Health on Top X

Über die Zusammenhänge von Arbeit und Gesundheit

Ergebnisse aus dem Work-Health-Monitor

19. März 2013

Björn Schlüter

Geschäftsbereichsleiter
SKOLAMED Consulting

Björn Schlüter

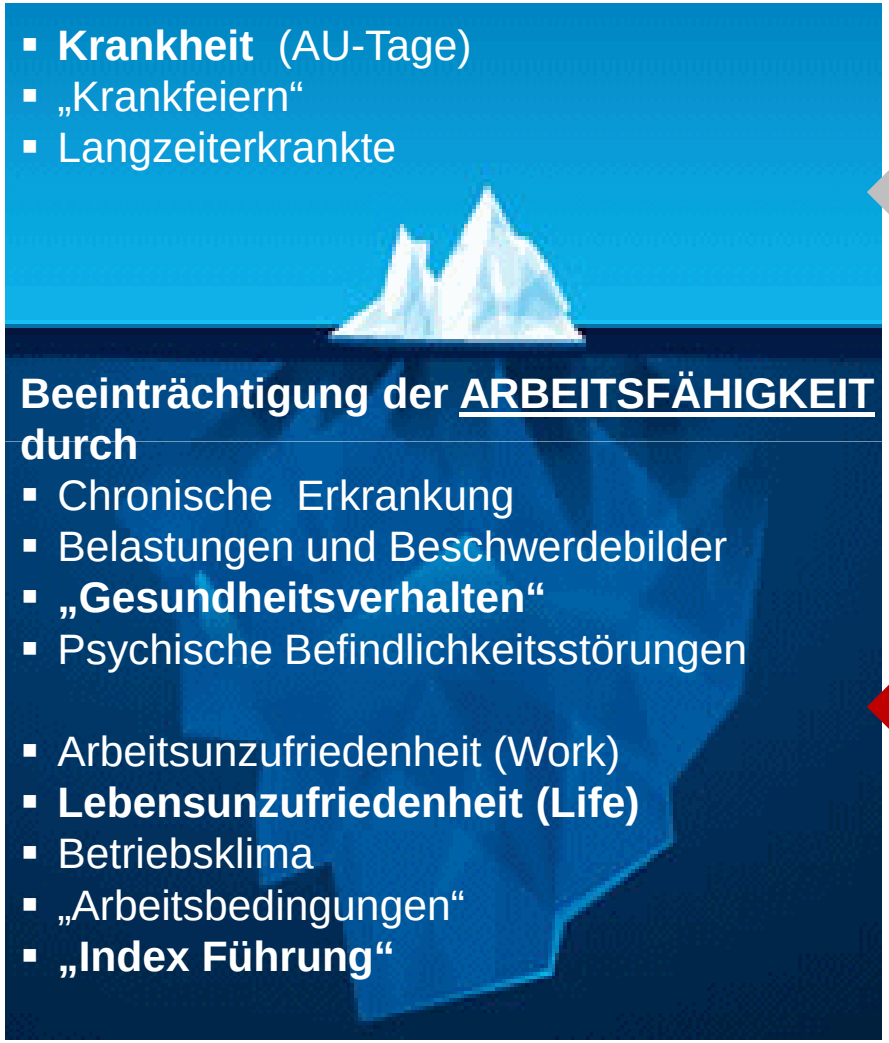
Björn Schlüter, geb.1965, ist Leiter des SKOLAMED Geschäftsbereichs Consulting und arbeitet seit mehr als 10 Jahren als Berater und Gesundheitscoach. Als Betrieblicher Gesundheitsmanager berät er Unternehmen und Organisationen beim Aufbau ihres Gesundheitsmanagements. Seine Aufgabenschwerpunkte liegen in der Steuerung der Kernprozesse eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit dem primären Ziel, das Thema Gesundheit im Unternehmen nachhaltig und systematisch zu verankern.

