

Glossar Betriebliches Gesundheitsmanagement

ABC der Gesundheitsförderung für Unternehmen,
öffentliche Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen



Autor: Rüdiger Möller
Organisationsberater, Trainer,
Coach (u.a. für BMW, MGL,
Nestlé, Stadt Mainz, Werner
& Mertz, ZF Sachs)

Spezialisierung auf betriebliches
Gesundheitsmanagement

job movement[®] – Service & Wissen

Gesund arbeiten: Die 40 wichtigsten Schlagwörter in Kurzform

*Tipp: Pdf-Dokument nach einzelnen Wörtern durchsuchen
mit Tastenkombination Strg + F*

*Weitere Informationen, Newsletter und Online-Forum unter
www.job-movement.de*

Praxis-Leitfaden: Betriebliches Gesundheitsmanagement einführen oder optimieren

Nutzen Sie das *Glossar*, um sich systematisch über betriebliches Gesundheitsmanagement zu informieren. Lesen Sie zur Ergänzung den Artikel *BGM einführen* im Newsletter Nr. 5.

Überblick: Wenn Sie das Glossar systematisch nutzen wollen

1. Zur Einführung: >Gesundheit, >Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) mit den Projektphasen >Analyse, >Strategie und >Umsetzung
2. Zuordnung der wichtigsten Stichwörter und BGM-Instrumente zum >Drei-Säulen-Modell:



3. Weitere wichtige Stichwörter: >Betriebliche Gesundheitsförderung, >Betriebsmedizin, >demografischer Wandel, >Evaluation, >Handlungsfelder, >Krankenstand, >Lebensfelder, >Salutogenese



job movement[®]

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Leitung: Rüdiger Möller

Kontakt, weitere Informationen und Feedback:

Keilerweg 5 35428 Cleeburg
Tel 06085 9887842 Fax 06085 9887843

www.job-movement.de
moeller@job-movement.de

Alternde Belegschaften: >Demografischer Wandel

Analyse: Erste Projektphase im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, gefolgt von >Strategie-Entwicklung und >Umsetzung. Bewährte Analyse-Instrumente sind ergonomische >Arbeitsplatz-Analysen, >Arbeitssituationserfassungen, >Fehlzeitenanalysen, >Gesundheitszirkel und >Mitarbeiterbefragungen. Aufgrund der Analyseergebnisse können gezielte Maßnahmen eingeleitet werden, um Gesundheit im Betrieb zu fördern. >Evaluation

Arbeit: Neben Person und System eine von drei Säulen im >Drei-Säulen-Modell des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ansatzpunkt für >Verhältnisprävention

Arbeitskreis Gesundheit: >Steuerungsgruppe

Arbeitsplatz-Analysen: Ergonomische Arbeitsplatzanalysen sind ein wichtiges >Analyse-Instrument, um gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen. Foto- oder Videodokumentation ist empfehlenswert. Die anschließende Umsetzung von konkreten Verbesserungen zielt auf >Verhältnisprävention.

Arbeitsschutz: Wichtige Schnittstelle zum >betrieblichen Gesundheitsmanagement. Weitgehend gesetzlich reguliert und durch interne betriebliche Experten (Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit) sowie die Berufsgenossenschaften abgedeckt. >Verhältnisprävention, >Drei-Säulen-Modell

Arbeitssituationserfassung: Strukturiertes Gruppen-Interview mit Mitarbeitern eines Teams durch externen Moderator (nach Nieder). Maximal etwa 12 Teilnehmer (ohne Vorgesetzte), Dauer 1 – 1 ½ Std. Für die fünf Bereiche Arbeitsplatz & Umgebung, Tätigkeit, Organisation, Gruppenklima & Zusammenarbeit sowie Führung & Vorgesetztenverhalten werden Kritikpunkte und Verbesserungswünsche erarbeitet. Ein bewährtes >Analyse-Instrument, wegen des geringen Aufwandes und hoher Praxisnähe eine Alternative zu schriftlichen >Mitarbeiter-Befragungen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM): Systematisches Vorgehen zur Förderung von Gesundheit in Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen. BGM basiert auf einem Dreischritt aus >Analyse, >Strategie und >Umsetzung. Gezielte Einzelmaßnahmen und Aktionen lassen sich durch das >Drei-Säulen-Modell des betrieblichen Gesundheitsmanagements planen und steuern. >Steuerungsgruppe

