

CHARITÉ

UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN



Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in der Charité Universitätsmedizin Berlin



Was zeichnet BGF aus?

Grundsätze der BGF in der Charité



- BGF ist ein Prozess, der auf die Vermehrung von individuellen und kollektiven gesundheitsdienlichen Ressourcen ausgerichtet ist, damit die Menschen mehr Einfluss auf ihren Gesundheitszustand entwickeln und die Gesundheit aktiv verbessern können (analog der WHO Ottawa Charta 1986) – das bedeutet
- Ausbauen was gesund hält, verhindern was krank macht
- BGF sollte
 - ein kooperatives (partizipatives) Anliegen im Betrieb sein,
 - auf Kontinuität (schrittweise, betriebspezifisch) angelegt sein,
 - dem Anspruch der Nachhaltigkeit gerecht werden und
 - ein für alle Beteiligten transparenter Prozess sein
- Steuerung nach Interventionsbedarf und präventivem Potenzial
- BGF wird nicht losgelöst von tatsächlich betrieblichen Problemen betrieben werden

Primärprävention: Belastungs- senkung und Ressourcenstärkung

Primärprävention



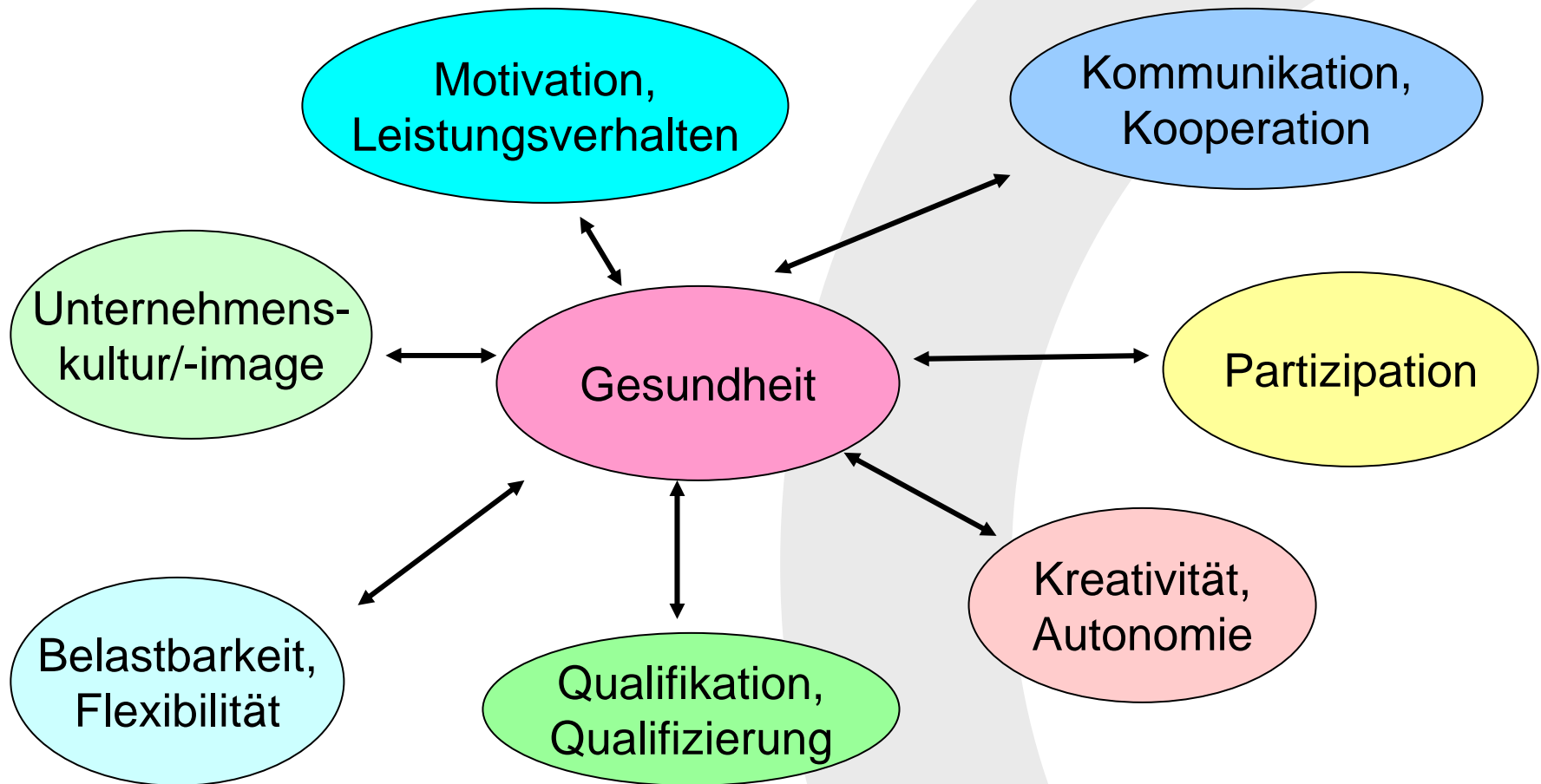
Risikosenkung

Belastungen senken

Ressourcen stärken
(Gesundheitsförderung)

Quelle: Rolf Rosenbrock

Was heißt Gesundheit im Zusammenhang mit Arbeit?



In der Betrieblichen Gesundheitsförderung lassen sich fünf Elemente unterscheiden

