

GG+G

GESUNDHEIT UND GESELLSCHAFT

ww w:~)rk

GESÜNDER ARBEITEN
MIT APP UND WEB



AOK-LEONARDO – GESUNDHEITSPREIS FÜR DIGITALE PRÄVENTION

Gesünder arbeiten mit App und Web

2014

Förderpreis



Mit dem Simulationsprogramm „Sim4BGM“ hat „paluno – The Ruhr Institute for Software Technology“ in Kooperation mit der Smart Living GmbH den AOK-Leonardo-Förderpreis gewonnen (im Bild v. l.: Lothar Schöpe und Dr. Matthias Book). Sim4BGM soll es Betrieben ermöglichen, den Nutzen der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements am Computer vorab simulieren zu lassen. Wie das funktioniert, erfahren Sie in diesem Heft auf Seite 6.



Praxispreis



Der AOK-Leonardo-Praxispreis geht an das Projekt BGM-Wissensbilanz. Das Team um Detlef Kahrs (im Bild) von der Wissensbilanz Nord hat eine appgestützte Unternehmensanalyse entwickelt, mit deren Hilfe sich Betriebliche Gesundheitsförderung schnell und unkompliziert darstellen lässt. Warum das besonders für kleine und mittelgroße Unternehmen interessant ist, können Sie auf Seite 10 nachlesen.

Strategien für die Zukunft

Innovative Technik für mehr Gesundheit – mit dem AOK-Leonardo unterstützt die AOK in diesem Jahr neue Ideen für eine Betriebliche Gesundheitsförderung. Das Bundesforschungsministerium hat deshalb bereits zum dritten Mal die Schirmherrschaft für den Förderpreis übernommen und dotiert diesen mit bis zu 200.000 Euro.



Gesundheit und Ernährung gehören zu den zentralen Themen unserer nationalen Innovationsstrategie, der „Hightech-Strategie 2020 für Deutschland“. Auf der Basis intelligenter Technologien sollen dabei bedarfsgerechte und gesellschaftlich tragfähige Lösungen entwickelt werden, speziell durch die Förderung der präventiven Gesundheitsvorsorge. Die Prävention von Erkrankungen und der Erhalt der Gesundheit spielen in unserer Gesellschaft und für unseren modernen Lebensstil eine ganz besondere Rolle.

Der „AOK-Leonardo – Gesundheitspreis für Digitale Prävention“ unterstützt neue Wege, damit Prävention bei den Menschen ankommt und ihr Potenzial entfalten kann. Der Wettbewerb steht in diesem Jahr unter dem Motto „Gesünder arbeiten mit App und Web“ und ist damit einem wichtigen Thema gewidmet: der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Angesichts der großen Herausforderungen der modernen Arbeitswelt muss die Betriebliche Gesundheitsförderung konsequent darauf ausgerichtet sein, die wichtigste Ressource unserer Volkswirtschaft, nämlich qualifizierte und motivierte Menschen, an ihrem Arbeitsplatz, aber

auch darüber hinaus bei einem gesunden Lebensstil zu unterstützen. Dafür gilt es, die passenden Rahmenbedingungen und auch immer wieder neue Anreize, beispielsweise durch digitale Prävention, zu schaffen. Die Entwicklung und der Einsatz neuer, „smarter“ Angebote für den Erhalt und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht daher im Mittelpunkt, nicht allein mit Blick auf den einzelnen Betrieb, sondern auch auf überbetriebliche Netzwerke und die Work-Life-Balance insgesamt.

Da wir im Bundesministerium für Bildung und Forschung bereits jetzt die Innovationen für die Gesellschaft von morgen auf den Weg bringen, fördern wir mit bis zu 200.000 Euro Preisgeld den AOK-Leonardo-Förderpreis für die Umsetzung kreativer und anwendungsnaher Projektideen.

Professorin Dr. rer. nat. Johanna Wanka
leitet das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Digitale Prävention

Gesund am Arbeitsplatz

Gesünder arbeiten mit App und Web – das ist das Motto des diesjährigen „AOK-Leonardo – Gesundheitspreis für Digitale Prävention“. Die Gesundheitskasse fördert mit dem Preis innovative Projekte zur digitalen Unterstützung der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Von **Anke Tempelmann** und **Kai Kolpatzik**

Gesunde Arbeitsbedingungen sind eine wesentliche Voraussetzung für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und die Identifikation eines Mitarbeiters mit seinem Unternehmen. Nur mit motivierten und gesunden Beschäftigten lassen sich die zunehmende Arbeitsverdichtung und die Herausforderungen durch den demografischen Wandel nachhaltig bewältigen.

Um die Unternehmen bei der Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten zu unterstützen, setzt die AOK schon seit Jahren auf die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Mit diesem sogenannten Setting-Ansatz, also dem Angebot von Präventionsmaßnahmen direkt am Arbeitsplatz, lassen sich die Menschen besonders gut erreichen – auch solche, die von sich aus nicht aktiv nach

Präventionsangeboten ihrer Krankenkasse suchen. Die Gesundheitskasse ist in Sachen BGF der Marktführer – knapp 50 Prozent der GKV-Ausgaben in diesem Bereich kommen von der AOK. Die Gesundheitskasse entwickelt dabei für jeden Betrieb – je nach Größe und Bedarf – ein maßgeschneidertes BGF-Konzept. Ziel ist es, zum einen die Arbeitsverhältnisse durch eine optimierte Arbeitsorganisation und verbesserte Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz zu verbessern. Zum anderen setzt die BGF aber auch beim Gesundheitsverhalten jedes Einzelnen an.

Zu Beginn eines BGF-Projektes ermitteln AOK-Experten, Mitarbeiter und Geschäftsführung gemeinsam die betriebspezifischen Gesundheitsbelastungen, aber auch die Stärken eines Unternehmens im Bereich der Gesundheitsförderung. Die AOK setzt hier auf wissenschaftlich erprobte Analyseverfahren genauso wie auf innovative Angebote, etwa das Onlineangebot „Rückenaktiv im Job“. Nach der Planung und Umsetzung maßgeschneiderter Maßnahmen werden diese dann bei Projektende abschließend auf den Erfolg hin bewertet.



Jürgen Graalmann
ist Vorstandsvorsitzender
des AOK-Bundesverbandes.

» Smartphones und Tablet-PCs sind bereits fester Bestandteil unseres täglichen Lebens geworden und können uns den Alltag an vielen Stellen erleichtern. Daneben bietet die Technik von heute auch viel Potenzial, die eigene Gesundheit zu fördern. Das gilt nicht nur für den Privatbereich. Denn auch in einer komplexer werdenden Arbeitswelt können die digitalen Medien neue Impulse setzen. Das Geschäft mit der digitalen Gesundheit boomt und immer mehr Angebote schießen wie Pilze aus dem Boden. Aber sind all diese Produkte auch praxistauglich und können sie den gewünschten Effekt erzielen? Für die Preisträger des AOK-Leonardo ist das garantiert. Dafür sorgt eine fachkundige Jury. Sie bringt ihr Expertenwissen ein und setzt damit gleichzeitig Qualitätsmaßstäbe im Bereich der digitalen Prävention. ■

Beschäftigungsfähigkeit erhalten. Das steigende Durchschnittsalter der Belegschaft – Stichwort demografischer Wandel – erfordert zukünftig zusätzliche Bemühungen, um nicht nur die Gesundheit zu fördern, sondern insbesondere die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten. Allerdings: Gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ist die Einführung einer Betrieblichen Gesundheitsförderung bislang unterrepräsentiert (siehe Grafik auf Seite 5). Hier sind die Betriebsinhaber häufig voll ins operative Geschäft eingebunden und es fehlen personelle, zeitliche und auch finanzielle Ressourcen, um sich mit dem Thema der Gesundheitsförderung ganzheitlich auseinanderzusetzen. Die große Zahl von Arbeitnehmern in Kleinbetrieben, die mit Mitteln der Betrieblichen Gesundheitsförderung bislang nicht ausreichend erreicht wurde und für die nach Lösungen gesucht werden muss, ist deshalb für alle Akteure eine besondere Herausforderung.

