

Das Präventionsprojekt „Plan Gesundheit – Tu was wirkt!“

Fit für die Arbeitswelt

Längere Lebensarbeitszeiten, eine alternde Belegschaft durch immer weniger junge Berufseinsteiger, fehlende Fachkräfte, hohe Anforderungen an Flexibilität, Leistungsbereitschaft, physische und psychische Belastbarkeit – das sind Herausforderungen im Bereich der Human-Resources, die für Unternehmen und ihre Belegschaften immer stärker in den Fokus rücken. Die Entwicklung von Präventionsprogrammen, die Hilfestellungen bei der Bewältigung dieser Herausforderungen bieten, ist eine Aufgabe, die gemeinsam von Unternehmen und Sozialversicherungsträgern angegangen werden sollte. Für mögliche Interventionen gilt dabei der Grundsatz: „Je früher – desto besser“.

- mit erheblicher mechanischer Beanspruchung insbesondere durch Vibration, Erschütterung, Druck oder Zwangshaltung,
- mit ständigem Stehen oder Sitzen,
- unter erheblicher Einwirkung von Lärm, Hitze, Kälte, Nässe, Stäuben, Gasen, Dämpfen, Temperaturschwankungen oder unter ungünstigen klimatischen Bedingungen oder mit Feucharbeiten,
- mit besonders hohen Daueranforderungen an Konzentration, Reaktionsmöglichen und Verantwortung,
- bei sich häufig ändernden Arbeitsschichten im Wechsel von Tag und Nacht und erheblichen Anforderungen an das individuelle Anpassungsvermögen,



Die Gesundheit der Mitarbeiter in Chemieparken soll berufsbegleitend gefördert und erhalten werden.

Gemeinsam mit der pronova BKK und der ärztlichen Abteilung der CURRENTA, einem Joint-Venture von Bayer und Lanxess – hat die Deutsche Rentenversicherung Rheinland auf der Grundlage des § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI das Präventionsprojekt „Plan Gesundheit – Tu was wirkt“ entwickelt.

Die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung können für Versicherte,

- mit besonders schwerer körperlicher Belastung,
- mit besonderer psychischer Belastung,

medizinische Leistungen zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit als sonstige Leistungen nach § 31 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI (sogenannte Präventionsleistungen) erbringen, wenn diese Beschäftigungen mit den vorgenannten Merkmalen längere Zeit ausgeübt werden.

Aus einer schon bestehenden vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Ärzten der CURRENTA (WeB-Reha-Verfahren) im Bereich der medizinischen Rehabilitation hat sich die



Autoren

Ulrich Theißen ist Leiter des Fachbereiches Reha-Management der Deutschen Rentenversicherung Rheinland

Detlef Koch ist Sachgebietsleiter im Fachbereich Reha-Management der Deutschen Rentenversicherung Rheinland



Grundlage für die Kooperation im Bereich der Prävention ergeben. Mit der pronova BKK als federführende Krankenkasse bei der Bayer AG, Lanxess und anderen Partnern an den CHEMPARK-Standorten Leverkusen, Dormagen und Krefeld-Uerdingen konnte ein innovativ denkender und verlässlicher Partner gewonnen werden.

Vor dem Hintergrund eines Anstiegs des durchschnittlichen Lebensalters von Firmenbelegschaften in den kommenden Jahrzehnten kommt der Förderung von Gesundheit und dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter eine große Bedeutung zu.

Die pronova BKK, die Deutsche Rentenversicherung Rheinland und die medizinischen Dienste der CURRENTA verfolgen gemeinsam das Ziel, die Gesundheit der Mitarbeiter in Kooperation mit den teilnehmenden Unternehmen in den Chemieparken berufsbegleitend zu fördern und zu erhalten. Hierfür haben die Projektträger gemeinsam mit einigen ausgewählten Leistungserbringern* ein Präventionsprogramm kon-

* Klinik Roderbirken, Leichlingen; medicoreha, Neuss; ambulante rehaeschler, Moers; REHATRaining, Leverkusen



Das Programm richtet sich unter anderem an Mitarbeiter, die unter erheblicher Einwirkung von Lärm, Hitze, Kälte, Nässe, Stäuben, Gasen und Dämpfen berufstätig sind.

zipiert. Die Kosten werden zu gleichen Teilen von den Kooperationspartnern sektorübergreifend getragen. Die Umsetzbarkeit und Wirksamkeit des Präventionsprogramms wird im Rahmen einer Pilotphase geprüft. Das Programm ist für jeden Mitarbeiter auf einen Zeitraum von fünf Jahren angelegt.

Ziel des Programms soll es sein, Mitarbeiter der teilnehmenden Unternehmen mit einer gesundheitlichen und / oder arbeitsbedingten Risikokonstellation frühzeitig zu erkennen und nach Risikostratifizierung dem Präventionsprogramm zuzuführen. Die Parteien gehen davon aus, dass die Präventionsleistungen zu einer Stabilisierung der Gesundheit führen und somit auch die Arbeits- und Erwerbsfähigkeit nachhaltig positiv beeinflussen (siehe auch Rahmenkonzept der Deutschen Rentenversicherung zur Umsetzung der medizinischen Leistungen zur Prävention und Gesundheitsförderung nach § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI).

