

- Wer könnte dabei helfen?
- Welche Faktoren müssen für das gewählte Ziel verändert werden?

Bei einer Lebensstiländerung kommt dem Patienten oder der Patientin die ganz entscheidende Rolle zu, da diese / -r die wesentlichen Therapiemaßnahmen in den persönlichen Alltag dauerhaft und selbstverantwortlich einbauen muss. In den modernen Behandlungsansätzen, dem sog. Selbstmanagement- oder Empowermentansatz wird angestrebt, die individuellen Ziele des Patienten / der Patientin bzgl. seines eigenen Lebens und des Umgangs mit der Erkrankung ernst zu nehmen und ihn zu befähigen, möglichst eigenständig mit den krankheitsspezifischen Anforderungen und Problemen zurechtzukommen. Grundlage ist eine wertschätzende Grundhaltung und es ist viel Aufmerksamkeit in den Aufbau einer intakten Beziehungsebene zu investieren. Am Besten werden kurze Sätze mit bekannten Wörtern verwendet. Die Rollen von Patient / -in und Arzt / Ärztin sind zu Beginn klar zu definieren. Das Ganze sollte in einem Therapiebündnis münden mit klar definierten und realistischen Zielen (wie zufrieden ist der / die Patient / -in zur Zeit mit z. B. ihrem Körpergewicht und welche Veränderungswünsche liegen vor?). Es sollten Etappenziele definiert werden. Der Grad der Umsetzung sollte zudem regelmäßig überprüft und überwacht werden. (s. auch Das Arzt-Patient- / Patient-Arzt-Gespräch von Hrsgb.: Th. Langer & M. W. Schnell aus dem Marseille Verlag, 2009) □

Dr. Monika Stichert

www.arriba-hausarzt.de

www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de

www.ergo-online.de

http://www.allgemeinarzt-online.de/fileadmin/Allgemeinarzt/Artikel-images/AA_2005_20/WHO-5-Fragebogenx.pdf

Kommunikation ist Pflicht

Information zum Gesundheitsmanagement der Firma Rasselstein

Die Firma Rasselstein ist in Andernach angesiedelt und gehört zum Thyssen-Krupp-Konzern. Es handelt sich um einen 5-Schichtbetrieb, der Weißbleche produziert, und mit 2390 Mitarbeitern einem Umsatz von 1,2 Milliarden Euro erwirtschaftet. Jedes Jahr werden 60 neue Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt, dies entspricht 10 % der Stellen oder 240 Azubis. 1500 der Beschäftigten sind in der Produktion tätig. Das Unternehmen hat € 200.000,- für das Gesundheitsprojekt zur Verfügung gestellt. € 20.000,- kommen als Zuschuss von der BKK. Im Laufe des Projektes kam es zu weniger Langzeit-AU-Fällen und zu weniger stufenweisen Wiedereingliederungen.

Die Fehlzeitenquote lag bei 3,5 %. 1 % Fehlzeiten bedeutet Kosten in Höhe von € 200.000,- weshalb diese Summe zur Verfügung gestellt wurde. Es wurde damit argumentiert, dass mit ansteigendem Durchschnittsalter auch die Fehlzeitenquote ansteigen wird und dass man durch das Projekt hier Einsparungen erreichen würde. 85 % der Beschäftigten haben bei der Befragung gesagt, dass sie gerne bei Rasselstein arbeiten; sie sehen sich als „Rasselsteiner“ und es existiert eine sehr niedrige Personalfluktuation. Die Rücklaufquote bei der Befragung lag bei der Erstbefragung bei 86 % und bei der Zweitbefragung bei 64 %. Das Projekt fand in der Zeit 2003–2006 statt mit Unterstützung der BKK und der Berufsgenossenschaft. Sämtliche Maßnahmen sollten aber mit Zielen belegt werden. Prof. Badura war mit eingebunden. Projektverantwortliche war Frau Christina Budde, Budde & Co. aus Bonn, die zuvor bei der Firma Rasselstein beschäftigt gewesen ist.