Björn Schlüter
Petersberg
53639 Königswinter
Tel.: 02223-2983-0, E-Mail: schlueter@skolamed.de

Gliederung

- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
  - Ein ganzheitliches Gesundheitsverständnis
  - Systematische Vorgehensweise
- Kennzahlen einer Gesundheitsbefragung im Kontext Arbeit und Gesundheit
- Ergebnisse des Work-Health-Monitors
  - Ein Unternehmensbeispiel
- Fazit

Eisberg-Modell für ein modernes BGM Verständnis



Kostenverhältnis

Absentismus 1

(Fehlzeitenquote) Was hindert MA daran bei der Arbeit zu erscheinen?

Präsentismus 3

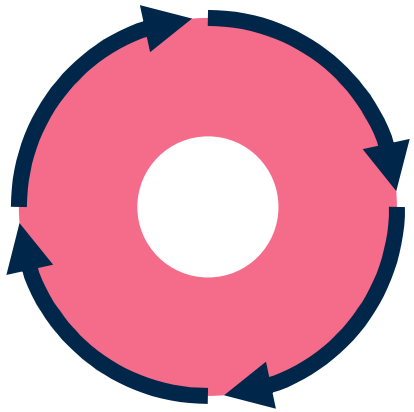
(nicht eingebrachtes Potential)
Was hält den MA davon ab seine ganze Leistungsfähigkeit dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen?

Quelle: Kostenberechnung Präsentismus:
Dow Chemical Study (Baase, 2007),
Badura/Fehlzeiten-Report 2009:
Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren

BGM – Erfolgsfaktor: Systematik

Aufbau und Verankerung einer systematischen Vorgehensweise
= Evaluationskreislauf

Evaluation und Abgleich:
festgelegte Ziele vs.
erreichte Ergebnisse



Ist-Analyse / Bedarfsanalyse:
Wie geht es dem Mitarbeiter?

