



BG

Unfallambulanz und
Rehasentrum Bremen

**Bundeskongress
der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen/Betriebsorganisation (AfA)
in der SPD vom 20.-22. April 2012**

Möglichkeiten und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderungsprogramme am Beispiel zweier bekannter Unternehmen am Standort Bremen

Stefan Dalichau

20.04.2012

Institut f. angewandte Prävention u. Leistungsdiagnostik

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Als BGF bezeichnet man systematische Interventionen in privaten u. öffentlichen Betrieben, durch die gesundheitsrelevante Belastungen gesenkt und Ressourcen vermehrt werden sollen.

Die primärpräventiven u. gesundheitsförderlichen Effekte werden durch gleichzeitige und aufeinander bezogene Veränderungen der Ergonomie, der Organisation, des Sozialklimas u. des individuellen Verhaltens erzielt (Settingansatz).

Förderung von

- **Gesundheit (bio-psycho-sozial/ WHO)**
- **gesundheitsbezogenen Kenntnissen**
- **Eigenverantwortlichkeit, Selbstmanagement (*Empowerment*)**
- **nachhaltigen Transfereffekten**

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

- Erstellen eines Gesundheitsberichts
 - abteilungs- u. gruppenbezogene AU Daten
 - Ergebnisse von Gefährdungsanalysen
 - Belegschaftsbefragungen
- Installation von regelmäßigen moderierten Gesundheitszirkeln
 - Einbindung der Führungskräfte
 - Thematisierung und günstige Beeinflussung von Belastungen u. Ressourcen in und aus der Arbeit
 - „Rotation“ durch die Betriebsteile und Einbindung als betriebliche Routine

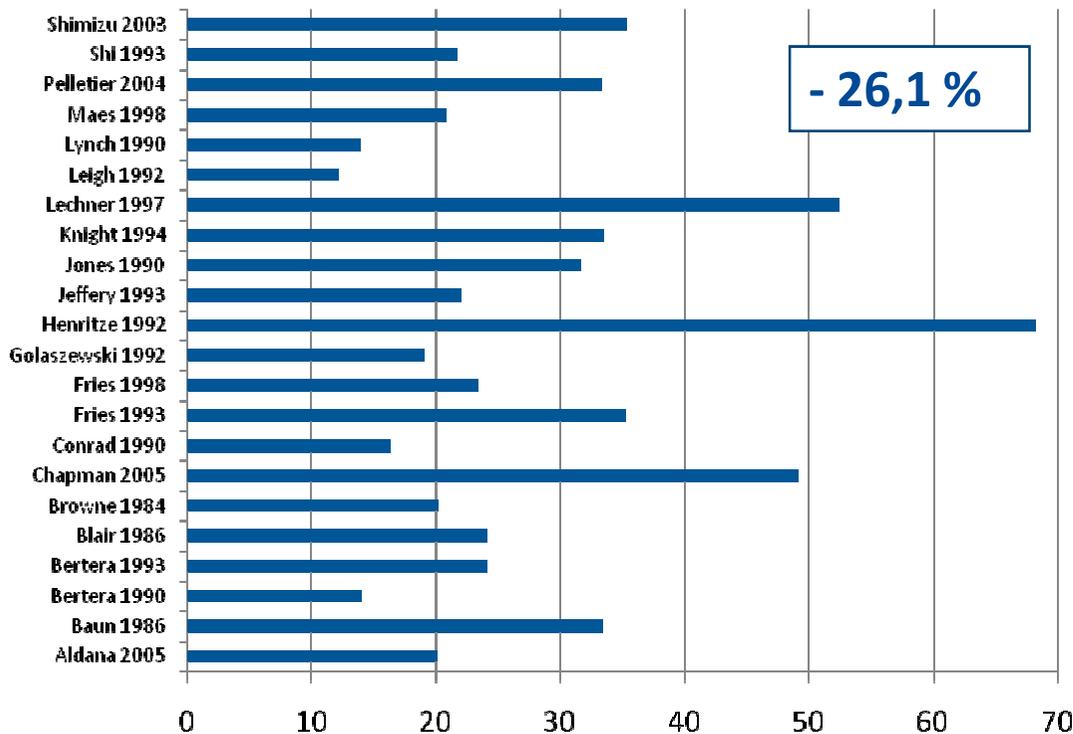
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

- Umsetzung der BGF führt zu
 - geringeren Belastungen
 - höherer Transparenz
 - besserer Kommunikation
 - gegenseitiger Unterstützung und
 - höherer Wertschätzung
- Die Beschäftigten erleben, dass ihre Vorstellungen von der Gestaltung ihrer Arbeitssituation zu realen Veränderungen führen können (Empowerment)

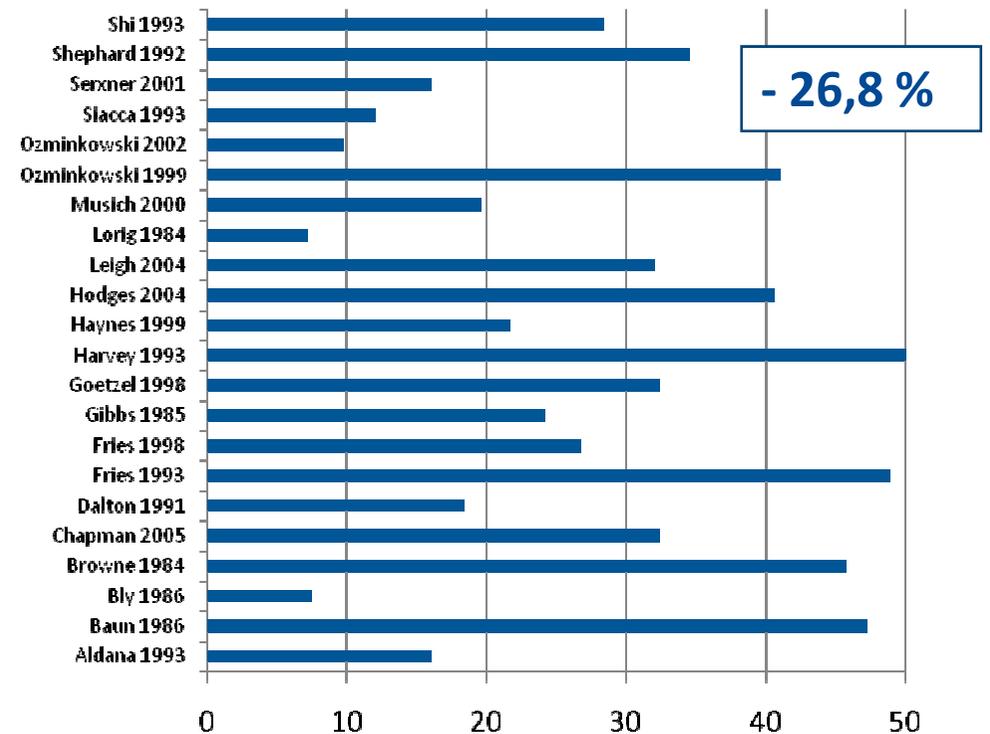
Ökonomischer Nutzen der BGF

- Absentismus (ROI): 1:2,5 bis 10,1
- Krankheitskosten (Kosten-Nutzen-Verhältnis, ROI): 1:1,23 bis 5,9

Abnahme krankheitsbedingter Abwesenheit in %



Abnahme medizinischer Kosten in %



(IGA 2009)

Interventionsmöglichkeiten der BGF

- Ergonomie am Arbeitsplatz
 - Verhaltens- u. Verhältnisprävention
 - Ergonomische Hilfsmittel (Technische Hilfsmittel, Lumbal-Stützgurt, ...)
 - Kontinuierliche Verbesserungsprozesse (KVP)
- Ernährungsprogramme (ggf. Gewichtsreduktion)
- Alkohol- u. Nikotinprävention
- Rückenschulen
- Körperliches Training
- Entspannungstraining
- Angebote des Arbeitgebers u. der GKV (Fitnesszentrum, Ernährungsberatung, ...)
- Informationsveranstaltungen, Schulungen, Gesundheits-Checks, Hinweisschilder, Obstausgabe, ...
- Multifaktorielle Programme
- ...