- **Aufbau von Projektstrukturen**
- **Analyse**
- **Dialog und Zielvereinbarung**
- **Maßnahmenplanung**
- **Umsetzung**

- **Steuerkreis Gesundheit als Steuerungsgremium**
- **Mitarbeiterbeteiligung durch Analysen und Gesundheitszirkel**
- **interne und externe Netzwerke**

Steuerkreis Gesundheit - Struktur + Aufgaben



Personal-
abteilung

Unter-
nehmens-
leitung

Unfall-
kasse

- **Auftragsformulierung**
- **Projektmanagement**
- **Projektcontrolling/Evaluation
(Qualitätssicherung)**
- **Analyse von Arbeitsproblemen**
- **Einigung auf Schwerpunkte**
- **Entwicklung einer Konzeption**
- **Bewertung und weitere Schritte**

Schwerbe-
hind.vertr.
- SBV

Externe/
Andere

Arbeits-
medizin

Personal-
rat

Arbeits-
sicherheit

Techniker
Krankenkasse



Gesundheitsberichte

Typische BGF-Analysen:

- AU-Datenanalysen
- Mitarbeiterbefragungen
- Arbeitssituationsanalysen
- Bewegungsanalysen

Typische Arbeitsschutz-Analysen:

- Gefährdungsanalysen
- Arbeitsmed. Untersuchungen
- Bildschirmarbeitsplatzanalysen

Welche Elemente hat ein Gesundheitsbericht?

- **Beschreibung des Analyseprozesses**
- **Datenauswertung**
- **Bewertung der Daten**
- **Empfehlungen**

Arbeitsunfähigkeitsanalyse



- Krankenstand
- AU-Tage
- AU- Fälle
- AU - Diagnosen
- AU – Zeiten



aufgegliedert nach:

- Alter und Geschlecht, Qualifikation,
- Krankheitsarten,
- (Kostenstellen)

