie Wilhelm

Die vorliegende Datei „Gesundheitsmanagement“ entstammt dem Werkzeugkoffer des Projektes KriDe (<http://www.kride.de/kride/content/werkzeuge.php>). Weitere Informationen zum Projekt KriDe erhalten Sie unter: <http://www.kride.de>.

1 <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Chancengleichheit-Diversity/Salzgitter-AG-GO-2025.html>
(Stand: 05.11.2012).

2 <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Chancengleichheit-Diversity/Salzgitter-AG-GO-2025.html>
(Stand: 05.11.2012).

3 <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Gesundheit/Hering-Bau-Altersgerecht-und-zukunftssicher.html>
(Stand: 05.11.2012).

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:

KriDe
Kreativität und Innovation
im demokratischen Wandel ▶