



Studie zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Raum Hamburg 2003

Dipl. Psych. Julia Scharnhorst, MPH
Schulstr. 21
22880 Wedel

FON: 0 41 03 / 70 18 – 140
FAX: 0 41 03 / 70 18 – 144
E-MAIL: info@h-p-plus.de
www.h-p-plus.de

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Dipl.-Psych. Elke Rehorn
Raboisen 5
20095 Hamburg

FON: 0 40 / 325 277 30
FAX: 0 40 / 325 277 31
E-MAIL: info@elke-rehorn.de
www.elke-rehorn.de

Elke Rehorn
Dipl. Psychologin

Durchführende Firmen und Danksagung

Die vorliegende Studie wurde gemeinsam geplant, durchgeführt und finanziert von **Health Professional Plus**, Unternehmensberatung für Gesundheit und Wellness, und der **Firma Elke Rehorn**, Krisencoaching und Seminare. Unser Schwerpunkt liegt im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung, wir bieten die Konzeption und Durchführung von betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen an.

Die praktische Durchführung der Studie hat die **Firma eplit**, Onlineforschung, übernommen. Unterstützt wurde die Studie vom **Bundesverband Mittelständische Wirtschaft BVMW, Landesgruppe Hamburg**.

Hintergrund der Untersuchung

Das Phänomen Stress

Das Wort **Stress** ist heute in aller Munde. In den 50 er Jahren noch kaum geläufig, ist Stress heute zur Volkskrankheit und zum populären Medienthema geworden. Zum Synonym für alles, was uns überfordert, auslaugt, erschöpft und krank werden lässt.

Stress am Arbeitsplatz

Bereits der griechische Arzt Hippokrates wusste um die Auswirkungen der jeweiligen beruflichen Tätigkeit seiner Patienten auf deren Erkrankungen. Auch wenn die Arbeitswelt sich inzwischen stark verändert hat, der Einfluss von **Arbeitsbedingungen** auf die Gesundheit bzw. auf die Erkrankungen von Menschen besteht weiterhin.

Folgende **Arbeitsbelastungen** kann man unterscheiden:

- ▶ **Physische Faktoren:** einseitige oder schwere körperliche Belastung
- ▶ Belastungen aus der **Umgebung:** Lärm, Hitze, Kälte, toxische Stoffe
- ▶ Belastungen aus der **Arbeitsaufgabe**
- ▶ Belastungen aus der **Arbeitsrolle**
- ▶ Belastungen aus der **sozialen Umgebung**, z. B. Konflikte
- ▶ Belastungen aus dem **Arbeitsumfeld**, z. B. Isolation, Enge
- ▶ **Persönliche Stressfaktoren:** fehlende Eignung, Angst vor Aufgaben oder vor Versagen

Arbeitsbedingter Stress und Krankheit

Es gibt einige Studien, die den **Zusammenhang von Stressbelastungen** am Arbeitsplatz und dem Auftreten von **Erkrankungen** belegen. Die Zahlen sind alarmierend:

Nach einer Studie der Internationalen Arbeitsorganisation aus dem Jahr 2000 klagen europaweit mehr als ein Viertel aller Beschäftigten über **arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme** in Folge von Stress.

In einer gemeinsamen Studie des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin von 2002 wurden 29 % aller **Arbeitsunfähigkeitsfälle** auf arbeitsbedingte körperliche Belastungen zurückgeführt, 31 % auf psychische Belastungen. Die **Kosten** arbeitsbedingter Erkrankungen insgesamt wurden auf ca. 28 Milliarden Euro beziffert!



Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation schätzt die **Verluste durch Stress** am Arbeitsplatz auf jährliche über 3 Millionen Euro ein. Arbeitsbedingter Stress gilt als Ursache für 7 % aller **Frühpensionierungen**.

Fragestellungen und Durchführung der Studie

Wie groß ist in den Unternehmen das **Fehlzeitenproblem**? Wie hoch die **Stressbelastung der Führungskräfte**? Welche **Ursachen** werden in den Unternehmen für **Fehlzeiten und Burnout** wahrgenommen? Welche **Konzepte und Angebote** gibt es schon zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung? Wie wichtig sind den Unternehmen **Prävention und Wellness**?

Diese Fragen bildeten den Hintergrund für eine **Studie zur betrieblichen Gesundheitsförderung**. Wir befragten ca.350 mittelständische Firmen im norddeutschen Raumaus unterschiedlichen Branchen zum Stand der betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmen. Den Fragebogen mit insgesamt 18 Fragen erhielten die Teilnehmer per e-mail. Die Rücklaufquote betrug ca. 10 %, das heißt die Auswertung bezieht sich auf 35 antwortende Unternehmen.