Arbeitsunfähigkeitsanalysen

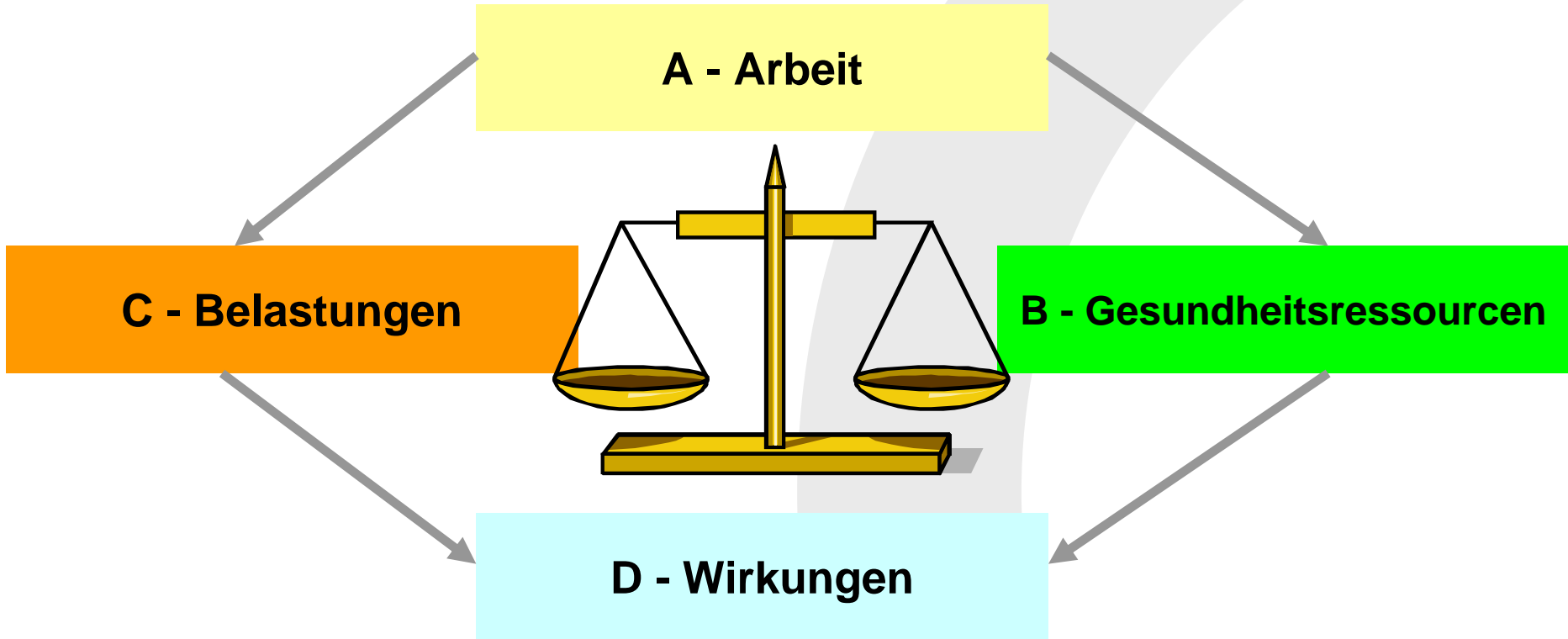
Auswertung der AU-Daten



Mitarbeiterbefragung

- Mitarbeiterbefragungen können Informationen zu den folgenden Themenkomplexen erfassen:
 - die gesundheitliche Situation der MitarbeiterInnen
 - das Interesse der Befragten an Gesundheitsförderungsmaßnahmen
 - die Situation am Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsmittel, Arbeitsorganisation, Arbeits- und Leistungsverhalten
 - die subjektiv erfahrenen physischen und psychischen Belastungen
 - das Verhältnis unter den Mitarbeitern, zu den Vorgesetzten, das Betriebsklima und besonders
 - die vorhandenen Ressourcen, um sie angemessen nutzen zu können

Mitarbeiterbefragung



Mitarbeiterbefragung

A – Arbeit

- A1 Arbeitssituation
- A2 Partizipation am Arbeitsplatz
- A3 Perspektiven

B – Gesundheitsressourcen

- B1 Gesundheitsverhalten
- B2 Soziale Ressourcen (Führung, Kollegen, Wertschätzung, Interdisziplinäre Kooperation ...)
- B3 Psychische Ressourcen

C – Belastungen

- C1 Physische Belastungen
- C2 Belastungen durch die Arbeitsorganisation (Zeitdruck, Pausenmanagement ...)
- C3 Psychische Belastungen (Angst, Ausgrenzung ...)

