



# Betriebliche Gesundheitsförderung

---

**Ein Tag für gesundes erfolgreiches Arbeiten im Büro**  
**Dr. Michael Drupp**  
**01. Dezember 2011 in Hannover**

# Inhalt

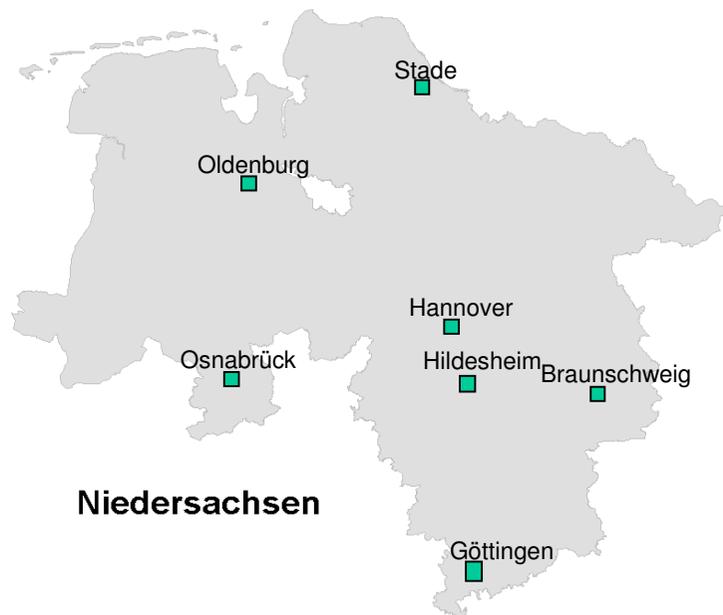
---



- 1. Niedersächsisches AOK-Institut**
- 2. Definition Betriebliche Gesundheitsförderung**
- 3. Gesundheitsstatistik - Trends**
- 4. Arbeitsfähigkeit erhalten und verbessern**
- 5. Unterstützungsangebote der GKV**
- 6. Gesunde Büroarbeitsplätze – Vorgehensweise praktisch**
- 7. Kritische Erfolgsfaktoren der Netzwerkarbeit**
- 8. Kontakt**



# 1. Das AOK Institut für Gesundheitsconsulting in Kürze



- Unternehmensbereich der AOK-Niedersachsen
- 34 MitarbeiterInnen
- Zentrale in Hannover/  
7 Regionalbüros
- Wissenschaftlich-politischer Beirat
- Handlungsgrundlage § 20a SGB V /  
Institutssatzung
- Gegründet 19. Mai 2000



## 2.1 Betriebliche Gesundheitsförderung oder Betriebliches Gesundheitsmanagement? (Definition des DN BGF)

---



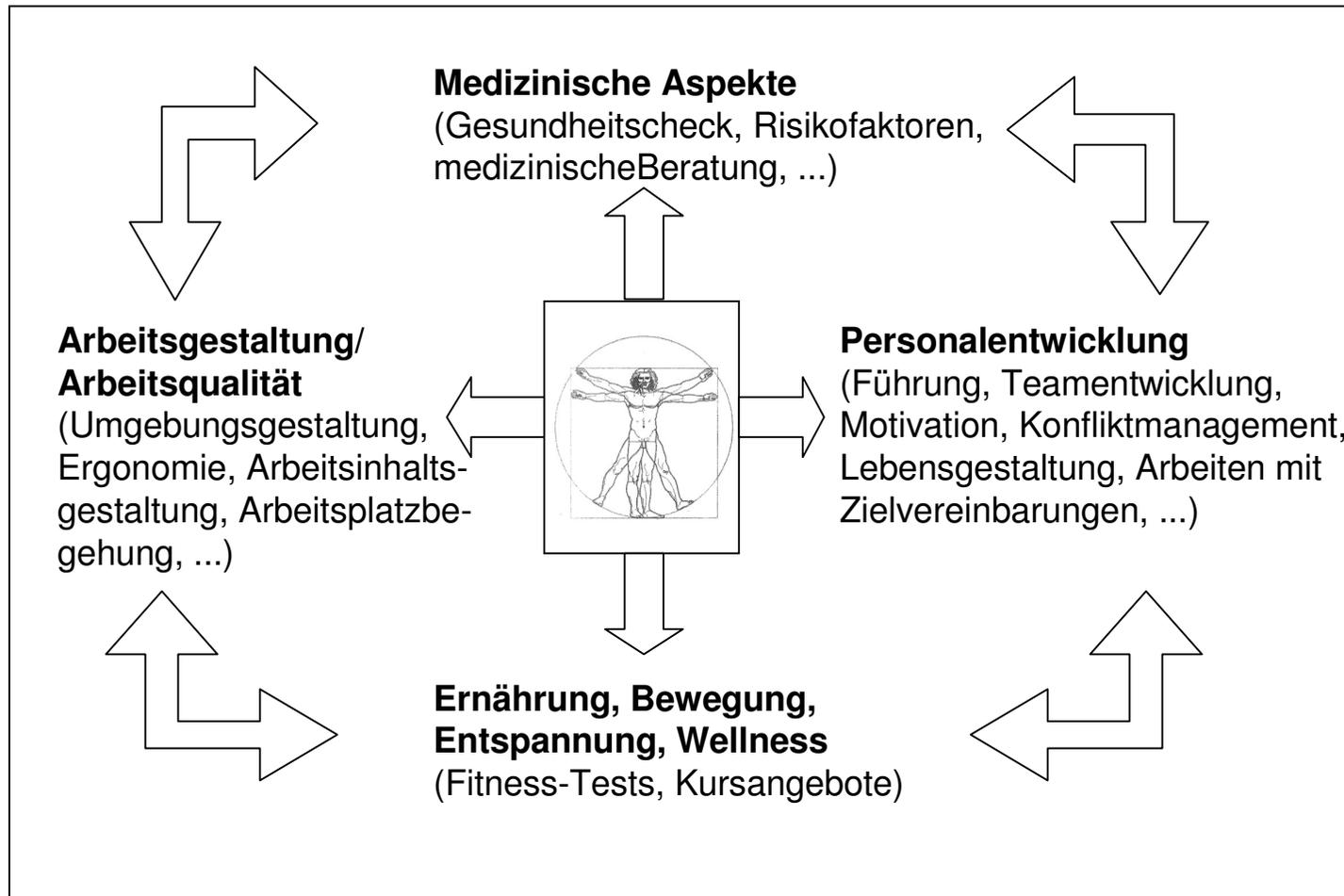
- **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine moderne Unternehmensstrategie zur Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie umfasst die Optimierung der Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung, die Förderung aktiver Teilnahme aller Beteiligten sowie die Unterstützung der Personalentwicklung bei der Realisierung dieser Ziele.**
- **BGF zielt sowohl auf eine gesundheitliche Gestaltung der Arbeitsabläufe als auch auf Anreize für ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Beschäftigten. Alle Gesundheitspotentiale in Unternehmen und Organisationen werden so gestärkt.**