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF): Alle Aktivitäten und Maßnahmen eines Unternehmens, um die Gesundheit der Beschäftigten zu stärken. Überbegriff zum >betrieblichen Gesundheitsmanagement - oder auch dessen Gegenstück, wenn Maßnahmen ohne vorherige >Analyse und >Strategie-Entwicklung „mit der Gießkanne“ realisiert werden.

Betriebsmedizin: Wichtige Schnittstelle zum >betrieblichen Gesundheitsmanagement. Die Betriebsärzte sind wichtige Fach-Promotoren für das Gelingen der betrieblichen Gesundheitsförderung. >Drei-Säulen-Modell

Bewegung: >Handlungsfeld innerhalb der >Verhaltensprävention. Bietet viele Möglichkeiten wie Kurse zur >Rückenprävention und arbeitsplatzbezogenes Hebe-Trage-Training, Betriebssport, Fitnesstraining, Lauftreffs, Bewegungssysteme wie Feldenkrais, Yoga, Tai Qi oder Qi Gong. Wichtig für die Akzeptanz ist es, die Angebote sorgfältig auf die Zielgruppen abzustimmen (Männer/Frauen, Ältere/Jüngere, gewerbliche Mitarbeiter/innen mit körperlicher Arbeitsbelastung/Verwaltungsberufe, etc).

BGF: >Betriebliche Gesundheitsförderung.



job movement®

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Leitung: Rüdiger Möller

Kontakt, weitere Informationen und Feedback:

Keilerweg 5
Tel 06085 9887842

35428 Cleeburg
Fax 06085 9887843

www.job-movement.de
moeller@job-movement.de

BGM: >Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Coaching: Zielorientierte (Einzel-)Beratung zur Bearbeitung beruflicher Themen. Coaching ist als >Gesundheitsberatung eine Methode zur >Verhaltensprävention. >Drei-Säulen-Modell, >Lebensfelder

Demografischer Wandel: Altersstrukturprognosen zeigen, dass der Altersdurchschnitt der meisten Belegschaften in den nächsten Jahren stark ansteigen wird. Präventives >betriebliches Gesundheitsmanagement ist eine wichtige Antwort auf den demografischen Wandel. >Drei-Säulen-Modell

Drei-Säulen-Modell des betrieblichen Gesundheitsmanagements: Gesundes Arbeiten basiert auf den drei Säulen Person, Arbeit und System. Das Drei-Säulen-Modell ermöglicht einen Überblick aller Optionen zur Gesundheitsförderung, eine Positionierung des Unternehmens und die zielgenaue Steuerung von Maßnahmen.

Person: Gesundheitsförderung, die darauf zielt, Verhalten und Erleben individuell zu verändern, ist >Verhaltensprävention. >Handlungsfelder sind >Stressbewältigung, >Entspannung, >Bewegung, >Rückenprävention, >Sucht, >Ernährung, Burnout, Selbstmanagement, >Work-Life-Balance, Motivation und weitere Themen. Hierzu gibt es Angebote in Form von Trainingsseminaren und -kursen, Workshops, thematischen Aktionen / Gesundheitstagen sowie >Gesundheitsberatung und >Coaching.

Arbeit: >Verhältnisprävention zielt auf Verbesserungen hinsichtlich der konkreten Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz und in der Umgebung (z.B. Ergonomie, Lärm, Temperatur), hinsichtlich der Arbeitstätigkeit (Aufgaben, Arbeitsumfang, Belastungsart) und der Arbeitsorganisation (Bereitstellung von Material, Informationsfluss, Zeitplanung).

System: >Systemprävention zielt auf soziale Interaktionen und das „Miteinander“. Dies betrifft Zusammenarbeit (>Teamentwicklung, >Mobbing-Prävention), >Führung und Unternehmenskultur (Betriebsklima, >Organisationsentwicklung).