D – Wirkungen

- D1 Gesundheit und gesundheitliche Beschwerden
- D2 Gesundheitszufriedenheit
- D3 Berufszufriedenheit
- D4 Arbeitszufriedenheit
- D5 Identifikation mit dem Unternehmenszielen

Arbeitssituationsanalyse



- Bedeutung, Inhalte, Form:
 - ein sehr effizientes, qualitatives Erhebungsinstrument,
 - bedarf ausgesprochen sorgfältiger Vorbereitung,
 - moderierte Kleingruppenarbeit (10 bis 15 TN, 1 bis 3 Std.),
 - Einigkeit im Vorfeld über mögliche Konsequenzen,
 - praktizierte Mitarbeiter-Partizipation mit erster Intervention,
 - fördert firmen- und abteilungsspezifische Verbesserungen,
 - gibt Anstöße zu konstruktiver Kommunikation,
 - fordert eine transparente Fortführung des begonnenen (Veränderungs-)Prozesses,
 - sollte nicht hierarchieübergreifend angewendet werden!

nach Prof. Dr. Nieder, Dr. Bitzer

Bewegungsanalyse

- ✓ Expertenbeurteilung
- ✓ Dokumentationsfreudig
- ✓ Dialogorientiert

- Fotos im Vergleich
- Videoaufnahmen
- Computerdarstellungen
- Expertenbetrachtung



Gesundheitszirkel



6 bis 12
Mitarbeiter/innen

Mitarbeiter/innen

Arbeitsplatznah -
Was ist positiv?
Welches sind die größten Probleme?
Welche Lösungsvorschläge gibt es?

Mitarbeiter/innen

Moderator/in

Mitarbeiter/innen



Seminare, Kurse, Workshops

- Führungskräfteseminare
- Ernährungs-, Entspannungs- oder Bewegungskurse
- Suchtprophylaxe („Rauchfreie Charité“)
- Workshop's zur Strategieentwicklung o.ä.

Beratung

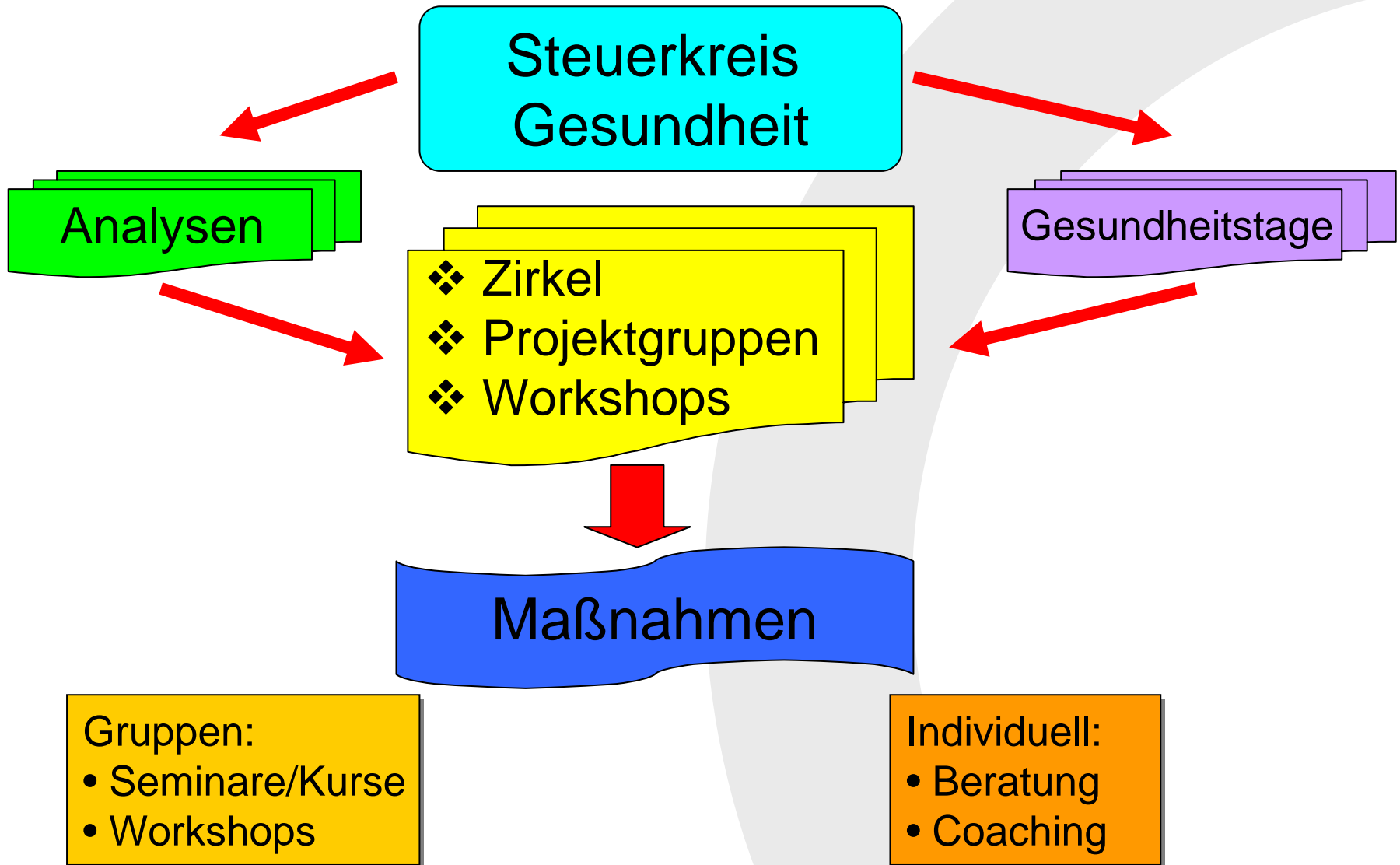
- Prozessbegleitung
- Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation
- Optimieren der Arbeitszeit
- Arbeitsplatzgestaltung



