

# Konzept

## Betriebliche Gesundheitsförderung



## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einführung</b> .....	3
<b>2. Gesundheitsförderung als gemeinsames Ziel der LVR-Klinik Mönchengladbach</b> .....	3
<b>2.1 Leitbildbezug</b> .....	3
<b>2.2 Statistische Grundlagen zur Gesundheitsförderung</b> .....	4
a) Statistik Ausfallzeiten der LVR-Klinik Mönchengladbach (2007):.....	4
b) Kennzahlen Geschlecht, Altersstufe, Beschäftigungsart der LVR-Klinik Mönchengladbach (2007):.....	4
<b>2.3 Auswertung der Mitarbeiterbefragung 2008 in Bezug auf Arbeitsbelastung</b> .....	4
<b>3. Qualitätskriterien der betrieblichen Gesundheitsförderung</b> .....	5
<b>1. Unternehmenspolitik</b> .....	5
<b>2. Personalwesen und Arbeitsorganisation</b> .....	5
<b>3. Planung betrieblicher Gesundheitsförderung</b> .....	5
<b>4. Soziale Verantwortung</b> .....	5
<b>5. Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung</b> .....	5
<b>6. Ergebnisse betrieblicher Gesundheitsförderung</b> .....	5
<b>4. Zielsetzung</b> .....	6
<b>4.1 Allgemeine Ziele der betrieblichen Gesundheitsförderung</b> .....	6
<b>4.2 Nutzen für den Betrieb</b> .....	6
<b>4.3 Nutzen für die Beschäftigten</b> .....	6
<b>5. Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe</b> .....	7
<b>6. Beteiligung der Mitarbeiter</b> .....	7
<b>6.1. Beschäftigte aktiv beteiligen</b> .....	7
<b>6.2 Gesundheitsförderung und Personalentwicklung</b> .....	7
<b>6.3 Controlling als Erfolgskontrolle</b> .....	8
<b>6.4 Gesetzliche Grundlage</b> .....	8
<b>7. Maßnahmen in der LVR-Klinik Mönchengladbach</b> .....	8
<b>7.1 Themenschwerpunkte</b> .....	8
<b>7.1.1 Ernährung</b> .....	8
<b>7.1.2 Bewegung</b> .....	8
<b>7.1.3 Entspannung</b> .....	8
<b>7.1.4 Vorbeugung</b> .....	8
<b>7.2 Gründung eines kontinuierlichen Arbeitskreises</b> .....	9
<b>8. Auswertung</b> .....	9
<b>9. Anlagen</b> .....	10
<b>9.1 Gesundheitsförderung – die Ottawa-Charta</b> .....	10
<b>9.2 Gesundheitsförderung – die Homburger Leitlinien</b> .....	10

## 1. Einführung

Betriebliche Gesundheitsförderung ist darauf ausgerichtet, gesundheitliche Beschwerden zu minimieren, das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern und ggfs. Arbeitsbelastungen zu reduzieren, denn nur gesunde, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter leisten qualitativ hochwertige Arbeit.

Die Anforderungen an den Menschen in der Arbeitswelt haben sich grundlegend geändert. Waren es früher im allgemeinen mehr körperliche Arbeiten, die einen am Abend müde nach Hause gehen ließen, sind es heute oft Stress, Probleme am Arbeitsplatz, psychische Belastungen, die uns zusetzen – körperlich wie seelisch. Ungenügende Bewegung, mangelhafte Ernährung und eine ständige Anspannung sorgen so in vielen Unternehmen dafür, dass erhöhte Krankenstände nicht nur die Qualität der Arbeit mindern, sondern auch hohe Kosten verursachen.

Der Umgang mit Veränderungsprozessen will gelernt sein, ebenso wie die grundlegende Anforderung, dabei als Mensch ausgeglichen und gesund seinen Mann oder seine Frau zu stehen. Halten die Mitarbeiter dem erhöhten Arbeitsaufkommen, der geforderten Flexibilität, dem ständigen Zeitdruck und der oft einseitigen körperlichen Belastung nicht stand, leiden die Arbeitsergebnisse.

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung und Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens. Erfolgreich ist sie dann, wenn diese Maßnahmen dauerhaft miteinander verknüpft sind und systematisch durchgeführt werden.