Interventionsmöglichkeiten der BGF

- Ergonomie am Arbeitsplatz
 - Verhaltens- u. Verhältnisprävention
 - Ergonomische Hilfsmittel (Technische Hilfsmittel, Lumbal-Stützgurt, ...)
 - Kontinuierliche Verbesserungsprozesse (KVP)
- Ernährungsprogramme (ggf. Gewichtsreduktion)
- Alkohol- u. Nikotinprävention
- Rückenschulen
- **Körperliches Training**
- Entspannungstraining
- Angebote des Arbeitgebers u. der GKV (Fitnesszentrum, Ernährungsberatung, ...)
- Informationsveranstaltungen, Schulungen, Gesundheits-Checks, Hinweisschilder, Obstausgabe, ...
- Multifaktorielle Programme

Interventionsmöglichkeiten der BGF

- Ergonomie am Arbeitsplatz
 - Verhaltens- u. Verhältnisprävention
 - Ergonomische Hilfsmittel (Technische Hilfsmittel, Lumbal-Stützgurt, ...)
 - Kontinuierliche Verbesserungsprozesse (KVP)
- Ernährungsprogramme (ggf. Gewichtsreduktion)
- Alkohol- u. Nikotinprävention
- Rückenschulen
- **Körperliches Training**
- Entspannungstraining
- Angebote des Arbeitgebers u. der GKV (Fitnesszentrum, Ernährungsberatung, ...)
- Informationsveranstaltungen, Schulungen, Gesundheits-Checks, Hinweisschilder, Obstausgabe, ...
- **Multifaktorielle Programme**

Airbus - Training on the job

Arbeitsplatzbezogenes körperliches Training

- **Orientierung an den aktuellen Arbeitsplatzanforderungen**
- **Arbeitsplatzbegehung**
- **EMMA TWTL u. TWTW**
- **Körperhaltungen u. Bewegungsverhalten**
- **Belastungen des Haltungs- u. Bewegungssystems**
- **resultierende mögliche körperliche Beanspruchungen**
- **Erstellung eines Kraft-, Ausdauer- u. Koordinationstrainings**

Körperhaltungen im Bereich TWTL

Highlights setzen unten Fixed Shroud 1



Holmrippengerüst bohren



Rippe 1 Blech montieren



Schleifen von Kupplungen



Umheften am Hinterholm



Versteifungsbleche bohren



Bohren unten Fixed Shroud 1



Aufbohren der Vorbohrlöcher in der Endkante

Körperhaltungen im Bereich TWTW

Bolzen montieren u. versplinten 1



Crossover Pylon - Elektrikarbeiten



Anbringen der Halter Inboard Pylon

Aktuatoren einbauen



Einbau Hydraulik Pylon Cross over



Raceways – Kabel einziehen



Leading edge - Haltereinbau



Brandhahn einbauen am Vorderholm



Airbus - Training on the job

Arbeitsplatzbezogenes körperliches Training

- **Ort: Produktionshallen der Airbus AG Bremen**
- **Gruppentraining, musikgestützt, Therapiebänder**
- **Kraftausdauer, Koordination, Beweglichkeit**
- **Umfang: 11 Trainingseinheiten (TE) à 60 min**
- **Wochen 1-3: 2 TE, Wochen 4-7: 1 TE, 11. Woche: 1 TE**
- **Therapietafeln**
- **Fortführung als selbstständiges Training in Form von Minipausen**



BG

Unfallambulanz und
Rehasentrum Bremen

Institut f. angewandte Prävention u. Leistungsdiagnostik

Arbeitsplatzbezogenes körperliches Training - Praxis





Arbeitsplatzbezogenes körperliches Training - Praxis

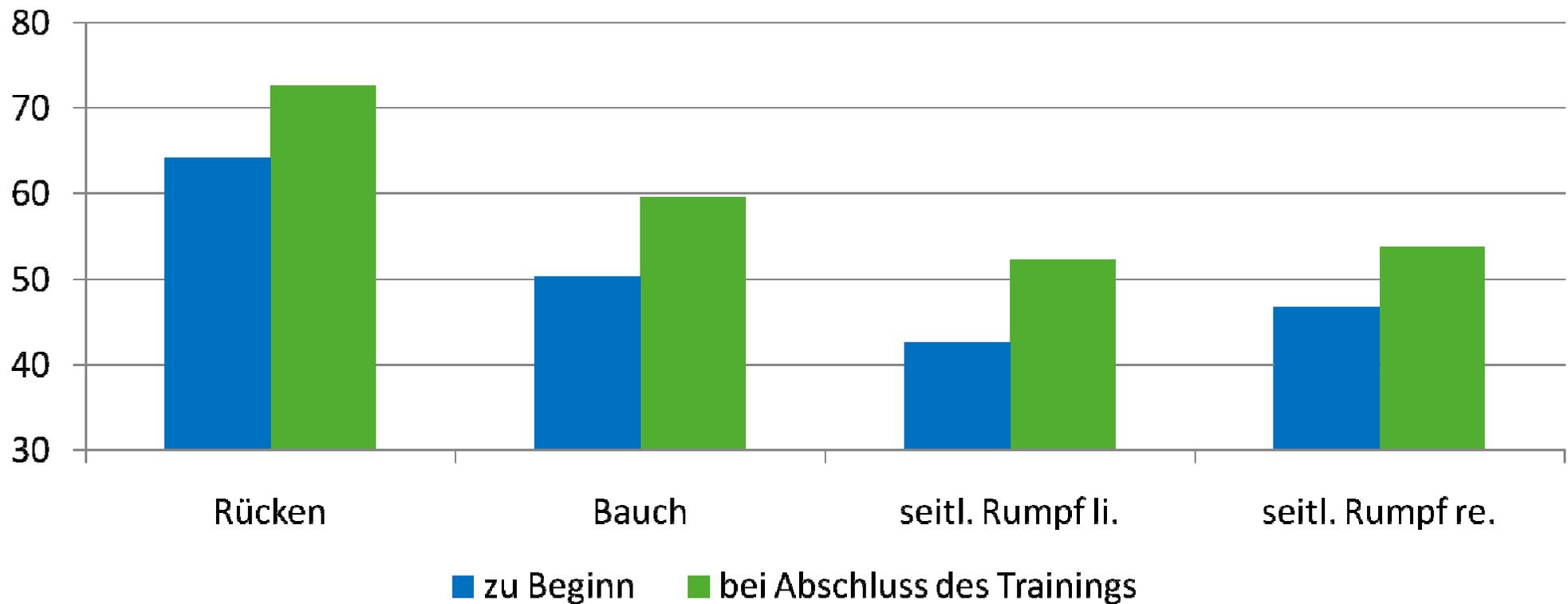


Ausgewählte Ergebnisse der Evaluation

- Landeklappenfertigung (TWTL)
- 122 Beschäftigte (wl: n = 10/ml: n = 112)
- 35,4 Lebensjahre ($\pm 10,5$)
- 86,1 kg ($\pm 16,4$); 179,7 cm $\pm 7,4$; BMI: 27,2
- Berufl. Exposition: 10,2 Jahre ($\pm 7,9$)
- Chronische rezidivierende Rückenschmerzen: n = 50 (41,0 %)
- Kniebeschwerden: n = 26 (21,3 %)
- Schulter-Nackenbeschwerden: n = 27 (22,1 %)
- Einschätzung der allgemeinen Gesundheit (Skala 0-10): 7,1 Pkte.
- Sportlich aktiv: n = 51,6 %