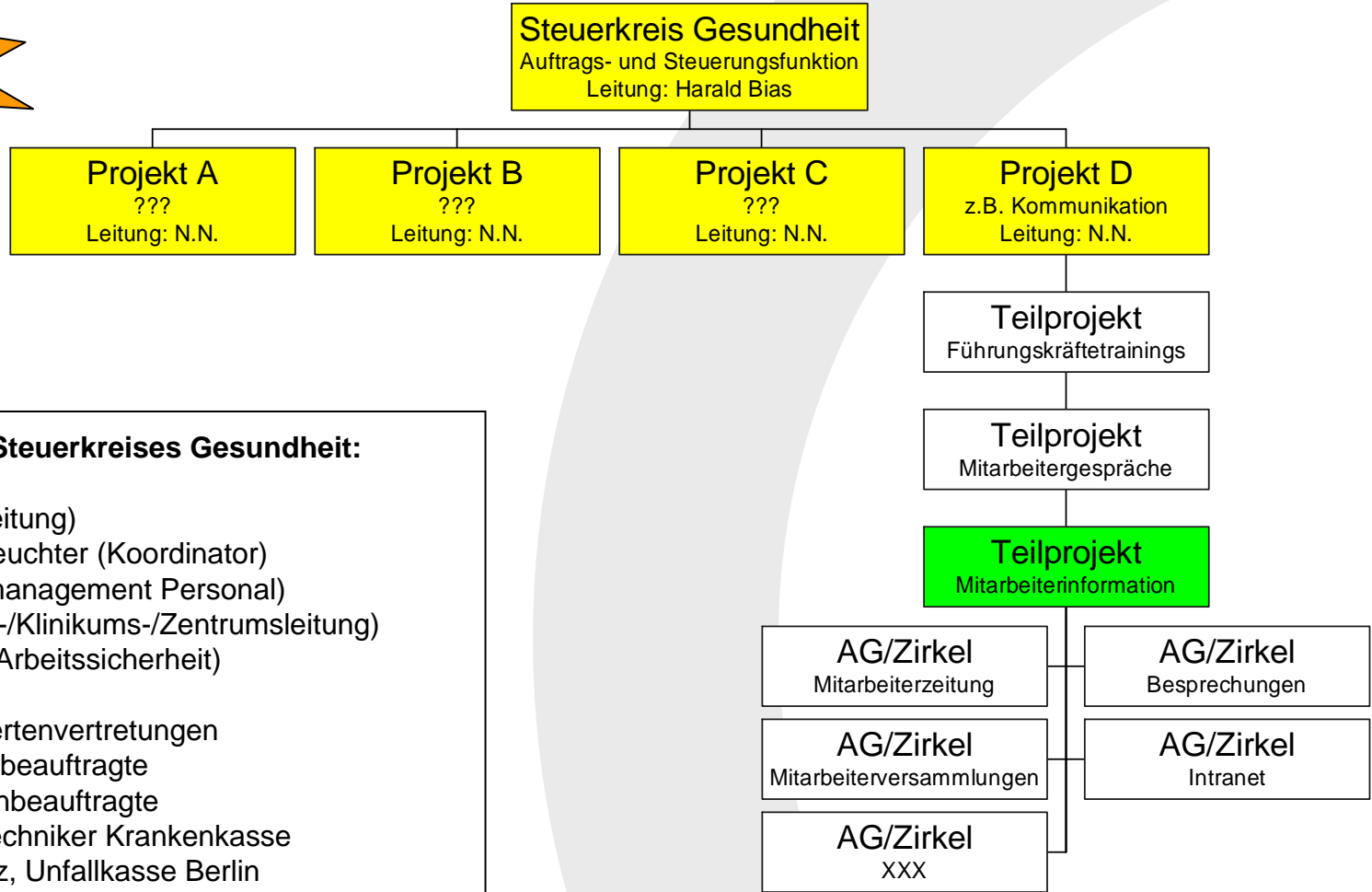
Coaching

- personenbezogene Einzel- und Gruppenberatung
- betreuen, strukturieren, motivieren
- kritisches Überprüfen und Weiterentwickeln des eigenen Verhaltens im Dialog mit einem neutralen, kompetenten (externen) Gesprächspartner