Ausgangspunkt war eine Altersstrukturanalyse mit Betrachtung der Entwicklung des Durchschnittsalters im Betrieb, sowie eine Gesundheitsbefra-

gung vor und nach dem Projekt, die aus 84 Fragen bestand.

Ein Fehlzeitenmanagement findet statt: Es wird gefragt, warum jemand krank ist und es finden Rückkehrgespräche statt. Nach 8 Wo AU erfolgt ein Besuch beim Mitarbeiter / -in zu Hause mit der Frage, welche Hilfestellung gegeben werden kann.

Darüber hinaus werden Gesundheitsaudits durchgeführt. Ein Pflichtmodul ist „Kommunikation“. Es wird auch nach Über- und Unterforderung geschaut und auf gesundheitsgerechtes Führungsverhalten geachtet. Das Gesundheitsaudit wird durch den Teamleiter und ein Betriebsratsmitglied (genannt Personalteam) im persönlichen Interview am Arbeitsplatz durchgeführt (Dauer ca. 20–25 Min.). Die Mitarbeiter (MA) gelten als Experten vor Ort. Die Berufsgenossenschaft hat die Ausbildung von Betriebsratsmitgliedern zum Gesundheitsauditor übernommen. Der Fragenkatalog im Rahmen des Gesundheitsaudits beinhaltet verschiedene Module. Führung gilt ebenfalls als Pflichtmodul – es wird dabei die subjektive Bewertung der Beschäftigten erfragt; die Erfassung der psychischen Belastung erfolgt über ein Eingrenzungsmodul.

Beispiel für ein Gesundheitsaudit zum Modul: „Führung“. Das PT = Personalteam fragt hierbei ab, ob leistungsgeminderte MA unterstützt werden, ob die Belastungen an den einzelnen Arbeitsplätzen bekannt sind, ob mit dem MA fair umgegangen wird, ob bei Problemen professionelle Hilfe vermittelt wird und was aus Sicht der Beschäftigten noch verbessert werden kann, bzw. welche Maßnahmen noch umgesetzt werden sollten. Wie bei jedem Audit erfolgt dann die Festlegung, wer, was bis wann erledigt und was zu beachten ist.

Das Gesundheitsmanagement findet im Sinne eines PDCA-Zyklus statt: Befragung – Ziele setzen – Kennzahlen wie Zunahme der Produktivität, Reduktion der Unfallzahlen – Maßnahmenplan – Wirksamkeitskontrollen, z. B. Gesundheitsaudits. Als Frühindikatoren gelten Verbesserungsvorschläge und die Personalfuktuation.

Ein Leitgedanke des Gesundheitsmanagements ist die Förderung der Verhältnis- und Verhaltensprävention. Dazu gehören ein ganzheitliches Gesundheitsverständnis sowie eine systemische Bündelung aller Aktivitäten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dies fließt auch in die Zielvereinbarungen von Führungskräften mit ein. Arbeit und Leben verschmelzen beim Thema Gesundheitsförderung. Übergeordnetes Ziel des Gesundheitsmanagements ist eine **gesunde Unternehmenskultur**. **Grundvoraussetzung** ist aber, dass **die Führung den Gesundheitsschutz will!** Eine Voraussetzung für ein gelungenes Gesundheitsmanagementsystems ist die persönliche Kommunikation. Bei der Firma Rasselstein ist Gesundheit Thema auf jeder Betriebsversammlung und jede neue Führungskraft muss 6 Kurse zum Thema Führung durchlaufen. Es besteht ein eigenes Sport-Trainingszentrum, das von 60% der Beschäftigten besucht wird, auch nach der Nachtschicht. Ein externer Physiotherapeut stellt ein spezielles Trainingsprogramm für Betroffene zusammen. Ebenfalls wurde die Mitgliedschaft in Fitnessstudios bezuschusst.

