

Die Gesundheit der MitarbeiterInnen im Fokus des salutogenetischen Ansatzes



Silvia Lückhardt (Gesundheitsmanagerin)
Dieter Bien (Betriebswirt / Geschäftsführer)

1. Ausgangslage / Handlungsbedarf
2. Mitarbeitergesundheit als Tabu
3. Der salutogenetische Ansatz
4. Organisatorische Integration
5. Beispiel: Betrieblicher Gesundheitspass

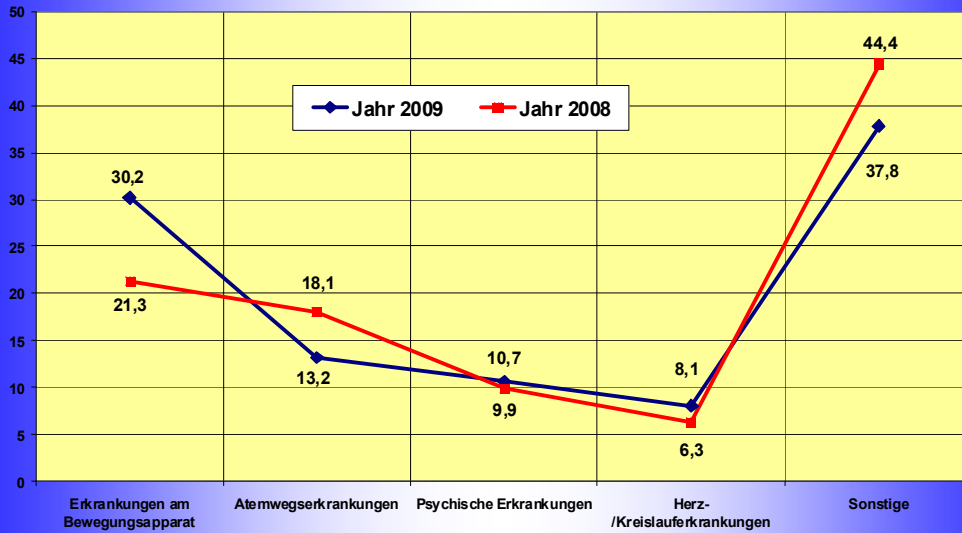
1. Ausgangslage und Handlungsbedarf

Ausgangslage / Wo stehen wir?

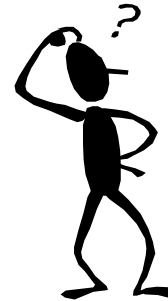
- **Arbeitsunfähigkeitsdatenanalyse aus 2010:**
 - > ca. 30 % Muskel-Skelett-Erkrankungen
 - > ca. 18 % Atemwegserkrankungen
 - > ca. 11 % Psychische Erkrankungen
- **Erfahrungen und Ergebnisse aus dem Projekt „Gemeinsam Fit“**



Hauptanlässe für Arbeitsunfähigkeit und AU-Tage in %



Belastende Faktoren für Mitarbeiter in der Pflege und Betreuung



■ **Berufliche Einflußfaktoren:**

- > Pflegebedürftige/-und deren Angehörige.
- > Team und Vorgesetzte
- > Controlling/Leitlinien/Bürokratie
- > Zeitdruck, Leistungsdruck.



7

■ **Private/Familiäre Einflußfaktoren:**

- > Familie, Kinder
- > evtl. zu pflegende Angehörige
- > Freunde, Nachbarn
- > Freizeit/Hobbies/Haus und Garten



8

Nach Ergebnissen der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst u. Wohlfahrtspflege (BGW) leiden Mitarbeiter, die in der Kranken- und Altenpflege tätig sind, deutlich häufiger unter psychosomatischen Beschwerden/ Erkrankungen als der Durchschnitt der berufstätigen Bevölkerung. An erster Stelle stehen Rückenschmerzen und Stress.



2. Mitarbeitergesundheit als Tabu

Gründe und Ursachen



11

Das Heben, Tragen und Transferieren sowie einseitige Bewegungsabläufe werden als Auslöser von Rückenschmerzen ausgemacht.