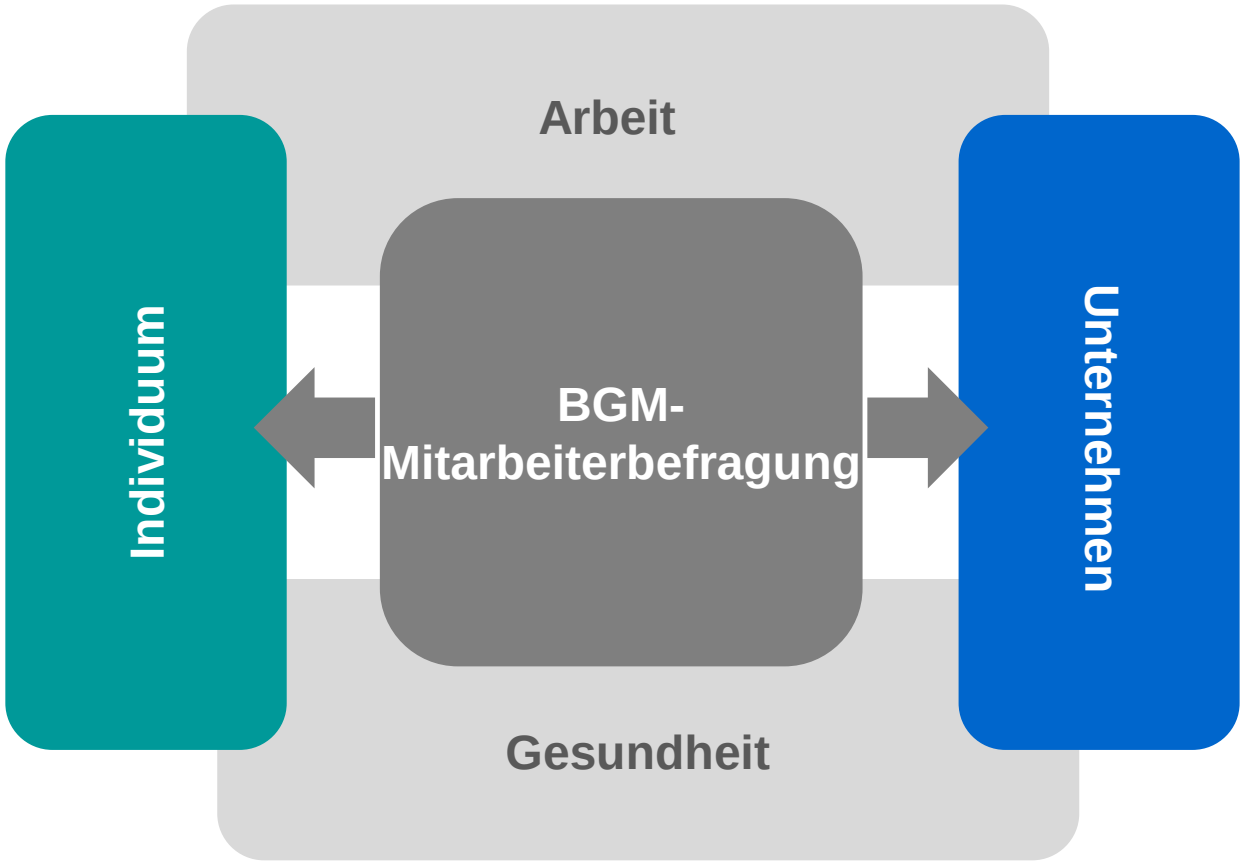
Durchführung der
Maßnahmen

Bedarfsorientierte,
kennzahlenorientierte,
zielführende Planung
von Maßnahmen

Forderung des Deutschen Instituts für Normung e. V.

- DIN SPEC 91020 -

Wirkrichtungen einer BGM - Mitarbeiterbefragung



Kennzahlensystem einer BGM - Mitarbeiterbefragung

Arbeitszufriedenheit	Soziales		
Arbeitsbedingungen	Engagement		
Kommunikation	**Arbeit**	Mitarbeiterbindung	
Arbeitsfähigkeit	Image		
Führung	Commitment		

Lebenszufriedenheit	Work-Life-Balance		
Beschwerdebilder	Ernährung		
Herzinfarktrisiko	Genussmittel		
BMI	**Gesund-heit**	Schlaf	
Stress	Vorsorge		
Bewegung	Veränderungsabsicht		

Mitarbeiterebene
Persönlicher Bericht

Ziel

- Spiegelt dem Mitarbeiter das Gesundheits-verhalten
- Bei Bedarf Tipps & Anregungen zur Verbesserung

2.3 Gesundheitsverhalten

Neben Ihrem aktuellen Gesundheitsstatus haben wir auch Ihr derzeitiges Gesundheitsverhalten in unterschiedlichen Bereichen unter die Lupe genommen. Auf Grundlage dieses Ergebnisses können Sie nun selbst die Themenfelder für sich ersehen, in denen Sie vorrangig Ihr Verhalten noch einmal überdenken und Änderungen einleiten sollten. Dabei sind wir Ihnen mit den angesprochen Ratschlägen und mit weiteren Informationen auf www.gesundesarbeiten.com gerne behilflich.

Ihr persönliches Gesundheitsverhalten wird durch das Zusammenspiel verschiedener Einzelbereiche beeinflusst und in diesen Zusammenhängen bewertet. Wenn Sie sich das Ergebnis für die einzelnen Teilbereiche anschauen, wird deutlich, dass Sie in Teilen bereits einen gesundheitsförderlichen Lebensstil beherzigen.
Die in den Ampelfarben gelb oder rot bewerteten Bereiche zeigen aber auch, dass Sie hier noch Potenzial haben, um mit den empfohlenen Veränderungen Ihr Gesundheitsverhalten zu optimieren. Bitte prüfen Sie doch mal unsere Handlungsempfehlungen zu diesen Punkten.