- Voraussetzungen:
 - Freiwilligkeit,
 - Vertraulichkeit,
 - störungsfreies Umfeld.

Ablauf der BGF (beispielhaft)



Projekt-(Arbeits)struktur (beispielhaft)



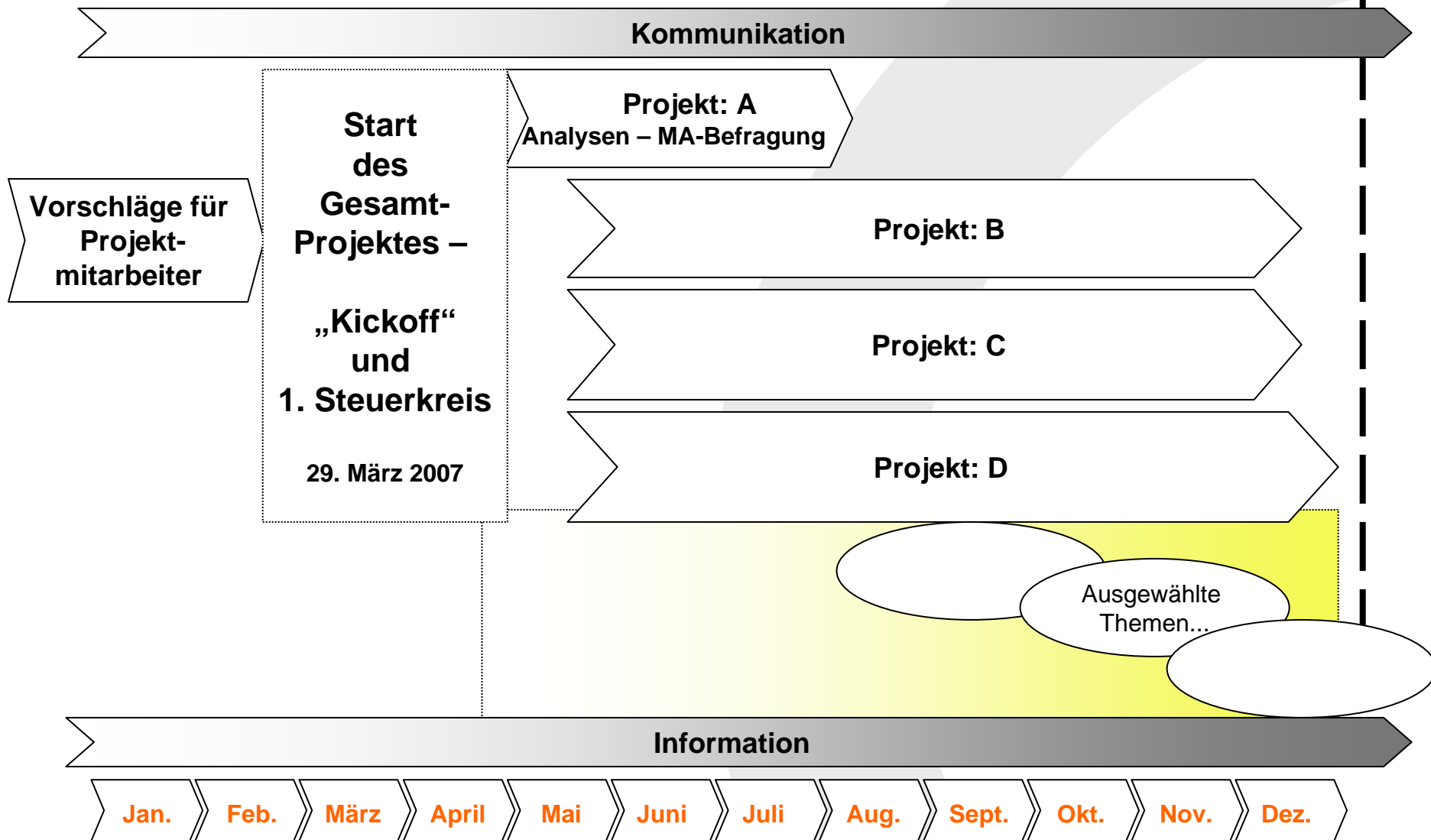
Mitglieder des Steuerkreises Gesundheit:

- Harald Bias (Leitung)
- Marco Gölzenleuchter (Koordinator)
- N.N. (Changemanagement Personal)
- N.N. (Fakultäts-/Klinikums-/Zentrumsleitung)
- Gert Ihlow (Lt. Arbeitssicherheit)
- GPR
- Schwerbehindertenvertretungen
- Gleichstellungsbeauftragte
- Zentrale Frauenbeauftragte
- Ulla Oerder, Techniker Krankenkasse
- Dagmar Elsholz, Unfallkasse Berlin
- Detlef Kuhn (ZAGG GmbH, externe Beratung)

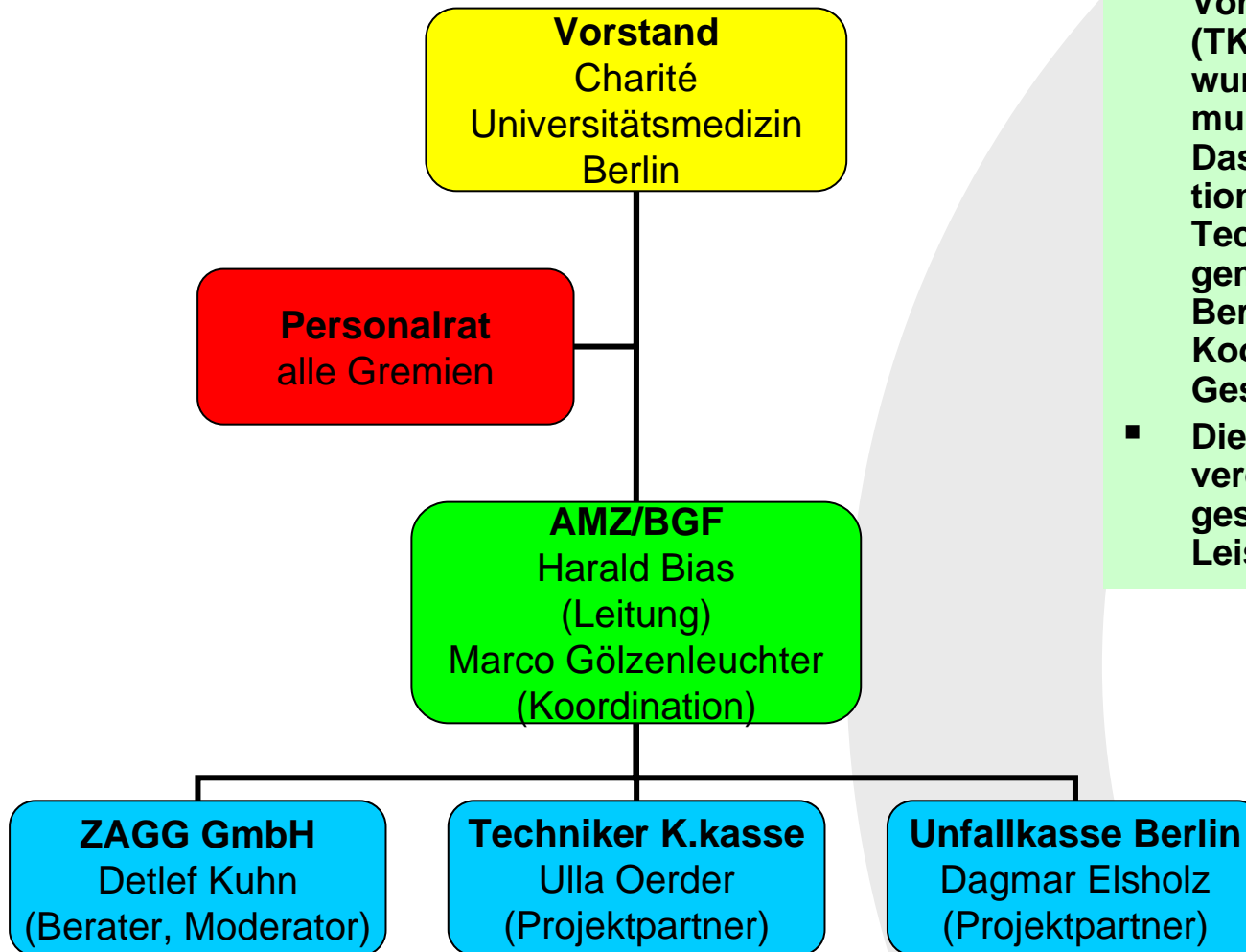
Aufgrund der Größe des Unternehmens Charité wird in der BGF-Struktur ein Satellit – das **BGF-Forum** (ca. 40 Vertreter/innen aus allen Bereichen, Liste wurde erstellt) – vorgesehen, der im gleichen Rhythmus wie der Steuerkreis Sitzungen abhält. Damit wird einem größeren Gremium (interner Expertenkreis) der Prozess einerseits transparent gemacht, andererseits werden die Beteiligten als „Resonanzboden“ für alle Schritte genutzt.