Eingliederungsmanagement: § 84 SGB IX definiert betriebliches Eingliederungsmanagement als Pflichtaufgabe für Arbeitgeber. Die Neufassung zielt seit 01.05.2004 auf alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen krankheitsbedingt fehlen.

Entspannung: Handlungsfeld der >Verhaltensprävention. Vier Methoden, die gut zu erlernen und zu praktizieren sind, haben sich bewährt: 1. Autogenes Training nach Schultz, 2. Progressive Muskelentspannung nach Jacobson, 3. Imagination und Visualisierungen, 4. körperzentrierte Verfahren (wie z.B. Atemwahrnehmung, body scan).

Ergonomie: Ergonomische >Arbeitsplatz-Analysen

Ernährung: Handlungsfeld der >Verhaltensprävention mit entsprechenden Seminaren, Kursen und Informationsveranstaltungen. Die Verbesserung der betrieblichen Kantinenversorgung ist >Verhältnisprävention.

Evaluation: Erneute >Analysen zur Auswertung, Wirksamkeitskontrolle und Erfolgsbeurteilung von durchgeführten Maßnahmen.

Fehlzeiten: >Krankenstand

Fehlzeiten-Analyse: Die Betrachtung der Kennzahl >Krankenstand ist ein wichtiges >Analyse-Instrument im Rahmen des >betrieblichen Gesundheitsmanagements. >Gesundheit ist jedoch mehr als körperliche Anwesenheit am Arbeitsplatz. Kombiniert mit >ergonomischen Analysen und >Arbeitssituationserfassungen liefern fundierte



job movement®

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Leitung: Rüdiger Möller

Kontakt, weitere Informationen und Feedback:

Keilerweg 5 35428 Cleeburg
Tel 06085 9887842 Fax 06085 9887843

www.job-movement.de
moeller@job-movement.de

Fehlzeitenanalysen eine gute Entscheidungsbasis für gezielte BGM-Aktionen. Folgende Größen sollten aus den innerbetrieblichen Abwesenheitsdaten aller Beschäftigten ermittelt werden: Durchschnitt und Median in Prozent, Anteil der Beschäftigten mit null Fehltagen, durchschnittliche Fehlzeitendauer und -häufigkeit. Diese Zahlen werden für das Gesamtunternehmen und für Bereiche, Abteilungen und Teams erstellt. Weitere Differenzierungen sind sinnvoll hinsichtlich Alter, Beruf / Tätigkeit und Einschluss von Langzeiterkrankungen ohne Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers. Auch Längsschnittanalysen der „wannenförmigen“ Jahresverläufe sind zu empfehlen. Fehlzeitenvergleiche zwischen verschiedenen Unternehmen sind schwierig, wenn sie nur auf den vor Ort erhobenen Mittelwerten basieren. Die Berechnungsarten weichen nämlich häufig voneinander ab. So bezieht nur ein Teil der Betriebe Langzeiterkrankte ohne Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers mit ein, ebenso Kuren und Reha-Maßnahmen oder Arbeitsunfälle. Auch die in den Medien veröffentlichten Krankenstandszahlen können nicht ohne weiteres mit betriebsinternen Daten verglichen werden. Näheres und aktuelle Mittelwerte unter >Krankenstand.

Fehlzeitengespräche: Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter(inne)n nach lang andauernden oder häufigen krankheitsbedingten Fehlzeiten. Voraussetzungen für den Gesprächserfolg sind integrierende (und nicht etwa repressive) >Rückkehr- und Fehlzeitengespräche im Rahmen einer Strategie zur betrieblichen Gesundheitsförderung, adäquate Schulung der Führungskräfte, abgestufte Gespräche nach definierten Kriterien, ein gemeinsamer Problemlöseprozess und das offene Angehen betrieblicher Ursachen für >Krankenstand. Rückkehr- und Fehlzeitengespräche sind ein >Führungsinstrument im Rahmen der >Systemprävention.