## 2.2 Gesundheit am Büroarbeitsplatz?

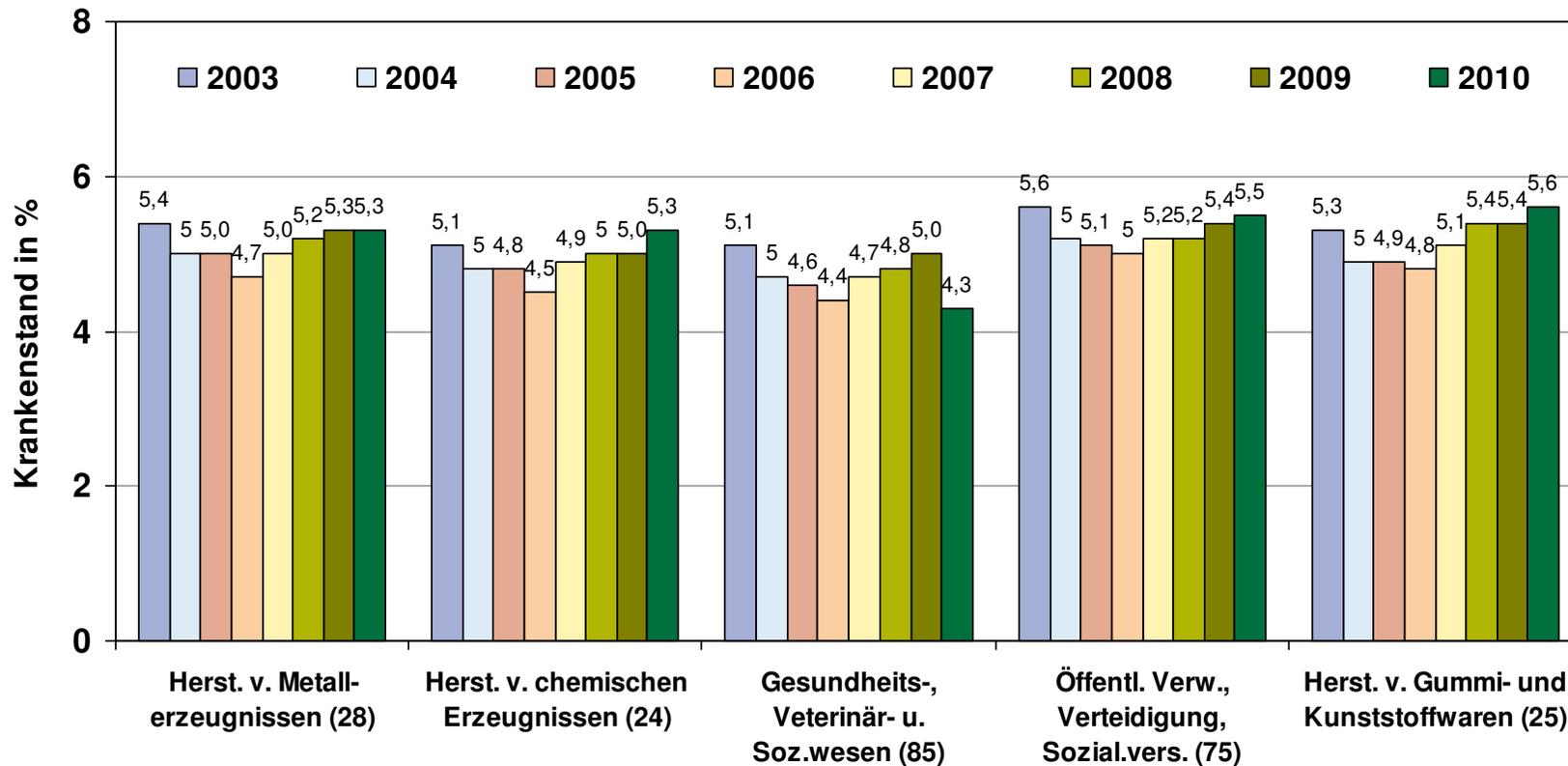


## 2.3 Zentrale Bausteine des betrieblichen Gesundheitsmanagements



### 3. Gesundheitsstatistik – Trends

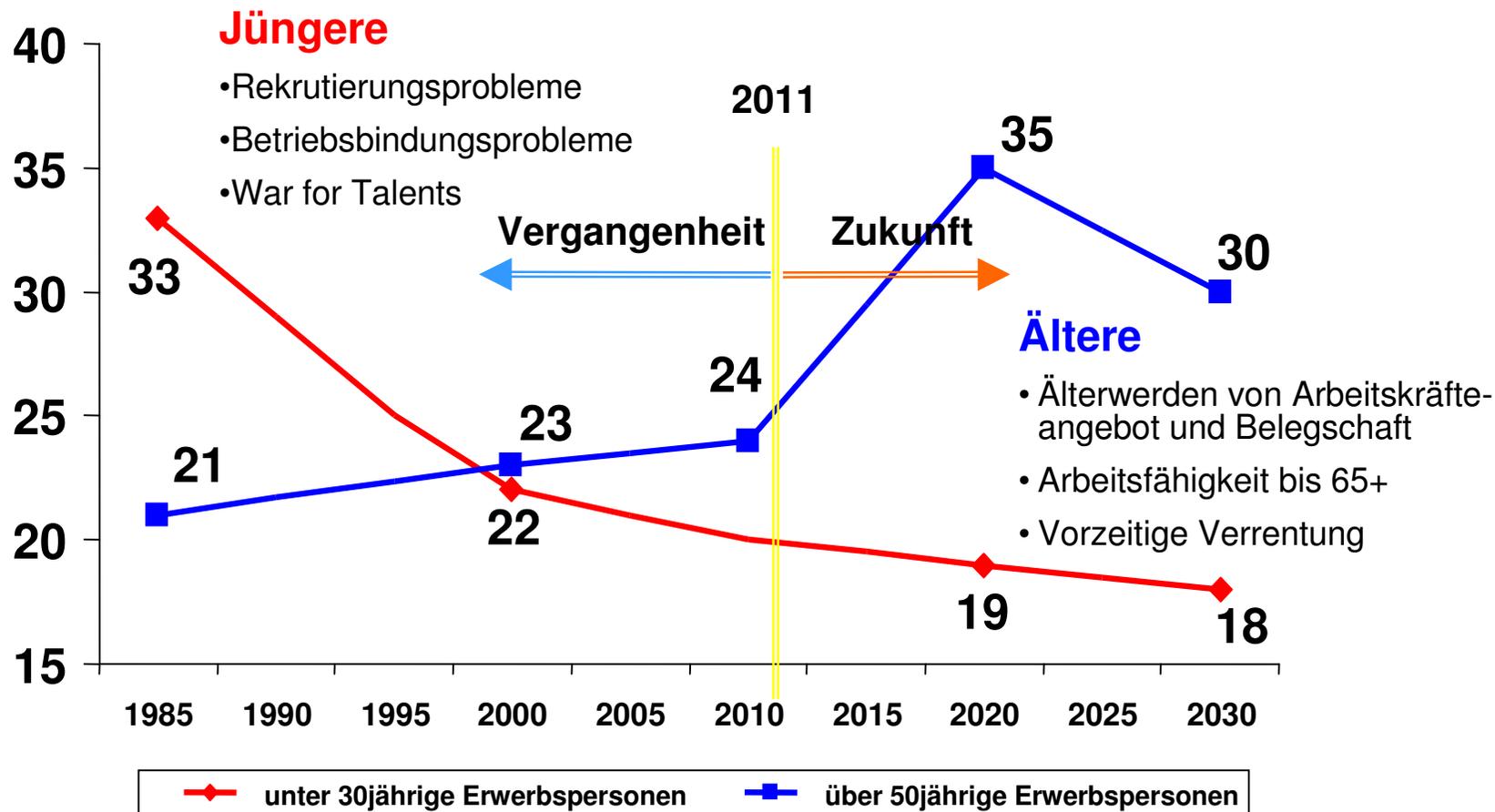
#### 3.1 Krankenstandsentwicklung ausgewählter Branchen 2001-2010 auf Bundesebene



