



Abb.: © Kurhan / shutterstock.com

Investition mit garantierter Rendite

Arbeitgeber wie Arbeitnehmer profitieren von der betrieblichen Gesundheitsförderung

Bringen Sie sich als Physiotherapeut mit ins Spiel. Wenn Sie bestimmte Regeln beachten, werden auch Sie mehrfach gewinnen

Die Zahlen, Daten, Fakten belegen: Es gibt in vielerlei Hinsicht große Aufgabenstellungen, die betriebliche Gesundheitsförderung in Betrieben aufzubauen und auszuweiten. Für Unternehmen ist die finanzielle und zeitliche Aufwendung in die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) eine Investition mit garantierter Rendite. Es gilt zu beachten, dass nicht immer nur die Verringerung der AU-Tage (Arbeitsunfähigkeitstage) bewertet werden sollte.

Wenn eine Firma ein strukturiertes und nachhaltiges BGF-Konzept und kein BGF-Pflichtenkonzept aufbaut und verwirklicht, kommt damit ein Baustein für eine wertschätzende Unternehmenskultur zum Tragen.

Den Mitarbeitern wird deutlich, dass es dem Arbeitgeber ein wichtiges Anliegen ist, die Gesundheit der Angestellten zu stärken, Krankheits- und Unfallrisiken zu senken und das Wohlbefinden zu fördern.

Die Investition in die betriebliche Gesundheitsförderung wird sich allein schon dadurch wie folgt rentieren:

- Steigerung der Unternehmensattraktivität
- Förderung der Teamarbeit
- Abteilungsübergreifende Kommunikation während der Gesundheitsförderungsaktivitäten
- Verbesserung des Betriebsklimas und der Kommunikation insgesamt
- Stärkung des „Wir-Gefühls“ und der Identifikation mit der Firma
- Verringerung der Fluktuation durch stärkere Mitarbeiterbindung
- Steigerung von Leistung, Motivation und Produktivität
- Verbesserung der Arbeitsqualität
- Reduzierung der Fehler- und Unfallquote

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das BGM ist sozusagen das Fundament für ein nachhaltiges BGF-Gesamtkonzept. Die betrieblichen Akteure haben die Aufgabe, ein ressourcenorientiertes Gesundheitskonzept maßgeschneidert für das Unternehmen zu entwickeln. Dabei gilt es im Rahmen der Gesundheitsförderung und des Gesundheitsschutzes einerseits die betrieblichen Voraussetzungen, Herausforderungen und Belastungsmerkmale, andererseits aber auch Potenziale zu berücksichtigen.

Zu den Handlungsakteuren im BGM gehören unternehmensintern die Mitglieder der Geschäftsleitung, das Personal in der Personal- und Organisationsentwicklung, der Betriebsarzt, der Betriebsrat bzw. ausgewählte Sicherheitsingenieure und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Externe Unterstützer sind beispielsweise die Vertreter einer Krankenkasse, eventuell für Moderationsaufgaben und die Physiotherapeuten als betriebliche Gesundheitsförderer. Im BGM werden in erster Linie Managementaufgaben erfüllt.

Kernaufgaben des BGM

- Strukturen, wie z.B. Lenkungskreis, Gesundheitszirkel oder Arbeitskreise aufbauen
- Verantwortlichkeiten definieren und fixieren, am besten anhand eines Organigramms im BGM
- Führungskräfte beteiligen
- Ist-Analysen erstellen
- Zielvereinbarungen mit inner- und außerbetrieblichen Akteuren treffen
- Evaluationen durchführen
- Maßnahmen für die BGF planen
- Betriebsvereinbarungen zum Thema Gesundheit dokumentieren
- Zeitregelungen, wie z.B. Arbeitsfreistellungen für Maßnahmen der BGF vereinbaren
- Budget festlegen

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Eine richtungsweisende Definition wurde 1997 in der Deklaration der European Network for Workplace Health Promotion entwickelt. Dabei wird deutlich, dass die BGF alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz beinhaltet. Einerseits sollen im Sinne der Gesundheitsförderung die Gesundheit und das Wohlbefinden gestärkt werden, indem sowohl die Ressourcen innerhalb des betrieblichen Settings als auch die personenbedingten Ressourcen gestärkt werden. Weiterhin gilt es, zur Prävention die Risikofaktoren für die Entwicklung physischer oder psychischer Krankheitsreaktionen zu reduzieren. Mit geeigneten Präventionsaktivitäten wird sozusagen den jeweiligen Krankheits- und Störbildern der Nährboden entzogen.