Die befragten Firmen gehören zu verschiedenen **Branchen**:

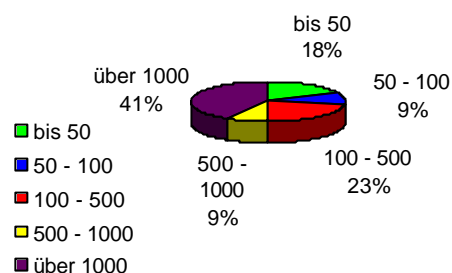
- ▶ PR / Werbung
- ▶ Verbände
- ▶ Pharma-Industrie
- ▶ Produktion / Technik / Energie
- ▶ Behörden
- ▶ Bildungsbereich
- ▶ Soziales / Gesundheit
- ▶ Banken / Versicherungen
- ▶ Medien / Verlage
- ▶ Telekommunikation
- ▶ Verkehr
- ▶ Handel

Obwohl in Hamburgs Wirtschaft traditionell der **Hafen** eine wichtige Rolle spielt, gab es keine beantworteten Fragebögen aus dieser Branche. Ist betriebliche Gesundheitsförderung für viele Firmen (noch) kein wichtiges Thema?

Ergebnisse

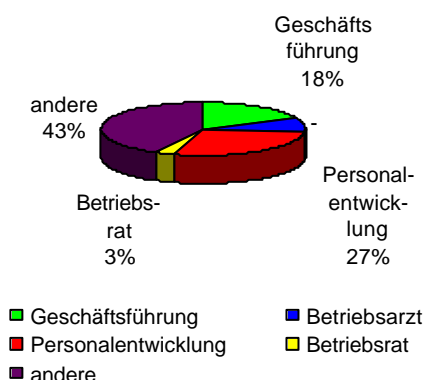
Die **Größe** der antwortenden Firmen ist sehr unterschiedlich, vom Kleinbetrieb mit weniger als 50 Mitarbeitern bis hin zum Großunternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten waren alle vertreten. Großunternehmen waren zu 40 % bei den Antworten vertreten.

Anzahl Mitarbeiter



Unsere **Ansprechpartner**, die sich in den Unternehmen zur Beantwortung der Fragen bereit erklärten, waren größtenteils Betriebsärzte oder Personalentwickler, in geringerem Anteil auch aus der Geschäftsführung oder dem Betriebsrat.

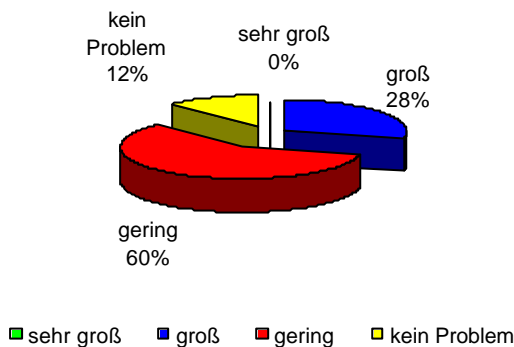
Funktion im Unternehmen



In Übereinstimmung mit den Daten, die zur Zeit auch die Krankenkassen liefern, wurde das Problem der **Fehlzeiten** von den meisten Teilnehmern als **gering**

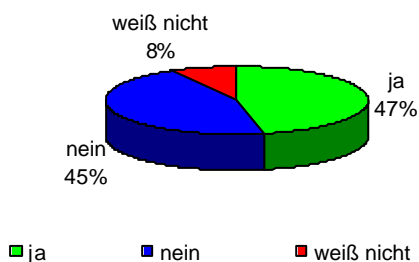
eingeschätzt. Ca. ein Drittel der Firmen hielt das Problem immerhin noch für groß, zwei Drittel dagegen nur für gering. Eine klare Mehrheit der Betriebe, 88 % der Befragten, geht davon aus, dass sich die **Fehlzeiten positiv beeinflussen** lassen.

Fehlzeitenproblem



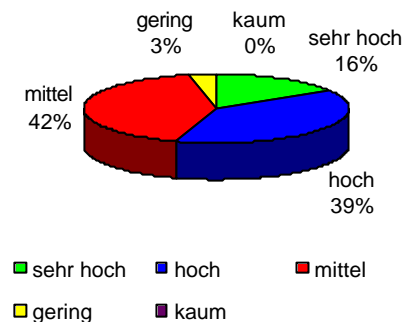
41 % der Teilnehmer geben an, dass es Bereiche oder **Abteilungen** gibt, die bezüglich der **Fehlzeiten besonders auffallen**. Zu diesen Bereichen gehören Abteilungen mit viel Kundenkontakt (Call-Center, Publikums-Dienststellen, pflegerischer Dienst) und Arbeitsbereiche, die relative geringe Qualifikationen erfordern (Fahrdienst, Produktions- und gewerbliche Bereiche, Reinigungskräfte, Überwachungspersonal). Diese Bereiche vereinigen oft körperlich recht schwere Arbeiten mit geistiger Unterforderung und hohem Zeitdruck. Hier ließen sich durch geeignete Maßnahmen Fehlzeiten sicherlich noch verringern.

Gibt es Bereiche mit hohen Fehlzeiten?