Theoretisch ist es den meisten Menschen bewusst: Wir ernähren uns unausgewogen, essen zu viel, zu fett, zu süß oder zu salzig (Ernährungsbericht 2004 der Deutschen Gesellschaft für Ernährung). Wenn wir laufen oder Treppen steigen, kommen wir (zu) schnell außer Puste. Verspannungen und Schmerzen der Muskulatur (häufig des Rückens) gehören zum Volksleiden Nr. 1. Menschen funktionieren oft wie eine Maschine, leisten Überstunden, essen schnell mal etwas zwischendurch, sind immer am Ball und vergessen dabei ihre ureigenen Bedürfnisse wie regelmäßiges Essen und ausreichend Schlaf, Bewegung und Entspannung. So kann auf Dauer das Leistungspotenzial nicht erhalten werden, was weder im Sinne des Einzelnen ist (der dadurch seine Gesundheit aufs Spiel setzt) noch im Sinne des Unternehmens (das mittelfristig mit einem krankheitsbedingten Ausfall rechnen muss).

## 2. Gesundheitsförderung als gemeinsames Ziel der LVR-Klinik Mönchengladbach

Die Betriebsleitung und die Personalvertretung der LVR-Klinik Mönchengladbach legt großen Wert darauf, das Wohlbefinden und die Gesundheit der hier Beschäftigten zu fördern, damit sich die Gesundheitsressourcen (körperliches und psychisches Wohlbefinden, Coping bzw. Selbstbewältigungsstrategien) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen ihrer Arbeit positiv auf den Behandlungsprozess und somit auf den Gesundungsprozess der Patienten übertragen.

### 2.1 Leitbildbezug

Die Gesundheitsförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv zu fördern ergibt sich als Auftrag aus dem Leitbild unserer Klinik.

Wir wissen, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter einen unverzichtbaren Beitrag leistet, um die von uns gesetzten Ziele zu erreichen.

Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichern die Zufriedenheit unserer Patientinnen und Patienten. Wir legen Wert auf eine hohe Eigenverantwortung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fördern dies durch Optimierung der fachlichen und sozialen Kompetenz.

## 2.2 Statistische Grundlagen zur Gesundheitsförderung

Um Maßnahmen und Projekte zielgerichtet ableiten zu können und im weiteren Verlauf auch evaluieren zu können, wurden statistische Kennzahlen herangezogen. Dazu gehören:

a) Statistik Ausfallzeiten der LVR-Klinik Mönchengladbach (2007):

Monat	Anzahl Mitarbeiter	Summe Ausfalltage	Ausfalltage pro Person
Januar	236	511	2,17
Februar	236	376	1,59
März	232	503	2,17
April	235	417	1,77
Mai	235	473	2,01
Juni	235	491	2,09
Juli	236	422	1,79
August	240	555	2,31
September	244	557	2,28
Oktober	241	490	2,03
November	242	483	2,00
Dezember	244	488	2,00
<b>Gesamt</b>	<b>238</b>	<b>5766</b>	<b>24,21</b>

b) Kennzahlen Geschlecht, Altersstufe, Beschäftigungsart der LVR-Klinik Mönchengladbach (2007):

Geschlecht		Altersstufe			Beschäftigung	
weiblich	männlich	16 - 30 Jahre	31 - 50 Jahre	51 - 65 Jahre	Vollzeit	Teilzeit
61,0%	39,0%	13,0%	55,2%	31,7%	57,4%	42,5%

## 2.3 Auswertung der Mitarbeiterbefragung 2008 in Bezug auf Arbeitsbelastung

Wie bereits 2003 hat die LVR-Klinik Mönchengladbach auch 2008 die Arbeitsbelastung im Rahmen der Mitarbeiterbefragung evaluiert. Es wurde dabei differenziert zwischen den Ausprägungen von psychomentaler und körperlicher Belastung. Die Auswertungen der Mitarbeiterbefragung zeigten, dass die psychomentale Belastung von den Mitarbeitern auf einem gleich bleibend hohen Niveau eingeschätzt wird. 30,8 % (2003) bzw. 34,7 % (2008) empfanden die psychomentale Belastung am Arbeitsplatz als hoch.

Demgegenüber wurden die körperlichen Belastungen im Jahr 2008 nur von 9,0% im Vergleich zu 13,8% im Jahr 2003 als hoch eingeschätzt.

Um zielgerichtete Maßnahmen ableiten zu können werden die o.g. Klinikdurchschnittswerte nach Berufsgruppen und Bereichen getrennt analysiert.