Um eine möglichst große Nachhaltigkeit zu erzielen, sollen die Mitarbeiter lernen, in Eigenverantwortung ihren Alltag und Arbeitsplatz dauerhaft gesundheitsgerecht zu gestalten. Hierbei greifen Leistungen der Deutschen Rentenversicherung Rheinland, der pronova BKK und der medizinischen Dienste der CURRENTA nahtlos inein-

ander. Die seelische und körperliche Gesundheit der Mitarbeiter soll verbessert werden, mit dem Ziel, der Initiierung individueller Verhaltensmodifikationen und der Stabilisierung von Lebensstiländerungen auf dem Boden einer wirksamen betrieblichen Verhältnisprävention. Die Führungskräfte der Betriebe sind bereits vor Beginn des Projektes eingebunden und durch den Betriebsarzt entsprechend geschult worden. Hierdurch wird eine aktive und kontinuierliche Unterstützung der Mitarbeiter sowie des Präventionsprozesses ermöglicht. Im Rahmen von Gesundheitszirkeln unter Beteiligung der Führungskräfte, Präventionsmanagern und des Betriebsarztes erfolgt unter anderem die Klärung eventueller Optimierungsbedarfe der Arbeitsplätze und -situationen.

Inhalte

Inhalt der Zusammenarbeit zwischen den Parteien im Rahmen des Projektes ist eine trägerübergreifende Kooperation zwischen allen Beteiligten im Sinne der oben beschriebenen Ziele. Während der gesamten Pilotphase des Projektes wird eine Begleitung durch Präventionsmanager im Sinne von Edukation, Coaching und Guidance mit dem Ziel der Selbstverantwortung

für Lebensstil-Änderungen erfolgen. Empowerment und Compliance (hier zu verstehen als die Bereitschaft der Teilnehmer, den Ratschlägen zur Verhaltensmodifikation zu folgen) der Mitarbeiter sollen gefördert und die Motivation gesichert werden. Die Umsetzung des Coachings erfolgt in unterschiedlicher Intensität in den einzelnen Phasen in Form von

- Einzelterminen: individuelle Ziele finden und Zielwertkontrolle
- Gruppenterminen: Motivation, Teamspirit, Gruppendynamik, Interaktivität fördern
- niederschwelligem Coaching: Telefon- und E-Mail Kontakte

Durch die Arbeit im betrieblichen Setting werden (positive) gruppendynamische Prozesse gefördert und die Möglichkeit geschaffen, verhaltenspräventive Maßnahmen durch verhältnispräventive Maßnahmen zu ergänzen. Der Betriebsarzt spielt – neben den Präventionsmanagern – im Projekt eine zentrale Rolle. Er ebnet den Weg in den Führungsebenen der Unternehmen, identifiziert die Beschäftigten, die für eine Teilnahme in Frage kommen und ist im Rahmen weiterer medizinischer Kontrolluntersuchungen im Laufe des Projektzeitraumes sowie der Teilnahme an den innerbetrieblichen Gesundheitszirkeln maßgeblich eingebunden. Die Beschäftigten haben zur Beteiligung des Betriebsarztes ihr Einverständnis erteilt.

Der vorgesehene 5-Jahres-Zeitraum gliedert sich wie folgt:

- **Vorbereitungsphase im Betrieb:** Informationsvermittlung bei Mitarbeitern und Führungskräften, Auswahl der Beschäftigten, Motivationsschaffung, Basisdiagnostik, Dokumentation der Arbeitsplatzanforderungen, ausführliche individualisierte Gesundheitsberatungsgespräche, Definition von Präventionsschwerpunkten, beispielsweise psychosozial, muskulo-skeletal, cardiovascular und motivational.
- **Initialphase:** 3 Tage, 16 Stunden in einer ambulanten Reha-Einrichtung. Am Ende der Initialphase erhält jeder



Motivation, Teamspirit, Gruppendynamik und Interaktivität der Mitarbeiter sollen gefördert werden.

Teilnehmer einen individuellen Motivations- und Präventionskompass mit seinen persönlichen Zielen für die gesamte Laufzeit. Regelmäßige Zielwertkontrollen der allgemeinen und persönlichen Ziele, Verhältnis- und Verhaltensprävention erfolgen kontinuierlich.