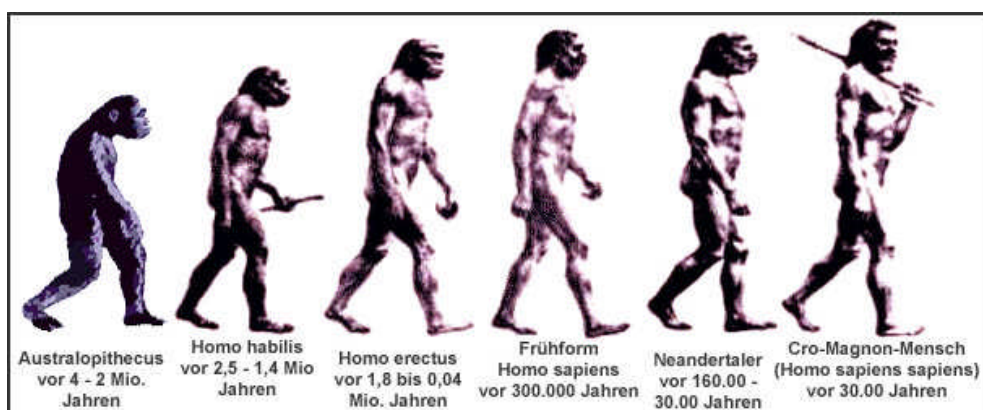
Der Umgang mit Hilfsmitteln ist zwar bekannt, aber dennoch nicht vertraut und wird daher oft nicht ausreichend genutzt.

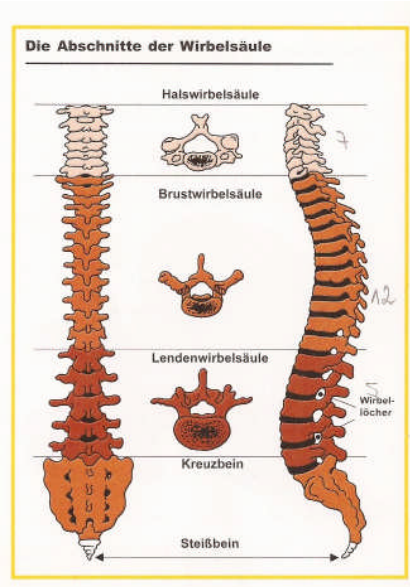
Mitarbeiter sind oft alleine um einen Bewohnertransfer auszuführen. Grund hierfür ist Zeitmangel und/oder Personalmangel.



12

**Stress, Zeitdruck, hohe Arbeitsintensität
aber auch mangelnde Anerkennung
und Wertschätzung können sich ebenfalls als
Rückenschmerzen bemerkbar machen,
auslösen bzw. verstärken. Die Auswirkungen
sind besonders in der Pflege und Betreuung ein
mehr als ernstzunehmendes Problem.**





Quelle:
Rückengesundheit
von
Dr. med. Gilbert Klüppel
Ulrich Kuhnt



15

- Heben schwerer Lasten, gebückte Positionen, nicht ergonomische Arbeitsbedingungen
- Überlastung der motorischen Strukturen durch einseitige Bewegungsabläufe



16

- Herz-Kreislaufstörungen, Erkrankungen der Atemwege, Infektionen
- Bewegungsmangel durch vorwiegend sitzende Tätigkeit
- Burn-out, Depression



Vorteile der betrieblichen Gesundheitsförderung für den Arbeitnehmer



- **Verbesserung des Gesundheitszustandes**
- **Senkung gesundheitlicher Risiken**
- **Verbesserung der gesundheitlichen Bedingungen im Unternehmen**
- **Erhaltung der eigenen Leistungsfähigkeit**



- **Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Verbesserung des Arbeitsklimas**
- **Mitgestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufes**
- **Verringerung von Belastungen**



Vorteile der betrieblichen Gesundheitsförderung für den Arbeitgeber



21

- **Sicherung der Leistungsfähigkeit
aller Mitarbeiter**
- **Erhöhung der Motivation durch
Stärkung der Identifikation**
- **Kostensenkung durch sich senkende
Krankheitstage**



22

- Steigerung der Qualität
- Imageaufwertung des Unternehmens
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit



***Auf was ist
zu achten?***



Es ist wichtig darauf zu achten, dass Konzepte entwickelt werden, die explizit auf den Betrieb sowie die Ressourcen, Möglichkeiten und Bedürfnisse der Mitarbeiter ausgerichtet sind.



