



# **Integratives Gesundheitsmanagement - Nachhaltiger Strukturaufbau innaprima -Projekt**



November 2007

**GESUNDHEITSMANAGEMENT**  
**gesund • sicher • aktiv**

Köln,  
26.11.2007

# Bedeutung des Themas im Einzelhandel?



Auch im Einzelhandel sind viele körperliche Belastungen vorhanden...



## Auszug aus dem Gesundheitsbericht der Taunus BKK für die REWE Group (08/2007)

- ▲ Auf die AU-Fälle bezogen sind die häufigsten Erkrankungsarten:  
Atmungsorgane (20%), **Muskel- und Skeletterkrankungen (18%)**,  
Verdauungsorgane (12%)
  
- ▲ Auf die AU-Tage bezogen sind die häufigsten Erkrankungsarten:  
**Muskel- und Skeletterkrankungen (24%)**, psych. Erkrankungen  
(15%), Atemwegserkrankungen (10%)
  
- ▲ Die AU-Tage durch **MSE** setzen sich wie folgt zusammen:  
  
Rückenerkrankungen (45%),  
Gelenkerkrankungen (26%),  
Erkrankungen der Gelenkumgebung (19%)



## Hocken

- ▲ Verengung der Beinvenen führt zu Blutstauungen  
(=> Risikofaktor für Krampfadern)
- ▲ Maximale Beugung der Knie belastet die Menisken punktuell  
(=> Meniskusschäden, Arthrose)
- ▲ Dauerhafte Anspannung der Rückenmuskulatur  
(=> Hartspann, Verspannungen)

## Strecken, Arbeiten über Kopf

- ▲ Überlastung der Schulter-Arm-Muskulatur  
(=> Hartspann, Spannungskopfschmerzen)
- ▲ Überlastung der Schultergelenke  
(=> Impingement, Schulterarthrose)
- ▲ Überstreckung der Halswirbelsäule  
(=> Kopfschmerzen, Schwindel, BSV)