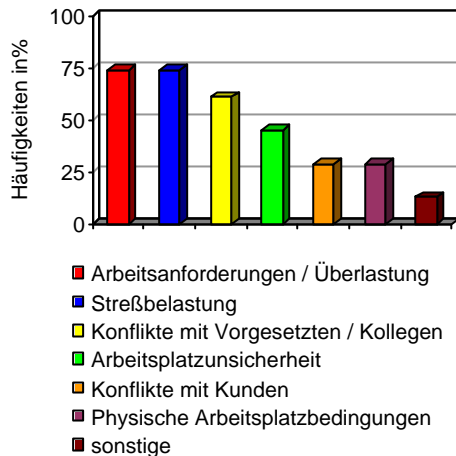
Die **Gesamtstressbelastung von Führungskräften** wird zu 55 % als hoch oder sehr hoch eingeschätzt, nur zu 3 % als gering. Führungskräfte scheinen aber keine besonders großen Fehlzeitenprobleme zu verursachen. Es ist zu vermuten, dass sich deren Belastung eher in Motivationsmängeln, Erschöpfung und Burnout zeigt. Auch hier liegt sich also ein Ansatzpunkt für Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Stressbelastung der Führungskräfte



Es wurde in der Studie auch nach den vermuteten **Ursachen von Fehlzeiten** und Burnout gefragt. Dabei zeigte sich, dass Überlastung bzw. Stress und soziale Faktoren (Konflikte) am schwerwiegendsten eingeschätzt wurden. Die Teilnehmer gaben als Gründe für Fehlzeiten Demotivation aufgrund betrieblicher Umstände, Mangel an Handlungsspielraum, latente Konflikte, Verunsicherungen im Umgang mit Veränderungen oder auch private Umstände an. Hier überwiegen eindeutig die **psychischen Belastungen**. Physische Belastungen am Arbeitsplatz, wie Lärm etc., scheinen eine eher nachrangige Rolle zu spielen.

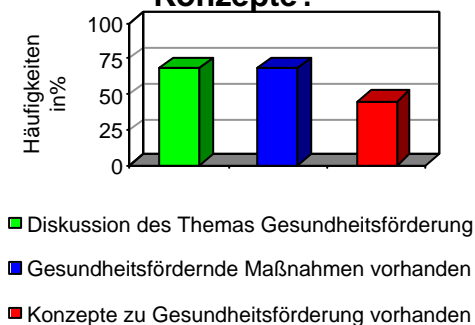
Ursachen für Fehlzeiten



Die Probleme werden in den Unternehmen also durchaus erkannt. Zwei Drittel der Unternehmen gaben an, die Themen Gesundheitsförderung bzw. Burnout-Prophylaxe zu **diskutieren**, allerdings haben nur 45 % bereits **Konzepte** zur Gesundheitsförderung. Gleichzeitig bieten 68 % bereits Maßnahmen in diesen Bereichen an.

Dies legt den Schluss nahe, dass viele Unternehmen Maßnahmen **ohne** eine zu Grunde liegende **Gesamtkonzeption** und Zielsetzung anbieten. Möglicherweise werden ohne vorherige Problemanalyse auf konkreten Handlungsdruck hin, z. B. bei häufigen Klagen über Rückenbeschwerden, oder auf Wunsch einzelner Interessensgruppen Maßnahmen eingeleitet, deren Auswirkungen auf die betriebliche Gesundheit insgesamt nicht klar sind.

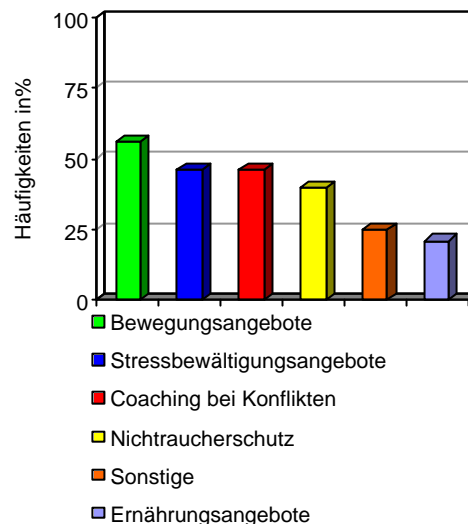
Maßnahmen ohne Konzepte?



Bei ca. einem Drittel der befragten Unternehmen werden keinerlei Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durchgeführt.

An **angebotenen Maßnahmen** wurden am häufigsten Bewegungsangebote, Stressbewältigung und Coaching bei Konflikten genannt, im weiteren folgen Nichtrauchererschutz und Ernährungsangebote.

Angebote zur Gesundheitsförderung



Als **weitere Maßnahmen**, die im Unternehmen durchgeführt werden, wurden z. B. genannt:

- Gesundheitszirkel
- Massagen am Arbeitsplatz
- Suchtprävention
- Interviews der Mitarbeiter zur Maßnahmenfindung
- Beratung Herz-Kreislauf
- Messung von gesundheitlichen Werten (Blutdruck etc.)
- Gesundheitsförderndes Führungsverhalten.