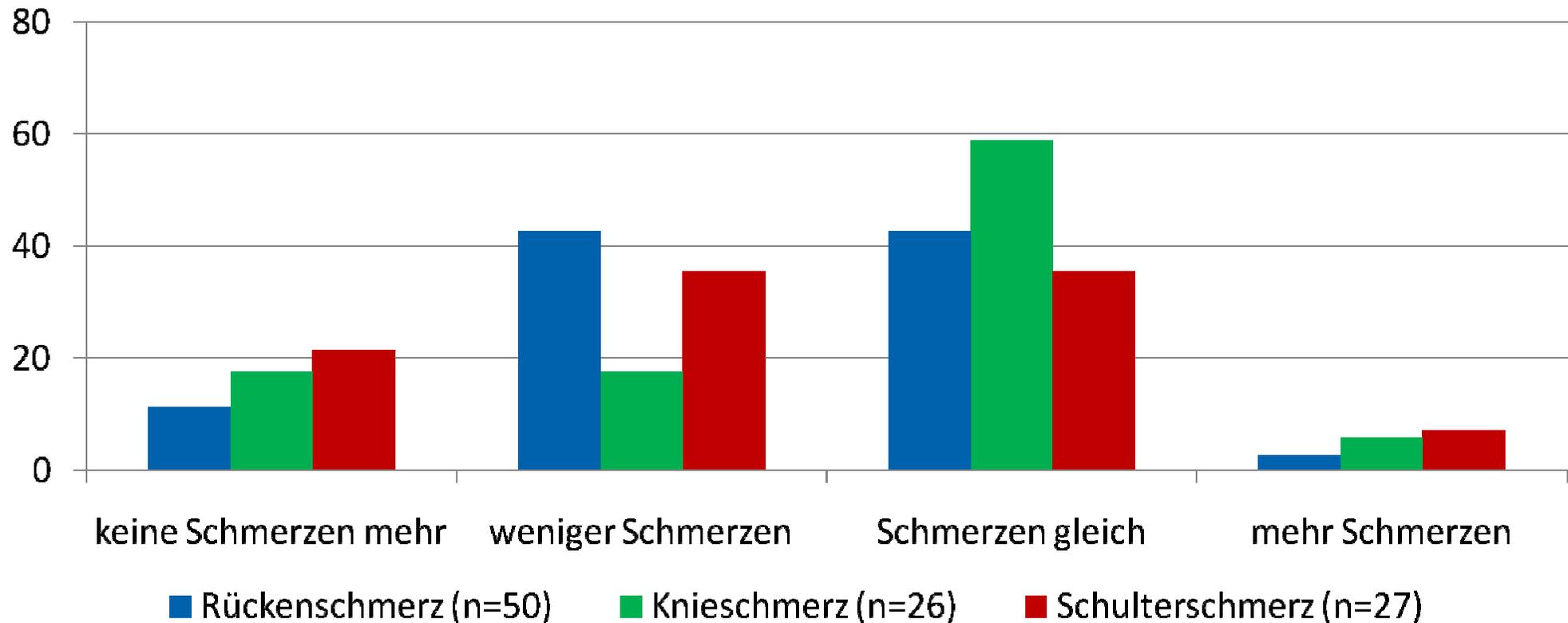
Ausgewählte Ergebnisse der Evaluation

Entwicklung der max. Rumpfmuskelkraft (Mw in kg)



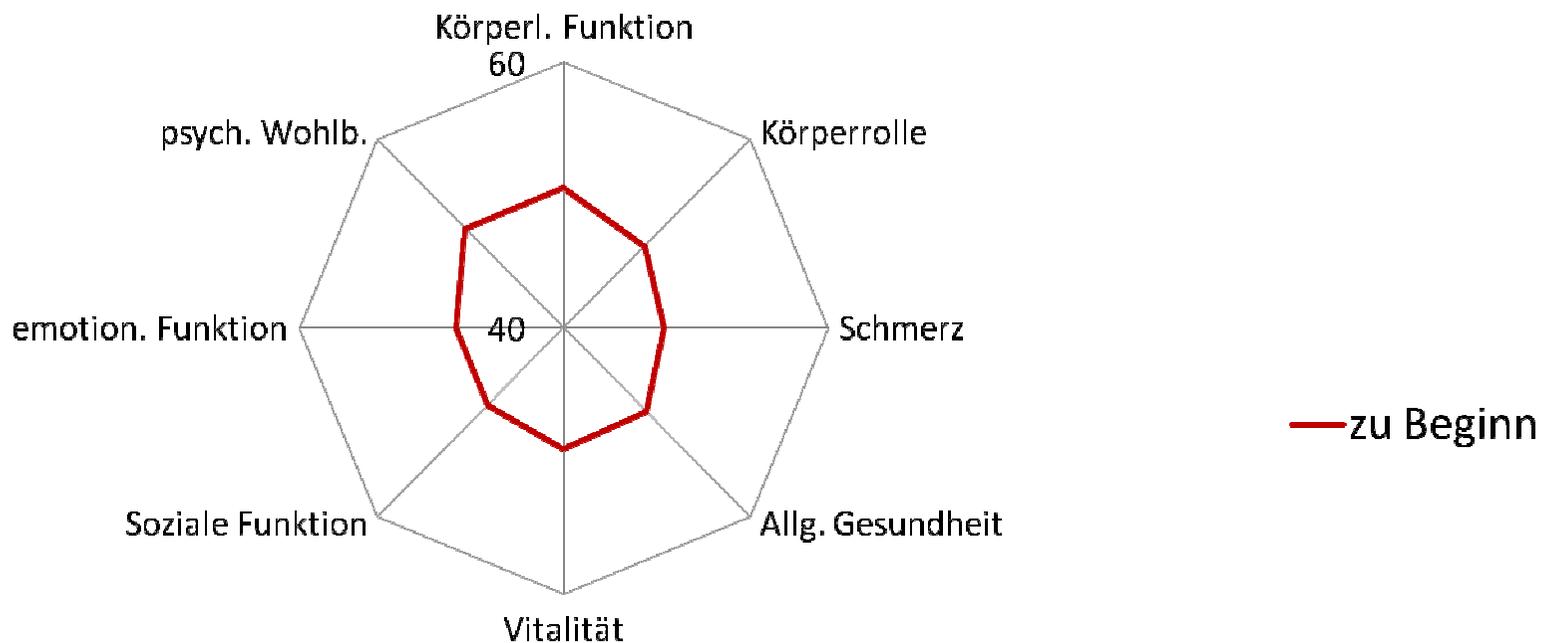
Ausgewählte Ergebnisse der Evaluation

Schmerzentwicklung am Haltungs- u. Bewegungsapparat (Schmerzen bei Trainingsende; in %)