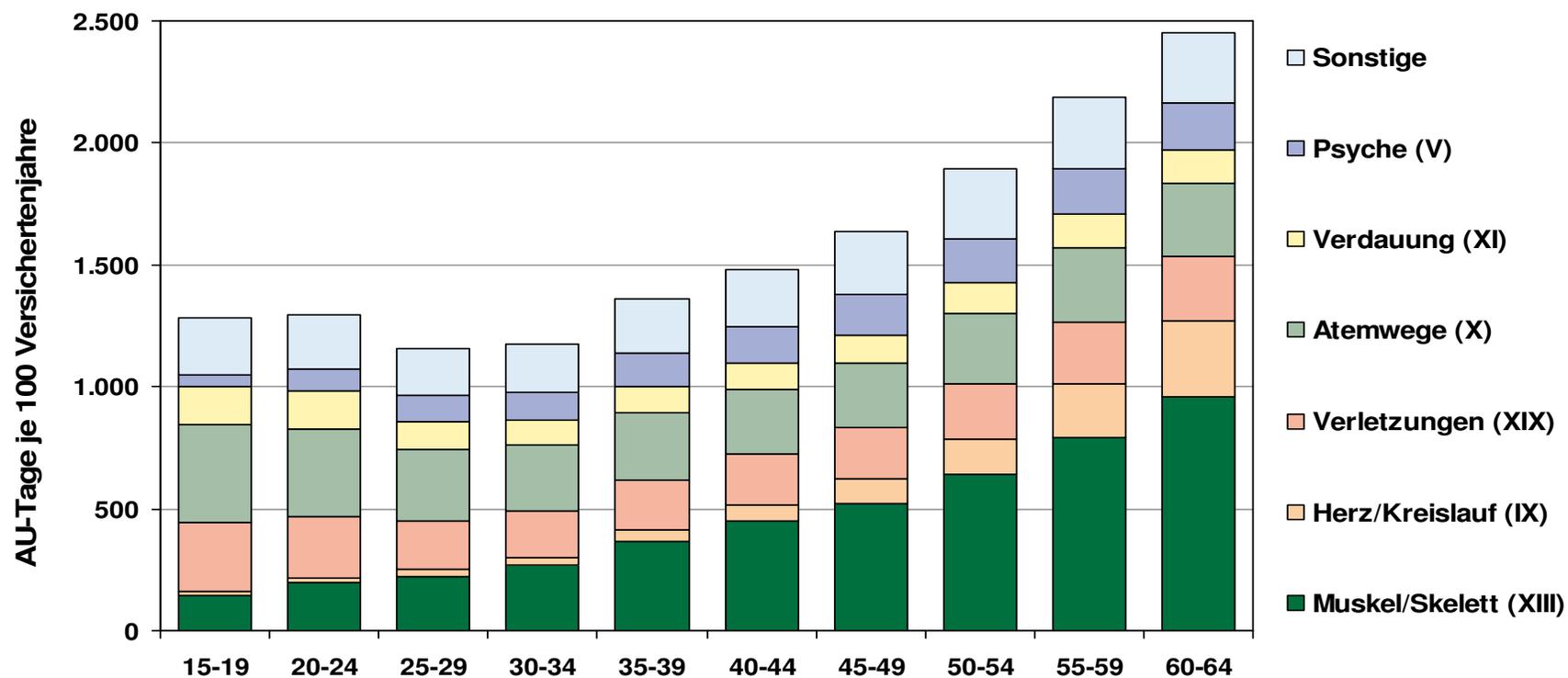
Quelle: AOK-Auswertungen auf Basis der Daten des WIdO 11/2011  
(in Klammern die Wirtschaftszweigabteilung gemäß Klassifikation WZ 2001 bzw. 2003 des Statistischen Bundesamtes)  
Aufgrund einer Umstellung in der Datenhaltung sind die Werte für 2007 nur bedingt vergleichbar.



## 3.2 Demografischer Wandel und betriebliche Problembereiche Quelle: GfAH



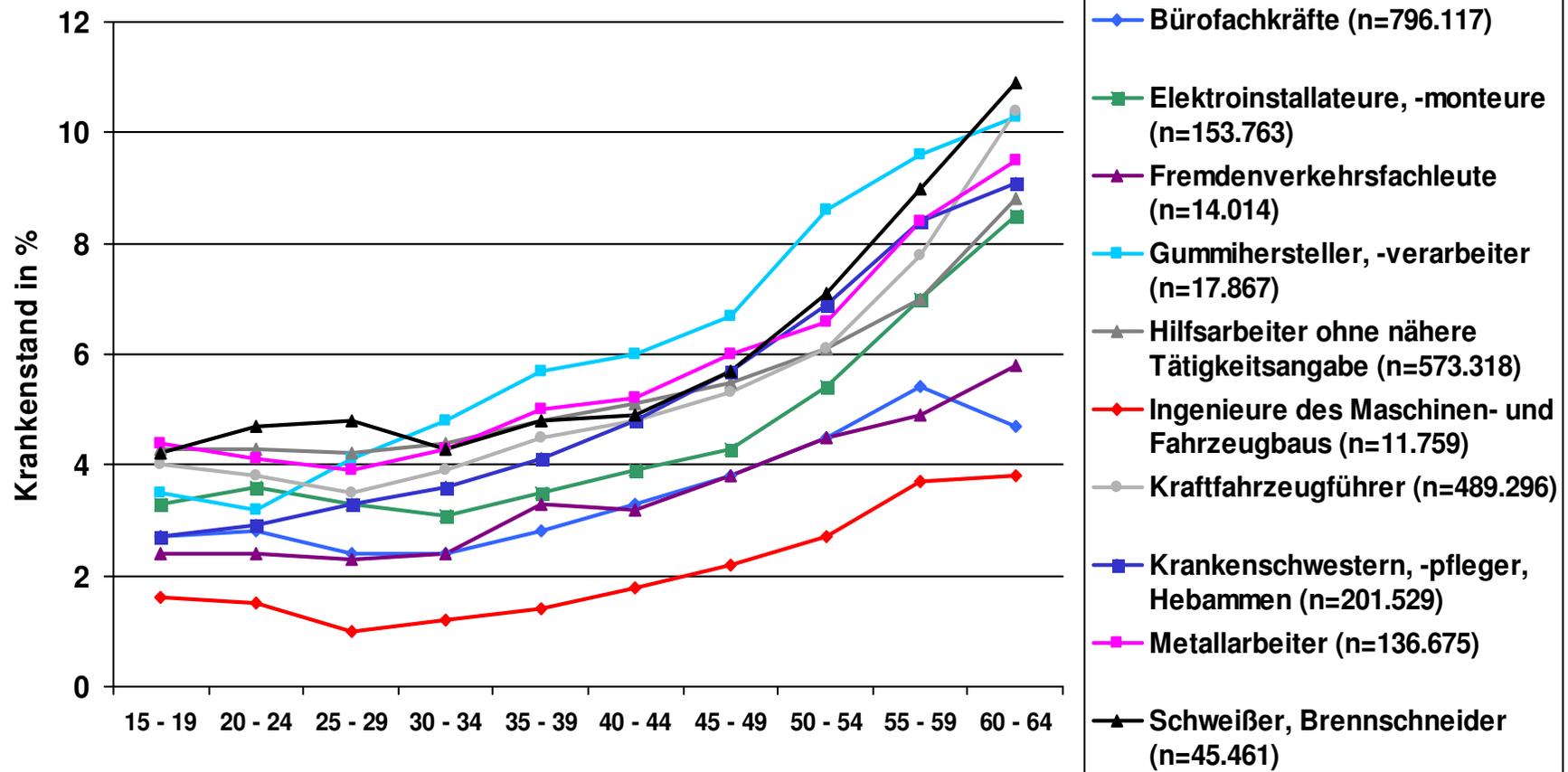
### 3.3 Arbeitsunfähigkeitstage nach Alter und Krankheitsarten (AOK-Niedersachsen)