Ihr Bewegungsindex

Auch wenn Ihnen Bewegung im Alltagsverhalten durchaus bedeutsam erscheint, so zeigt die Auswertung Ihrer Angaben, dass Sie Ihr Bewegungsverhalten im Alltag durchaus noch optimieren können. Für die Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist Bewegungsmangel, der in großen Teilen durch die Veränderungen in unserem Berufs- und Arbeitsleben mit dem Trend hin zu überwiegend sitzenden Tätigkeiten in der modernen Industriegesellschaft mit hervorgerufen wird, der zentrale Risikofaktor für die Entstehung von Zivilisationserkrankungen. Ausreichende Bewegung im Alltag steigert Ihre Leistungsfähigkeit und Ihr Wohlbefinden. Bewegung erhält Sie gesund

Ergebnisse auf Indexebene

Ziel

» Gibt einen Überblick über die Ergebnisse des Ministeriums insgesamt

» Dient dem Erkennen von ersten Auffälligkeiten

Gesundheitsverhalten

Gesundheitsverhaltensindex	Unternehmensdurchschnitt	59
Vorsorgeindex	Unternehmensdurchschnitt	72
Stressbewältigungsindex	Unternehmensdurchschnitt	62
Schlafindex	Unternehmensdurchschnitt	61
Genussmittelindex	Unternehmensdurchschnitt	58
Ernährungsindex	Unternehmensdurchschnitt	50
Bewegungsindex	Unternehmensdurchschnitt	40

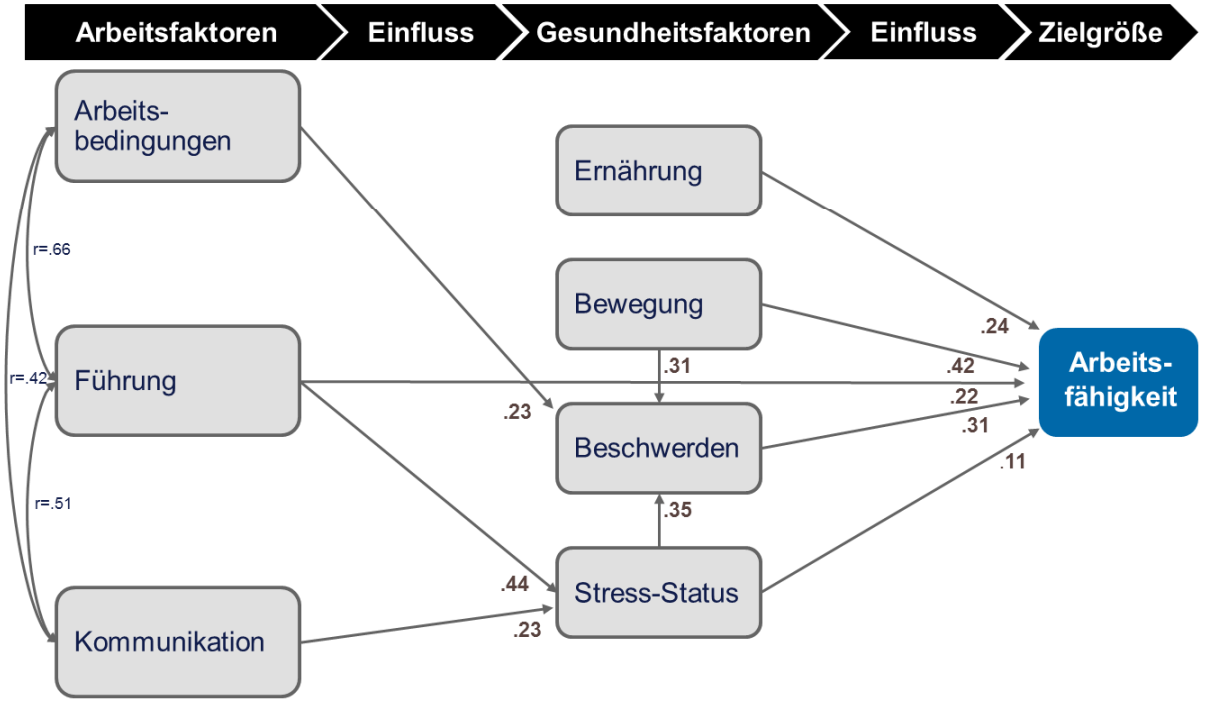
Zusammenhänge von Gesundheit und Arbeit darstellen und Stellhebel für das MIK identifizieren