Die Palette von Angeboten umfasst also sowohl sehr begrenzte **Einzelmaßnahmen** (Massagen), bis hin zu **Projekten**, die schon stark in den Bereich der **Or-**

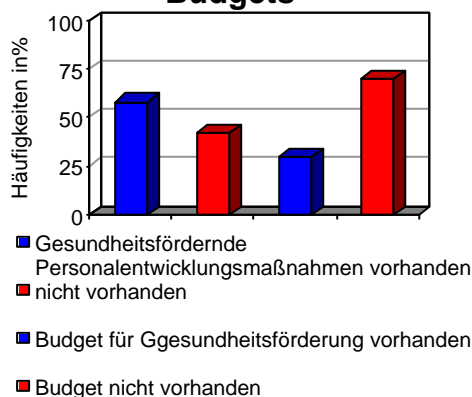
Organisationsentwicklung hineinreichen (Gesundheitszirkel, Führungsverhalten).

Die Hälfte der befragten Hamburger Firmen arbeitet beim Thema betriebliche Gesundheitsförderung mit **externen Dienstleistern** zusammen. Die Hälfte nannte als Partner die **Krankenkassen**. Zum anderen wurden Unternehmensberatungen benannt, und weiterhin die Deutsche Herzstiftung, Anbieter für Raucherentwöhnung und einzelne Therapeuten.

Mehr als die Hälfte der Betriebe bietet gesundheitsbezogene Maßnahmen der Personalentwicklung an und unterstützt gesundheitsfördernde Aktivitäten der Mitarbeiter.

Hier ist allerdings ein Selbstselektions-Effekt zu vermuten: Nach unserer Einschätzung haben vorwiegend Unternehmen an der Studie teilgenommen, die bereits bei der betrieblichen Gesundheitsförderung aktiv sind. Andere Firmen haben sich evtl. gar nicht erst beteiligt.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen der PE und Budgets



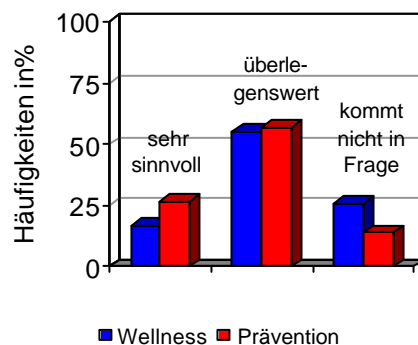
An **unterstützten Maßnahmen** wurde eine breite Palette genannt: z. B. Bewegungspausen, geförderte Mitgliedschaft in Fitness- / Wellness-Studios, eigene Sportangebote, Rückengymnastik, Massagen etc.

Einige Unternehmen bieten z. B. Bewegungspausen oder Rückenschulen an oder planen die Einrichtung eines Fitnessraums. Andere Betriebe geben Zuschüsse für die Mitgliedschaft im Fitnesscenter oder in den Betriebssportgruppen. Auch Massagen am Arbeitsplatz, Nichtraucherenschutz oder großzügige Arbeitszeitregelungen zur Integration von Gesundheitsförderung in den Arbeitsalltag gehören dazu.

Obwohl zwei Drittel der Betriebe Maßnahmen der Gesundheitsförderung durchführen, gibt es nur bei einem Drittel ein **internes Budget** für diesen Bereich. Dies zeigt, dass dem Thema Gesundheit im Betrieb immer noch eine recht geringe Wichtigkeit zugeschrieben wird. Offensichtlich wird meist versucht, ohne großen finanziellen Aufwand mit „Bordmitteln“ zurecht zu kommen.

Breite Zustimmung gab es für mögliche **Investitionen** in weitere **präventive gesundheitsfördernde Maßnahmen**, dies halten 85 % für sehr sinnvoll oder zumindest überlegenswert. Die Investition in **Wellness-Angebote** halten immerhin 74 % für sehr sinnvoll oder überlegenswert. Auch hier zeigen sich also Ansätze für Weiterentwicklungen der Themen Gesundheit und Wellness im Betrieb.

Investitionen in Wellness und Prävention



Zusammenfassung

- ▶ Die **Fehlzeiten** werden von den befragten Unternehmen derzeit **nicht als problematisch** eingestuft. Wir vermuten, dass hierzu vorwiegend die bestehende **Arbeitsplatzunsicherheit** dazu beiträgt. Aber auch bereits bestehende wirksame Maßnahmen zur Gesundheitsförderung können diesen Effekt mitbewirken.
- ▶ **Fehlzeiten in bestimmten Abteilungen** werden als **problematisch** angesehen
- ▶ **Fehlzeiten** werden als **beeinflussbar** angesehen
- ▶ **Hauptbereiche für Fehlzeiten** sind gewerbliche, wenig qualifizierte Tätigkeiten mit hohem Arbeitsdruck
- ▶ Die physischen Belastungen sind für die Unternehmen offensichtlich deutlich weniger relevant, als die **psychischen Belastungen**, wie sie durch Überlastung, Stress und Konflikte am Arbeitsplatz entstehen. Demnach müssten die Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung stärker auf eine **Reduktion der psychischen Belastungen** ausgerichtet sein, wie z. B. Konfliktmanagement, Mitarbeiterberatung etc.