Standardisierte Maßnahmen (z.B. Rückenschule für alle Mitarbeiter) erwiesen sich in der Vergangenheit oftmals als unwirksam, da arbeitsplatzbezogene Problemfelder nicht oder nur unzureichend abgedeckt wurden und/oder die Mitarbeiter daher nicht erreicht wurden.



- **Maßnahmen, die von den Mitarbeitern abgelehnt oder sogar blockiert werden, haben keinen Erfolg.**
- **Freiwilligkeit und Bereitwilligkeit stehen für alle Maßnahmen an erster Stelle.**



27

- **Maßnahmen der BGF müssen Spaß machen und Freude bereiten.**
- **Gesundheit muss sich für den Mitarbeiter lohnen.**



28

Mögliche Hindernisse



29

- Mitarbeiter zeigen kein Interesse
- Zeitmangel wird oft als Grund für Nichtteilnahme angegeben
- Mitarbeiter sehen Gesundheitsförderung als Schikane an



30

Konsequenzen



31

Information

..... steht an erster Stelle um Mitarbeiter für betriebliche Gesundheitsförderung zu sensibilisieren.

Mitarbeiter müssen verstehen, worum es geht. Ohne konsequente und überzeugende Aufklärung können Gesundheitskonzepte nicht funktionieren.



32

3. Der salutogenetische Ansatz

**Entstehung und Erhaltung
von Gesundheit stehen
im Vordergrund**



Handlungsbedarf



- Ergonomische Arbeitsplatz- und Arbeitssystemgestaltung
- Abbau von Arbeitsumgebungsbelastungen
- Qualifizierung für gesundheitsschonendes Arbeiten
- Ernährungs- und sporttherapeutische Angebote
- Entlastende Arbeitszeitgestaltung



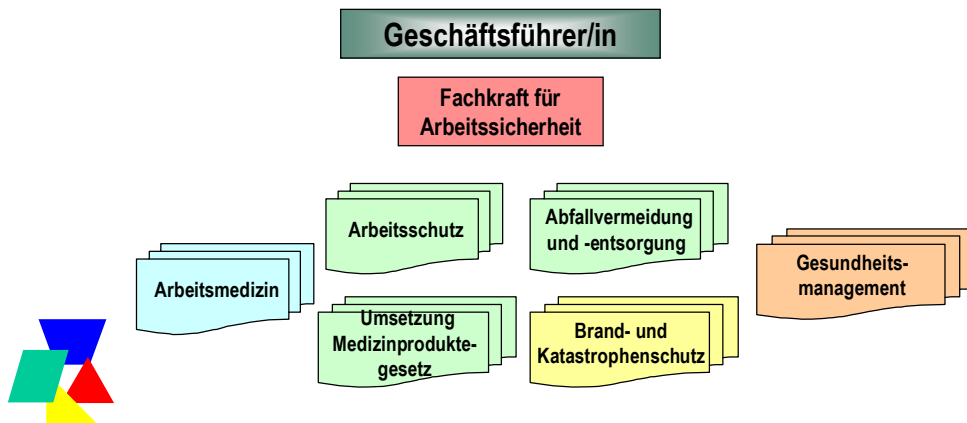
Die Implementierung von Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement im Unternehmen

am Beispiel der
Alten- und Pflegezentren
des Main-Kinzig-Kreises

4. Organisatorische Integration

Gesundheit als Managementaufgabe

Organigramm "Arbeitsschutz und Gesundheit"



Auszug aus dem Geschäftsverteilungsplan

Zuständigkeitsbereich des Geschäftsführers

→ Arbeitsschutz und Gesundheit

- Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz,
- Gesundheitsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung,
- Brand- und Katastrophenschutz,
- Umsetzung Medizinproduktegesetz,
- Abfallvermeidung und -entsorgung.