Führung: Führungsverhalten beeinflusst die Mitarbeiter-Gesundheit und den >Krankenstand in hohem Maße. Ein autoritärer Führungsstil geht meist mit erhöhten Fehlzeiten einher. Führung ist neben >Organisationsentwicklung und >Teamentwicklung ein „Hebel“ für >Systemprävention. Konkrete Maßnahmen zur Führungsentwicklung sind beispielsweise >Rückkehrgespräche und >Fehlzeitengespräche. >Drei-Säulen-Modell des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Gesundheit: Selbst-Steuerung und umfassendes körperliches und seelisches Wohlbefinden eines Menschen in den >Lebensfeldern Beziehung, Arbeit, Selbst und Umfeld. Gesundheit ist mehr als bloße Abwesenheit von Krankheitssymptomen oder körperliche Anwesenheit am Arbeitsplatz.

Gesundheitsberatung: Einzel-Beratung z.B. bei Suchtproblemen oder Burnout. >Verhaltensprävention

Gesundheitszirkel: Extern moderierte Arbeitsgruppe, die zeitlich befristet in einem bestimmten Bereich (z.B. bei hohem Krankenstand) gebildet wird, um die Arbeitsbedingungen zu analysieren, Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten und die Beschäftigten von Betroffenen zu Beteiligten zu machen. Hierarchie-homogene Zirkel bestehen ausschließlich aus Mitarbeiter(inne)n. Gemischte Zirkel beteiligen zusätzlich Vorgesetzte, Betriebsrat, Betriebsarzt, Arbeitsschutz und andere Experten. Sechs bis zwölf Sitzungen finden im Abstand von drei bis vier Wochen unter Leitung eines externen Moderators statt. Der Schwerpunkt liegt meist auf der >Verhältnisprävention. Damit Gesundheitszirkel nicht ein lediglich ein >Analyseinstrument bleiben, sondern zu konkreten Interventionen führen, ist der Umsetzungsgrad der erarbeiteten Vorschläge entscheidend.

Handlungsfelder: Handlungsfelder des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind nach der >Analyse- und während der >Strategieentwicklungsphase festzulegen. Handlungsfelder für >Systemprävention sind beispielsweise >Führung und >Zusammenarbeit.



job movement®

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Leitung: Rüdiger Möller

Kontakt, weitere Informationen und Feedback:

Keilerweg 5 35428 Cleeburg
Tel 06085 9887842 Fax 06085 9887843

www.job-movement.de
moeller@job-movement.de

Handlungsfelder der >Verhältnisprävention betreffen >Ergonomie am Arbeitsplatz, Arbeitsorganisation u.a. Beispiele für >verhaltenspräventive Handlungsfelder sind >Stresskompetenz, >Bewegung, >Entspannung und >Sucht.

Krankenstand: Prozentualer Anteil von Krankmeldungen an der Soll-Arbeitszeit. Persönliche und betriebliche Faktoren (>Lebensfelder), krankheits- und motivationsbedingte Ursachen führen zu Fehlzeiten im Arbeitsprozess. Die meisten Fehlzeiten gehen auf Muskel- und Skeletterkrankungen und auf Atemwegserkrankungen zurück. Seit einigen Jahren nehmen stressbedingte und psychosomatische Diagnosen allerdings stark zu. Bei Kurzzeiterkrankungen bis zu drei Tagen Dauer wird in den meisten Fällen keine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gefordert. Bei Langzeiterkrankungen ab sechs Wochen Dauer erfolgt die Entgeltfortzahlung nicht mehr durch den Arbeitgeber, sondern durch die Krankenkasse des Versicherten. Der durchschnittliche Krankenstand in Deutschland liegt über alle Branchen, Regionen und Betriebsgrößen aktuell bei etwa vier Prozent. Diese Zahl basiert auf innerbetrieblichen Daten und schließt Langzeiterkrankungen ohne Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers ein. In der Praxis entspricht das neun Fehltagen von 220 bis 225 Nettoarbeitstagen pro Jahr. Fünf Prozent Krankenstand verursachen in einem Unternehmen mit 500 Beschäftigten direkte und indirekte Kosten von jährlich ca. 1,6 Millionen Euro. Die öffentliche Diskussion, Pressemeldungen und Medienberichte beruhen meist auf Krankenstandsdaten des Bundesministeriums für Gesundheit. Diese beruhen jedoch lediglich auf Stichtagen (Erster des Monats) und sind daher wenig aussagekräftig. Die Statistiken der Krankenkassen basieren ebenfalls auf Kalendertagen, kurze Fehlzeiten ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung werden nicht erfasst. Aus diesen Gründen sind fundierte >Fehlzeitenanalysen von innerbetrieblichen Daten zu empfehlen. Krankenstände verschiedener Unternehmen sind nicht ohne weiteres vergleichbar (Näheres dazu siehe Stichwort >Fehlzeitenanalyse).