Quelle: AOK-Auswertungen auf Basis der Daten des WIdO 06/2010  
(in Klammern die Nummer der Hauptgruppe gemäß ICD-10, Internationale Klassifikation der Krankheiten, 10. Revision)



### 3.4 Krankenstandsentwicklung nach Alter und ausgewählten Berufsgruppen, AOK-Mitglieder 2010 (Bund)



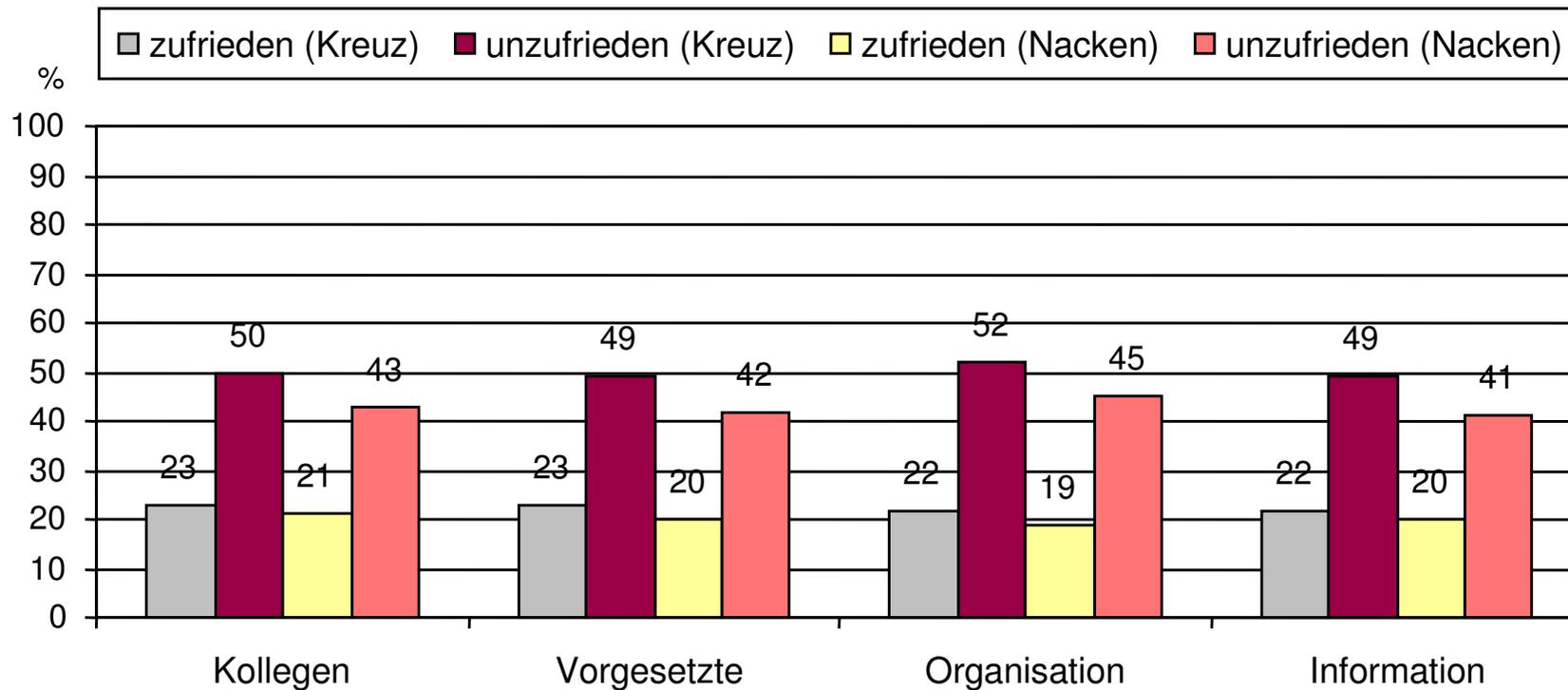
Quelle: Auswertungen des WIdO



### 3.5 Der „Eisberg“



### 3.6 Unterschied im Auftreten von Kreuz- und Nackenschmerz je nach Wahrnehmung der psychosozialen Arbeitssituation



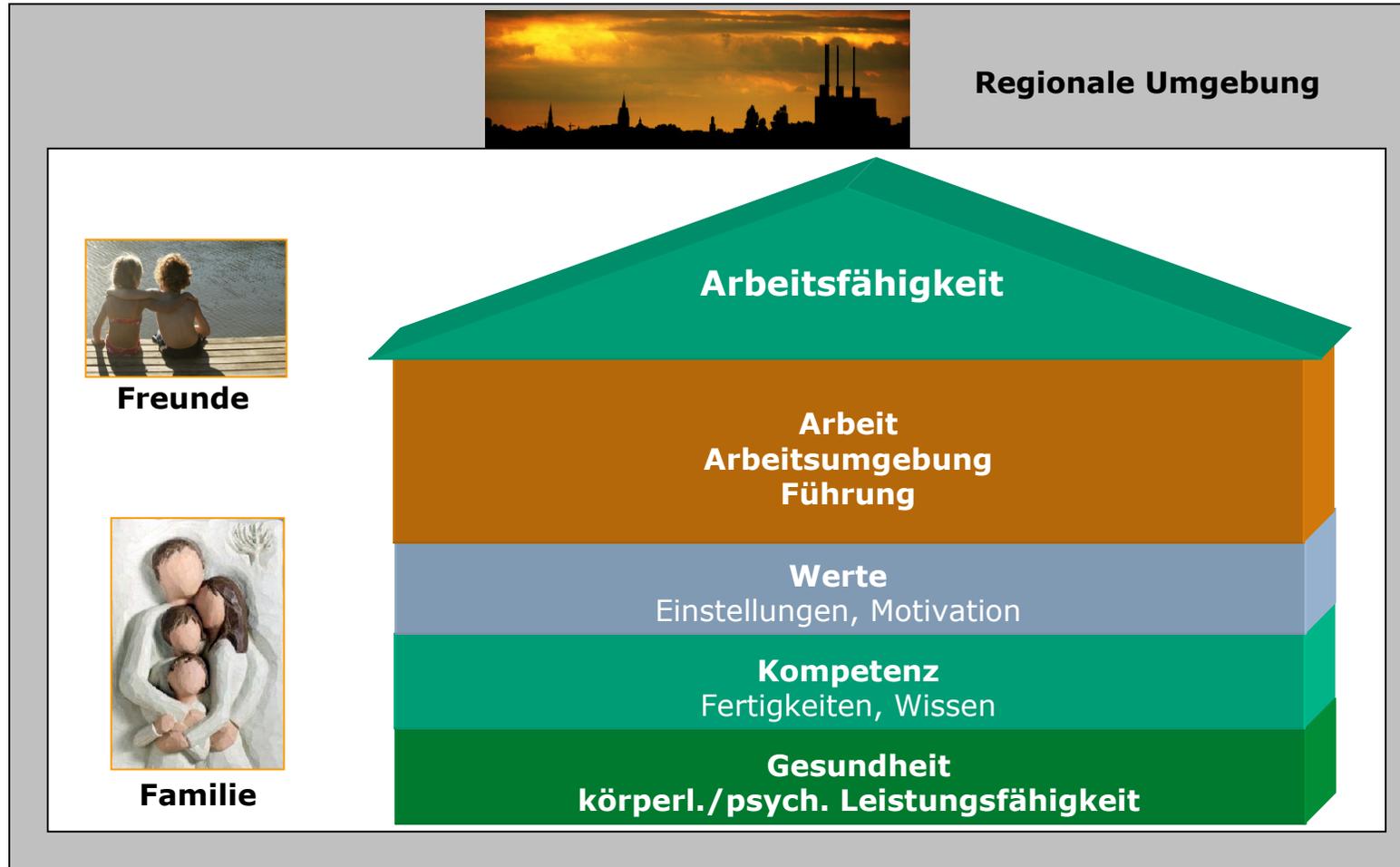
n = 9.876 Befragte in 65 nds. Betrieben

Quelle: AOK-Institut für Gesundheitsconsulting 2005



# 4. Arbeitsfähigkeit erhalten und verbessern

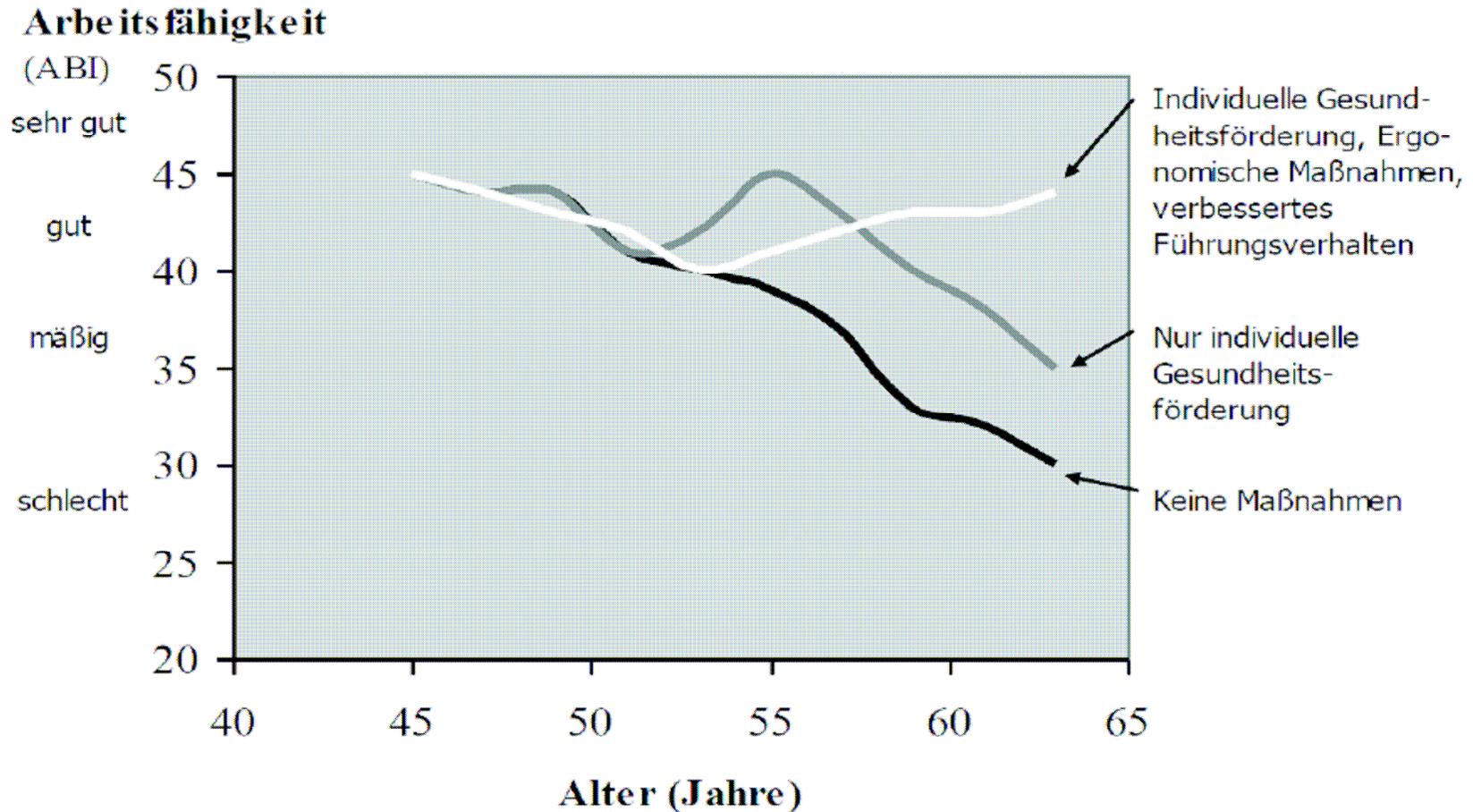
## 4.1 Das „Haus der Arbeitsfähigkeit“



Quelle: Illmarinen, 2007



## 4.2 Die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit und Einflussmöglichkeiten



Quelle: Ilmarinen, 2003



## 5. Unterstützungsangebote der GKV

### 5.1 Primärprävention und BGF: drei Bereiche



- **§ 20 SGB V: Primärprävention soll “den allgemeinen Gesundheitszustand verbessern und insbesondere einen Beitrag zur Verminderung sozial bedingter Ungleichheit von Gesundheitschancen erbringen.”**
- **§ 20a SGB V, Gesundheitsförderung in Betrieben: Krankenkassen sollen Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten entwickeln und deren Umsetzung unterstützen.**