Direkte Führungskompetenz: *Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärztin/Betriebsarzt, Gesundheitsmanager/in.*



Ausschuss für Arbeitsschutz- und Gesundheit (ASAG)

Sitzungsleitung:	➤ Fachkraft für Arbeitssicherheit
Teilnehmer:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mitglied der Geschäftsleitung ➤ Betriebsärztin/Betriebsarzt ➤ Betriebsrat (2 Personen) ➤ Je ein/e verantwortliche/r Mitarbeiter/in aus den Einrichtungen ➤ Brandschutzbeauftragte/r ➤ Gesundheitsmanager/in ➤ Externe Teilnehmer (AOK)
Teilnehmerzahl:	15 Personen



Ausschuss für Arbeitsschutz- und Gesundheit (ASAG)

Themen / TO:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aktuelles ➤ Projekte und Analysen ➤ Kurzberichte der Begehungen ➤ Meldung von Arbeitsunfällen ➤ Kurzberichte aus den Einrichtungen (schriftlich einreichen) ➤ Gefährdungsbeurteilungen ➤ Fort- und Weiterbildung ➤ Pressearbeit / Infotransfer (intern und extern)
Sitzungsturnus:	6 x jährlich (im 2-monatlichen Rhythmus)
Dauer:	2 Stunden
Ort:	Wohnstift Hanau

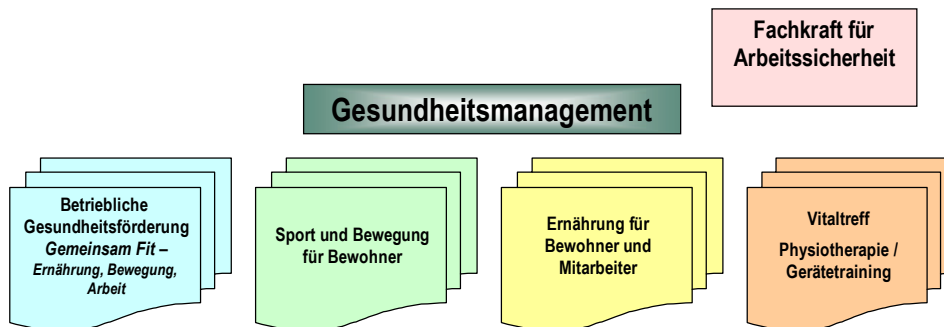


Konferenz für Arbeitsschutz- und Gesundheit (KonAG)

Konferenzleitung:	➤ Fachkraft für Arbeitssicherheit
Teilnehmer:	➤ Teilnehmer des ASAG ➤ Sicherheitsbeauftragte ➤ Mitarbeiter/innen des Gesundheitsmanagements und der betrieblichen Gesundheitsförderung
Veranstaltungsinhalte:	1. Teil: ➤ Jahresbericht der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Rückblick über die Aktivitäten aller Bereiche) ➤ <u>Möglich:</u> Kurzberichte der Teilnehmer zur Alltagsarbeit ➤ Ausblick 2. Teil: ➤ Referenten zu aktuellen / wichtigen Themen
Veranstaltungsturnus:	1 x jährlich
Dauer:	1 Tag
Ort:	Altenzentrum Rodenbach / Gelber Saal



Organigramm "Gesundheitsmanagement"



Aufgaben der betrieblichen Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung

Gemeinsam Fit – Ernährung, Bewegung, Arbeit

- Organisation und Durchführung von Gesundheitstagen und Gesundheitschecks
- Ausstellung des betrieblichen Gesundheitspasses
- Angebote schaffen für Rückenschulkkurse, Nordic Walking, Ernährungsberatung u.a.
- Kooperationen mit Fitnessstudios
- Seminare zur Stressbewältigung
- Beratung und persönlicher Gesundheitsplan



Angebote und Dienstleistungen für Bewohner

Sport und Bewegung für Bewohner

- Koordination von Angeboten für die Einrichtungen
- Aquirierung von möglichen Partnern
- Kurse Sturzprophylaxe / Multiplikatorenunterweisung
- Gruppenangebote in den Einrichtungen
- Vorträge
- Beratungen in den Einrichtungen



Angebote der Ernährungsberatung

Ernährung für Bewohner und Mitarbeiter

- **Koordination von Angeboten für die Einrichtungen**
- **Kurse**
- **Vorträge**
- **Beratungen in den Einrichtungen**



Vitaltreff

Vitaltreff - Physiotherapie und Gerätetraining

- **Gerätetraining nach Austestung**
Zielgruppe: Mitarbeiter, Bewohner, Kooperationspartner, Gäste
- **Physiotherapeutische Praxis / KV-Zulassung**
- **Fachvorträge in den Einrichtungen**
- **Gruppenangebote in den Einrichtungen**
- **Reha-Sport- und Präventionsangebote**



5. Betrieblicher Gesundheitspass

Der betriebliche Gesundheitspass



Gesundheitspass
für
Alex Mustermann

VITALTREFF
Eugen-Kaiser-Strasse 9
63450 Hanau
Telefon: 06181.507 003 2
www.vitaltreff-hanau.de

Vom Gesundheitstag zum Gesundheitspass!