Lebensfelder: Beziehung, Arbeit, Selbst und Umfeld sind Lebenszusammenhänge, in denen sich Gesundheit entscheidet. Je nach Lebensfeld und Thema ergeben sich unterschiedliche Einflussmöglichkeiten für den Betrieb. Beispiele aus der Praxis: Ehescheidung (Beziehung), Überlastung durch Bau des Eigenheims (Nichterwerbsarbeit), Mobbing (Erwerbsarbeit), Alkoholabhängigkeit (Selbst), Grippewelle (Umfeld) führen zu unterschiedlichen Handlungsbedarfen. Das Lebensfelder-Konzept dient als Hintergrund für >Verhaltensprävention, Training und Workshops sowie >Coaching.

Mitarbeiter-Befragung: Fragebogen, der in schriftlicher oder elektronischer Form als >Analyseinstrument eingesetzt wird. MA-Befragungen sind dann erfolgreich, wenn sie in der Unternehmenskultur verankert sind. Das bedeutet, sie werden systematisch und regelmäßig durchgeführt und führen zu Veränderungen, die auch wahrgenommen werden. Andernfalls ist in der Praxis häufig eine niedrige Rücklaufquote zu verzeichnen. Vorteile: Anonymität, Standardisierung. Nachteile: Hoher Aufwand, Selbstreferenz (es kann nur das gemessen werden, was auch erfragt wurde). Alternativen sind >Arbeitssituationserfassungen und >Gesundheitszirkel.

Mobbing: Wenn eine Person an ihrem Arbeitsplatz von einem oder mehreren Kollegen oder Vorgesetzten angefeindet, schikaniert oder diskriminiert wird, sich dabei in einer unterlegenen Position befindet und dies systematisch, wiederholt und über einen längeren Zeitraum geschieht (Definition nach Leydecker und LAG Thüringen), spricht man von Mobbing. Es ist als unscharfer Begriff abzugrenzen von Konflikten. Mobbing kann krank machen. Mobbing-Beratung und -Prävention setzen an der Zusammenarbeit an (>Team-Entwicklung) und zielen damit auf >Systemprävention. >Drei-Säulen-Modell



job movement®

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Leitung: Rüdiger Möller

Kontakt, weitere Informationen und Feedback:

Keilerweg 5 35428 Cleeburg
Tel 06085 9887842 Fax 06085 9887843

www.job-movement.de
moeller@job-movement.de

Organisationsentwicklung: Organisationsentwicklung im betrieblichen Gesundheitsmanagement zielt auf die „Gesundheit Lernende Organisation“ und eine Unternehmenskultur, die eine nachhaltige Basis für Leistung fördert. Nach >Team-Entwicklung und >Führung bildet OE die höchste Ebene der >Systemprävention. >Strategie-Entwicklung, >Steuerungsgruppe

Person: Neben Arbeit und System eine von drei Säulen im >Drei-Säulen-Modell des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ansatzpunkt für >Verhaltensprävention

Rückenprävention: Wichtiges Handlungsfeld im Rahmen der >Verhaltensprävention und >Verhältnisprävention. 20 bis 30 Prozent aller Fehlzeiten gehen auf Muskel- und Skeletterkrankungen zurück. Konkrete Maßnahmen sind beispielsweise Verbesserungen der >Ergonomie am Arbeitsplatz, Hebe-Trage-Training und arbeitsplatzbezogene Rückenschulen.