Informationen schnell und umfassend austauschen. Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) können dabei auf verschiedene Weise helfen: Eine digitale Unterstützung zur Analyse der größten gesundheitlichen Potenziale eines Unterneh-



mens könnte vereinfacht werden, indem persönliche Daten durch Selbstauskünfte und digitale Tests einfach in die Analyse integriert werden – natürlich unter Berücksichtigung des Datenschutzes. Der Informationsaustausch und die Beteiligung vieler Mitarbeiter sind durch digitale Vernetzung schneller und umfassender.

BGF mithilfe digitaler Unterstützung ist deshalb besonders, aber natürlich nicht nur, für die kleineren Betriebe interessant. Es ermöglicht den Aufbau eines BGFs mit geringerem finanziellen und zeitlichen Aufwand. Softwareanwendungen könnten beispielsweise eine Gesundheitsanalyse unterstützen, die Mitarbeiter aktiv über Befragungen integrieren oder durch Gesundheitsinformationen beteiligen. Dies motiviert die Mitarbeiter und erhöht die Akzeptanz und Beteiligung. Digitale Anwendungen, die auf einen gesünderen Lebensstil abzielen, können ebenso vielfach vernetzt und integriert werden.

Digitales Lernen für mehr Gesundheit. Mit dem diesjährigen Wettbewerbsthema des AOK-Leonardo „Gesünder arbeiten mit App und Web“ fördert die Gesundheitskasse deshalb gezielt neue Ideen für ein digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Preisträger und Nominierten der beiden Kategorien Praxispreis und Förderpreis zeigen eindrucksvoll, wie groß das Spektrum digitalen Lernens für einen gesünderen Lebensstil bereits geworden ist. ■

Anke Tempelmann ist Referentin in der Abteilung Prävention beim AOK-Bundesverband, **Kai Kolpatzik**, MPH, leitet diese Abteilung.



Für mehr Infos zum AOK-Leonardo bitte QR-Code mit Smartphone scannen.
Oder: www.aok-leonardo.de

Deutliche Unterschiede

Für 79 Prozent der Beschäftigten in Deutschland ist es wichtig, dass ihre Gesundheit am Arbeitsplatz gefördert wird. Bereits jeder vierte Arbeitnehmer hat schon einmal an betrieblichen Maßnahmen zur Gesundheit wie beispielsweise Bewegungskursen, Workshops oder Mitarbeiterbefragungen teilgenommen. Das zeigt eine repräsentative Umfrage von INSA Consulere im Auftrag des AOK-Bundesverbandes unter knapp 1.000 Berufstätigen.

Beim Blick auf die Betriebsgröße sind allerdings deutliche Unterschiede erkennbar. Aus Sicht der Beschäftigten engagieren sich drei von vier Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten für die Gesundheit ihres Personals. Anders sieht es bei Kleinunternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern aus. Nur 35 Prozent der befragten Beschäftigten geben an, dass in ihrem Unternehmen etwas für die Gesundheit getan wird.

Wenn in Unternehmen etwas für die Gesundheit getan wird, dann folgende Maßnahmen (Mehrfachnennungen möglich)





Sim4BGM

Denn sie wissen, was sie tun

Die Vorteile des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sichtbar machen – das ist das Ziel des Softwarepakets Sim4BGM. Mit dem Programm können gerade kleinere Betriebe vorab durchrechnen lassen, wie viel ihnen das BGM nutzen wird.

Loht sich Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) überhaupt? Mit welchen Kosten ist es verbunden und was bringt das den Mitarbeitern, aber auch dem Unternehmen selbst? Das sind Fragen, mit denen sich Entscheider in einem Betrieb auseinandersetzen müssen. Der wirtschaftliche Nutzen der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist für ein Unternehmen im Vorfeld teilweise nur schwer einschätzbar. Oft sind die Leiter von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) nicht ausreichend informiert, welchen unternehmerischen Wert Betriebliche Gesundheitsförderung darstellt. Hinzu kommt: Sie müssen abwägen zwischen einem schwer einzuschätzenden langfristigen Nutzen und unmittelbar entstehenden Kosten.

Kalkulierbarer Nutzen. Das geplante Simulationsprogramm „Sim4BGM“ soll deshalb mit geringem finanziellen und personellen Aufwand gerade bei kleineren Betrieben Informationsdefizite zum Nutzen von BGM abbauen. Dies geschieht im

Zunächst erfassen die Entscheidungsträger dabei betriebseigene Daten wie Altersstruktur, Branchenzugehörigkeit, Krankenstand oder Geschlechtsverteilung. Aus einer Fülle von Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung – beispielsweise zur Gestaltung des Arbeitsplatzes, zur Mitarbeiterführung oder zum Abbau psychischer Belastungen – kann anschließend ein unternehmensindividueller BGM-Prozess zusammengestellt und einer Simulation unterzogen werden. Dabei erhalten die Nutzer bereits erste Hinweise und Empfehlungen für die optimale Entwicklung eines unternehmensindividuellen BGM-Prozesses. Entscheider bekommen so vor der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements eine Vision vermittelt, wie sich kurz-, mittel- oder langfristig die Kosten im Betrieb durch die Einführung eines für ihren Betrieb geeigneten BGM entwickeln würden. Dies wird den zu erwartenden Kosten gegenübergestellt, die sich unter anderem aufgrund der demografischen Entwicklung im selben Zeitraum entwickeln würden, wenn der Betrieb einfach nichts unternimmt.

Mitarbeiter einbeziehen. Zusätzlich zur Simulation für die Entscheider sollen mithilfe einer zugehörigen App auch die Mitarbeiter in den Prozess einbezogen werden. Geplant ist die Entwicklung einer betriebsinternen Social-Media-Plattform. Hier bekommen die Beschäftigten zu den verschiedenen Maßnahmen aus dem Methodenbaukasten vertiefende Informationen geboten. Dies dient der individuellen Qualifizierung der Mitarbeiter im Bereich der Verhaltensprävention. Gleichzeitig beinhaltet das Portal aber auch ein Diskussionsforum, wo sich die Mitarbeiter über geplante Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung austauschen können. ■ (om)



Rahmen einer animierten Simulation: Die Nutzer können die individuellen Auswirkungen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements auf ihr eigenes Unternehmen vor dessen Einführung hinsichtlich verschiedener weicher Faktoren wie Motivation, Zufriedenheit und Fluktuation sowie harter Faktoren wie Kosten, Nutzen und Einsparungen auf einem Tablet-PC simulieren und bewerten.

Ansprechpartner:

Dr. rer. nat. Matthias Book, paluno Institut, Universität Duisburg-Essen

Lothar Schöpe, Smart Living GmbH, Dortmund

Kontakt Daten: www.smartliving.com.de/sim4bgm



Für mehr Infos zum Projekt „Sim4BGM“ bitte QR-Code mit Smartphone scannen.



Schirmherrschaft Förderpreis

»Digitalisierung bestimmt unser Leben«

Welche Veränderungen bringt die Nutzung digitaler Techniken für unsere Gesellschaft? Mit dieser Frage beschäftigt sich das Wissenschaftsjahr 2014, das vom Bundesforschungsministerium veranstaltet wird. **Wolf-Dieter Lukas** erklärt, wie Wissenschaft und Bürger gemeinsam nach Antworten suchen.