- ▶ Die hohe **Stressbelastung von Führungskräften** legt die **Notwendigkeit gesundheitsfördernder Maßnahmen für Führungskräfte** nahe, zumal hier auch die Kosten der Fehlzeiten deutlich höher liegen.

- ▶ Da die **Fehlzeiten von Führungskräften** tendenziell eher niedriger liegen, als der Mitarbeiterdurchschnitt, ist zu vermuten, dass sich die **Stressbelastung** in anderer Form niederschlägt, z. in mangelnder Kommunikation mit Mitarbeitern, ineffizienter Führung, Suchtgefährdung, Demotivation und chronischer Erschöpfung mit Burnout. **Fehlzeiten sind nur die Spitze des Eisbergs!** **Kosten** für die Unternehmen entstehen immer dann, wenn Mitarbeiter – durch welche Belastungen und Konflikte auch immer – in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind.
- ▶ Unternehmen haben die **Notwendigkeit Betrieblicher Gesundheitsförderung** erkannt und setzen bereits eine Vielzahl von Maßnahmen ein, auch besteht große Offenheit für weitere Maßnahmen.
- ▶ Es fehlt an **definierten Budgets**. Hier ist weiter Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit notwendig, um noch mehr Firmenleitungen von der Notwendigkeit und Effektivität Betrieblicher Gesundheitsförderung zu überzeugen.
- ▶ Unternehmen investieren oft **ohne klare Gesamtkonzepte** – möglicherweise nach dem Feuerwehrprinzip. Sinnvoller und angesichts knapper Ressourcen effektiver ist es, eine gründliche **Problemanalyse** vorzunehmen, um dann ein **Gesamtkonzept** mit klaren **Zielsetzungen** für die Gesundheitsförderung zu erarbeiten. Erst dann kann auch überprüft werden, ob die eingesetzten Maßnahmen ihren Sinn erfüllt haben.
- ▶ **Krankenkassen** sind für viele Unternehmen ein Partner in der betrieblichen Gesundheitsförderung
- ▶ **Investitionen in Prävention** werden von vielen Firmen als sinnvoll oder zumindest überlegenswert angesehen.
- ▶ **Investitionen im Bereich Wellness** finden fast ebenso viel Akzeptanz.

Was bringt modernes Gesundheitsmanagement im Betrieb?

Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine **moderne Unternehmensstrategie**. Sie verfolgt das Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, die **Gesundheit** zu fördern und das **Wohlbefinden** der MitarbeiterInnen zu verbessern. Damit können einerseits Fehlzeiten und damit verbundene Produktionsausfälle gesenkt werden, was sich positiv auf die Kosten auswirkt. Fast noch wichtiger ist aber heute, dass sich mit Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung **Motivation** und **Zufriedenheit** deutlich steigern lassen. In diesem Sinne ist betriebliche Gesundheitsförderung auch als sinnvolle und Erfolg versprechende Strategie zur Organisationsentwicklung zu verstehen.



Beim bislang vorwiegend durchgeführten Arbeitsschutz werden Faktoren am Arbeitsplatz, die Unfälle oder Krankheiten auslösen können, in den Fokus genommen. Dazu gehören z. B. Belastungen mit schädlichen Stoffen oder Lärm, aber auch die Ausstattung des Arbeitsplatzes zur Vermeidung von Rücken- und Gelenkbeschwerden oder Augenschädigungen durch die



Bildschirmarbeit. Weil die

Gesundheit aber auch ganz stark vom persönlichen Lebensstil, individuellen Risikofaktoren und psychischen Faktoren am Arbeitsplatz abhängt, macht es Sinn, sich auch diesen Themen zu widmen. Hier geht es nicht mehr nur um Unfall- und Krankheitsverhütung, sondern um **aktive Gesundheitsförderung**.

Betriebliche Gesundheitsförderung sollte nach einem **durchdachten Konzept** mit klaren **Zielsetzungen** durchgeführt werden. Dafür können bestimmte bewährte Instrumente eingesetzt werden:

- ▶ **Steuerungsgruppe** einrichten, Prozess planen und auf der Führungsebene kommunizieren
- ▶ **Analyse** der Ist-Situation des Betriebes (z. B. durch Betrachtung der AU-Zeiten, Befragungen von Mitarbeitern und Führungskräften, Arbeitssituationsanalyse)
- ▶ **Maßnahmenplanung** und **Umsetzung** (Ziele und Maßnahmen werden auf der Basis der Analyse-Ergebnisse entwickelt, Evaluationskriterien werden erstellt, Maßnahmen werden umgesetzt)
- ▶ **Gesundheitszirkel** (bestehend aus Mitarbeitern, die Lösungen für die betriebsinternen Problembereiche suchen)
- ▶ **Gesundheitsbericht** (erfasst in regelmäßigen Abständen den Gesundheitszustand und die Fehlzeiten der Mitarbeiter sowie die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung)
- ▶ **Erfolgsmessung** (nach Einführung von Maßnahmen muss auch deren Effektivität überprüft werden, Maßnahmen müssen evtl. angepasst und weiterentwickelt werden)

Auch an die betriebliche Gesundheitsförderung sind hohe Ansprüche an die **Qualität** zu stellen, wenn sie wirklich den Krankenstand senken und die Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter verbessern soll. Einige „kosmetische“ Maßnahmen, um den guten Willen zu zeigen, sind eine Vergeudung von Ressourcen.

