

Kundeninformation Juli 2010

Gesundheitsmanagement mit einer nachhaltigen Wirkung – Aufbau und Gestaltung

In unseren vorausgegangenen Kundeninformationen haben wir bereits auf die Notwendigkeit eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements hingewiesen. Unser Beitrag soll aufzeigen, wie der Implementierungsprozess zu gestalten und mit welchen Maßnahmen eine aktive und nachhaltige wirkende Gesundheitsförderung zu erreichen ist.

Es empfiehlt sich, in folgenden Schritten vorzugehen:

1. Schritt: Bilanzierung der bisherigen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und des Unfall- und Gesundheitsschutzes auf deren Wirksamkeit und Zukunftstauglichkeit.

Haben die bisher durchgeführten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung mehr den Charakter von zusätzlichen freiwilligen Sozialleistungen oder leisten sie einen nachgewiesenen Beitrag zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiter? Ferner ist die Frage zu klären, sind die arbeitsergonomisch belastenden Faktoren im Unternehmen bekannt, wie werden Sie hinsichtlich ihrer gesundheitsbelastenden Wirkung bewertet und welche Mitarbeitergruppen werden insbesondere in die gesundheitsfördernden Maßnahmen einbezogen?

2. Schritt: Analyse des Bedarfs an gesundheitsfördernden, präventiven und krankheitsvermeidenden Maßnahmen.

Dieser Bedarf kann durch strukturierte Mitarbeiterbefragungen, Auswertungen der Krankenkassen (welche Krankheiten führen zu welchen krankheitsbedingten Ausfällen), verdichteten Ergebnissen aus Rückkehr- und Fehlzeitengesprächen sowie den Erkenntnissen aus Arbeitskreisen, die für die Arbeitsergonomie, den Unfall- und Gesundheitsschutz zuständig sind, ermittelt werden.

3. Schritt: Grundsatzentscheidung der Unternehmensleitung.

Die Ergebnisse der Bedarfsanalyse bilden die Entscheidungsgrundlage für das zu implementierende Gesundheitsmanagement, die damit verbundenen Verantwortlichkeiten sowie Art und Umfang der Einzelmaßnahmen. Aus unserer Sicht ist es ideal, wenn alle fürsorglichen, präventiven, gesundheitsfördernden und unfallvermeidenden Aktivitäten unter einer gemeinsamen Verantwortung und damit Steuerung stehen. Es ist auch zu entscheiden, ob gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen, wie beispielsweise das Wiedereingliederungsmanagement und der Unfallschutz, unter dieses einheitliche Management zu integrieren sind. Wenn die Einzelmaßnahmen aufeinander abstimmt und den ergonomischen Arbeitsbedingungen des Betriebes angepasst sind, lassen sich Synergieeffekte und eine nachhaltige Wirkung erzielen.

4. Schritt: Implementierung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.

Dieses Bündel möglicher Aktivitäten kann hier nicht in Vollständigkeit beschrieben werden. Es würde den Rahmen sprengen. Aufgrund unserer Erfahrungen möchten wir jedoch auf Kernbereiche eines integrierten Gesundheitsmanagements hinweisen.

a) Kollektive Maßnahmen, die alle Mitarbeiter in Anspruch nehmen können

- Hier bietet sich der bewährte Betriebssport mit seinen vielfältigen Möglichkeiten an. Der Wandel unserer Zeit sollte sich dabei auch im Angebot niederschlagen. Die klassischen männer- oder frauenspezifischen Sportarten geraten langsam aus der Mode. Nachgefragt sind bewegungsintensive aber nicht unbedingt schweißtreibende Sportarten wie Nordic Walking, Fahrradtouren, rhythmische Gymnastik usw. Betriebssport oder gemeinsame Bewegungstherapie muss nicht ausschließlich nach Feierabend sondern kann auch in Pausenzeiten stattfinden. Wichtig ist dabei, ein zeitlich passendes Angebot für Schichtmitarbeiter. Das Dilemma der Schichtarbeit besteht oftmals darin, dass dort die härtesten Arbeitsanforderungen zu erfüllen sind und die ausgleichenden Bewegungsangebote am spärlichsten genutzt werden.
- Rückenschulungen und Rückengymnastik nützen den Mitarbeitern aus den Büros genauso wie den Mitarbeitern in Produktion und Logistik. Bei entsprechender Mitarbeiterzahl können diese Kurse auf die speziellen Arbeitsbelastungen der jeweiligen Zielgruppen abgestimmt werden. Die Vorteile solcher Angebote bestehen oftmals in der Kostenübernahme durch die Krankenkassen.
- Die finanzielle Unterstützung einer aktiven Mitgliedschaft in einem Sportverein oder ein Firmenbeitrag für das Jahresabo bei einem Fitnessstudio fördern die Sport- und Bewegungsaktivitäten der Mitarbeiter außerhalb des betrieblichen Angebotes.
- Ernährung und gesunde Lebensweise stehen im engen Zusammenhang mit dem Angebot der Betriebskantinen. Viele Mitarbeiter übersehen bei ihrem täglichen Kantinenbesuch, dass der Verbrauch an Kalorien von körperlich arbeitenden Menschen nicht gleichzusetzen ist mit dem Kalorienbedarf eines Büroangestellten. Durch ein falsches Speiseangebot ist bei langjährigem Kantinenessen die Ernährungskatastrophe vorprogrammiert. Ein effektives Gesundheitsmanagement hat nicht die Aufgabe die „Curry-Wurst mit Pommes“ für alle Zeiten vom Speiseplan zu streichen sondern für einen angemessenen, reichhaltigen und ausgewogenen Speiseplan zu sorgen. Sonderaktionen vor Ort, wie z.B. „Weg mit dem Speck“ oder das Angebot von Ernährungsberatungen unterstützen die Bemühungen um eine gesunde Ernährung.
- Gesundheit und damit Arbeitsfähigkeit wird auch beeinflusst durch das soziale Wohlbefinden der Mitarbeiter. Der Anteil psychischer Erkrankungen steigt seit Jahren. Die Ursachen sind wiederum vielfältiger Art. Eine betriebliche Sozialberatung kann rechtzeitig Hilfe leisten oder Hilfe vermitteln, bevor Schlimmeres passiert ist. Insbesondere kann dadurch der Anteil von Sucht- und depressiven Erkrankungen reduziert werden. Die Sozialberatung sollte hier Hand in Hand mit dem betriebsärztlichen Dienst arbeiten.