1. Schritt:

- Hinweis auf die Veranstaltung durch Flyer, Plakate und ein persönliches Anschreiben an die Mitarbeiter



2. Schritt:

- Durchführung einer Tagesveranstaltung mit Gesundheitsparcour und
- Rahmenprogramm (Infostand, Obst, Gesundheitsdrinks)



Wer ist beteiligt?

- Mitarbeiter
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Heim- und Pflegedienstleitungen
- Team Gesundheitsmanagement





Silvia Lückhardt (Gesundheitsmanagerin)
Dieter Bien (Betriebswirt)

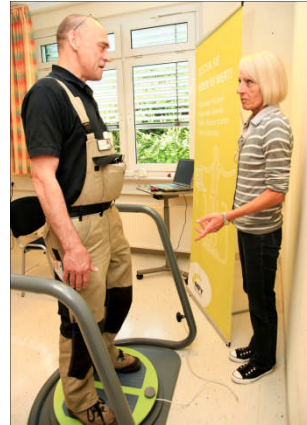
„Die Gesundheit der MitarbeiterInnen
im Fokus des salutogenetischen Ansatzes“

Der Gesundheitscheck

- Bioelektrische Impedanzanalyse
- S 3 Check
- Belastungstest
- Medimouse-Vermessung
- Vitalzeichenkontrolle

Gesundheitspass
für
Alex Mustermann

Der Gesundheitscheck



57

Der Gesundheitscheck



58

Teilnahmebestätigungen

Angebote

Gesundheitspass

für

Alex Mustermann



VITALTREFF

Eugen-Kaiser-Strasse 9
63450 Hanau

Telefon: 06181.507 003 2
www.vitaltreff-hanau.de



Name, Vorname

Adresse

Geb.-Datum w / m m Größe

Datum des Gesundheitschecks			
Gewicht			
Blutdruck			
Status	+ o -	+ o -	+ o -
Bioelektrische Impedanzanalyse (Körperzusammensetzung)			
BMI			
Status	+ o -	+ o -	+ o -
Blutzuckerwert			
Messung			
Status	+ o -	+ o -	+ o -

Datum des Gesundheitschecks			
Ausdauerleistung			
Zielherzfrequenz in bpm			
Zielpuls			
Status	+ o -	+ o -	+ o -
Absolute Leistung in Watt			
Absolute Lstg.			
Status	+ o -	+ o -	+ o -
Wirbelsäulenscreening mit der MediMouse			
Gesamtbewertung			
Status	+ o -	+ o -	+ o -
MFT S 3 Körperstabilitätstest			
Symmetrieverhältnis: Referenzwert 50 % / 50 %			
Symmetrie			
Status	+ o -	+ o -	+ o -
Stabilität: Referenzwert 4,5 (100 %)			
Stabilität			
Status	+ o -	+ o -	+ o -
Sensomotorik: Referenzwert 4,5 (100 %)			
Sensomotorik			
Status	+ o -	+ o -	+ o -



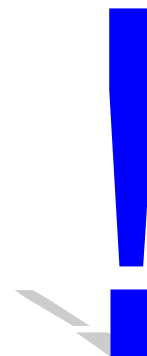
Was wollen wir erreichen?

- Sensibilisierung der Mitarbeiter für das eigene Gesundheitsbewußtsein.
- Aussagekräftige Info über den gesundheitlichen Status Quo des Mitarbeiters.
- Feststellung des Handlungsbedarfs.
- Grundlage für die Schaffung betrieblicher Gesundheitsprogramme.



Wichtige Voraussetzungen:

- **Freiwilligkeit** => keine Teilnahmepflicht
- **Anonymität der persönlichen Daten**
- **Motivation** => Persönlicher Gesundheitsstatus, ½ Stunde Arbeitszeit



Mitarbeiter



..... sind **die wichtigste
Ressource** in einem
Sozialunternehmen.



**Wir bedanken uns
für Ihre
Aufmerksamkeit!**