Es gibt mehrere **Gründe für Unternehmen**, sich mit dem Thema betriebliche Gesundheitsförderung zu beschäftigen:

▶ Der Wandel der Arbeitswelt mit einer zunehmenden Wichtigkeit von Information und Wissen macht es immer wichtiger, sich um den **Faktor Mensch** zu kümmern. Seine Qualifikation, Motivation und Gesundheit spielen eine immer größere Rolle.

▶ Die **demographische Entwicklung** führt dahin, dass wir dauerhaft mehr 50- als 30-jährige Beschäftigte haben werden. Die Personalpolitik wird dahin gehen müssen, sich verstärkt um Pflege und Erhalt der bereits Beschäftigten zu kümmern, da jüngerer Ersatz nicht mehr ausreichend vorhanden sein wird.

▶ Wohlbefinden und Gesundheit in einer angstfreien, kooperativen und kreativen Arbeitsatmosphäre werden für die **Produktivität** der Volkswirtschaft in Zukunft eine entscheidende Rolle spielen.

▶ Fehlzeiten durch Krankheiten verursachen hohe **Arbeitskosten**, die zu einem recht hohen Anteil durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu vermeiden wären.



Studien und Arbeitsplatzanalysen zeigen **nachweisbare Ergebnisse** der Betrieblichen Gesundheitsförderung für die Unternehmen:

▶ Verminderung der **Gesundheitskosten**

▶ Geringere **Fehlzeiten**

▶ Weniger Notfälle und **Arztbesuche** während der Arbeitszeit

▶ Weniger **Gesundheitskosten** durch Maßnahmen bei Arbeitnehmern mit hohen Gesundheitsrisiken

▶ Höhere **Produktivität** der Arbeitnehmer

▶ Leichtere **Anwerbung** von qualifizierten Arbeitskräften und bessere Bindung an das Unternehmen

Das tatsächliche **Einsparungspotential** durch Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung wird aus den Erfahrungen in den USA erkennbar, wo schon länger umfassende Programme durchgeführt werden. So konnte Motorola mit einem Gesundheits- und Wellnessprogramm einen Return on Investment von 3,93 \$ für jeden Dollar erzielen! Nach einer amerikanischen Studie von 2001 bringt jeder Dollar, der in betriebliche Gesundheitsförderung investiert wird, innerhalb von 5 Jahren sogar 3 bis 8 Dollar zurück!



Nach einer Meta-Analyse der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen und des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften, in der 400 amerikanische Studien ausgewertet wurden, konnten in den USA durch Betriebliche Gesundheitsförderung die Fehlzeiten in Unternehmen um 36 % gesenkt werden, die dadurch entstandenen Kosten um 34 %.

Für Deutschland gibt es vorwiegend Schätzungen über die Höhe der Einsparungen. Es lässt sich folgende Rechnung aufstellen: Durchschnittliche Kosten für jeden Ausfalltag eines Arbeitnehmers sind 409 €. Bei einem Betrieb mit 150 Mitarbeitern, der einen Krankenstand von 3,7 % hat (2.000 AU-Tage), entstehen also jährliche Ausfallkosten von 820.000 €. Lassen sich durch Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement die AU-Tage um nur 10 % reduzieren, würden die Ausfallkosten schon um **82.000 € pro Jahr** sinken. Andere Modellrechnungen gehen sogar von einem jährlichen **Einsparpotential von bis zu 210.000 €** aus! Die Investitionen in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement zahlen sich also aus!

„Nicht der Wind, sondern die Segel bestimmen die Richtung.“



Was mir wichtig ist:



Ich biete Ihnen als Einzelperson, Team oder Organisation in Zusammenarbeit mit einem Netzwerk qualifizierter Berater Orientierung in Krisensituationen, zeige Ihnen Perspektiven auf und ermutige Sie zu Veränderungen.

Wir fördern Ihre persönlichen Stärken und Ressourcen und begleiten Sie in Ihrem individuellen Veränderungs- und Lernprozess, um Ihre Potentiale und Energien zu entfalten und leistungsfähiger zu werden.

Gesundheitsförderung im Arbeitsumfeld ist uns wichtig. Wir ermutigen Sie dazu, Ihren Arbeitseinsatz in Einklang zu bringen mit Grundbedürfnissen und Wertmaßstäben, für Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden zu sorgen und damit Ihre Arbeitskraft nachhaltig zu sichern.

Meine Beratungsangebote:

• Präventive Mitarbeiterberatung

Für Mitarbeiter biete ich bei beruflichen oder privaten Konflikten eine präventive Krisenberatung an. Durch mein strukturiertes und ressourcenorientiertes Vorgehen trage ich dazu bei, die berufliche Leistungsfähigkeit zu erhalten und Fehlzeiten zu vermeiden.