Fast jeder hat heute ein Smartphone. Aber sind wir deshalb schon auf dem Weg in die digitale Gesellschaft?

Smartphones sind ein gutes Beispiel, wenn auch nur eins von vielen. Für mich persönlich wäre das zum Beispiel eine echte Katastrophe, wenn ich das kleine Ding verlieren würde. Mein Smartphone ist der Zugang zu meinen gesamten sozialen Kontakten, ich kenne quasi keine Telefonnummer mehr auswendig – nicht mal die wichtigsten, wie die von Freunden oder meiner Ministerin. Doch die Digitalisierung geht viel weiter, sie zieht sich bereits durch unser ganzes Leben. Wir nehmen das im Alltag nur nicht so deutlich wahr wie beim Smartphone. Hinter sehr vielen alltäglichen Prozessen stecken inzwischen digitale Technologien. Ob es um die Versorgung mit Strom oder Wasser geht oder die Regelung des Verkehrs – ohne Computer geht heute gar nichts mehr.

Das Wissenschaftsjahr des BMBF steht unter dem Motto „Die digitale Gesellschaft“. Worum geht es?

Es geht im Wissenschaftsjahr um zwei ganz zentrale Fragen: Wie verändert die Nutzung von digitaler Technik unsere Gesellschaft – und zwar im Guten wie im Schlechten? Und wie wollen wir mit diesen Veränderungen umgehen? Wir möchten, dass die Wissenschaftler miteinander und mit den Bürgern über diese Fragen reden. Welche Veränderungen sehen wir als Errungenschaft, in welche Neuerungen setzen wir Hoffnungen und wo begegnen wir dem digitalen Wandel mit Skepsis? Welche Antworten kann uns die Wissenschaft heute geben und wo sucht

sie noch nach Antworten? Um das Thema etwas einzugrenzen, haben wir es in drei wesentliche Handlungsfelder zusammengefasst.

Welche Handlungsfelder sind das?

Da ist zum einen der Wandel im Bereich des sozialen Miteinanders. Mobiles Telefonieren, Twitter und soziale Netzwerke haben die Art unserer Kommunikation

»Wenn ich mein Smartphone verlieren würde, wäre das eine echte Katastrophe.«

völlig verändert. Daraus ergeben sich Fragen, zum Beispiel nach dem richtigen Umgang miteinander im Netz oder wie man mit seinen persönlichen Daten im Internet umgeht. Ein weiteres Handlungsfeld ist die digitale Wirtschaft. Hier geht es beispielsweise um technische Innovationen. Welche Vorteile, aber auch welche Risiken ergeben sich durch Neuentwicklungen wie beispielsweise den 3-D-Drucker? Im dritten Handlungsfeld, dem „digitalen Wissen“, geht es vor allem um die Frage, wie das Lernen der Zukunft aussehen könnte. Werden wir in Zukunft tatsächlich alle dümmer, nur weil wir alles googeln können? Wie weit vertrauen wir auf das von einem Computer bereitgestellte Ergebnis, beispielsweise eine komplizierte Berechnung, und inwieweit können wir noch beurteilen, ob das Ergebnis stimmt?

An wen richtet sich das Wissenschaftsjahr?

An alle Bürger. Ganz egal, ob es sogenannte Digital Natives sind, also junge Menschen, die mit Smartphone, Facebook und Co. aufgewachsen sind, oder Senioren, die die Möglichkeiten der digitalen Technik bislang nur wenig nutzen. Auf alle trifft der digitale Wandel zu. Darüber hinaus wollen wir die verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen miteinander verzahnen. Viele Projekte und Veranstaltungen sind interdisziplinär angelegt, da werden sich dann Informatiker mit Psychologen oder Sozialwissenschaftlern auseinandersetzen und die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung aus unterschiedlicher Perspektive betrachten. Wir bringen also die Generationen und die verschiedenen Wissenschaften zusammen – das wird spannend.

Wie sieht das Wissenschaftsjahr konkret aus?

Wir haben Hunderte Partnerprojekte, die sich in ganz Deutschland mit allen möglichen Fragen rund um das Thema Digitalisierung beschäftigen. Der AOK-Leonardo gehört übrigens auch dazu. Oder das Schiff MS Wissenschaft – eine schwimmende Ausstellung, die 38 Städte in Deutschland und Österreich besucht. Interaktive Exponate laden die Besucher ein, sich mit der Forschung zur Digitalisierung unserer Gesellschaft zu beschäftigen. Ein anderes Beispiel ist die Forschungsbörse im Internet, über die Wissenschaftler an Schulen vermittelt werden können, um dort über ihre Forschungsarbeit zu berichten. ■



evergreen – immer gesund – privat und im Beruf

Schwachstellen identifizieren

Betriebliche und persönliche Gesundheitsdaten zusammenführen – das ist das Konzept von evergreen. Die Auswertung aller Daten soll Schwachstellen, aber auch Stärken im Betrieblichen Gesundheitsmanagement aufdecken.

Ein möglichst ganzheitlicher Ansatz des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zeichnet das Konzept des Projektes „evergreen – immer gesund – privat und im Beruf“ aus. Hier sollen mithilfe von App und Web verschiedenste betriebliche und persönliche Gesundheitsdaten der Beschäftigten zusammengeführt und entsprechend ausgewertet werden. Jeder Beschäftigte soll mithilfe einer personalisierten App zunächst seinen aktuellen

Gesundheitszustand und seine Gesundheitskompetenzen erfassen können. Zudem könnten auch externe medizinische Daten, beispielsweise vom Hausarzt, auf Wunsch integriert werden. Nur der Nutzer selbst kann auf seine Daten zugreifen. Alle eingegebenen und regelmäßig erneuerten Daten wertet die App aus. Sie liefert damit dem Beschäftigten einen Blick auf die Entwicklung seiner Gesundheit – und bietet ihm, dem individuellen Gesundheitszustand entsprechend, passende gesundheitsfördernde Maßnahmen an.

Neben den eigenen Gesundheitsparametern kann der Teilnehmer mithilfe der App aber auch die Maßnahmen eines Betriebes zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit bewerten. Im evergreen-

Onlineportal lassen sich die betrieblichen und persönlichen Daten – natürlich vollständig anonymisiert – zusammenführen und auswerten. So erhält der Betrieb einen umfangreichen Überblick über den Gesundheitszustand seiner Beschäftigten und betrieblich bedingte, gesundheitshemmende Faktoren. Schwachstellen, aber auch Stärken im BGM lassen sich identifizieren. evergreen wendet sich aufgrund der geringen personellen und finanziellen Aufwendungen vor allem an kleine und mittlere Unternehmen (KMU). ■ (om)

Ansprechpartner: Professor Benno Kotterba
iaQ – Institut für Ass.systeme und Qualifizierung e. V., Südendstraße 42, 76135 Karlsruhe
benno.kotterba@iaq-hd.de, www.iaq-hd.de

AGE – Alter(n)s- und Gesundheitsgerechte Entwicklung

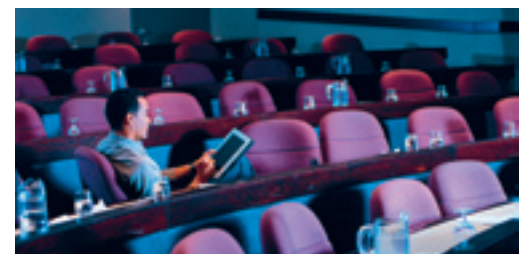
Seminar ohne Ort und Zeit

Mehr Sensibilität für den demografischen Wandel und die psychische Gesundheit im Betrieb: Das ist das Ziel des Online-Seminarangebots AGE. Die Teilnehmer können selbst bestimmen, wo und wann es stattfindet.