Die Aufgaben des Projektes X,Y im Zeitablauf

Zwischenbericht



Aktueller Stand, nächste Schritte



- Informelle Gespräche/erste Vorverhandlungen mit der GKV (TK, DAK, BEK, KKH, IKK) wurden von D. Kuhn in Abstimmung mit Herrn Bias geführt. Das umfassendste Kooperationsangebot wurde von der Techniker Krankenkasse gemacht. Die Unfallkasse Berlin unterstützt ebenso als Kooperationspartner das Gesamtvorhaben.
- Die TK hat eine Kooperationsvereinbarung mit der Charité geschlossen und darin ihre Leistungen festgelegt.

Aktueller Stand, nächste Schritte

- **Das Gesamtunternehmen wird über eine Basiserhebung – Mitarbeiterbefragung – eine Ausgangssituation dokumentieren, darauf aufbauend weitere Schritte gezielt und zielgruppenspezifisch entwickeln und ebenso eine kontinuierliche Evaluation durchsetzen.**
- **Die aktive Beteiligung der wesentlichen Akteure ist für einen guten Verlauf ebenso notwendig wie eine konsequente Partizipation der Beschäftigten.**
- **In der Anfangsphase sind insbes. die Bereiche Arbeitssicherheit und AMZ eng einzubinden, um besonders dieses Expertenteam und die Kompetenzen von Anbeginn für den gesamten Prozess zu nutzen.**
- **Bereits bestehende Aktivitäten wurden in einer Bestandsaufnahme fixiert und zunächst gestoppt, um einen ganzheitlichen Ansatz der BGF tatsächlich realisieren und anschließend mit wirkungsvollen, qualitätsgesicherten Maßnahmen höhere Effekte erzielen zu können.**

Warum Prävention durch Betriebliche Gesundheitsförderung?

In der ersten Hälfte unseres Lebens opfern wir unsere Gesundheit, um Geld zu erwerben, in der zweiten Hälfte opfern wir unser Geld, um die Gesundheit wiederzuerlangen.

Und während dieser Zeit gehen Gesundheit und Leben von dannen.

Voltaire (1694 - 1778)



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**