Setting-Ansatz	Individueller Ansatz	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)
Interventionen in Settings = Ansprechen der Menschen in ihren jeweiligen Lebensumfeldern (wie Kommune/ Stadtteil, Kindergarten, Schule, Universität)	Kurse und Seminare zur Krankheitsvorbeugung	Stärkung von Gesundheitspotenzialen in Unternehmen und des gesundheitsbewussten Verhaltens der Beschäftigten

Quelle: Präventionsbericht des MDS 2010



## 5.2 Kennziffern für die Betriebliche Gesundheitsförderung (Berichtsjahr 2009)



- 3.700 Dokumentationsbögen (Vorjahr: 3.400)
- Zunahme direkt erreichter Personen: von 540.000 auf 620.000
- Steuerungsgremien bei 57 %
- 2.700 Gesundheitszirkel
- Qualitätszuwachs: mittlere Laufzeit der Projekte stieg auf 28 Monate

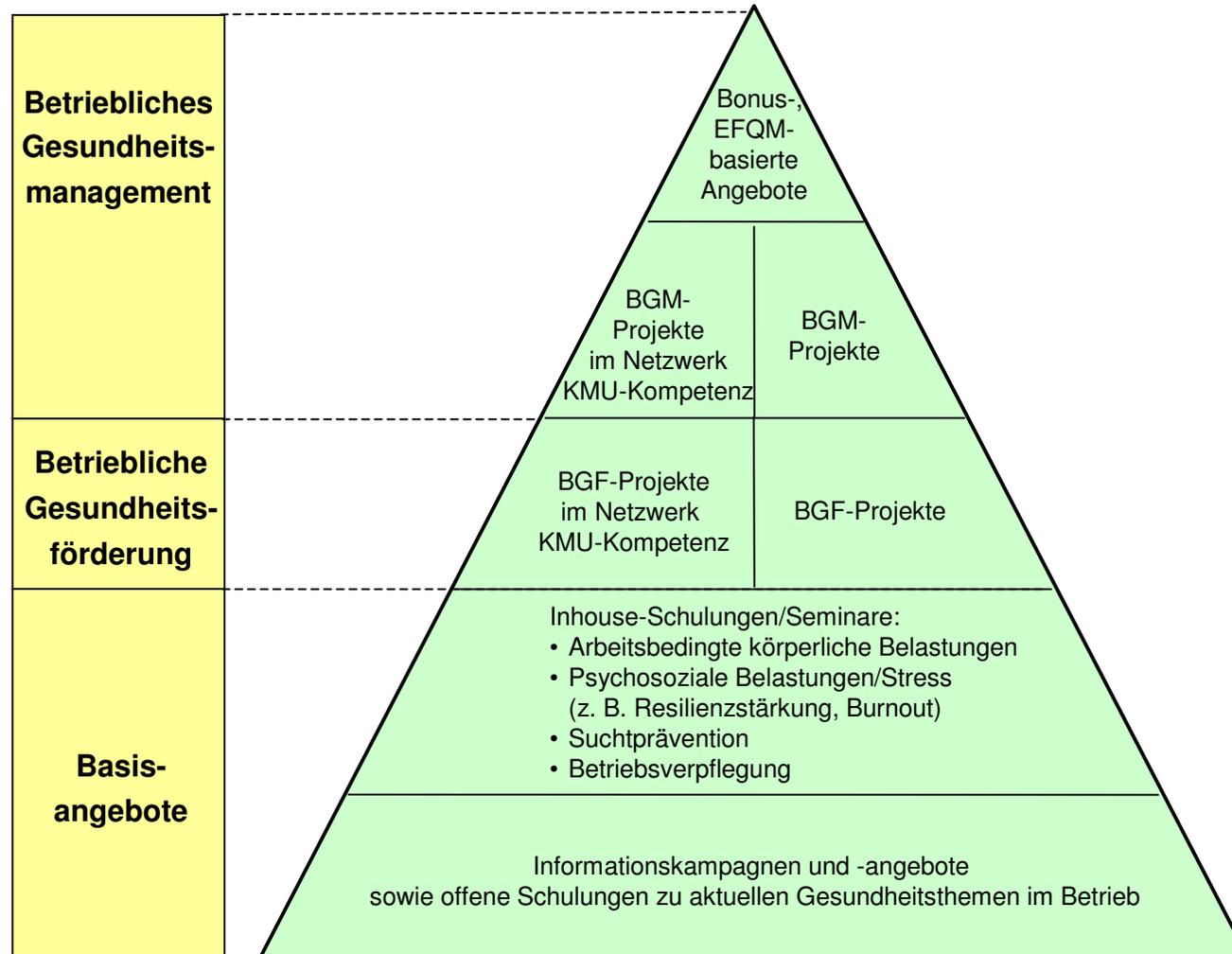
Inhaltliche Ausrichtung (Mehrfachnennungen möglich)	
Reduktion körperlicher Belastungen	76 %
Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung	35 %
Stressmanagement	44 %
Gemeinschaftsverpflegung/ Ernährung	37 %
Suchtmittelkonsum	16 %