### **3. Qualitätskriterien der betrieblichen Gesundheitsförderung**

Die Qualitätskriterien des Europäischen Netzwerkes Betriebliche Gesundheitsförderung, welche als Orientierungshilfe zur Etablierung eines solchen Systems herangezogen wurden, gliedern sich in sechs Bereiche. Sie helfen Entscheidungsträgern in den Betrieben, ein umfassendes Bild von der Qualität ihrer betrieblichen Gesundheitsförderung zu gewinnen. Im Folgenden werden die wichtigsten Punkte aus der Kriterienliste zusammengefasst. Dazu gehören für die LVR-Klinik Mönchengladbach:

#### **1. Unternehmenspolitik**

Betriebliche Gesundheitsförderung muss als Führungsaufgabe wahrgenommen und in bestehende Managementsysteme eingebunden werden. Eine schriftliche Leitlinie zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sollte ebenso vorhanden sein wie der Wille der Führungskräfte, diese auch organisatorisch umzusetzen, die notwendigen Mittel bereitzustellen und den Fortschritt bei der Umsetzung regelmäßig zu prüfen.

#### **2. Personalwesen und Arbeitsorganisation**

Die wichtigste Aufgabe gesundheitsgerechter Personalführung und Arbeitsorganisation besteht darin, die Fähigkeiten der Mitarbeiter bei der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen. Für den Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung ist dabei ausschlaggebend, dass alle Mitarbeiter möglichst weitgehend an den Planungen und Entscheidungen beteiligt werden.

#### **3. Planung betrieblicher Gesundheitsförderung**

Betriebliche Gesundheitsförderung ist dann erfolgreich, wenn sie auf einem klaren Konzept basiert, das fortlaufend überprüft, verbessert und allen Mitarbeitern bekannt gemacht wird.

#### **4. Soziale Verantwortung**

Für den Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung ist auch entscheidend, ob und wie die Organisation ihrer Verantwortung im Umgang mit den natürlichen Ressourcen gerecht wird. Soziale Verantwortung schließt die Rolle der Organisation auf lokaler, regionaler, nationaler und supranationaler Ebene in Bezug auf die Unterstützung gesundheitsförderlicher Initiativen ein.

#### **5. Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung**

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung und Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens. Erfolgreich ist sie dann, wenn diese Maßnahmen dauerhaft miteinander verknüpft sind und systematisch durchgeführt werden.

#### **6. Ergebnisse betrieblicher Gesundheitsförderung**

Der Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung kann an einer Reihe von kurz-, mittel- und langfristigen Indikatoren gemessen werden, z. B.: Kundenzufriedenheit, Zufriedenheit der Beschäftigten, Krankenstand, Unfallhäufigkeit, Motivation, Personalfuktuation, Produktivität.

## 4. Zielsetzung

Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, Arbeitsbelastungen zu reduzieren, gesundheitliche Beschwerden zu minimieren, und das Wohlbefinden der Belegschaft zu steigern, denn nur gesunde, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter leisten qualitativ hochwertige Arbeit.

### 4.1 Allgemeine Ziele der betrieblichen Gesundheitsförderung

- das Gesundheitswissen der Mitarbeiter zu verbessern und ein ergonomisches Bewusstsein aufzubauen,
- die Mitarbeiter zu befähigen, sich gesundheitsgerecht am Bildschirmarbeitsplatz zu verhalten,
- Bewältigungstechniken zu vermitteln, die den Umgang mit Belastungen erleichtern,
- Belastungen zu reduzieren, durch die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen,
- dabei die Beschäftigten aktiv mit einzubeziehen und
- die Zusammenarbeit all jener zu verbessern, die sich im Betrieb für die Gesundheit der Beschäftigten engagieren.

### 4.2 Nutzen für den Betrieb

- Reduzierung von Fehlzeiten, Krankenstand und Fluktuation
- gesteigerte Leistungsfähigkeit der Beschäftigten durch ein gesteigertes Wohlbefinden und eine erhöhte Arbeitszufriedenheit
- verbesserte betriebliche Kommunikation und Kooperation
- Imageaufwertung für das Unternehmen nach innen und außen, denn ein Unternehmen, das sich für humanitäre Belange einsetzt, genießt in der Öffentlichkeit höheres Ansehen

### 4.3 Nutzen für die Beschäftigten

- weniger Arbeitsbelastungen
- verringerte gesundheitliche Beschwerden
- gesteigertes Wohlbefinden
- besseres Betriebsklima
- mehr Arbeitsfreude
- gesünderes Verhalten in Betrieb und Freizeit

## 5. Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe

In der betrieblichen Praxis wird die Verantwortung für die Gesundheitsförderung der beschäftigten häufig an die Sicherheitsbeauftragten delegiert. Betriebliche Gesundheitsförderung sollte jedoch als Führungsaufgabe verstanden werden.