In der täglichen Praxis wird die BGF häufig als Maßnahmenebene bezeichnet. Die Maßnahmen betreffen sowohl verhältnispräventive als auch verhaltenspräventive Strategien. Wenn die Zielsetzung beispielsweise die gesundheitliche Stärkung von Büroangestellten vorsieht, dann sind nicht nur verhältnispräventive Methoden zu ergreifen, wie etwa die Überprüfung und Optimierung der ergonomischen Rahmenbedingungen. Das Thema Bürogesundheit würde halbherzig angegangen werden, wenn nicht zugleich verhaltens-

präventive Konzepte entwickelt werden würden. So sind Maßnahmen, die das gesundheitsförderliche Mitarbeiterverhalten stärken, unerlässlich.

Praxisbeispiel

Als physiotherapeutischer Gesundheitsförderer im Betrieb könnten beispielsweise innerhalb eines Ergonomie-Coachings die Arbeitsmittel gemeinsam mit den Beschäftigten optimal eingestellt werden. Dabei werden Bürostuhl, -tisch, Bildschirm und Eingabegeräte so angeordnet, dass die jeweilige Person ein funktionelles, strukturschonendes und dynamisches Bewegungsverhalten ausführen kann. Es gilt zu beachten, dass Verhältnisse Verhalten bedingen. Wer eingezwängt an einem Bürotisch sitzen muss, kann kein funktionelles und dynamisches Arbeitsverhalten realisieren. Es gelten aber auch die Regeln: „Jeder Stuhl ist nur so gut, wie derjenige, der ihn besitzt“ oder „Die beste Sitzhaltung ist die nächste.“

Zum Thema Bürogesundheit eignen sich beispielsweise verschiedenste verhaltenspräventive Maßnahmen. Neben dem bereits erwähnten Ergonomie-Coaching, das in 1:1-Situationen oder in Kleingruppen im Büro durchgeführt werden kann, sind spezielle Workshops zu empfehlen. Hierin lernen die Mitarbeiter unter anderem, welche Möglichkeiten sie haben, beispielsweise ihr Sitzverhalten dynamisch und rückenfreundlich gestalten zu können, oder welche Muntermacher, Entlastungs- oder Augenübungen sinnvoll und hilfreich sind. Dabei werden körperwahrnehmungsorientierte Verfahren insgesamt bevorzugt, weil die Teilnehmer hierbei schnell die positiven Wirkungen erleben können.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das BEM bietet für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, Maßnahmen zur Wiedereingliederung an. Dabei klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung sowie mit Zustimmung und unter der Beteiligung des Betroffenen die folgenden Fragen:

- Wie kann die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden?
- Welche Leistungen oder Hilfen beugen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vor?
- Kann der Arbeitsplatz erhalten werden?

Die rechtliche Grundlage bietet der § 84 Abs. 2 SGB IX. Das BEM umfasst sekundär und tertiär präventive Maßnahmen und Strategien. Es ist zu beachten, dass das BEM eine umzusetzende Rechtsvorschrift für Arbeitgeber darstellt.

Regelungen zum BEM treten auch immer stärker in den Fokus von Kündigungsschutzverfahren. Betriebe haben durch das BEM die Chance, wertvolle und erfahrene Mitarbeiter wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzuführen. Betroffene Arbeitnehmer können ihrerseits durch ein schrittweises Heranführen, mit entsprechenden Trainings- und Einarbeitungsverfahren, ihren Arbeitsplatz erhalten. Der physiotherapeutische betriebliche Gesundheitsförderer kann hierbei wertvolle Hilfestellung leisten.