Ziel

- In welchem Zusammenhang stehen Arbeits- und Gesundheitsfaktoren?
- Was sind die entscheidenden Stellhebel für Arbeitsfähigkeit?
- Dient der Fokussierung

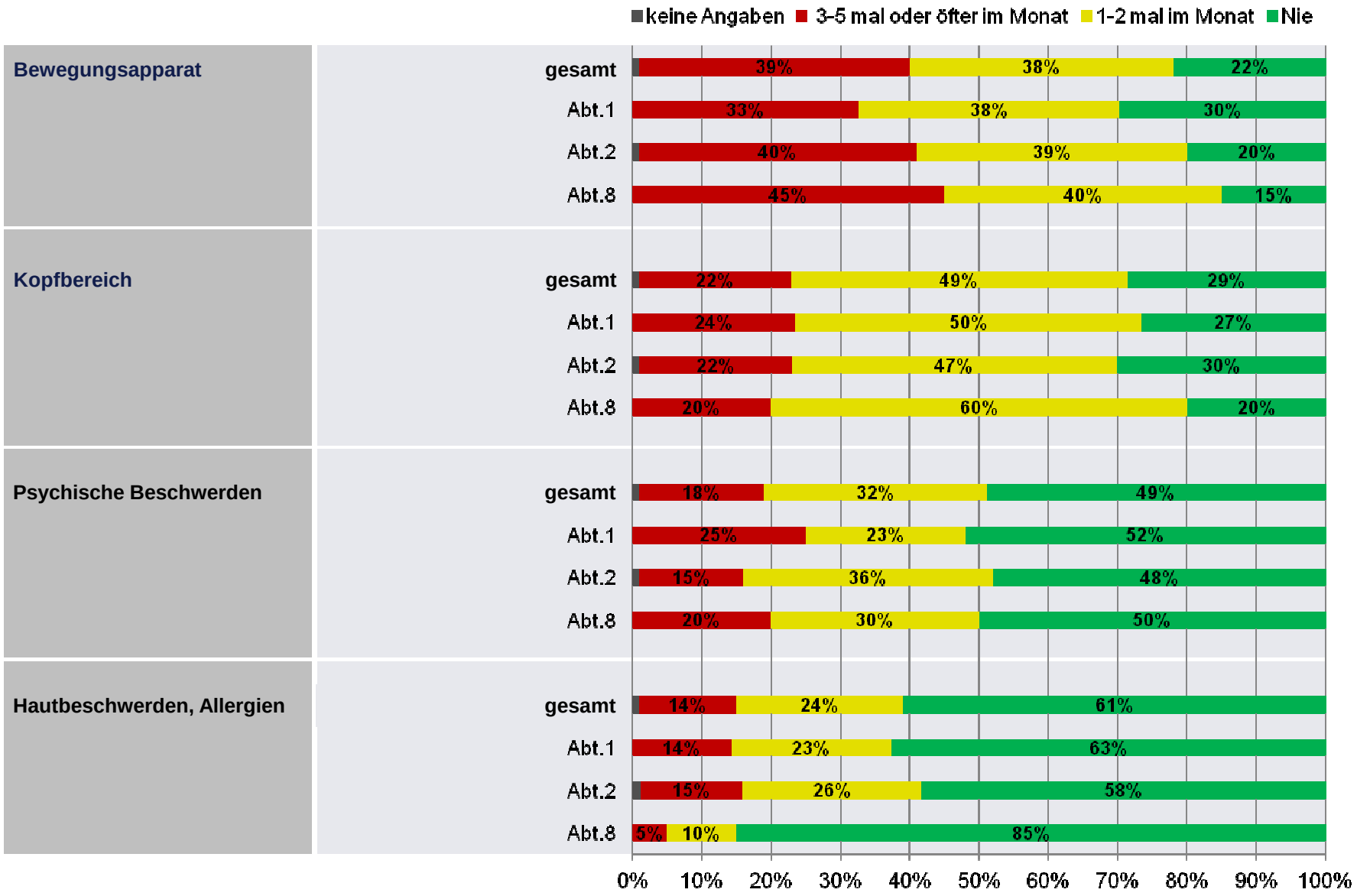
Pfadanalyse

Was sind die entscheidenden Stellhebel?



2 | Unternehmensauswertung | embrace & SKOLAMED

Unternehmensbeispiel- Gesundheitsstatus
Beschwerden im Detail



Itemanalyse
Kritische Punkte - Stress

Stress	
	• Arbeitspensum wird häufig nicht bewältigt: 65%* • Bedrückt oder belastet: 51%* • Kein Entspannen nach akuten Stressphasen: 59%* • Keine Nutzung der Pausenzeiten zur