Rückkehrgespräche: Ein Rückkehrgespräch ist ein Vier-Augen-Gespräch zwischen dem/der direkten Vorgesetzten und einem/einer Mitarbeiter/in nach Rückkehr aus einer krankheitsbedingten Fehlzeit. Voraussetzungen für den Erfolg sind integrierende (und nicht etwa repressive) >Rückkehr- und Fehlzeitengespräche im Rahmen einer Strategie zur betrieblichen Gesundheitsförderung, adäquate Schulung der Führungskräfte, ein gemeinsamer Problemlöseprozess und das offene Angehen betrieblicher Ursachen für >Krankenstand. Rückkehr- und Fehlzeitengespräche sind ein >Führungsinstrument im Rahmen der >Systemprävention.

Salutogenese: Wie Gesundheit (lat. salus) entsteht (Genese). Der Medizinsoziologe Aaron Antonovsky betont persönliche Kraftquellen, die über Gesundheit entscheiden, anstelle der pathogenetischen Sicht auf die Entstehung von Krankheiten. Als zentrale Faktoren beschreibt er Beeinflussbarkeit und Handhabbarkeit (manageability), Bedeutsamkeit (meaningfulness) und Verstehbarkeit (comprehensability).

Steuerungsgruppe: Das betriebliche Lenkungsgremium für Gesundheitsmanagement („Arbeitskreis Gesundheit“ o.ä.) setzt sich zusammen aus Vertretern von Unternehmensleitung, Personalabteilung, Betriebsrat, Betriebsarzt, Sozialdienst, Führungskräften und Arbeitssicherheit. Aufgaben: >Analyse, >Strategie-Entwicklung, Planung / Koordination / Steuerung von Maßnahmen während der >Umsetzungsphase, >Evaluation, Budget-Verantwortung, interne Öffentlichkeitsarbeit. Eine aktive und handlungsfähige Steuerungsgruppe trifft sich erfahrungsgemäß im Abstand von vier bis acht Wochen für etwa zwei Stunden. Sie erarbeitet konkrete Schritte und Aufgaben im Sinne von *Was? macht Wer? (Bis) Wann?*. Eine externe Moderation ist empfehlenswert. >Organisationsentwicklung, >Systemprävention

Strategie: Strategie-Entwicklung ist die zweite Projektphase im Rahmen des >betrieblichen Gesundheitsmanagements. Sie folgt der >Analysephase und geht der >Umsetzung von Maßnahmen voraus. Im Rahmen der Strategie-Entwicklung lassen sich aus den >drei Säulen des betrieblichen Gesundheitsmanagements verschiedene „Hebel“ für erfolgreiche Veränderungen ableiten. Dadurch wird es möglich, einen „Roten Faden“ zur Gesundheitsförderung zu entwickeln: Aus der Fülle möglicher Aktionen sind die für den Einzelfall geeigneten Maßnahmen auszuwählen. Effiziente Strategie-Entwicklung setzt in den meisten Fällen eine funktionierende >Steuerungsgruppe voraus.

Stresskompetenz: Stress ist eine persönlich erlebte Spannung zwischen Situation, Person, Reaktion und Lernfähigkeit. Demnach geht es um äußere Anforderungen, persönliche Faktoren (wie Wahrnehmungen, Bewertungen, Einstellungen), Handlungsmöglichkeiten (Reaktion) und die eigene Lernbereitschaft (im Sinne von Anpassungs- und Entwicklungsfähigkeit). Stresskompetenz ist die Fähigkeit, sicher und



job movement®

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Leitung: Rüdiger Möller

Kontakt, weitere Informationen und Feedback:

Keilerweg 5 35428 Cleeburg
Tel 06085 9887842 Fax 06085 9887843

www.job-movement.de
moeller@job-movement.de

souverän, gelassen und gesund mit Stress umzugehen. Stresskompetenz ist lernbar und lässt sich in Trainingsseminaren oder im Einzelcoaching entwickeln. Stressbewältigung ist ein >Handlungsfeld der >Verhaltensprävention.