Im Unterschied zum klassischen BGF-Präsenzseminar vor Ort im Unternehmen bietet AGE eine von Uhrzeit und Veranstaltungsort entkoppelte digitale Variante. Ziel des Online-Seminars ist es, den Beschäftigten und den Führungskräften die Zusammenhänge zwischen Arbeit, Alter, Gesundheit und Leistungserhalt zu verdeutlichen. Im Vordergrund steht dabei die psychische Gesundheit der Beschäftigten. In einem Wechsel aus Videos, Hörbeiträgen, Texten und Bildern sowie interak-

tiven Fragebögen und Selbstchecklisten vermittelt AGE die Bedeutsamkeit von psychischer Gesundheit, aber natürlich auch geistiger und körperlicher Fitness.

Das AGE-Webinar arbeitet mit drei unterschiedlichen Modulen, die aufeinander aufbauen. Im ersten Modul geht es um die Faktenvermittlung zum demografischen Wandel sowie die Analyse der aktuellen Ist-Situation im Betrieb. Das zweite Modul regt die Beschäftigten an, eigene Bedürfnisse, Ressourcen und Potenziale im Hinblick auf eine gute und gesunde Lebensbalance zu erkennen, zu reflektieren und zu optimieren. Zugleich wird die Eigenverantwortlichkeit einer gesundheitsgerechten Einstellung und Arbeitsweise vermittelt und geschult. Im dritten Modul speziell für Führungskräfte



te wird ein vertiefendes Coaching zur alter(n)s- und gesundheitsgerechten Führung angeboten. Sowohl den Beschäftigten als auch den Führungskräften werden in den drei Modulen konkrete Maßnahmen angeboten, die besonders für Unternehmen geeignet sind, die bisher wenig oder gar keine Erfahrung im Bereich betrieblicher Gesundheitsförderung mit Schwerpunkt psychische Gesundheit haben. ■ (om)

Ansprechpartner: Günter Merlau
VTON GmbH, Bahnenfelder Steindamm
44–46, 22761 Hamburg
E-Mail: mail@vton.de, www.vton.de



Schirmherrschaft Praxispreis

»Die kleinen Betriebe überzeugen«

In immer mehr Unternehmen gehört das Betriebliche Gesundheitsmanagement zur Unternehmensstrategie. Hermann Gröhe erklärt, warum Investitionen in die Gesundheit der Beschäftigten so wichtig sind und was die Politik tut, um gerade kleinere Betriebe von den Vorteilen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu überzeugen.

Was haben die Betriebe eigentlich mit der Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu tun? Sollte sich nicht jeder Beschäftigte selbst darum kümmern?

Natürlich hat es jeder Einzelne in der Hand, durch eine bewusste Lebensführung zur eigenen Gesundheit beizutragen. Es gibt aber gute Gründe dafür, dass die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in vielen Betrieben bereits zur Unternehmensstrategie gehört. Dass es den Mitarbeitern gesundheitlich gut geht und sie motiviert sind, ist schließlich auch für den unternehmerischen Erfolg wichtig. Die Betriebe haben etwas davon, wenn ihre Mitarbeiter weniger krank sind, das Betriebsklima gut ist und dadurch die Produktivität steigt. Es gibt auch gesundheitliche Risiken, die mit der konkreten Arbeitstätigkeit verbunden sind und durch die Betriebliche Gesundheitsförderung angegangen werden können, etwa das klassische Rückenleiden durch den Schreibtischjob.

Ist betriebliche Gesundheitsförderung auf digitalem Wege überhaupt machbar und sinnvoll? Wie beurteilen Sie die eingereichten Projekte?

PCs, Tablets und Smartphones gehören heute zum Alltag. Deshalb drängt es sich geradezu auf, die Betriebliche Gesundheitsförderung um neue Angebote „mit App und Web“ zu ergänzen. Die Projekte, die im Wettbewerb zum Förder- und Praxispreis eingereicht wurden, zeigen das Potenzial der digitalen Medien für die Betriebliche Gesundheitsförderung sehr gut. Die Programme und Anwendungen haben ein hohes Niveau. Sie können dazu

beitragen, arbeitsbedingte Risiken zu ermitteln und Gesundheitsförderung im Unternehmen umzusetzen. Wichtig ist aber auch, dass die persönlichen Daten der Beschäftigten geschützt sind. Es ist deshalb richtig, dass der Datenschutz bei der Ermittlung der Gewinner eine entscheidende Rolle gespielt hat.

Welchen Anteil hat BGF an den Plänen der Bundesregierung für ein Präventionsgesetz?

Die Stärkung der Gesundheitsförderung in den Betrieben wird ein Schwerpunkt unseres Präventionsgesetzes sein. Sie ist schon deshalb wichtig, weil die Anforde-

»An Investitionen in die Gesundheit der Beschäftigten führt absolut kein Weg vorbei.«

rungen im Hinblick auf Leistung und Mobilität der Beschäftigten ja nicht geringer werden, sondern eher ansteigen. Gleichzeitig steigt in vielen Unternehmen das Durchschnittsalter der Belegschaft. An Investitionen in die Gesundheit der Beschäftigten führt absolut kein Weg vorbei. Unternehmen, die das erkennen, bleiben wettbewerbsfähig. Wir müssen insbesondere die kleineren Betriebe für dieses Thema gewinnen. Und wir wollen die Betriebliche Gesundheitsförderung und den Arbeitsschutz besser aufeinander abstimmen und enger miteinander verknüpfen.

Was macht ihr Ministerium ganz konkret, um Betriebliche Gesundheitsförderung zu fördern?

Ein wichtiger Schritt wird das Präventionsgesetz sein. Es soll die rechtlichen Rahmenbedingungen verbessern, damit sich künftig noch mehr Unternehmen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung engagieren. Ganz wichtig bleiben aber auch gute Information und Aufklärung. Denn längst nicht allen Unternehmen ist bekannt, mit welchen Instrumenten und Verfahren Betriebliche Gesundheitsförderung erfolgen kann. Nach wie vor scheuen viele Betriebe den vermeintlich großen Aufwand. Der Internetauftritt des Bundesgesundheitsministeriums gibt Hinweise, um den Einstieg in die Betriebliche Gesundheitsförderung zu erleichtern. Dort sind auch gute Beispiele zu finden, wie sich Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz auch in kleinen Betrieben ohne große Ressourcen umsetzen lässt.

Was kann die Bundesregierung tun, um gerade kleine Betriebe zu unterstützen, BGF anzubieten?

In kleinen und mittleren Unternehmen sind Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung bislang weniger verbreitet als in Großbetrieben. Gerade diese Betriebe bilden aber das Rückgrat unserer Wirtschaft. Wir müssen sie deshalb noch mehr vom Potenzial der Betrieblichen Gesundheitsförderung überzeugen. Und wir müssen einen unkomplizierten Zugang zu attraktiven Angeboten der Krankenkassen ermöglichen. Denn eins ist klar: Betriebliche Gesundheitsförderung zahlt sich aus – für die Beschäftigten und die Unternehmen. ■



BGM-Wissensbilanz

App als Alleskönner

Schnell und unkompliziert – mithilfe der BGM-Wissensbilanz lässt sich das Betriebliche Gesundheitsmanagement in einem Betrieb bewerten und analysieren. Gleichzeitig versorgt die App die Beschäftigten mit praxisnahen Infos rund um die Gesundheitsförderung.

Mit der BGM-Wissensbilanz bewerten die Beschäftigten eines Unternehmens das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in ihrem Unternehmen. Dabei analysiert zunächst ein ausgesuchtes, möglichst repräsentatives Mitarbeiterteam in fünf von einem externen Moderator geleiteten, interaktiven Workshops den Ist-Zustand des Betriebs in Bezug auf gesundheitsgerechtes Arbeiten in all seinen Facetten. Vor, während und nach den Workshops können sich auch alle anderen Beschäftigten des Unternehmens mithilfe einer App, die auf allen gängigen Smartphones oder Tablet-PCs läuft, freiwillig einbringen.