Quelle: Präventionsbericht des MDS 2010

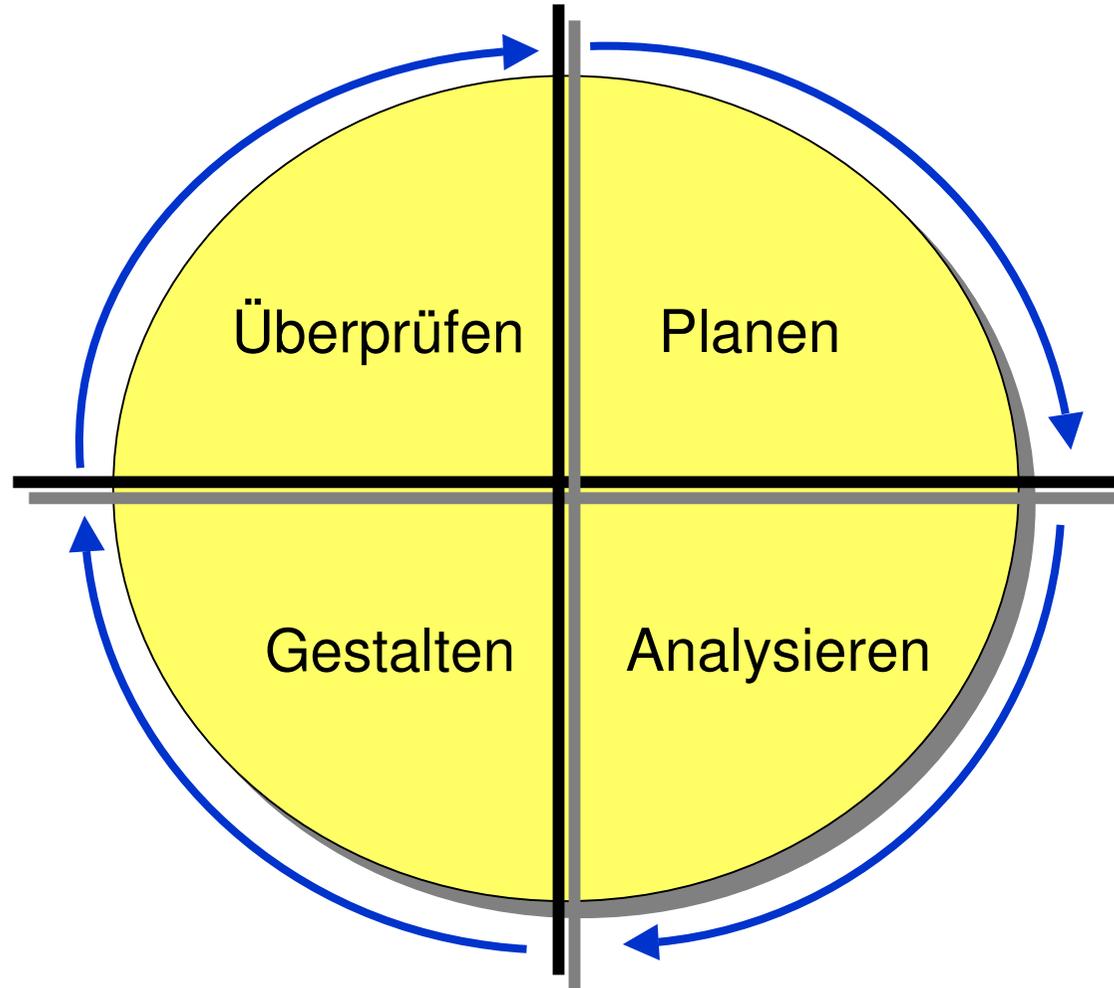


## 5.3 Gesundheitsangebots-Pyramide des niedersächsischen AOK-Instituts für Gesundheitsconsulting

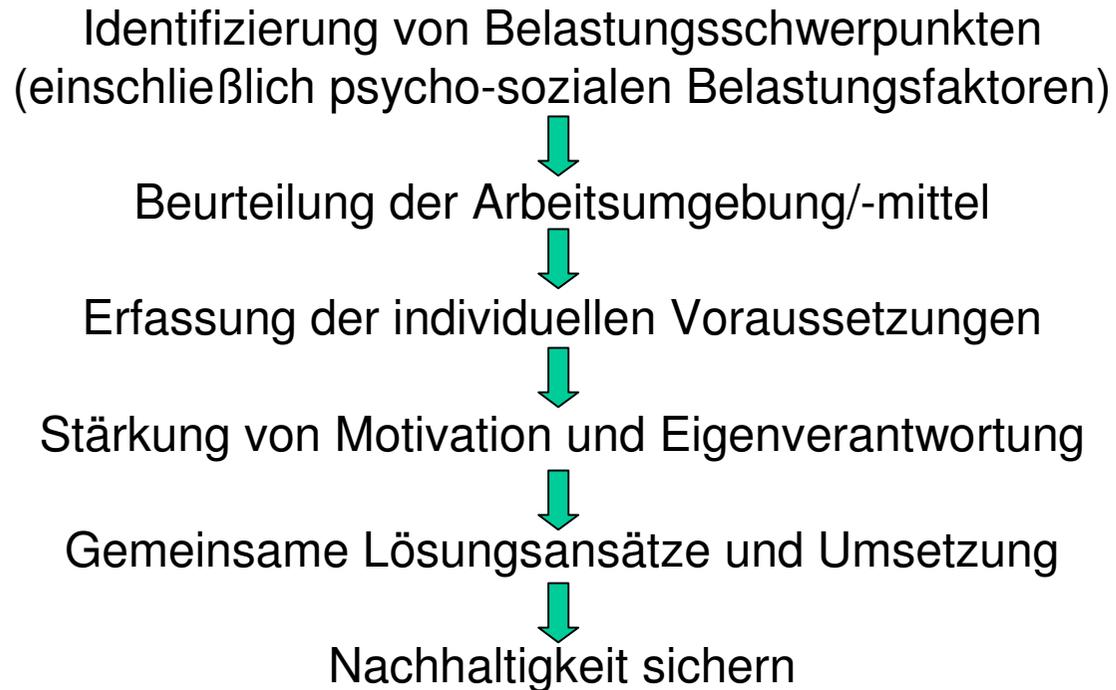


# 6. Gesunde Büroarbeitsplätze – Vorgehensweise

## 6.1 Der BGM - Projektzyklus



## 6.2 Praxisbeispiel zur Förderung von gesunden Büroarbeitsplätzen – schrittweises Vorgehen



## 6.3 Module

---

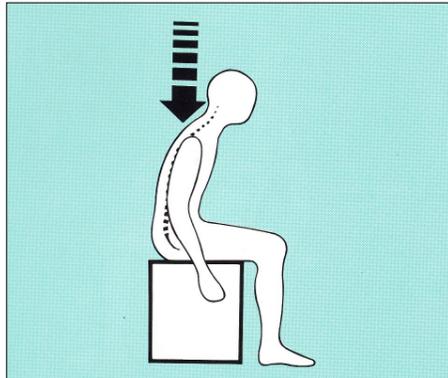


- AK Analysen
- Mitarbeiterbefragungen
- Arbeitsplatzanalyse mit Bericht
- Rückenzirkel
- Ergonomieschulung am Arbeitsplatz
- Workshops  
(z. B. *Gesund am Bildschirmarbeitsplatz*)
- AOK-Fitnesstest für Betriebe
- Maßnahmen zur Verbesserung von Kommunikation und  
Mitarbeiterführung
- Schulung zur Verbesserung des Stressverhaltens



## 6.4 Erkenntnisse aus Ergonomie und Sportwissenschaft berücksichtigen

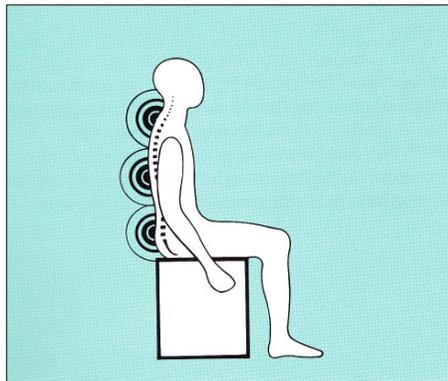
### Sitzweise: Das Sitzdilemma (Quelle: Kirchner&Kirchner 2001)