- Auch das Angebot der Work-Life-Balance reduziert psychische Erkrankungen, die aus einer familiären oder persönlichen Überlastung entstehen.
- Der betriebsärztliche Dienst kann ein erweitertes Aufgabenspektrum wahrnehmen und muss sich nicht nur auf die vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Maßnahmen beschränken. Beispielhaft sind hier folgende Angebote zu nennen, die allen Mitarbeitern zugänglich sind:
 - Gripeschutzimpfungen und Impfungen gegen Hepatitis B
 - Hör- und Sehtests
 - Ernährungsdiagnostik durch Fragebogen und persönliche Beratung
 - Stressdiagnostik
 - Krebsvorsorgeuntersuchungen

b) Individuelle Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge und der Gesundheitsprävention

Insbesondere dort, wo Körperbewegungen oder Körperhaltungen einseitig sind, kann mit geeigneten Maßnahmen gegengesteuert werden. Dies trifft auch auf diejenigen Mitarbeitergruppen zu, die während der Arbeitszeit lange laufen, schwer heben oder tragen bzw. ohne ausgleichende Bewegung am Bildschirm sitzen müssen.

Hier kann durch ausgebildete Physio-Therapeuten das Erlernen von gesunden Bewegungsmustern gefördert werden. Es findet eine Begleitung beim Arbeitseinsatz selbst statt, entweder als Einzelmaßnahme oder in der Kleingruppe. Die Mitarbeiter erfahren, wie Sie körperliche und einseitige Belastungen reduzieren und durch gezieltes Bewegen einseitige muskulöse Belastungen abbauen. Der Einsatz von Kraftmobilen während der Arbeitszeit, die die Muskulatur stärken, leistet einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter.

Zwei mal Zehn Minuten Gymnastik, verteilt über einen Arbeitstag, bewirken eine nachhaltige Wirkung. Besonders dafür geschulte Mitarbeiter können hier ihre Arbeitskollegen betreuen.

c) Anreizsysteme zur Teilnahme an den gesundheitsfördernden Maßnahmen

Wer sich mit der Implementierung von gesundheitsfördernden Systemen auseinandergesetzt hat weiß, dass die so genannte „interne Vermarktung“ ein unverzichtbarer Erfolgsfaktor ist. Die Definition und Bereitstellung eines bedarfsgerechten Angebots an Kollektiv- und Individualmaßnahmen zur Gesundheitsförderung ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der gesundheitsfördernden Bemühungen. Unsere Erfahrung ist, nicht alle Mitarbeiter haben ein Bewusstsein entwickelt, dass der Erhalt der Arbeitsfähigkeit und damit ihrer eigenen Gesundheit ein gutes Stück Eigenverantwortung bedarf. Hier müssen im wahrsten Sinne des Wortes die Vorgesetzten eine Art Promotor- und Vorbildfunktion übernehmen. Wenn sich Vorgesetzte abfällig über diesen „so genannten Gesundheitsklimbim“ äußern und selbst nicht die Angebote wahrnehmen, wie soll ein derartiges Bewusstsein bei den Mitarbeitern entstehen? Deshalb gehen auch immer

mehr Unternehmen dazu über, in ihre Führungstrainings die Vermittlung dieses Rollenverständnisses zu integrieren.

Ein Bonussystem – ähnlich dem System der Bonusmeilen bei der Lufthansa – schafft Anreize zur Teilnahme. Jedes Kilo Gewichtsverlust durch die Teilnahme an einer Ernährungsberatung oder der Verzicht auf das Rauchen kann mit Bonuspunkten belohnt werden. Jede Teilnahme an einer gesundheitsfördernden Maßnahme erhöht das individuelle Punktekonto. Die Bonuspunkte können am Jahresende in Form einer Geld- oder Sachprämie von den Mitarbeitern eingelöst werden. Das schafft Anreize zur Teilnahme an den Angeboten und leistet eine gute PR-Arbeit für das Gesundheitsmanagement.

Fazit:

Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintritt mit 67 Jahren wird nur zu erreichen sein, wenn Unternehmen und ihre Mitarbeiter andere und neue Wege der Gesundheitsförderung gehen. In den meisten Firmen reichen die bisherigen Bemühungen nicht aus, um dieses Ziel zu erreichen. Die Aktivitäten eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements wirken nicht kurzfristig, sondern nur mittel- und langfristig. Hier zu investieren bringt kurzfristig keinen großen Gewinn. Die Maßnahmen zahlen sich jedoch langfristig aus und tragen zur Stärkung der Unternehmensleistung und damit zur Verbesserung des Unternehmensergebnisses bei.

Juli 2010 - Ehrhard Flato