Perspektive, wie gut beispielsweise eine mitarbeiterorientierte Führung oder die Förderung psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz umgesetzt wird. Anschließend gewichtet das interne BGM-Wissensbilanz-Team mit Unterstützung des externen BGM-Wissensbilanz-Moderators die Prioritäten und die gegenseitigen Einflüsse der verschiedenen Faktoren. Die folgende Auswertung läuft mithilfe der BGM-Wissensbilanz-Software. Diese visualisiert als App auf dem Smartphone auf einen Blick, in welchen Bereichen der Betrieblichen Gesundheitsförderung die größten Potenziale stecken und mit welchen Maßnahmen die größtmögliche Wirkung zur Gesundheitsförderung zu erzielen sind. Im Rahmen der insgesamt nur fünf Workshops innerhalb von vier Wochen erarbeiten die Beschäftigten selbst einen Katalog von konkreten Maßnahmen, die für den Betrieb passgenau und auch umsetzbar sind.



Flexibel einsetzbar und einfach zu bedienen – Betriebliche Gesundheitsförderung per Smartphone hat Zukunft.

Subjektive Bewertung. Anhand von 20 Einflussfaktoren können die ausgewählten Mitarbeiter via Smartphone die klassischen Schwerpunktbereiche der Betrieblichen Gesundheitsförderung thematisch erfassen: arbeitsbedingte körperliche Belastungen, psychosoziale Strapazen, Zusammenarbeit und Führung, Betriebsverpflegung und Suchtmittelkonsum. Bei der Zusammenstellung der 20 Einflussfaktoren hat sich die BGM-Wissensbilanz auch an den Qualitätskriterien der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) für ein gutes BGM orientiert. Die Mitarbeiter bewerten also aus ihrer jeweils subjektiven

Hohe Akzeptanz. Die BGM-Wissensbilanz-App ermöglicht eine ressourcenschonende Einbeziehung aller Mitarbeiter eines vorzugsweise mittelständischen Unternehmens. Die App ist in der Anwendung einfach zu verstehen, das Menu intuitiv bedienbar. Sie dient allerdings nicht nur der Bewertung und Gewichtung des BGM-Status-quo. Parallel lässt sich über die App auch eine praxisnahe Information der Mitarbeiter zu den Zielen und bereits erreichten Fortschritten des BGM gewährleisten. Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sollen von der BGM-Wissensbilanz profitieren, da sie in relativ kurzer Zeit und ohne großen personellen Aufwand ein Betriebliches Gesundheitsmanagement selbst aufbauen können, das durch die Einbeziehung der Mitarbeiter und praxisnahe Maßnahmen auch eine hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten findet. ■ (om)

Ansprechpartner: Detlef Kahrs

WISSENSBILANZ-NORD, Herdentorsteinweg 38–40, 28195 Bremen

E-Mail: info@wissensbilanz-nord.de, www.wissensbilanz-nord.de



Für mehr Infos zum Projekt „BGM-Wissensbilanz“ bitte QR-Code mit Smartphone scannen.

Für jeden das richtige Maß – moove bietet individuelle Betreuung.



moove – Tu's für Dich

Gesundheit als Maßarbeit

Das innovative Betriebliche Gesundheitsmanagement „moove – Tu's für Dich“ nutzt Web und App, um allen Mitarbeitern im Unternehmen ein individuell zugeschnittenes Gesundheitsprogramm anzubieten.

Das moove-Gesundheitsbalance-Programm deckt verschiedene gesundheitlich relevante Bereiche ab: Stress, Bewegung, Rücken, Ernährung und Schlaf. Passend zu den jeweiligen Gesundheitsprogrammen gibt es ergänzende Apps für Smartphone oder Tablet. Zentrales Steuerelement für alle Programme ist das moove-Gesundheitsportal. Hier lässt sich zu Beginn der subjektive Gesundheitszustand jedes Teilnehmers abfragen. Darüber hinaus kön-

nen mithilfe verschiedener Sensoren auch weitere Vitaldaten wie etwa der Puls beziehungsweise die Herzratenvariabilität zum Thema Stress oder die zurückgelegten Schritte zum Thema Bewegung integriert werden

Die Teilnehmer können sich individuelle Ziele festlegen und erhalten dazu passende Aktivitäten, um ihre persönliche Gesundheit zu verbessern. Dies kann eine Trainingseinheit für einen gesunden Rücken, eine Entspannungsübung oder auch ein ausführliches Online-Training zur gesünderen Ernährung sein. Auf Wunsch können die Gesundheitsziele auch durch ein persönliches Coaching per Telefon feinabgestimmt werden.

moove ermöglicht eine wissenschaftlich fundierte Auswertung der Ergebnisse für das Unternehmen und gewährleistet dabei die volle Anonymität der Mitarbeiter. So kann schnell analysiert werden, in welchen Bereichen des Unternehmens noch Verbesserungspotenzial steckt – sei es durch einen gesunden Führungsstil, durch Verbesserungen der Arbeitsplatzbedingungen, durch mehr Mitarbeiterbeteiligung oder soziale Unterstützung. ■ (om)

Ansprechpartnerin: Florine von Caprivi

vitaliberty GmbH, Augustaanlage 54–56
68165 Mannheim

info@corporate-moove.de

www.corporate-moove.de

HealthScreeningTool

Ressourcen nutzen

Mit dem HealthScreeningTool lassen sich gesundheitliche Belastungen und vorhandene Gesundheitsressourcen der Mitarbeiter gezielt messen. Ziel ist es, die psychischen Belastungen zu senken.

Das HealthScreeningTool ist ein wissenschaftlich basierter Online-Gesundheitsfragebogen. Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) bietet er den Mitarbeitern eine persönliche Diagnostik und dem Betrieb eine gezielte gesundheitsorientierte Personalentwicklung. Der Fragebogen ist über einen Link ohne zusätzliche Software ansteuerbar und wird vom Mitarbeiter anonym ausgefüllt. Schwerpunkt des Fragebogens sind die Abfrage vorhandener individueller und organisatorischer Ressourcen einerseits und der persönlichen und beruflichen Belastungen andererseits. Zu den abge-

fragten Gesundheitsressourcen gehören beispielsweise soziale Unterstützung, Erholungsfähigkeit oder Schlafqualität. Bei den psychischen Belastungen geht es etwa um fehlende Anerkennung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Erschöpfungsrisko oder die persönliche Bereitschaft zur Verausgabung. Nach dem Ausfüllen erhält jeder Beschäftigte seine persönliche Auswertung in Form eines PDFs. Dabei erkennt er durch die Visualisierung mit einem Ampelsystem auf einen Blick, in welchem Bereich gute Ressourcen vorhanden sind und wo es Handlungs- und Beratungsbedarf gibt. Die Auswertung wird durch erste Selbstcoachingtipps ergänzt.