Das Projektmarketing hat ein eigenes Logo entwickelt, „Fit mit Rasselstein“ Jeder Mitarbeiter hat eine Mütze und ein T-Shirt bekommen. In der Mitarbeiterzeitschrift, die 4x jährlich erscheint, wird über die Aktivitäten berichtet. Daneben gibt es noch Flyer, das Intranet und den Gesundheitspass mit den daraus folgenden Prämien. Es wurde auch eine gesundheitsförderliche Nachtschichtverpflegung eingerichtet.

Eine Auswahl weiterer Aktivitäten:

- Wissenstandems (Alt + Jung)
- Vitalitätsmessplatz der BAUA Berlin für Führungskräfte
- Konzept Licht und Farbe durch Farbdesigner Friedrich Karl von Garnier
- Ergonomisches Zielgruppentraining: AP-Analyse mit „Apalys“ – Videoanalyse, Schulung und Erfolgskontrolle
- Optimierter Schichtwechsel mit einem Zeitkorridor
- Azubis – Rauschbrillen zum Probieren und zur Abschreckung
- Gästebuch in der Cafeteria
- Es gibt Gerichte zum Mitnehmen
- Ein teureres Feinschmeckerangebot
- Schichtarbeiter können die Arbeitszeit auf 32 Std. / Wo reduzieren; Schichtsystem: 2 Früh, 2 Spät, 2 N – 4 d Freitag
- Altersteilzeit ist ab dem 55. Lebensjahr möglich
- Es gibt einen Steuerkreis Arbeitssicherheit

- Für jeden Monat gibt es ein neues Motto
- Andernacher Familientag wurde organisiert
- Zu Beginn der Ausbildung steht eine Berufseinführungswoche
- Arbeitssicherheitsprojekt: Tatkraft 07: Es wurde gewettet, dass die MA es nicht schaffen würden, innerhalb eines Jahres 60 neue Projekte zur Arbeitssicherheit zu entwickeln. Es wurden aber 78 Projekte eingereicht und 49 wurden davon schon erfolgreich umgesetzt.
- Bei der Aktion „Ich mach mit“ ist jeder MA aufgerufen, seine ganz persönliche Verpflichtung zum Thema Arbeitssicherheit abzugeben
- Es gab Aktionstage: Hautscreening, Erste-Hilfe-Parcour, Venenscreening, Ein Tag für die Füße, Hören Sie mal – Hörgesundheit, Rauchfrei 2008, Gesund essen und genießen
- 1 x / Monat eine persönliche Einzelberatung zu allen Fragen rund um einen gesunden Lebensstil
- Psychologische Unterstützung
- Fahrsicherheitstraining
- Seminar Heben und Tragen
- Gesundheits-Checkups
- Gesundheitsinformationen im Intranet

Seit 2009 können Unternehmen Kosten der betrieblichen Gesundheitsförderung steuerlich geltend machen (€ 500,- pro MA / a).

Dr. Monika Stichert

„Ich unterstütze **ÄRZTE OHNE GRENZEN**, weil sie professionell helfen und bei Machtmissbrauch den Mund aufmachen.“

Senta Berger, SchauspielerIn



ÄRZTE OHNE GRENZEN hilft weltweit Opfern von Krieg und Gewalt.

Bitte schicken Sie mir unverbindlich Informationen

- über ÄRZTE OHNE GRENZEN
- für einen Projekteinsatz
- zur Fördermitgliedschaft
- zu Testamentsspenden
- zu Spendenaktionen

Name

Anschrift

E-Mail

ÄRZTE OHNE GRENZEN e.V. • Am Köllnischen Park 1 • 10179 Berlin
www.aerzte-ohne-grenzen.de

Spendenkonto 97 0 97
Bank für Sozialwirtschaft
BLZ 370 205 00