Regeneration: 50%* • Unzufriedenheit mit dem eigenen Zeitmanagement: 43%* • Fehlende Unterstützung durch Freunde/Kollegen: 53%* • Verstärkte körperliche Beschwerden durch psychische Anspannung: 58%*

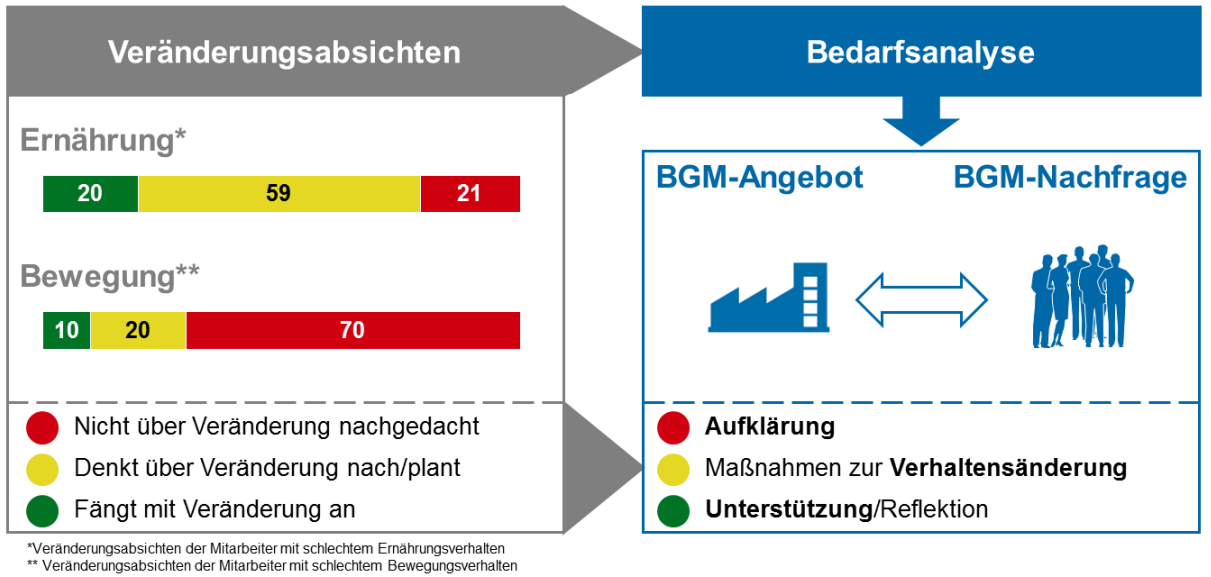
*Prozentualer Anteil der Mitarbeiter, die mit der Situation nicht zufrieden sind (überhaupt nicht bis teils/teils)

Unternehmensebene
Analyse der Stellhebel: Gesundheitsfaktoren

Ziel

- Wie veränderungsbereit sind die Mitarbeiter?
- Lohnen sich unterstützende Maßnahmen zur Verhaltensänderung?
- Oder muss zunächst Aufklärungsarbeit geleistet werden?