System: Neben Arbeit und Person eine von drei Säulen im >Drei-Säulen-Modell des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ansatzpunkt für >Systemprävention.

Systemprävention: Systemprävention zielt im Rahmen des >betrieblichen Gesundheitsmanagements auf soziale Interaktionen und ein „gesundes Miteinander“. Dazu gehören Maßnahmen zur >Organisationsentwicklung (siehe auch >Steuerungsgruppe, >Strategieentwicklung), >Führung (siehe auch >Rückkehr- und Fehlzeitengespräche) und >Team-Entwicklung (siehe auch >Mobbing-Beratung). >Drei-Säulen-Modell, >Verhaltensprävention, >Verhältnisprävention

Suchtberatung und -prävention: Neben Alkohol und Nikotin als den in unserer Gesellschaft „etablierten“ Suchtmitteln spielen zunehmend auch Party-Drogen, Amphetamine und Cannabis eine Rolle in der betrieblichen Suchtprävention. Aktuelle Themen sind der durch das novellierte Betriebsstättengesetz gestärkte Nichtraucherschutz sowie die teilweise noch unzureichenden Nachweismöglichkeiten bei Rauschmitteln außer Alkohol. Neben Substanzabhängigkeiten sind auch Prozessabhängigkeiten wie Spiel- oder Arbeitssucht zu beachten. Sucht ist ein >Handlungsfeld der >Verhaltensprävention.

Team-Entwicklung: Team-Entwicklung fördert eine effiziente, konstruktive und gesunde >Zusammenarbeit. TE ist (z.B. nach Aufdeckung von Problemen in der >Zusammenarbeit durch >Arbeitssituationserfassungen) ein wichtiger Bestandteil des >betrieblichen Gesundheitsmanagements und der >Systemprävention. >Drei-Säulen-Modell

Verhältnisprävention: Gesundheitsförderung, die auf die konkreten Arbeitsbedingungen zielt, also auf Verbesserungen am Arbeitsplatz und in der Umgebung (z.B. Ergonomie, Lärm, Temperatur), Verbesserungen hinsichtlich der Arbeitstätigkeit (Aufgaben, Arbeitsumfang, Belastungsart) und der Arbeitsorganisation (Bereitstellung von Material, Informationsfluss, Zeitplanung). >Drei-Säulen-Modell, >Systemprävention >Verhaltensprävention

Verhaltensprävention: Gesundheitsförderung, die darauf zielt, Verhalten und Erleben individuell zu verändern und die persönlichen Fähigkeiten zur Selbst-Steuerung zu stärken. >Handlungsfelder sind >Stressbewältigung, >Entspannung, >Bewegung, >Rückenprävention, >Sucht, >Ernährung, Burnout, Selbstmanagement, Work-Life-Balance, Motivation und weitere Themen. Hierzu gibt es Angebote in Form von Trainingsseminaren und -kursen, Workshops, thematischen Aktionen / Gesundheitstagen sowie Einzel-Beratung und >Coaching. >Drei-Säulen-Modell, >Systemprävention >Verhältnisprävention

Umsetzung: Die Umsetzungs- oder Interventionsphase ist die dritte Projektphase im Rahmen des >betrieblichen Gesundheitsmanagements. Sie folgt der >Analysephase und der >Strategie-Entwicklung. >Evaluation

Work-life-Balance: >Lebensfelder

Zieldefinition: Klare, positive und messbare Ziele werden in der >Strategie-Phase des betrieblichen Gesundheitsmanagements definiert. Wichtig neben der magischen Kennzahl >Krankenstand: Wie messen Sie eigentlich >Gesundheit?



job movement®

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Leitung: Rüdiger Möller

Kontakt, weitere Informationen und Feedback:

Keilerweg 5 35428 Cleeburg
Tel 06085 9887842 Fax 06085 9887843

www.job-movement.de
moeller@job-movement.de