Auch das Bundesministerium für Gesundheit ist von den Vorteilen der BGF überzeugt und unterscheidet zwischen denen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber:

BGF-Vorteile

Für Arbeitgeber

- Sicherung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter
- Erhöhung der Motivation durch Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen
- Kostensenkung durch weniger Krankheits- und Produktionsausfälle
- Steigerung der Produktivität und Qualität
- Imageaufwertung des Unternehmens
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit

Für Arbeitnehmer

- Verbesserung des Gesundheitszustandes und Senkung gesundheitlicher Risiken
- Reduzierung der Arztbesuche
- Verbesserung der gesundheitlichen Bedingungen im Unternehmen
- Verringerung von Belastungen
- Verbesserung der Lebensqualität
- Erhaltung / Zunahme der eigenen Leistungsfähigkeit
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Verbesserung des Betriebsklimas
- Mitgestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs

Physiotherapeuten als betriebliche Gesundheitsförderer

Physiotherapeuten bringen bei der Behandlung von Erkrankungen des Bewegungs- und Haltungssystems große Erfahrungen mit und sind in der Lage, Stress reduzierende Interventionen durchzuführen. Allerdings hat sich der Behandler innerhalb

der betrieblichen Gesundheitsförderung vom typischen Therapeuten-Patienten-Modell zu verabschieden. Wer als physiotherapeutischer betrieblicher Gesundheitsförderer arbeiten möchte, muss eher die Rolle eines Coaches und Moderators einnehmen sowie gegebenenfalls als Berater tätig werden.

TIPP

Eine Beziehungsebene nach dem Motto „Ich bin ein erfahrener Therapeut, ich weiß, was für dich richtig ist, was du falsch machst und was du in Zukunft besser machen musst“, ist vollkommen unangebracht.

Physiotherapeuten als betriebliche Gesundheitsförderer sollten stattdessen Gesundheitspotenziale bei Mitarbeitern wecken und ressourcenorientierte Strategien in den Vordergrund stellen. Anstatt mit Falschrichtig-Regeln zu arbeiten, sind dagegen eher körperwahrnehmungsorientierte Verfahren anzuwenden, bei denen es den Betroffenen selbst ermöglicht wird, physische und psychische Warnsignale zu erkennen und rechtzeitig mit geeigneten Strategien wie beispielsweise Entlastungs- und Ausgleichsmaßnahmen zu reagieren.

Der Aufbau von Bewegungs- und Haltungskompetenz ist nicht an starre Vorgaben gekoppelt, sondern wird durch Spüren und Erleben und durch das Vermitteln von Handlungs- und Effektwissen transferiert. Wer in die betriebliche Gesundheitsförderung einsteigen möchte, sollte zumindest eine Zusatzqualifikation als Rückenschullehrer besitzen und darüber hinaus einen Einstiegskurs, wie das Basismodul der Physio-Akademie, absolviert haben.

Differenzieren Sie klar die unterschiedlichen Begrifflichkeiten

Vor den ersten Kontaktaufnahmen mit Unternehmen ist es notwendig, sich über die verschiedensten Begriffe, die im Zusammenhang der BGF genannt werden, zu informieren. So ist es beispielsweise unprofessionell die Schlagworte „Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ und „betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)“ undifferenziert zu verwenden.

Thera-Biz

Lesen Sie auch

Ein lukratives Bestätigungsfeld. Eine Argumentationshilfe für den Bedarf der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).

Thera-Biz 3-2015, ab Seite 14

www.thera-biz.com/marketing-sales

Es ist ebenso wichtig zu wissen, was unter dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) verstanden wird. Ein Physiotherapeut vermittelt bei einem Akquisegespräch einen schlechten Eindruck, wenn er einem Unternehmen oder einer Krankenkasse im Rahmen der BGM Angebote wie Nordic Walking oder betriebliche Rückenschule unterbreitet. Die Gesprächspartner merken schnell, dass der Therapeut nur mit Halbwissen unterwegs ist. In der nebenstehenden Tabelle werden die unterschiedlichen Begriffe BGM, BGF und BEM nochmals detailliert differenziert.