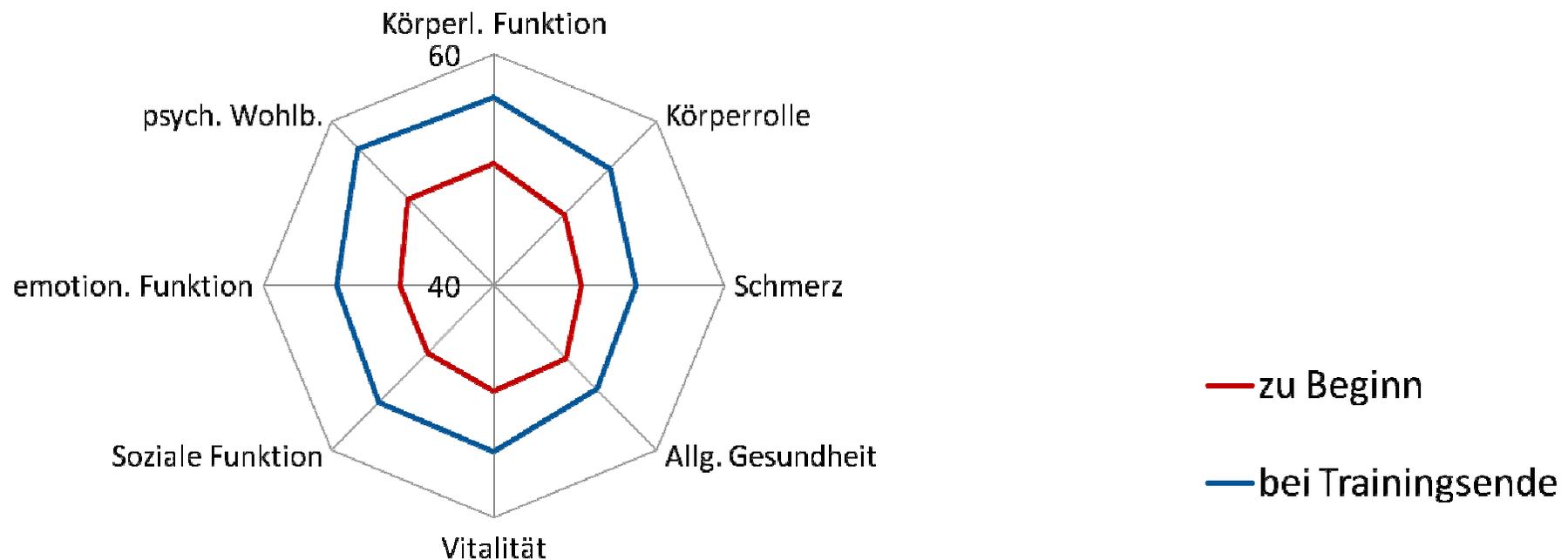
Ausgewählte Ergebnisse der Evaluation

Entwicklung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität (SF-36; in %)



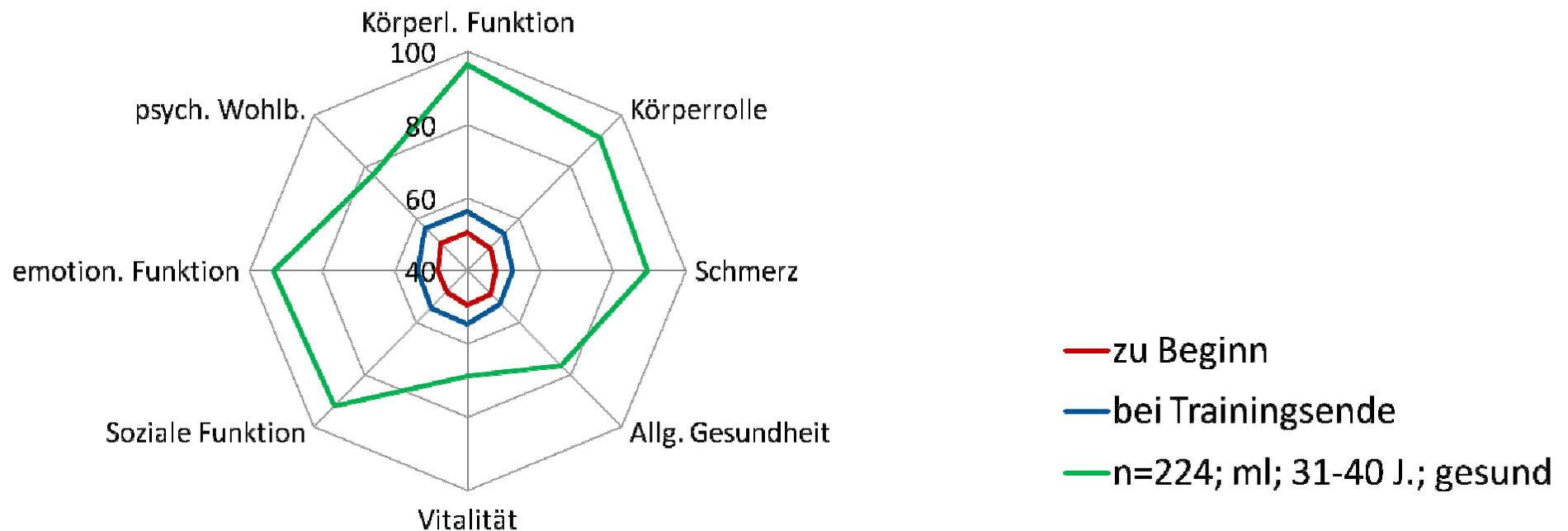
Ausgewählte Ergebnisse der Evaluation

Entwicklung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität (SF-36; in %)



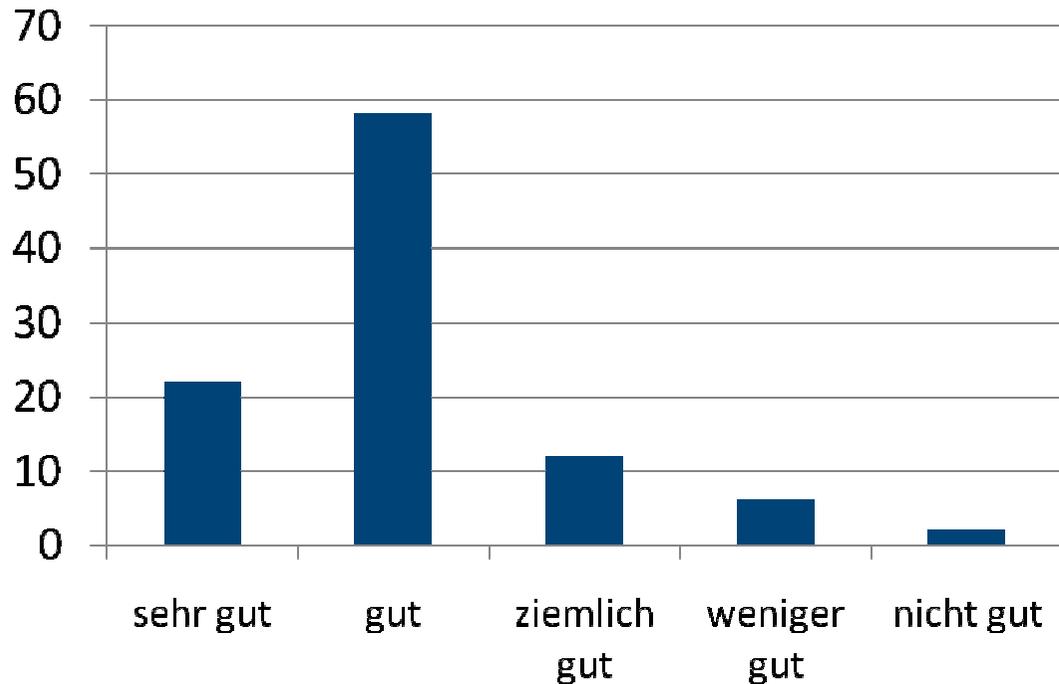
Ausgewählte Ergebnisse der Evaluation

Entwicklung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität (SF-36; in %)