Durch die Online-Befragung lassen sich nicht nur die Beschäftigten am Betriebsstandort erreichen, sondern auch die Mitarbeiter im Außendienst. Projektleiter



Der Stress am Arbeitsplatz nimmt seit Jahren zu.

in der BGF erhalten aussagekräftige Reports und harte Kennzahlen zum weichen Thema der psychischen Gesundheit und können so gezielte Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der psychischen Gesundheit entwickeln. ■ (om)

Ansprechpartner: Anke von Platen

sciencetransfer GmbH, Rudolfstraße 14

10245 Berlin, anke.vonplaten@sciencetransfer.com

www.sciencetransfer.com

Health Workbench

Mit dem geplanten digitalen Tool „Health Workbench“ sollen Beschäftigte an der Entwicklung von Lösungsstrategien für einen gesundheitsgerechten Arbeitsplatz beteiligt werden. Dies soll insbesondere mit der sogenannten Workstory gelingen. Hierbei handelt es sich um Geschichten von Beschäftigten, denen es gelungen ist, unter modernen Arbeitsbelastungen Gesundheitspotenziale zu entwickeln und sich für eine gesundheitsfördernde Gestaltung des Arbeitsplatzes einzusetzen. Die Workstory fördert damit eine Sensibilisierung der Beschäftigten für einen gesunden Arbeits- und Lebensstil. Die Alltagsnähe der Workstory soll die Beschäftigten dazu motivieren, ihre eigenen Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt einer möglichen gesundheitlichen Belastung zu reflektieren und etwas zur Verbesserung dieser Bedingungen oder der eigenen Verhaltensweise zu unternehmen. Verändern sich die beruflichen Verhaltensweisen und erleben die Beschäftigten diese Veränderung als positiv, kann dies zu einer Übernahme solcher Verhaltensweisen auch im privaten Bereich führen. ■

Ansprechpartnerin: Professorin Dr. phil. Beate Blättner
Hochschule Fulda, Marquardstraße 35, 36039 Fulda
beate.blaettner@hs-fulda.de, www.hs-fulda.de

VitaPrevent Smart

Das Modellprojekt „VitaPrevent Smart– digitale, betriebliche Gesundheitsförderung für KMU“ bietet kleinen bis mittelständischen Unternehmen und ihren Mitarbeitern eine auf die Unternehmensgröße ausgerichtete, softwarebasierte Lösung zur Primärprävention. Das Programm soll sowohl die persönlichen Lebensweisen der Beschäftigten (Verhaltensprävention) als auch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) berücksichtigen. Es beinhaltet verschiedene Module wie beispielsweise Stressprävention, Ernährung, Suchtprävention oder Bewegung. Jeder Mitarbeiter kann selbst auswählen, welches Modul für ihn relevant sind. Passend zu seinen ausgewählten Modulen erhält er regelmäßige Informationen auf sein Smartphone, welche passenden Angebote es in diesem Bereich für ihn gibt. Das können in der Nähe angebotene Kurse, beispielsweise zur Entspannung oder Raucherentwöhnung, sein, aber auch Infoveranstaltungen oder Maßnahmen, die das Unternehmen den Mitarbeitern im Rahmen der BGF selbst anbietet. ■

Ansprechpartnerin: Tanja Hertel
VitaPrevent Smart GbR, Heidenfeldstraße 14, 10249 Berlin
t.hertel@gmx.net

OnTheMoveOnline

OnTheMoveOnline ist ein Beratungsangebot für Menschen, die im Ausland leben und arbeiten. Es richtet sich an international operierende Unternehmen und deren Mitarbeiter. Ziel ist es, die Beschäftigten bei ihren interkulturellen Anpassungsprozessen zu begleiten. Bei auftretenden Problemen – ob im Berufsleben oder privat – können sich die Nutzer an die Berater von OnTheMoveOnline in der Regel online, falls nötig aber auch via Skype oder Telefon wenden. Die Online-Beratung unterliegt der Schweigepflicht und der Nutzer kann auch anonym bleiben, wenn er es wünscht. Im Formulieren und Aufschreiben des Beratungsanliegens liegt bereits eine Stärkung der Selbsthilfekompetenz. Die frühzeitige, klientenbezogene Beratung soll Selbstreflexion und Einsicht in die Zusammenhänge zwischen psychischen und körperlichen Prozessen vermitteln. So soll der Entwicklung psychischer Krisen vorgebeugt werden, die ansonsten oft zu einer Unterbrechung oder gar einem Abbruch des Auslandseinsatzes mit entsprechend hohen Kosten führen könnten. ■

Ansprechpartnerin: Dr. Dipl.-Psych. Agnes Justen-Horsten
OnTheMoveOnline GbR, Marienstraße 22, 10117 Berlin
mail@justen-horsten.de, www.onthemoveonline.de

GET.ON Stress

GET.ON Stress ist ein wissenschaftlich evaluiertes Online-Stressbewältigungstraining für Menschen im Beruf. Das Training richtet sich an chronisch gestresste Berufstätige und bietet ihnen die Möglichkeit eines problem- und emotionsorientierten Umgangs mit Stress. Das Training der Leuphana Universität Lüneburg umfasst sieben Trainingseinheiten und beinhaltet auch einen mobilen SMS-Coach zur Vertiefung des Gelernten im Berufsalltag. Das Programm hat zwei Säulen: Die Kompetenz, Probleme zu lösen, und die Fähigkeit, mit schwierigen Gefühlen im Berufsalltag gelassener umzugehen, sollen gefördert werden. Die Teilnehmer bekommen zusätzlich zu den Trainings verschiedene Lehrmodule angeboten, beispielsweise zu den Themen „Abschalten von der Arbeit“ oder „Besserer Schlaf“. In einer Serie von Studien wurde die Akzeptanz, Wirksamkeit und Kosteneffektivität von GET.ON Stress untersucht. Im Vergleich zu einer Wartegruppe ließ sich bei den Trainingsteilnehmern eine deutliche Stressreduktion messen. ■

Ansprechpartner: Dr. Dipl.-Psych. Dirk Lehr, Leuphana Universität Lüneburg, Rotenbleicher Weg 67, 21335 Lüneburg
lehr@inkubator.leuphana.de, www.gesundheitstrainingonline.de

Gewinner der Vorjahre

Preiswürdige Ideen

2014 lobt der AOK-Bundesverband bereits zum dritten Mal den „AOK-Leonardo – Gesundheitspreis für Digitale Prävention“ aus.

In diesem Jahr widmet sich der AOK-Leonardo der Gesundheit am Arbeitsplatz, 2012 stand die Familiengesundheit im Vordergrund (*siehe Kasten rechts*). Im vergangenen Jahr wurden digitale Präventionsideen speziell für Senioren unter dem Motto „Aktiv älter werden“ prämiert (*siehe Kasten unten*).

Generell gilt: Unternehmen, die mit bereits praxiserprobten digitalen Programmen oder Anwendungen arbeiten, können sich in der Kategorie „Praxispreis“ bewerben. Dieser ist mit Preisgeldern in Höhe von insgesamt 25.000 Euro dotiert. Der Leonardo-Förderpreis wendet sich hingegen an Institutionen oder Unternehmen mit einer innovativen Idee für digitale Prävention. Der Gewinner des Preises erhält zur Projektentwicklung dieser Idee Fördermittel in Höhe von bis zu 200.000 Euro vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, das für diesen Preis die Schirmherrschaft übernommen hat.

2013

Bremer Heimstiftung

Für die Idee des Gesundheitsportals „Vera“ (Vernetzt und aktiv: die digitale Gesundheitsbegleitung) gewann die Bremer Heimstiftung im vergangenen Jahr den Leonardo-Förderpreis. Vera ist ein interaktives Gesundheitsportal für die Bewohner einiger Wohn- und Pflegeeinrichtungen der Bremer Heimstiftung. Über einen persönlichen Tablet-PC erhalten die Senioren Zugang zum Gesundheitsportal. Hier finden sie einen detaillierten Überblick über Aktivitäten wie Bewegungsangebote, Gedächtnistraining oder Gesundheitskurse. Dabei kooperiert die Heimstiftung mit Neuronation, dem Vorjahressieger des Leonardo-Praxispreises. Neuronation ist in dieser Kooperation für den Bereich Gedächtnistraining verantwortlich und bindet eine Gehirnjogging-App in das Gesundheitsportal ein. Seit Anfang Februar läuft in einem ersten Pflegeheim die dreimonatige Erprobungsphase. 14 Senioren über 80 Jahre nehmen teil. Damit die Einführung in die digitale Welt für sie möglichst erfolgreich verläuft, werden sie dabei von zehn Studenten eng begleitet. Im Rahmen einer Projektarbeit zum Thema Partizipation beteiligen sich die angehenden Gesundheitswissenschaftler ein Jahr lang am Projekt.