Günter Lehmann
Physiotherapeut
Herausgeber und Autor
„KddR Neue Rückenschule“
Referent für Präventionsthemen
E-Mail: info@rueckenfit.de

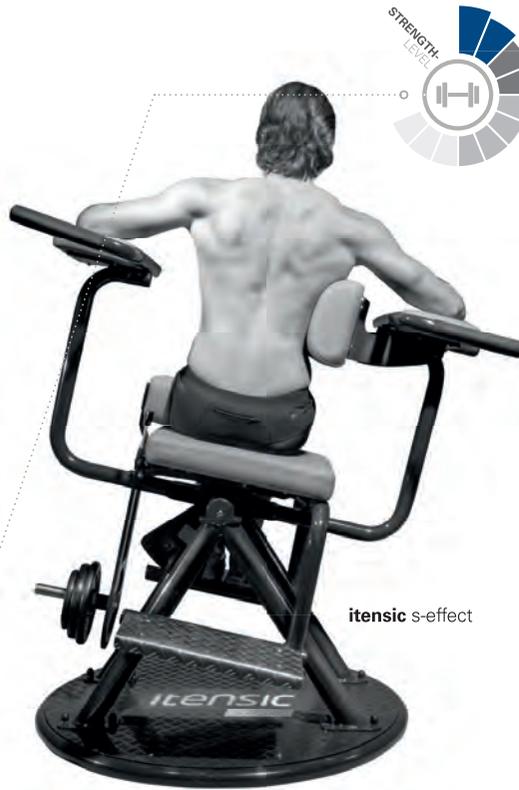


Eine Checkliste zu diesem Artikel finden Sie im Internet auf thera-biz.com

Für Sie vertreiben wir nur das Beste am Markt.

Die Gerätelinie von **itensic**, bestehend aus **s-effect**, **b-effect** und **f-effect**, trainiert die tiefliegenden Muskeln und stärkt den Körper von innen heraus. Durch die Symbiose aus physiotherapeutischem Wissen und Trainings-Know-how, welche die **itensic** Geräte in sich vereinen, werden einmalige Trainingserfolge erzielt – „for a hard core“.

LMT – serious about training.



Leuenberger Medizintechnik AG
Industriestraße 19
CH – 8304 Wallisellen
Tel +41 (0) 44 877 84 00
Fax +41 (0) 44 877 84 10
lmt@lmt.ch
www.lmt.ch

LMT Deutschland GmbH
Stuttgarter Straße 57
D – 74321 Bietigheim-Bissingen
Tel +49 (0) 7142 993 860
Fax +49 (0) 7142 993 8610
info@lmt.eu
www.lmt.eu

LMT CYBEX GmbH
Modecenterstraße 22/D73-D83
AT – 1030 Wien
Tel +43 (0) 1 798 06 98
Fax +43 (0) 1 798 06 98 20
info@lmt.at
www.lmt.at



FOLLOW US
www.facebook.com/LMT.LeuenbergerMedizinTechnik

www.lmt.eu

Unsere Marken



Unterschied BGM / BGF / BEM



	BGM	BGF	BEM
Handlungsziel	Betriebliche Gesundheit	Gesundheit Wohlbefinden am Arbeitsplatz	Sekundäre und tertiäre Prävention des betroffenen Arbeitnehmers
Ansatz	Projektmanagement über- übergreifend Fundament für die folgenden Maßnahmen der BGF	Gesundheitsförderliche primärpräventive, bedarfs- orientierte Maßnahmen	Sekundär-präventive und tertiär-präventive Maßnahmen am gesetzlich definierten Bedarf
Perspektive	Rahmenbedingungen der Gesundheitsförderung	Verhaltens- und verhältnis- orientierte Maßnahmen	Verhaltens- und verhältnis- orientierte Maßnahmen
Ziele, Maßnahmen	Erhaltung und Förderung der Gesundheit Motivation und Wohlbefinden der MA	Programme zur - Bewegungsförderung - Ergonomieoptimierung - Stressbewältigung - Konfliktbewältigung - gesunden Ernährung	Maßnahmen zur Wieder- eingliederung am Arbeitsplatz
Legitimierung	Eigeninitiative der Unternehmer Unfallversicherungsträger	Rechts- und Aufsichtspflicht auf Landes- und Bundesebene §20 SGB V f	§ 83 Abs. 2a SGB IX § 84 Abs. 2 SGB IX



Günter Lehmann, 34549 Edertal, www.bgf-kassel.de