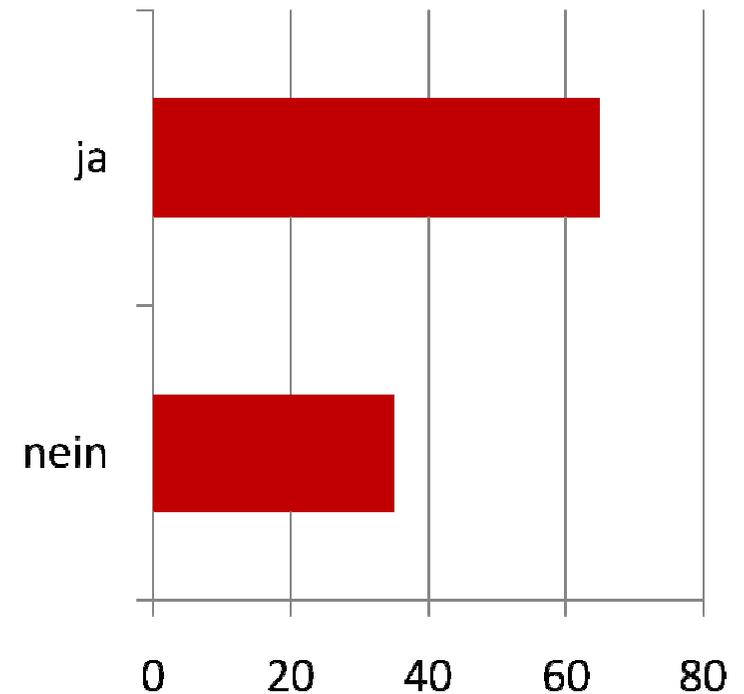


Ausgewählte Ergebnisse der Evaluation

Wie hat Ihnen das Training gefallen? (in %)



Planen Sie, in nächster Zeit etwas für Ihre Gesundheit zu tun? (in %)



BGF bei der Bremer Straßenbahn AG

Projekt: saluteC



Ziele

- Verbesserung bzw. Erhalt des Gesundheitszustandes der Mitarbeitenden vor dem Hintergrund des demographischen Wandels
- Anleitung zum sicherheits- u. gesundheitsbezogenen Selbstmanagement
- Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze
- Verbesserung in der Nutzung zur Verfügung gestellter Arbeits- u. Hilfsmittel sowie persönlicher Schutzausrüstung
- Verringerung des Unfallrisikos
- Früherkennung von Krankheiten u. Risikofaktoren
- Individuelle Gesundheitsberatung

BGF bei der Bremer Straßenbahn AG

Projekt: saluteC



Inhalte

- Modul 1: Führungskräftetraining
- Modul 2: Arbeitsplatzbegehung (Erstellung eines Tätigkeitskatasters anhand der Leitmerkmalermethode)
- Modul 3: Individuelle Beratung am Arbeitsplatz
- Modul 4: Allgemeine Informationsveranstaltungen
- Modul 5: Untersuchung und Auswertung

BGF bei der Bremer Straßenbahn AG
Projekt: saluteC



Gesundheitsbericht – Center C - 2008

	AU-Fälle	AU-Tage	AU-Tage pro Fall
Muskel- u. Skeletterkrankungen	41	916	22,3
Gelenkerkrankungen	6	254	42,3
Rückenerkrankungen	22	468	21,3
Erkrankungen der Gelenkumgebung	12	172	14,3
Psychische Erkrankungen	13	1215	93,5



Intervention

- Optimierung der Arbeitsorganisation
- rückschlagfreier Schonhammer
- Aktive Nutzung der Minipause
- Rückenstützgurte
- Technik der Lastenmanipulation

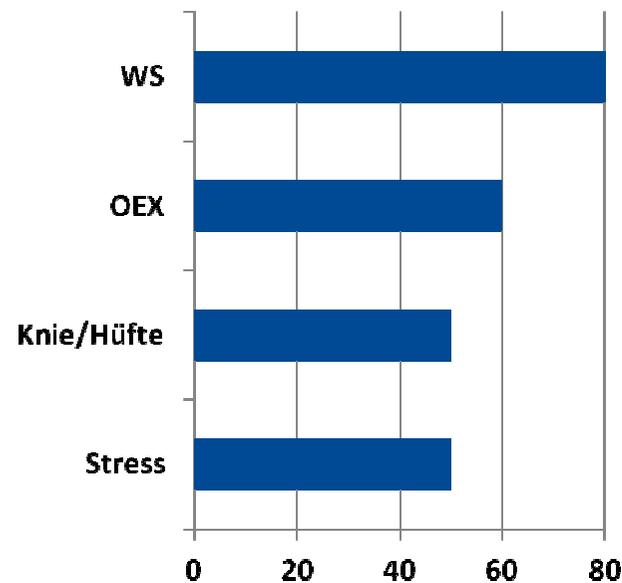
Berufsgruppe: Gleisbauer

Arbeitsaufgabe: Kantsteine setzen

Belastungsprofil

Der sehr hohe math. Wert der Leitmerkmalmethode ist nicht gleich zu setzen mit der tatsächlichen Belastung, da das Heben und Setzen der Kantsteine durch einen Minibagger durchgeführt wird. Die körperliche Belastung der Arbeiter tritt erst dann auf, wenn die Feinjustierung der Kantsteine erforderlich ist. Eine weitere Belastung stellt auch die Präparierung des Untergrundes dar. Trotzdem stellt das Arbeiten in der gebeugten Haltung mit dem zu bewegendem Kantstein eine Ganzkörperbelastung dar.

Stress: Lärm, Verkehr, Abgase



- Arbeitsgerät: Minibagger, Schaufel, Hammer
- Hilfsmittel: keine
- Last: > 100 kg; 10 kg Schaufelgewicht
- Zeitwichtung: 2 bis < 4 h = 8
- Lastwichtung: > 40 kg = 25
- Haltungswichtung: 4
- Ausführungsbedingungswichtung: 0
- Bewertung: $(4 + 25 + 0) \times 8 = 232$

Risikobereich 4:

Hohe Belastung, körperliche Überbeanspruchung ist wahrscheinlich.
Gestaltungsmaßnahmen sind erforderlich.

BGF bei der Bremer Straßenbahn AG

Projekt: saluteC



Individuelle Beratung am Arbeitsplatz

- Gesprächsführung, Beratung u. Schulung am jeweiligen Arbeitsplatz (30-60 min pro Arbeitnehmer/-in)
 - ⇒ Ergonomie: Verhältnis- u. Verhaltensprävention
 - ⇒ Förderung eines gesundheitsbewussten Lebensstils
 - ⇒ Hilfestellung bei individuellen Problemen
- 3-malige Wiederholungen innerhalb von 6-8 Wochen (15-20 min pro Arbeitnehmer/in)
- Einrichtung einer Hotline
- Freiwillige Teilnahme

Ausgewählte Ergebnisse der Evaluation

- Gleisbau
- 37 Beschäftigte (wl: n = 5/ml: n = 32)
- 41,5 Lebensjahre ($\pm 10,5$)
- 93,9 kg ($\pm 20,4$); 180,2 cm $\pm 7,9$; BMI: 29,0
- Berufl. Exposition: 15,2 Jahre ($\pm 8,8$)
- Chronische rezidivierende Rückenschmerzen: n = 17 (45,9 %)
- Kniebeschwerden: n = 13 (35,1 %)
- Schulter-Nackenbeschwerden: n = 7 (18,9 %)
- Einschätzung der allgemeinen Gesundheit (Skala 0-10): 7,7 Pkte.
- Sportlich aktiv: n = 62,2 %

Angezielt ist die Diagnose persönlichkeitspezifischer Stile in der Auseinandersetzung mit den Arbeits- u. Berufsanforderungen, die sich in Form von Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens darstellen lassen.