Führungskräfte haben die Möglichkeit,

- das gesundheitsbezogene Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beobachten und anzusprechen,
- die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gesundheitsschonendem und gesundheitsförderlichem Arbeiten zu motivieren,
- krankheitsprovozierende Arbeitsbedingungen und Verhaltensweisen aufzuspüren und mit dem Betroffenen gemeinsam abzustellen,
- Faktoren zu stärken, die nachweislich die Gesundheit erhalten.

## 6. Beteiligung der Mitarbeiter

Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Nach allgemeinen Erfahrungen gelingen gesundheitsfördernde Veränderungen um so eher, je besser die verschiedenen betrieblichen Seiten zusammenarbeiten, die über die notwendigen Fach- und Entscheidungskompetenzen verfügen.

Gesundheitsförderung und Arbeits- und Gesundheitsschutz konkurrieren nicht, sondern sollten sich ergänzen. Betriebliche Gesundheitsförderung berührt viele Unternehmensbereiche. Deshalb benötigt sie eine stabile Infrastruktur für die Kommunikation unter den Beteiligten. Hierfür hat sich die Einrichtung einer speziellen Arbeitsgruppe bewährt.

### 6.1. Beschäftigte aktiv beteiligen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen oft am ehesten, was sie an ihrem Arbeitsplatz krank machen kann. Auch für die Erarbeitung maßgeschneiderter Lösungsvorschläge, wie sich Arbeitsbelastungen reduzieren lassen, ist das Erfahrungswissen der Betroffenen unverzichtbar. Ihre Beteiligung durch Mitarbeiterbefragungen und Gesundheitszirkel trägt deshalb entscheidend zum Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung bei und dient der Feinanalyse.

### 6.2 Gesundheitsförderung und Personalentwicklung

Die Arbeitswelt birgt nicht nur gesundheitliche Risiken, sondern auch Chancen. Geeignete Arbeitsbedingungen fördern die Gesundheitspotentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine inhaltlich befriedigende bzw. abwechslungsreiche Tätigkeit, die von den Beschäftigten relativ selbstständig gestaltet werden kann, stärkt Körper und Psyche. Ein gutes Betriebsklima demokratischer Führungsstil, Mitbestimmung und Information, aber auch die Anerkennung von Leistung wirken sich gesundheitlich positiv aus. Insofern ist betriebliche Gesundheitsförderung eng verzahnt mit Personalentwicklung und Unternehmenskultur.

### 6.3 Controlling als Erfolgskontrolle

Betriebliche Gesundheitsförderung kann nur dann auch erfolgreich sein, wenn bei jeder eingesetzten Maßnahme im Vorfeld diskutiert wurde, was damit erreicht werden soll. Die Überprüfung der erreichten Ergebnisse kann so wiederum genutzt werden, die nächsten Schritte festzulegen.

### 6.4 Gesetzliche Grundlage

Das neue Arbeitsschutzgesetz verpflichtet die Unternehmen dazu, Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten zu erhalten und arbeitsbedingten Erkrankungen vorzubeugen. Wichtigstes Grundprinzip ist dabei die Prävention. Insofern wird der bisherige Arbeits- und Gesundheitsschutz durch die Gesundheitsförderung erweitert.

## 7. Maßnahmen in der LVR-Klinik Mönchengladbach

Mit Hilfe gezielter Maßnahmen lassen sich arbeitsweltbezogene psychische und muskuloskeletale Erkrankungen wirkungsvoll vorbeugen.

Nach Auswertung der diesjährigen Mitarbeiterbefragung, eingehender Literaturrecherche und Auswertung der statistischen Kennzahlen der Klinik wurden folgende Schwerpunkte **für das Jahr 2009** definiert (s. 2.2 – 2.4):

### 7.1 Themenschwerpunkte

#### 7.1.1 Ernährung

- Ernährungsberatung
- Gesundes-Essen-Tag im Casino
- Rezept der Woche im Intranet (Kochen mit Nahrungsmitteln aus dem Land/Region)

#### 7.1.2 Bewegung

- Fitnessgymnastik After Work für Frauen
- Rückenschule (gemischte Gruppe)
- Lauftreff

#### 7.1.3 Entspannung

- Qi-Gong

#### 7.1.4 Vorbeugung

- Raucherentwöhnung
- Tipp der Woche (Intranet effektive Übungen am Arbeitsplatz / Hilfestellung im Alltag und Arbeitsplatz)
- gesunder Arbeitsplatz



Die Gesundheitskurse finden während der Mittagspause und nach Feierabend statt. Sie sind für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenfrei – das Einzige, was mitgebracht werden muss, ist freie Zeit, da die Kurse außerhalb der Dienstzeit stattfinden. Die angebotenen Kurse laufen über zehn Wochen.