2012

Fam-Time

Gemeinsame Mahlzeiten, tägliche Rituale, mehr Zeit zum Reden: Der Familienplaner **Fam-Time** soll helfen, mehr Struktur in die gemeinsame Familienfreizeit zu bringen. Mit dem 2012 gewonnenen Fördergeld des Bundesforschungsministeriums konnten die Studenten der Hochschule Fulda das Projekt realisieren. Der Prototyp soll im Sommer 2014 zur Verfügung stehen.

Basis von Fam-Time ist ein internetbasierter Familienplaner, in den alle Familienmitglieder beispielsweise Arbeitszeiten, Arzttermine oder auch Sport-Trainingszeiten eintragen können. Sind alle festen Termine ausgefüllt, zeigt der Familienplaner an, wo sich noch gemeinsame Familienzeit ergibt. Für diese Zeiten schlägt das Programm dann – je nach Wetterlage oder individuellen Vorlieben gefiltert – gemeinsame sportliche Aktivitäten oder andere Freizeitunternehmungen vor. Damit die gemeinsame Familienzeit nicht vergessen wird, gibt es eine Stunde vor Beginn eine Erinnerung per Mail oder SMS: „It's family time! In einer Stunde geht's los!“.

Doch Fam-Time hat noch einige weitere Funktionen: So gibt es beispielsweise interaktive Datenbanken für gesunde Rezepte oder bundesweit über 6.000 Freizeitaktivitäten. Die Nutzer können die Angebote bewerten, darüber im Forum diskutieren oder eigene Vorschläge auf die Datenbank hochladen. Darüber hinaus können sich Familien auch mit anderen Familien vernetzen und so auch gemeinsame Aktivitäten planen. Für eine spätere Weiterentwicklung des Prototyps sind weitere Funktionen angedacht, etwa eine Babysitterbörse oder ein digitales Haushaltsbuch.



Mehr Infos zu den Vorjahressiegern finden Sie unter:
www.aok-leonardo.de/pressedownloads

Betriebliche Gesundheitsförderung

Messen mit Maß

Mit digitalen Angeboten in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) lassen sich auch Kleinbetriebe gut erreichen. Doch nicht jede Idee ist zielführend – den Fokus auf das ständige Messen persönlicher Gesundheitsdaten der Mitarbeiter zu legen, ist der falsche Ansatz. Von **Antje Ducki**

Die Belastungen am Arbeitsplatz steigen. Die Arbeit verdichtet sich immer mehr, körperliche und psychische Belastungen nehmen zu. Die Konsequenz: Die Zahl der psychischen Erkrankungen und Frühverrentungen steigt. Vor diesem Hintergrund bedeutet Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) nicht nur, etwas für die Gesundheit der Beschäftigten zu tun, sondern auch durch alter(n)sgerechte und gesunde Arbeitsplätze das vorhandene Wissen der erfahrenen Mitarbeiter möglichst lange für den Betrieb zu sichern.

Verändertes Kommunikationsverhalten. In einer Gesellschaft, die sich zunehmend digitalisiert, ist es nur folgerichtig, auch im Bereich der BGF digitale Techniken zu integrieren. Online-Checklisten für einen ergonomischen Arbeitsplatz oder Online-Programme für Beschäftigte zu verschiedenen gesundheitlichen

BGF online – schnell und effizient

Unternehmen, die mit der AOK eine Betriebliche Gesundheitsförderung begonnen haben, sind zufrieden: gesündere Mitarbeiter, hohe Arbeitszufriedenheit, aber auch wirtschaftliche Erfolge. Jedoch gibt es viele Hindernisse, die gerade kleinere Betriebe davon abhalten, sich für die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu engagieren. Kurz zusammengefasst: keine Zeit, kein Geld, kein Wissen.

Die AOK hat das zum Anlass genommen, Informationen, Programme und Werkzeuge digital verfügbar zu machen: zeit- und personaleffizient. Online-Programme zu Gesundheitsthemen wie beispielsweise Rückenaktiv im Job gehören in der Gesundheitskasse schon länger zum Präventionsangebot. Aber gerade auch betrieblichen Multiplikatoren soll das Wissen um Möglichkeiten und Vorgehen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung verständlich und einfach nähergebracht werden. Dazu zählen neben Checklisten (Wie gesund ist mein Betrieb?) und Tests (Selbsttest gute Zusammenarbeit) auch zahlreiche Beispiele guter Praxis aus Unternehmen.



Patricia Lück

Mehr Infos unter: www.aok-bgf.de

Themen gibt es nicht nur von der AOK bereits seit längerem. Doch die Entwicklung geht rasant weiter. Soziale Netzwerke und die Entwicklung von Smartphones mit nützlichen Softwareprogrammen (Apps) haben das Kommunikationsverhalten unserer Gesellschaft von Grund auf verändert. Diese Entwicklung birgt nicht nur Gefahren, sondern lässt sich auch in der BGF positiv nutzen.

So kann etwa ein klassisches Tool in der BGF, die Mitarbeiterbefragung, nun auch per Smartphone digital erfolgen – durch den Einsatz der neuen Technik erhöht sich nicht nur die Teilnahmebereitschaft der Beschäftigten. Diese profitieren auch vom digitalen Mehrwert, beispielsweise durch eine direkte Auswertung persönlicher Gesundheitsdaten. Durch seine räumliche und zeitliche Flexibilität und eine zumeist preisgünstige Umsetzung ist die digitale Variante der BGF gerade für kleinere Betriebe gut geeignet. Die Förderung besonders wegweisender Projekte wie etwa beim AOK-Leonardo ist deshalb ein wichtiger Schritt, um die neuen Möglichkeiten der Öffentlichkeit zugänglich zu machen und neben den Stärken auch auf die Schwächen einzelner Maßnahmen aufmerksam zu machen.

Trend zur Quantifizierung. So sollte man dem in der digitalen Prävention zurzeit zu beobachtenden Trend zur Quantifizierung mit kritischer Distanz begegnen. Die permanente Messung gesundheitlicher Erfolge (Wie viel bin ich diese Woche gelaufen, wie haben sich Gewicht und Blutdruck entwickelt?) und ihre individuelle Optimierung greift zu kurz und bedient ein an Leistungssteigerung ausgerichtetes Gesundheitsverständnis, bei dem vor allem der Beschäftigte in der Pflicht ist, Veränderungen zu bewirken. Doch auch in der digitalisierten BGF sollten die konkreten Arbeitsbedingungen immer im Fokus bleiben. Digitale Messtechniken machen besonders dort Sinn, wo sie dazu dienen, Gesundheitsbelastungen, aber auch Ressourcen im Betrieb zu erfassen, um damit die Arbeitsverhältnisse gesundheitsgerechter zu gestalten. Darüber hinaus können digitale Angebote sehr nützlich sein, auf innovative und motivierende Weise die Mitarbeiter für ein gesundheitsbewusstes Verhalten zu sensibilisieren. ■

Professorin Dr. phil. Dipl.-Psych. Antje Ducki lehrt Arbeits- und Organisationspsychologie an der Beuth-Hochschule Berlin.



Dr. rer. pol. Rainer Neumann
ist Leiter der Abteilung Gewerbe-
förderung beim Zentralverband
des Deutschen Handwerks (ZDH).