• Führung coaching

Im Führung coaching kann sich Ihre Führungskraft mit dem eigenen Führungsstil auseinandersetzen und Sicherheit und Kompetenz aufbauen.

• Teamentwicklung

In einer Teamentwicklung kann Ihr Team die Kommunikation und Zusammenarbeit verbessern, um Konflikte zu klären und wieder einen Teamgeist entstehen zu lassen.

• Kommunikationstraining

In einem Kommunikationstraining lernen Ihre Mitarbeiter, klarer und angemessener miteinander zu kommunizieren, wodurch Konflikte vermieden werden können.

• Konflikttraining

Im Konflikttraining lernen Ihre Mitarbeiter einen konstruktiven Umgang mit Konflikten.

Gesundheitsförderung durch Präventive Mitarbeiterberatung



Sichern Sie die Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter:

Die Anforderungen an Ihre Mitarbeiter und Führungskräfte, flexibel, effizient und kommunikativ zu arbeiten, sind gestiegen. Belastbarkeit, Konfliktfähigkeit und Eigenverantwortung sind überall wesentliche Voraussetzungen, um beruflich erfolgreich zu sein.

Was ist nun, wenn ein Mitarbeiter oder eine Führungskraft aufgrund beruflicher oder privater Probleme in seiner Leistung nachlässt? Wenn Sie Anzeichen von Überforderung, beginnendem Burnout oder Suchtgefährdung feststellen?

In diesem Fall kann eine rechtzeitige präventive Beratung die drohende Krise abwenden.

Für Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen, die durch Konflikte im beruflichen oder privaten Umfeld belastet sind, biete ich Ihnen eine präventives Krisenberatung an. Durch mein strukturiertes und ressourcenorientiertes Vorgehen trage ich dazu bei, die berufliche Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter zu erhalten und Fehlzeiten zu vermeiden.

Wie sieht die präventive Mitarbeiterberatung aus?

Ich biete Ihren Mitarbeitern bei beruflichen und auch privaten Konflikten eine persönliche Beratung an.

In 5 bis maximal 10 Beratungsterminen findet Ihr Mitarbeiter rasch Entlastung und Unterstützung, um die akute Konfliktsituation zu ordnen und eine Lösung zu entwickeln.

Was ist Ihr Nutzen bei der präventiven Mitarbeiterberatung?

Dieses gesundheitsfördernde Angebot in Ihrem Unternehmen bewirkt:

- höhere Motivation und Produktivität
- geringere Reibungsverluste durch Konflikte
- besseres Betriebsklima
- höhere Identifikation mit dem Unternehmen
- geringere Fluktuation
- weniger Fehlzeiten
- positiveres Image Ihres Unternehmens

Gesundheit ist mein Thema!



Gesundheit ist **das** Trendthema der Zukunft! Der „kundige Kunde“ im Gesundheitswesen stellt immer höhere Ansprüche an Qualität und Service in der medizinischen Versorgung und sucht ständig seriöse Gesundheitsinformationen. Auch die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter in Unternehmen stehen immer mehr im Mittelpunkt.

Health Professional Plus liefert Ihnen professionelle Unterstützung, maßgeschneiderte Konzepte und profundes Expertenwissen bei Themen rund um Gesundheit, Wellness und das Gesundheitswesen.

Ich übernehme die komplette Erarbeitung von

- ▶ Konzepten, Expertisen und Maßnahmenplanung zu den Themen Gesundheitsmanagement, Gesundheitsförderung und Gesundheitspsychologie
- ▶ Kunden- und Patienteninformationen, Unternehmens- und Presseartikeln
- ▶ Konzepten zur Einbindung von Gesundheits- und Wellness Themen in Produktentwicklung und Marketingaktivitäten

Ich konzipiere und organisiere

- ▶ Reisen, Seminare & Vorträge rund um gesundes Leben und Wellness
- ▶ Mitarbeiter- und Patientenschulungen

Das sind die Stärken von Health Professional Plus:

▶ **Betriebliche Gesundheitsförderung:**

Ich erstelle maßgeschneiderte Analysen, Konzepte und Programme für Unternehmen und Organisationen und begleite die Umsetzung von Maßnahmen.

▶ **Prävention und Gesundheitspsychologie:**

Ich biete individuelle Konzepte unter Einbeziehung von gesundheits- und motivationspsychologischen Erkenntnissen.

▶ **Wellness:**

Ich widme mich intensiv neuen Ansätzen. Ich unterstütze Sie dabei, Wellness-Konzepte bei Ihren Produkten, in Ihrer Werbung und in Ihrem Unternehmen in den Mittelpunkt zu stellen.

▶ **Consulting:**

Ich erarbeite Problemlösungen bei gesundheitswissenschaftlichen oder -politischen Fragen in Unternehmen und Organisationen im Gesundheitswesen.

▶ **Konzepte und Expertisen:**

Ich recherchiere und schreibe gesundheitswissenschaftliche und gesundheitspsychologischen Themen.