- **Trainingsphase (4 Monate):** Berufsbegleitende Teilnahme in der Gruppe an einem 16-wöchigen physiotherapeutischen Trainingsprogramm ergänzt durch Kurse zur Gesundheitsbildung und Motivation an jeweils zwei Terminen je Woche in einer ambulanten Reha-Einrichtung.
- **Bestätigungsphase (20 Monate):** Bis zum Ende des zweiten Programmjahres erfolgt im ersten Teil (8 Monate) eine hochfrequente Begleitung durch den Präventionsmanager in Einzel- und Gruppenterminen mit dem Ziel, das in der Trainingsphase vermittelte Basiswissen in den Alltag umzusetzen. Die gruppenspezifischen Effekte sollen in dieser Phase verstärkt werden. Im zweiten Teil (12 Monate) ist mindestens ein Kontakt im Monat vorgesehen.
- **Eigenverantwortungsphase (36 Monate):** Die Teilnehmer führen das

Präventionsprogramm mit zunehmender Eigenverantwortung fort. Der Präventionsmanager unterstützt sie hierbei.

Ergebnisse des ersten Projektjahres

Das Projekt ist im Januar 2011 mit insgesamt 61 Teilnehmern gestartet. Bisher sind lediglich zwei Teilnehmer, aus beruflichen und krankheitsbedingten Gründen, ausgeschieden.

Die Präventionsmanager hatten im Jahr 2011 über 4.000 Kontakte. Das entspricht ein bis zwei Kontakten pro Woche je Teilnehmer. Diese Zahlen belegen die wichtige Rolle des Projektmanagers als Motor für den Veränderungsprozess. Die Bedarfsprofile der Teilnehmer waren sehr unterschiedlich. Ganz oben auf den Wunschlisten standen Trainingsplanung, Testung, Gewichtsreduktion / Ernährung und Ausdauertraining.

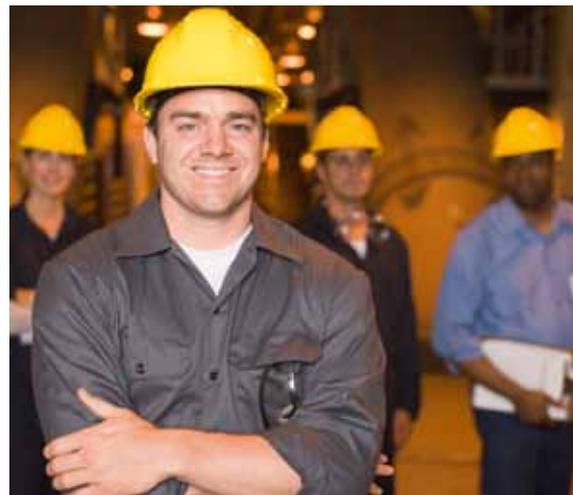
Lag die Selbsteinschätzung zum Grad der Zielerreichung am Ende der Trainingsphase noch bei 5,6 auf einer Zehn-Punkte-Skala, kletterte dieser Wert im Durchschnitt auf 6,9 am Ende der Bestätigungsphase. Dies ist ein ausgesprochen guter Wert, der nicht zu erwarten war und der zeigt, wie wichtig eine langfristige Begleitung ist.

Auf die Frage nach der Wahrscheinlichkeit, mit der sie nach einem Jahr noch am Programm teilnehmen, hatten die Teilnehmer in der Trainingsphase durchschnittlich 88 % angegeben. Dieser bereits hohe Wert stieg in der Bestätigungsphase weiter auf beachtliche 98 % an.

Wissenschaftliche Begleitung

Um den Erfolg des Projektes während der Pilotphase aufzuzeigen, erfolgt eine begleitende Evaluation im Rahmen eines wissenschaftlichen Projektes in Kooperation mit der Hochschule Niederrhein.

Die Evaluation beschreibt alle wichtigen Merkmale der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität und ist überwiegend als Längsschnitt-Studie



Empowerment und Compliance der Mitarbeiter sollen gefördert und die Motivation gesichert werden.

geplant. Wichtige objektive und subjektive Parameter werden ermittelt und deren Entwicklung in der Interventionsgruppe bewertet. Anhand der Routinedaten der Krankenkasse wird eine risikostratifizierte Vergleichskohorte gebildet, um am Ende der Pilotphase des Projektes einen Vergleich der Gesundheitsausgaben zu ermöglichen.

Im Rahmen der wissenschaftlichen Auswertung der Evaluation wird erwartet, dass mittel- und langfristige

- lebensstilbedingte Gesundheitsstörungen minimiert werden können,
- die Gesundheit der Teilnehmer nachhaltig gefördert werden kann und
- den Auswirkungen von Gesundheitsstörungen auf die Arbeits- und Erwerbsfähigkeit aktiv entgegengewirkt werden kann.

Hierdurch sollen Kosten wie beispielsweise durch Arbeitsunfähigkeit, für medizinische Therapien oder Rehabilitationsleistungen im Zusammenhang mit Gesundheitsstörungen insgesamt minimiert werden.

Die ersten Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung werden für den Herbst 2012 erwartet. Hierüber wird in einer der folgenden Ausgaben berichtet. Weitere Informationen erhalten Sie im Internet: www.plangesundheit.de □

Ulrich Theißen, Detlef Koch