Diese Muster dienen als wichtige Indikatoren psychischer Gesundheit im Verhältnis des Menschen zu seiner beruflichen Arbeit.

66 Fragen, 3 Bereiche und 11 Dimensionen

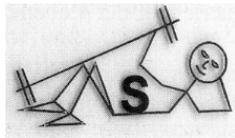
Arbeitsengagement	Widerstandskraft	Emotionen
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit 2. Beruflicher Ehrgeiz 3. Verausgabungsbereitschaft 4. Perfektionsstreben 5. Distanzierungsfähigkeit	5. Distanzierungsfähigkeit 6. Resignationstendenz bei Misserfolg 7. Offensive Problembewältigung 8. Innere Ruhe u. Ausgeglichenheit	9. Erfolgserleben im Beruf 10. Lebenszufriedenheit 11. Erleben sozialer Unterstützung

AVEM

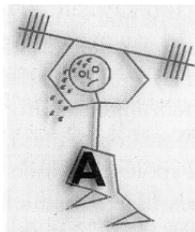
- Kurzbeschreibung der 4 Muster



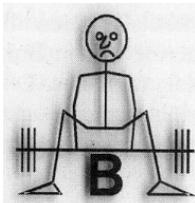
Muster G – hohes (aber nicht überhöhtes) berufliches Engagement, ausgeprägte Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, positives Lebensgefühl („psychische Gesundheit“)



Muster S – ausgeprägte Schonungs- (oder auch Schutz-) tendenz gegenüber beruflichen Anforderungen

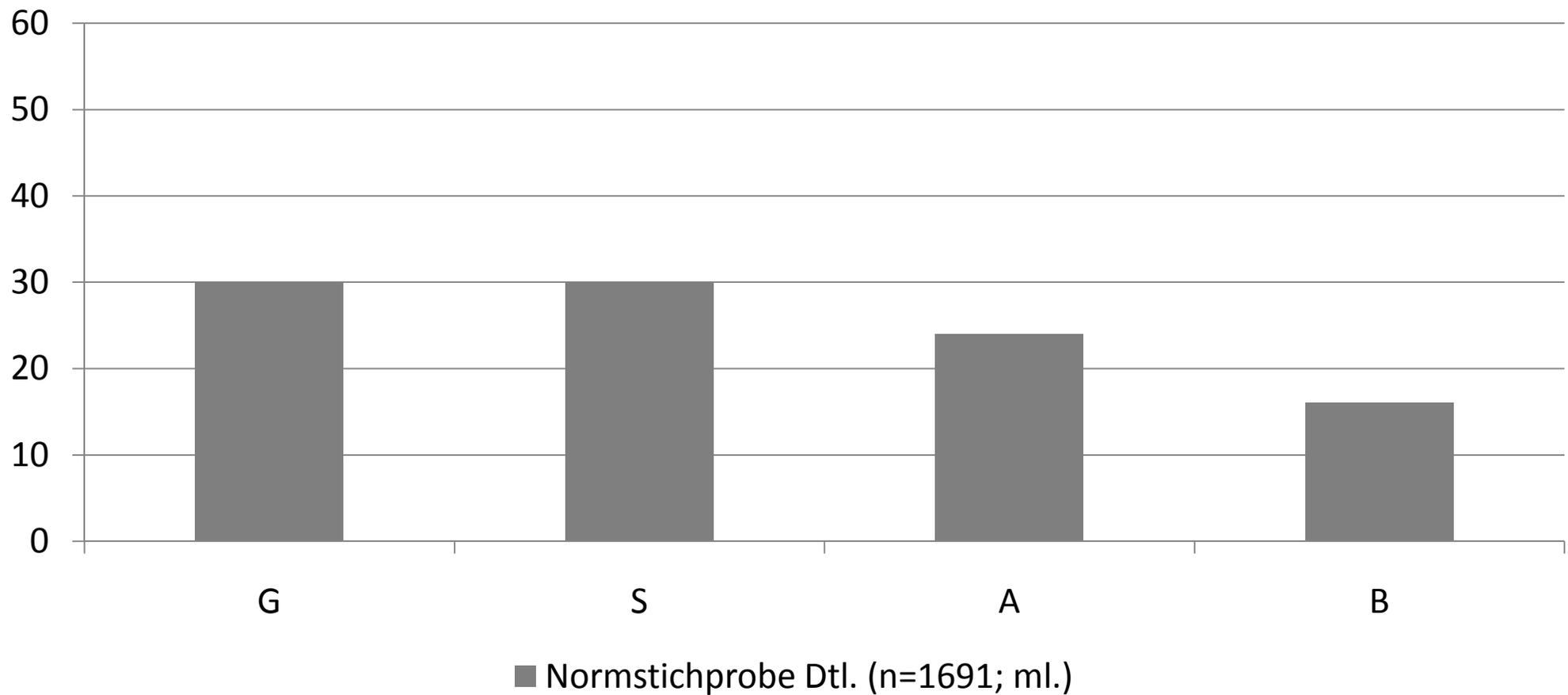


Risikomuster A – exzessives Engagement (Selbstüberforderung) bei eher eingeschränktem Lebensgefühl und verminderter Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen

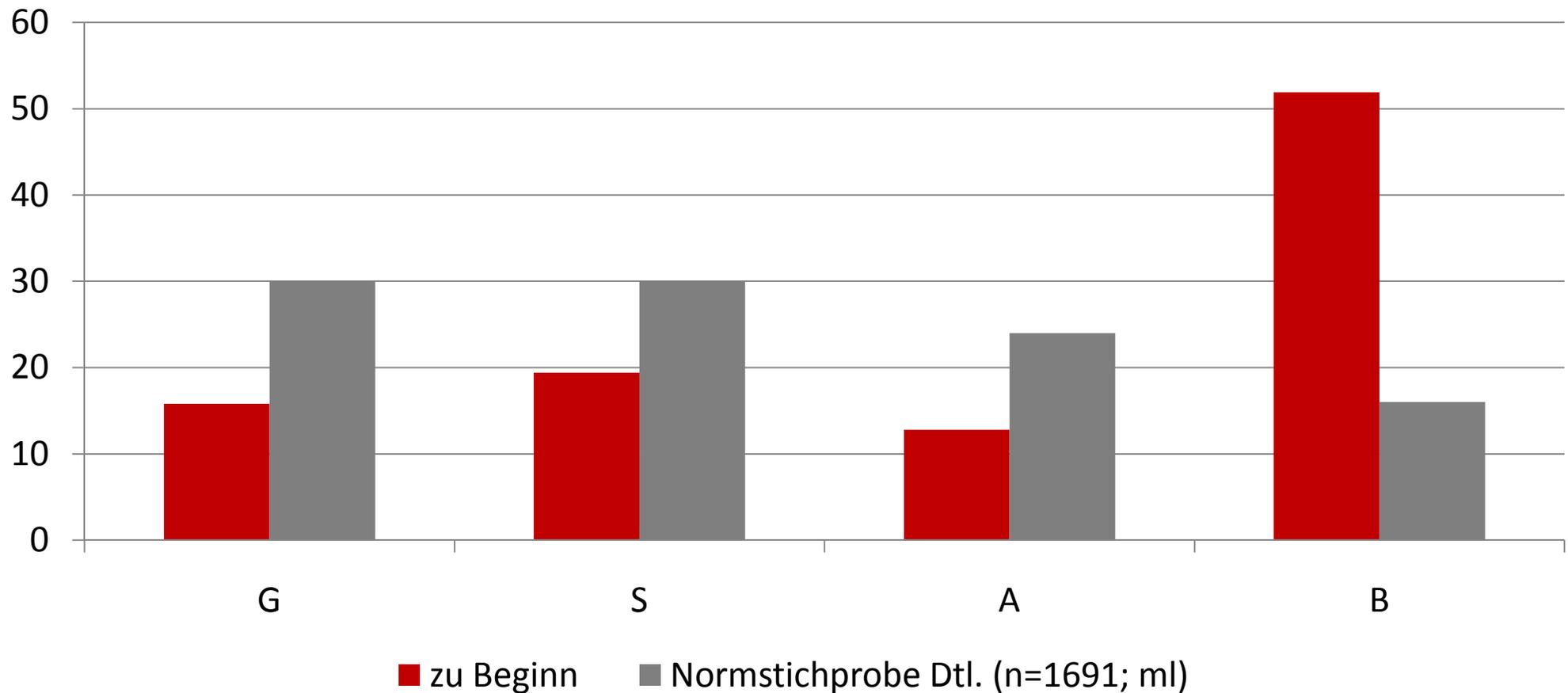


Risikomuster B – vorherrschendes Erleben von Überforderung, Erschöpfung und Resignation

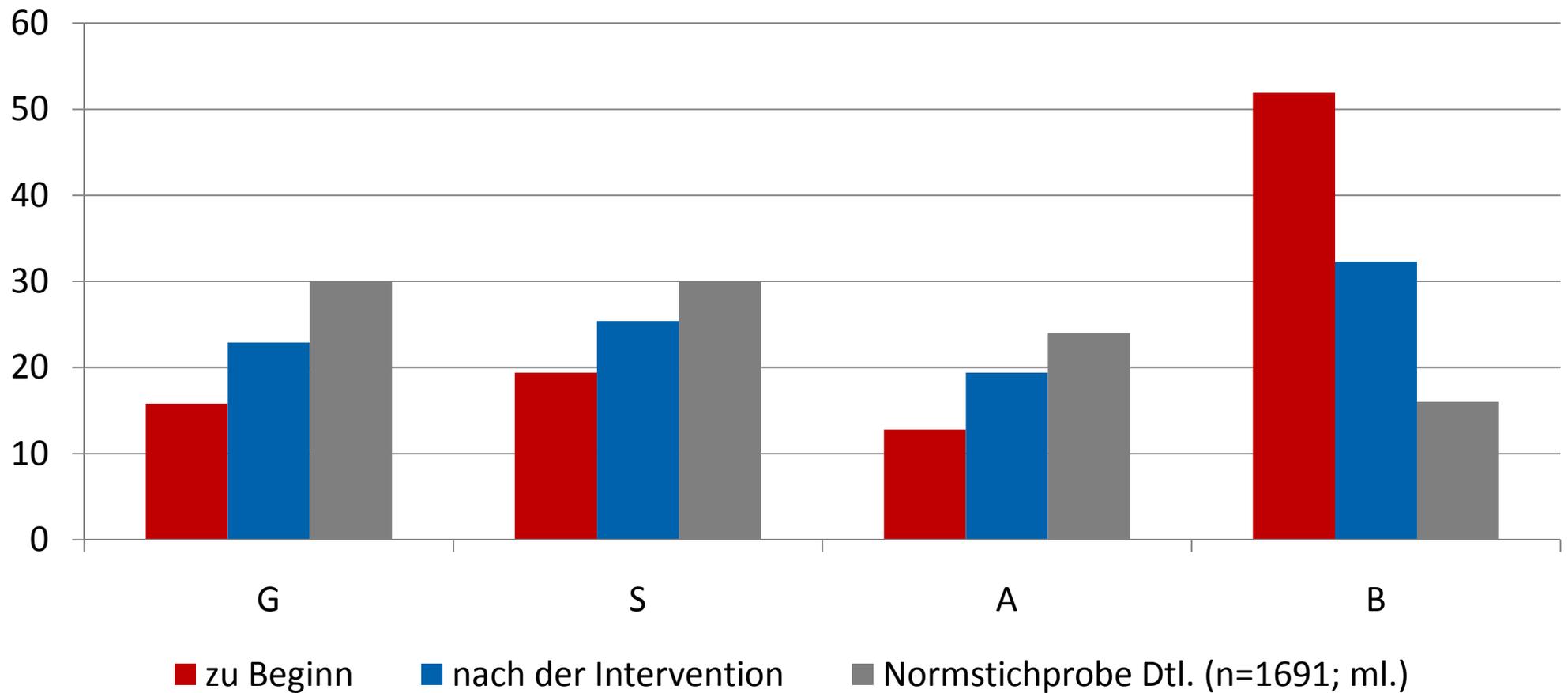
AVEM-Auswertung (Verteilung in %)



AVEM-Auswertung (Verteilung in %)

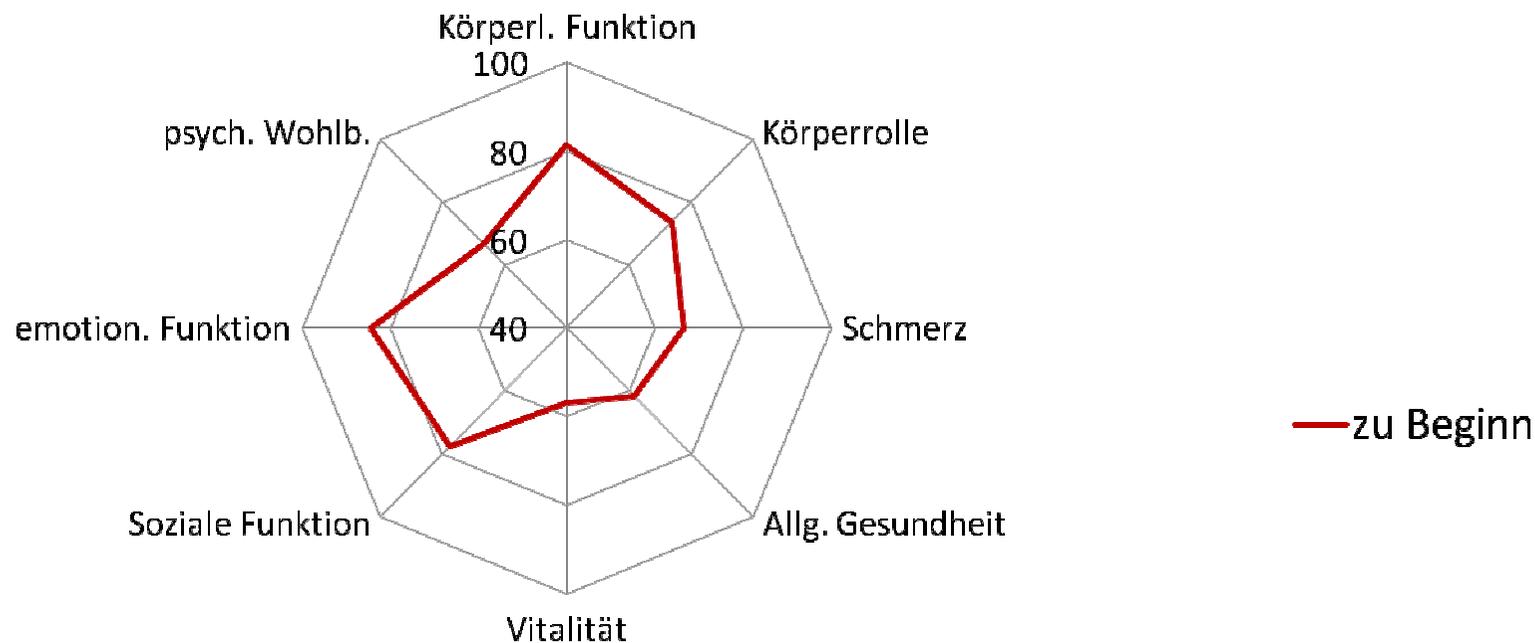


AVEM-Auswertung (Verteilung in %)