## 7.2 Gründung eines kontinuierlichen Arbeitskreises

Zur Durchführung und Weiterentwicklung der genannten Maßnahmen wird ein dauerhafter Arbeitskreis zur betrieblichen Gesundheitsförderung eingerichtet. Dieser wurde berufsgruppenübergreifend gebildet.

Teilnehmer sind:

Projektleitung:	Frau Berger (Pflegedienst) Frau Kinscher (Verwaltungsdienst)
Projektteilnehmer:	Herr Neiken (Innerbetriebliche Fortbildung) Herr Rendell (Personalrat) Frau Dr. Fuhrmeister (Ärztlicher Dienst) Frau Brothagen (Therapeutischer Dienst)
Qualitätsmanagement:	Frau Worms

## 8. Auswertung

In den Qualitätskriterien des Europäischen Netzwerkes Betriebliche Gesundheitsförderung werden folgende kurz-, mittel- und langfristige Indikatoren zur Messung des Erfolgs der eingesetzten Maßnahmen vorgeschlagen:

- Kundenzufriedenheit
- Zufriedenheit der Beschäftigten
- Krankenstand
- Unfallhäufigkeit
- Motivation
- Personalfluktuaton
- Produktivität

In künftigen Mitarbeiterbefragungen werden daher die Aspekte Zufriedenheit der Beschäftigten und Motivation abgefragt.

Die Zahlen zum Krankenstand, zur Unfallhäufigkeit und zur Personalfluktuaton werden bereits kontinuierlich erfasst und werden zur Evaluierung von Maßnahmen bzw. zur Aufstellung neuer Maßnahmen genutzt.

## **9. Anlagen**

### **9.1 Gesundheitsförderung – die Ottawa-Charta**

Die erste Internationale Konferenz zur Gesundheitsförderung hat am 21. November 1986 in Ottawa eine Charta verabschiedet, die heute als das zentrale Dokument der Gesundheitsförderung gilt.

„Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen. Um ein umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden zu erlangen, ist es notwendig, dass sowohl einzelne als auch Gruppen ihre Bedürfnisse befriedigen, ihre Wünsche und Hoffnungen wahrnehmen und verwirklichen sowie ihre Umwelt meistern bzw. sie verändern können. In diesem Sinne ist die Gesundheit als ein wesentlicher Bestandteil des alltäglichen Lebens zu verstehen und nicht als vorrangiges Lebensziel. Gesundheit steht für ein positives Konzept, das in gleicher Weise die Bedeutung sozialer und individueller Ressourcen für die Gesundheit ebenso betont wie die Körperlichen Fähigkeiten. Die Verantwortung für Gesundheitsförderung liegt deshalb nicht nur bei dem Gesundheitssektor, sondern bei allen Politikbereichen und zielt über die Entwicklung gesünderer Lebensweisen hinaus auf die Förderung von umfassendem Wohlbefinden.“

### **9.2 Gesundheitsförderung – die Homburger Leitlinien**

Die Homburger Leitlinien wurden durch die Mitgliederversammlung des DNgfK (Deutsches Netz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser) am 29.10.1999 in Homburg angenommen:

„Ein gesundheitsförderndes Krankenhaus leistet nicht nur eine qualitativ hochwertige umfassende medizinische und pflegerische Versorgung, sondern schafft auch eine die Ziele der Gesundheitsförderung verinnerlichende organisationsbezogene Identität, baut eine gesundheitsförderliche Organisationsstruktur und –kultur auf, wozu auch die aktive, partizipatorische Rolle von Patienten und von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehört, entwickelt sich zu einem gesundheitsförderlichen Umfeld und arbeitet aktiv mit der Bevölkerung seines Einzugsgebietes zusammen.“

Für die Betriebsleitung

F e c h n e r  
Kaufmännischer Direktor (k.)