Kundennah · Qualitätsorientiert · Wissenschaftlich seriös

Beratungsangebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung

Konzepte zur Einführung

Bei erstmaliger Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind verschiedene Schritte nötig:

1. Analyse der Situation,
2. Planung von Maßnahmen,
3. Schaffung der nötigen Strukturen,
4. Umsetzung und
5. Auswertung der Maßnahmen.

Für alle diese Arbeitsschritte gibt es bewährte Methoden und Instrumente, die an den Bedarf des jeweiligen Unternehmens angepasst, eingesetzt werden können.

- ▶ Analyse von AU-Daten (Vergleich zwischen Abteilungen, mit Region und Branche)
- ▶ Mitarbeiterbefragungen
- ▶ Arbeitssituationsanalyse
- ▶ Betriebsklimaanalyse
- ▶ Betrieblicher Gesundheitsberichts
- ▶ Entwicklung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung
- ▶ Beratung zu geeigneten Projekten des betrieblichen Gesundheitsmanagements und deren Umsetzung
- ▶ Bei Bedarf Aufbau von Gesundheitszirkeln
- ▶ Konzept für Seminare im Rahmen der Personalentwicklung, Vermittlung von Experten

Begleitende Beratung

Nach der ersten Analysephase und der Implementation der ersten Maßnahmen soll das Betriebliche Gesundheitsmanagement zur Dauereinrichtung werden. Im Laufe der Zeit sollten die bereits etablierten Maßnahmen ausgewertet und weiter entwickelt sowie weitere Aktivitäten durchgeführt werden. Bei diesem kontinuierlichen Prozess kann eine begleitende Beratung angeboten werden.

- ▶ Beratung der Geschäftsführung, der Personalabteilung und der Betriebsräte
- ▶ Seminare zu betrieblicher Gesundheitsförderung für Führungskräfte und mittleres Management
- ▶ Seminare zur Gesprächsführung, zur Führung von Mitarbeitergesprächen, zur Stressbewältigung, zum Zeitmanagement
- ▶ Moderation von Gesundheitszirkeln
- ▶ Organisation von Präventionsmaßnahmen
- ▶ Evaluation der Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- ▶ Individuelles Coaching von Führungskräften
- ▶ Integrieren von Wellness-Elementen in das Unternehmen

Wellness at Work

Auch und gerade in schlechten Zeiten lohnt es sich, den Krankenstand gering, Zufriedenheit und Motivation dagegen hoch zu halten. Fehlzeiten beeinträchtigen die Produktivität und das Betriebsklima. Auch wenn kranke Mitarbeiter im Moment leicht zu ersetzen sind, ist die Einarbeitung von neuen Mitarbeitern zeitaufwändig und teuer.

Also: seine Mitarbeiter zu „pflegen“ lohnt sich.

Alleine mit ergonomisch eingerichteten Arbeitsplätzen ist das Problem noch nicht gelöst. Die meisten Stressfaktoren im Büro sind heute anderer Art: Psychische Belastungen durch Konflikte (mit Kollegen, Vorgesetzten und Kunden) und auch durch die Organisation der Arbeitsabläufe und -umgebung. Der Mensch ist von der Natur her nicht dafür gemacht, 8 Stunden am Tag fast ununterbrochen und unbeweglich auf einem Stuhl zu sitzen, in einen flimmernden Bildschirm zu starren und lediglich die Finger etwas zu bewegen.

Arbeitsschutzmaßnahmen alleine sind nicht ausreichend, um die Mitarbeiter an modernen Büroarbeitsplätzen gesund und leistungsfähig zu erhalten.

Welche Ansatzpunkte hat „Wellness at Work“?

Der erste Ausgangspunkt sind die fünf Sinne des Menschen: Sehen, Hören,

Fühlen, Riechen, Schmecken. Auch andere grundlegende menschliche Bedürfnisse sollten schon bei der Raumplanung und –einrichtung von Arbeitsplätzen bedacht werden. Genauso sollten sie bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen und –prozessen und bei der Zusammensetzung von Teams berücksichtigt werden.

- ▶ Bedürfnis nach Abwechslung und Stimulation
- ▶ Bedürfnis nach Ruhe und Rückzug
- ▶ Bedürfnis nach sozialen Kontakten und Austausch
- ▶ Bedürfnis nach körperlicher Bewegung
- ▶ Bedürfnis nach Pausen
- ▶ Bedürfnis nach Essen und Trinken
- ▶ Bedürfnis nach Verantwortung und Kontrolle am Arbeitsplatz
- ▶ Bedürfnis nach Eigenleistung und Kreativität
- ▶ Bedürfnis nach Spaß, Humor und Unterhaltung

„Wellness at Work“ ist ein sehr umfassender, ganzheitlicher Ansatz, der die Bedürfnisse des Menschen zum sich Wohlfühlen in den Mittelpunkt stellt.

Daher müssen Konzepte individuell für jede Firma und ihre Bedingungen und Bedürfnisse zugeschnitten und mit Hilfe von Experten umgesetzt werden.