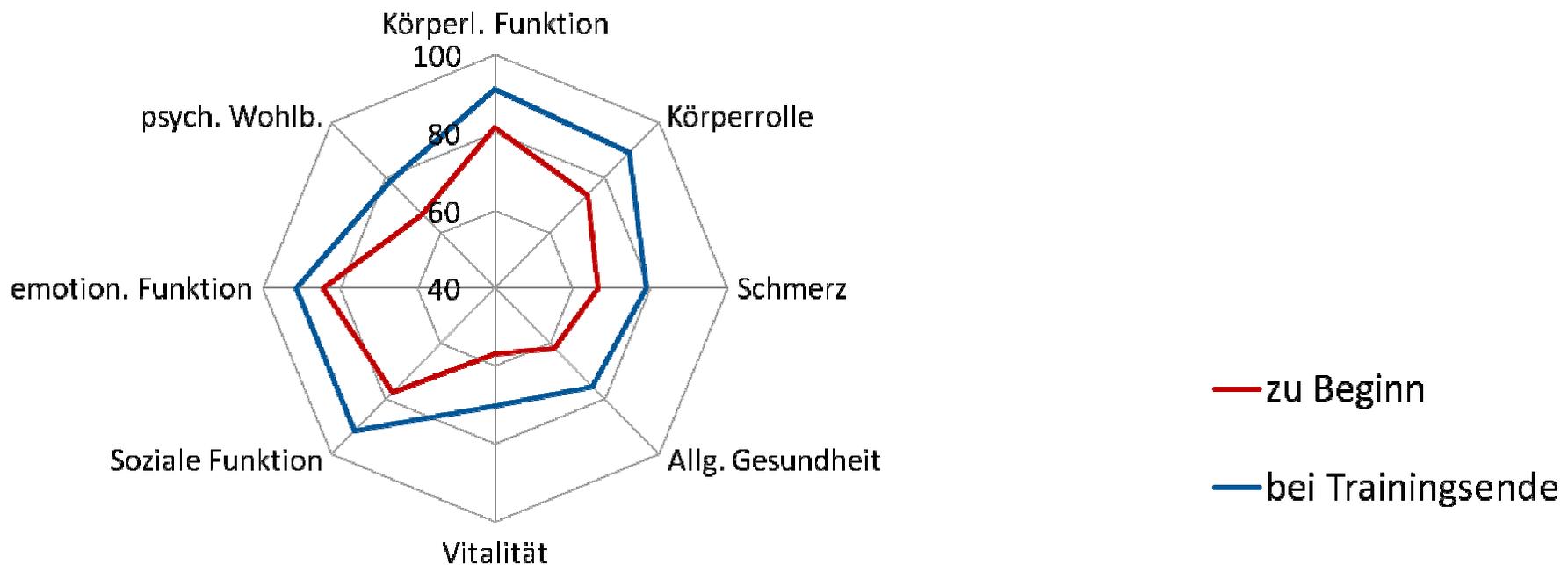
Ausgewählte Ergebnisse der Evaluation

Entwicklung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität (SF-36; in %)



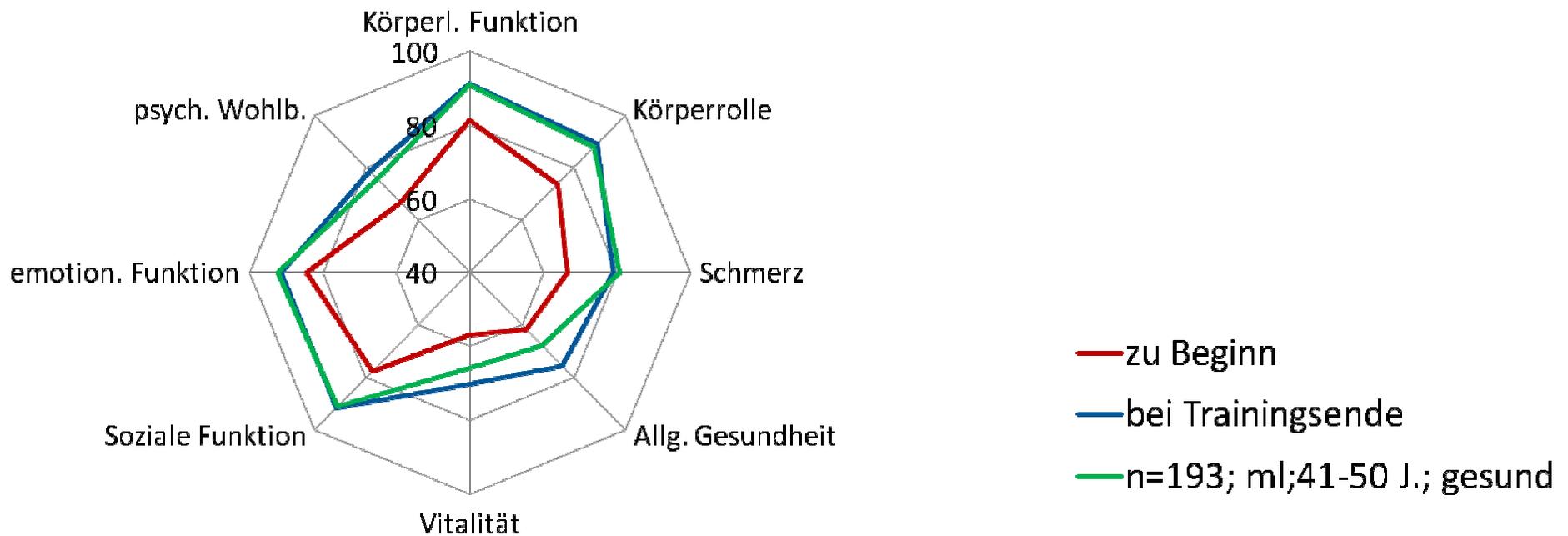
Ausgewählte Ergebnisse der Evaluation

Entwicklung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität (SF-36; in %)



Ausgewählte Ergebnisse der Evaluation

Entwicklung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität (SF-36; in %)





BG

Unfallambulanz und
Rehazentrum Bremen

**Bundeskongress
der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen/Betriebsorganisation (AfA)
in der SPD vom 20.-22. April 2012**

Möglichkeiten und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderungsprogramme am Beispiel zweier bekannter Unternehmen am Standort Bremen

Stefan Dalichau

20.04.2012

Institut f. angewandte Prävention u. Leistungsdiagnostik