Entspanntes Sitzen wird  
als *angenehmer*  
empfunden

aber

hohe Belastung der Wirbelsäule



Aufrechtes Sitzen scheint  
eher *unbequem*

aber

geringere Rückenbelastung

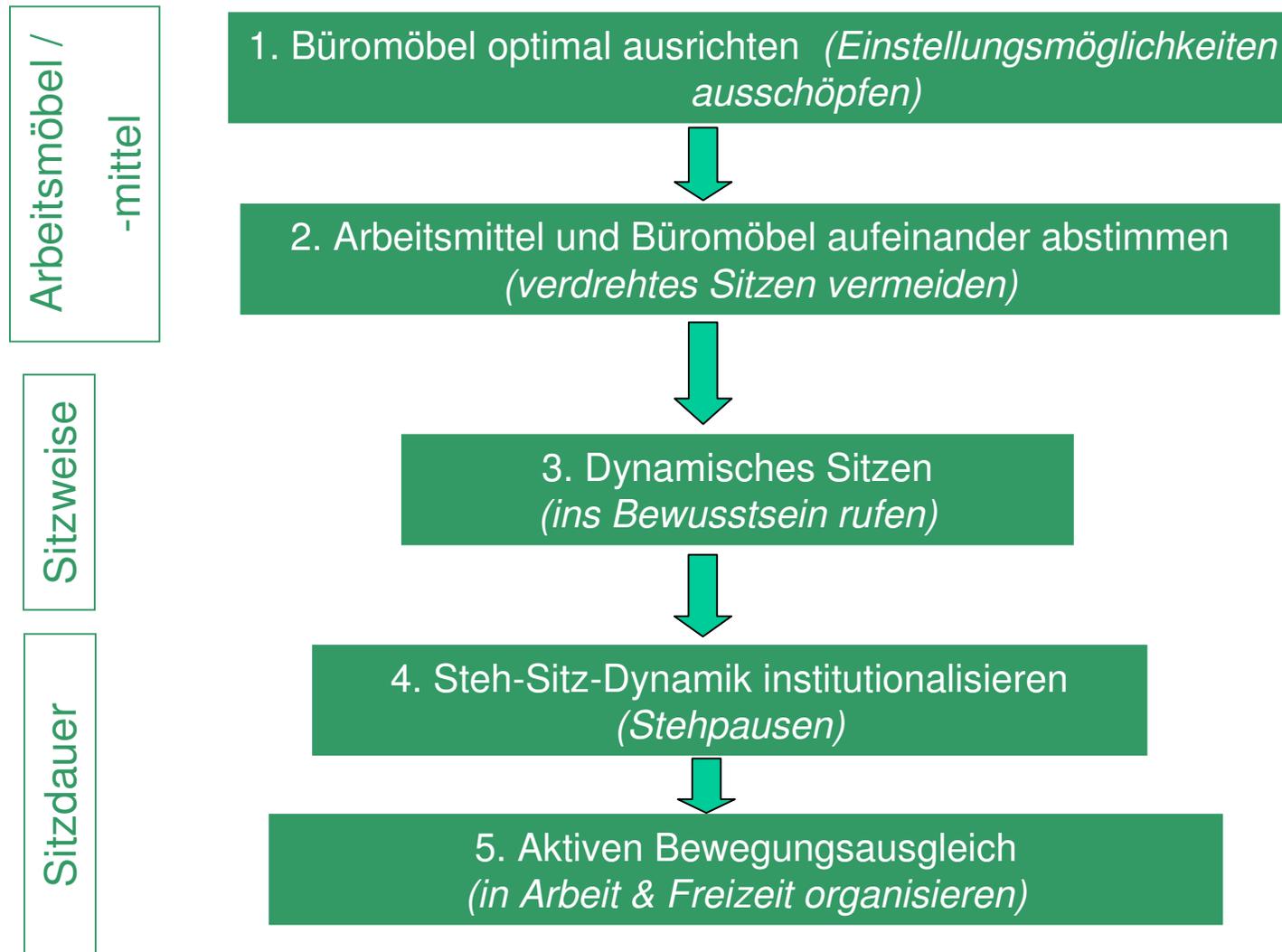
## 6.5 Erkenntnisse aus Ergonomie und Sportwissenschaft berücksichtigen

### Mögliche Sitzbeschwerden (Quelle: BAGUV-München)



häufige Ursachen von Sitzbeschwerden sind :  
*Sitzweise + Sitzdauer + Arbeitsmöbel/-mittel*

## 6.6 Empfehlungen aus ergonomischer und sportwissenschaftlicher Sicht berücksichtigen



# 6.7 Praxisbeispiel AOK-Institut (I)



## Arbeitsplatzanalyse mit Bericht

### Auffälligkeiten

Blendung

Wärme/ Kälte

Zu wenig Stauraum und Ablagemöglichkeiten für Büroordner

Bürostühle mit zu kleinen Rückenlehnen

Verschmutzter Teppichboden (Heizung ausgelaufen)

### Lösungsmöglichkeiten

Lamellenstores an Fenster anbringen, Platzierung der Monitore parallel zum Fenster und nicht unter einer Lichtquelle

Wärmeschutz, Fensterisolierung (Zugluft)

Thema Schreibtischlampen

Regale, Schränke

Bei Neuanschaffung ergonomische Richtlinien beachten

Reinigung oder Neuanschaffung

### Lösungsmöglichkeiten

#### Mitarbeiterverhalten

Ergonomieberatung, Sitzschule, Ausgleichsübungen, Augentraining

Informationen über Betriebszeitung, PC

Fitnessprogramm



## 6.8 Praxisbeispiel AOK-Institut (II)



## 6.9 Praxisbeispiel AOK-Institut (III)



### Ergonomieschulung und Rückentraining

- 4 x 1 h, Teilnahme 25 % aller Beschäftigten
- Erarbeitung von Ergonomiegrundlagen
- Praktische Umsetzung von Bewegungsübungen
- Kennen lernen von einfachen Entspannungstechniken



## 6.10 Praxisbeispiel AOK-Institut IV



Einstiegs-Workshops zum Thema Stress

- Workshop „**Im Stress nicht untergehen**“ (3-Stunden Workshop mit 8-12 Teilnehmern)  
Inhalte
  - Vertiefung der Kenntnisse zu Gesundheit, Stress, Stressfaktoren
  - Erarbeitung eigener Lösungsansätze zur Stressbewältigung
  
- Workshop „**Zeit- und Selbstmanagement – Zwischen Leistung und Entspannung**“ (3-Stunden Workshop mit 8-12 Teilnehmern)  
Inhalte
  - Grundlagen des Zeit- und Selbstmanagements
  - Erhöhung der eigenen Handlungskompetenz
  
- Workshop „**Erschöpft und ausgebrannt – Burn-out in Unternehmen**“ (6-Stunden Workshop mit 8-12 Teilnehmern)  
Inhalte
  - (Warn-) Signale und erklärende Modelle
  - Verbesserung der Selbstwahrnehmungsfähigkeit und inner- wie außerbetriebliche Hilfemöglichkeit



## 7. Kritische Erfolgsfaktoren

---



- Managementunterstützung (Wahrnehmung der Vorbild- und Promotorenfunktion)
- Einbeziehung der Mitarbeiter und ihrer Vertreter
- Von der Einzelmaßnahme zum BGM-Projekt
- Bewährtes Vorgehenskonzept in 4 Phasen - zielorientiert, systematisch und ganzheitlich
- Professionelle Projektbegleitung durch Externe
- Netzwerkbildung, Know-how-Transfer für KMU



## 8. Kontakt

---



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**

Ihre Fragen beantwortet gern



Dr. Michael Drupp - Institutsleiter  
Telefon 051 1/87 01-1 61 00  
michael.drupp@nds.aok.de

[www.kmu-komp.de](http://www.kmu-komp.de)  
[www.aok-institut.de](http://www.aok-institut.de)