Themenbereich „Bewegung / Ernährung“
Wie veränderungsbereit sind die Mitarbeiter?



*Veränderungsabsichten der Mitarbeiter mit schlechtem Ernährungsverhalten
** Veränderungsabsichten der Mitarbeiter mit schlechtem Bewegungsverhalten

4 | Unternehmensauswertung | embrace & SKOLAMED

Stellhebel „Gesundheitsverhalten“
Veränderungsabsichten der Mitarbeiter

	Bereits gesundheits-Bewusst	Fängt an	Plant	Denkt darüber nach	Weiterhin nicht gesundheits-bewusst	Keine Antwort	Antw. #
Rauchen*	80,1 %	3,4 %	4,1 %	9,8 %	2,6 %	0,0 %	
Ernährung*	39,5 %	*N = 60*		24,1 %	4,1 %	0,0 %	
Bewegung *	37,2 %	*N = 89*		18,0 %	3,4 %	0,0 %	
Körpergewicht*	44,4 %	*N = 78*		15,4 %	3,4 %	0,0 %	
Alkohol*	68,4 %	9,8 %	5,3 %	10,9 %	5,3 %	0,4 %	
Stress*	18,4 %	*N = 142*		27,1 %	5,6 %	0,4 %	
Medikamente*	88,0 %	3,8 %	2,6 %	3,8 %	1,1 %	0,8 %	
Schlaf*	53,4 %	15,0 %	12,4 %	16,2 %	2,6 %	0,4 %	
Vorsorge*	35,7 %	*N = 68*		25,6 %	3,0 %	0,0 %	

* Ergebnisse für gesamt

Stress
Handlungsempfehlungen

Ziel

» Welche Maßnahmen sind zielführend?

» Gibt es kurzfristige Maßnahmen?

» Wer könnte als Multiplikator wirken?

- Entwicklung Stresskonzept für xxx:
  - Stress Awareness Programm für Führungskräfte-nur sinnvoll in Verbindung/Ergänzung zum Thema Gesundes Führen
  - Seminarangebote für Mitarbeiter:
    - Arbeitsorganisation, Zeitmanagement
    - Stressmanagementtechniken
  - Gesundheitstag: Stress/Entspannungsfähigkeit
  - Schaffung interner Angebote: Entspannungstraining
  - **Strukturen:** Standortbezogenen Prüfung der Pausenzeitregelungen und **deren Umsetzung**
  - **Implementierung: EAP Programm**
- Einsatz eines Interventionsinstruments (Fokusgruppe / Gesundheitszirkel) bei xxx zur Stabilisierung / Verbesserung arbeitsplatzbezogener Stressoren unter Berücksichtigung der Kennzahlen:
  - Work-Life-Balance / Arbeitspensum
  - Regeneration / Entspannung
  - Arbeitsbedingungen / Wärme / Luft (Labor)

Fazit

Um die Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit im eigenen Unternehmen zu verstehen, müssen beide Themen in gleicher Detailtiefe erfasst werden. Nur so können Frühindikatoren abgeleitet und bedarfsorientierte Maßnahmen für die Beschäftigten aufgesetzt werden.

Der Führungsindex (Führung und Gesundheit) ist ein zentraler Frühindikator und steht am Anfang der Wirkungskette zur Beeinflussung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten.

Die Verhaltensänderungsabsicht der Beschäftigten sollte Planungs-/Entscheidungs-grundlage für Gesundheitsförderungsangebote im Unternehmen sein und keine herkömmliche Angebotsabfragen.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement sollte zunehmend die Kennzahl Work-Life-Balance im Fokus haben und auch Belastungen der Mitarbeiter in privaten Lebenszusammenhängen im Blick haben (Lebenszufriedenheit).