Macht Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen Handwerksbetrieben überhaupt Sinn?

Aber natürlich! Bereits seit einiger Zeit beschäftigt sich das Handwerk immer stärker mit der demografischen Entwicklung in Deutschland und den damit verbundenen Herausforderungen. Wir müssen uns der Frage stellen, wie wir die immer größer werdende Gruppe der Arbeitnehmer über 60 Jahre möglichst bis zur Rente gesund und damit leistungsfähig erhalten. Diese älteren Mitarbeiter werden mit ihrem reichen Erfahrungsschatz immer wichtiger für die Betriebe – zumal die demografische Entwicklung ja zeitgleich auch einen Mangel an Nachwuchskräften bedeutet.

In vielen Betrieben spielt die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) bislang kaum eine Rolle. Fehlt das Bewusstsein für das Thema?

Das prinzipielle Interesse an der BGF nimmt im Handwerk eindeutig zu. Es ist allerdings noch längst nicht so flächendeckend angekommen, wie wir uns das wünschen würden. Oft ist es sicherlich auch eine Frage der Zeit: Solange alles gut läuft und ein Betrieb im Alltagsgeschäft volle Auftragsbücher und gesunde Mitarbeiter hat, beschäftigen sich viele Betriebsinhaber noch zu wenig mit dem Thema. Sie sollten sich aber mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung auseinandersetzen, bevor krankheitsbedingte Ausfälle den Betriebsablauf empfindlich beeinträchtigen.

Was schlagen Sie vor – mit welchen Maßnahmen könnte man die BGF im Handwerk stärker fördern?

Wir brauchen sicherlich passgenauere und vor allem gewerkespezifische Konzepte. Da gibt es bislang nur einige Pilotprojekte, die aber vielversprechend sind. Darüber hinaus muss das Bewusstsein für die Notwendigkeit von BGF in der Fläche verbreitet werden. Hier gehen einige Handwerkskammern neue Wege: Sie haben speziell geschulte Mitarbeiter, die die BGF in die allgemeine Betriebsberatung integrieren. Das ist auf jeden Fall ein innovativer Ansatz, den man weiter verfolgen sollte.

Die Entscheidung über die Preisträger trifft eine unabhängige Jury mit Vertretern aus Politik, Gesundheitswesen, Forschung und Praxis.



Reihe hinten (von links):

Professor Dr.-Ing. Dr. rer. nat. h. c. mult. Karlheinz Brandenburg
leitet das Fraunhofer-Institut für Digitale Medientechnologie IDMT.

Professor Dr.-Ing. Wolf-Dieter Lukas
leitet die Abteilung „Schlüsseltechnologien – Forschung für Innovation“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Jürgen Graalmann
ist Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes.

Professor Dr. rer. pol. Manfred Selke
ist Mitglied des Verwaltungsrates der AOK Rheinland/Hamburg als Arbeitgebervertreter.

Christian Weber
ist Abteilungsleiter „Grundsatzfragen Gesundheitspolitik, Pflegeversicherung, Prävention“ im Bundesministerium für Gesundheit.

Jens Uwe Hopf
ist Mitarbeiter in der Abteilung Gewerbe-
förderung beim Zentralverband Deutsches Handwerk (ZDH).

Reihe vorn (von links):

Professor Dr.-Ing. Sahin Albayrak
leitet das DAI-Labor (Distributed Artificial Intelligence Laboratory) an der Technischen Universität Berlin.

Dr. phil. Sandra Hartig
leitet den Bereich Beschäftigung, Gesundheitswirtschaft, Familie und Beruf bei der Deutschen Industrie und Handelskammer e. V.

Professorin Dr. phil. Dipl.-Psych. Antje Ducki
lehrt Arbeits- und Organisationspsychologie an der Beuth-Hochschule Berlin.

Professor Dr. rer. soc. Klaus Hurrelmann
lehrt in den Bereichen Gesundheits- und Bildungspolitik an der Hertie School of Governance in Berlin.

Günter Güner (nicht im Bild)
ist Mitglied des Verwaltungsrates der AOK Baden-Württemberg als Versichertenvertreter.

Rückenaktiv im Job

Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter sind wichtige Faktoren, die den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens beeinflussen. Mit dem AOK-Online-Programm **„Rückenaktiv im Job“** können Unternehmen ihren Mitarbeitern im wahrsten Sinne des Wortes den Rücken stärken. „Rückenaktiv im Job“ ist ein computergestütztes, interaktives Programm zur Förderung der Rückengesundheit. Ziel ist es, Arbeitnehmer darin zu unterstützen, mehr Bewegung in ihr Leben zu bringen und damit dauerhaft ihren Rücken zu stärken. Das vierwöchige Online-Programm der AOK bietet den Teilnehmern ein maßgeschneidertes Training. Mit einem Eingangsfragebogen wird zunächst ermittelt, in welchem Maß der Rücken belastet ist, etwa durch langes Sitzen, monotone Bewegungsabläufe oder Stress. Übungen und Informationen für den Einzelnen werden aufgrund der individuellen Informationen angepasst. Im Verlauf des Arbeitstages kann der Beschäftigte dann drei kurze, fünfminütige Übungssequenzen absolvieren. Diese Einheiten kann der Beschäftigte in den Pausen oder – wenn der Arbeitgeber zustimmt – während der Arbeitszeit durchführen. Dazu benötigt der Arbeitnehmer lediglich einen Internetzugang. Zusätzlich bietet „Rückenaktiv im Job“ auch noch ein individuell zusammengestelltes Trainingsprogramm für zu Hause.



www.rueckenaktivimjob.de

Stress im Griff

Viele Beschäftigte fühlen sich durch die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt belastet, leiden unter Kopfschmerzen, Niedergeschlagenheit und Erschöpfung und können nach der Arbeit nicht abschalten. Studien zeigen, dass die ständige Erreichbarkeit per Handy und Laptop, häufige Überstunden und wechselnde Arbeitsorte besonders starke Stressoren sind. Mit dem neuen Online-Programm **„Stress im Griff am Arbeitsplatz“** finden AOK-Versicherte ihren persönlichen Weg zu mehr Gelassenheit. Experten unterstützen die Teilnehmer dabei, die Ursachen für Stressgefühle zu finden, und erarbeiten ein individuelles vierwöchiges Anti-Stress-Trainingsprogramm.



www.stress-im-griff.de

Abnehmen mit Genuss im Job

Mit dem erfolgreichen AOK-Programm **„Abnehmen mit Genuss“** bietet die AOK seit 2013 auch online Hilfe auf dem Weg zum Wunschgewicht. Das Programm ist auf ein Jahr angelegt, die Teilnehmer trainieren in dieser Zeit ein dauerhaft gesundes Essverhalten. Dabei werden Sie von Ernährungsexperten individuell begleitet. Sie erhalten einen auf ihre Wünsche angepassten Ernährungsplan und können sich bei Fragen oder Motivationslöchern jederzeit an das Expertenteam wenden. Durch ein Forum ist auch ein Austausch mit anderen Nutzern möglich. Über eine App können die Teilnehmer jederzeit ihren Tagesplan und Lebensmittelinformationen per Smartphone abrufen sowie die Rezeptdatenbank durchstöbern. Seit Januar 2014 gibt es auch ein zusätzliches Schnupperangebot für den Berufsalltag: **„Abnehmen mit Genuss im Job“**. Hier perzeln mithilfe einer auf den Job angepassten Smartphone-App mit Fettspar-tips und einem Wissenstest zum Thema Abnehmen die ersten Pfunde. Interessierten Arbeitgebern stellt die Gesundheitskasse ein passgenaues Medienpaket zur Verfügung.



www.abnehmen-mit-genuss.de



Foto: AOK-Bundesverband