## Vorneigen/ Bücken

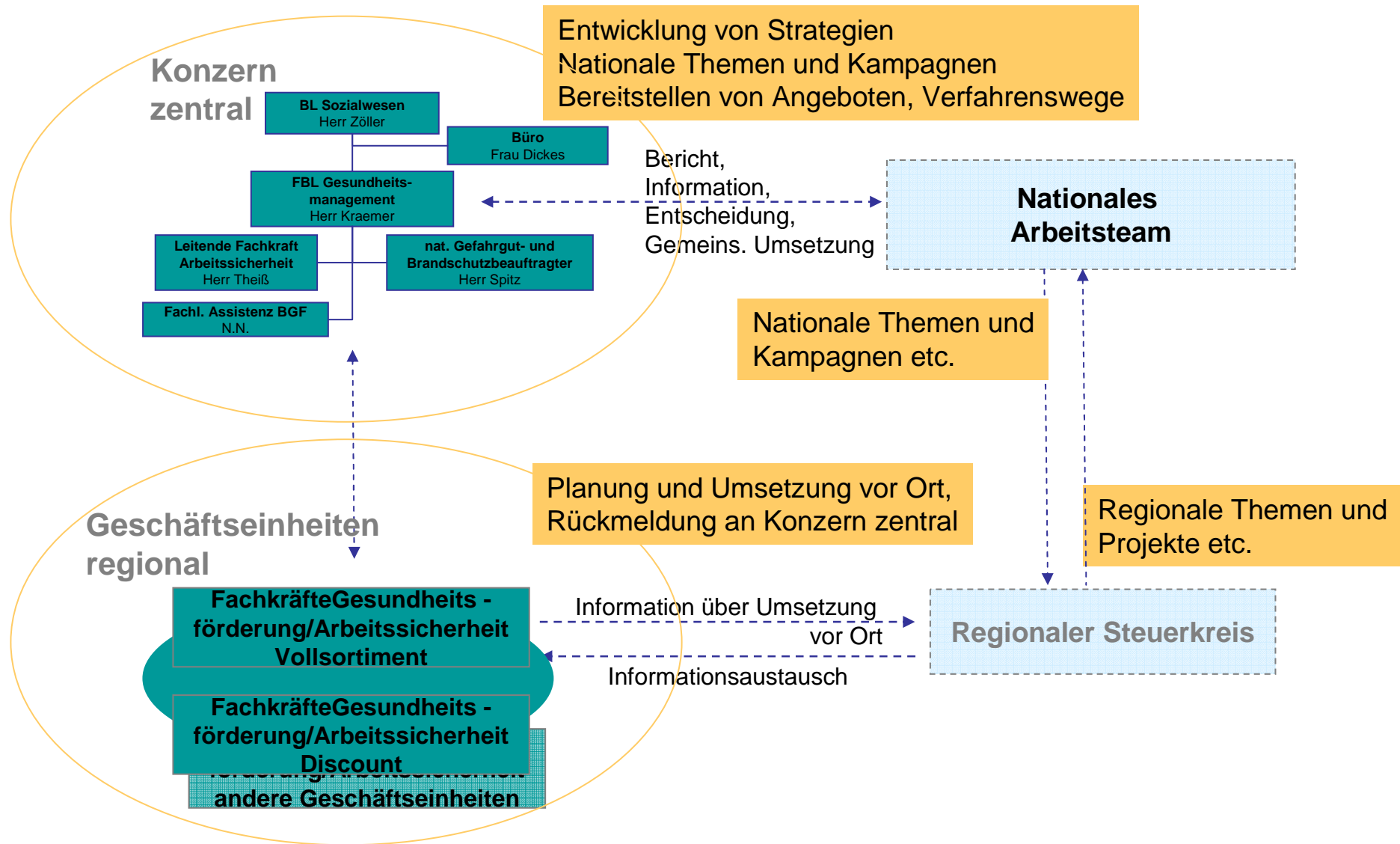
- ▲ Wiederholte Haltearbeit der Arme verursacht Schulterbeschwerden verschiedener Art
- ▲ Dauerhafte Anspannung der Rückenmuskulatur insb. unterer Rücken  
(=> Hartspann, Verspannungen)
- ▲ Langes Stehen führt zu Blutstau in den Venen  
(=> Krampfadern)



- Der (gesetzlich verpflichtende) Arbeitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung arbeiten „Hand in Hand“  
(→ **integriertes Konzept**).
  
- Die Umsetzung eines integrierten Gesundheitsmanagements folgt den **verabredeten Zielsetzungen**:
  - Etablierung des Systems im Unternehmen
  - Definition von Handlungsfeldern
  - Umsetzung von sinnvollen und machbaren Aktivitäten
  - Regelmäßige Berichterstattung
  
- Organisatorische **Strukturen und Verantwortlichkeiten** sind bzw. werden national und regional aufgebaut.
  
- Dies führt zunächst zu **Leitsätzen** im Gesundheitsmanagement

6. Gesundheitsmanagement bedeutet die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der MitarbeiterInnen zum Ziel hat.  
**VERÄ LTNISPRÄVENTION**  
**VERHALTENSPRÄVENTION**
7. Deshalb setzt die REWE Group auf ein integriertes Gesundheitsmanagement mit den Handlungsfeldern:
  - Führung und Organisation
  - Betriebliche Gesundheitsförderung
  - Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz
8. Innerhalb des Gesundheitsmangements haben die Führungskräfte eine besondere Verantwortung für die sichere und gesunde Gestaltung der Arbeitsplätze und nehmen diese aktiv wahr.

# Organisation und Abläufe im Gesundheitsmanagement



1. **Gesundheitswissen:** Wissen über körperliche und seelische Gesundheit  
Wissen über Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit
2. **Gesundheitseinstellungen:** Kompetenzerwartung  
Gesundheitsbewusstsein
3. **Gesundheitsverhalten:** Fähigkeit, sein Gesundheitsverhalten an neue gesundheitswissenschaftliche Erkenntnisse anpassen zu können.
4. **Individuelles Gesundheitsmanagement:** Fähigkeit zum individuellen Risikomanagement  
Fähigkeit zum individuellen Ressourcenmanagement

**→ „Verhaltensveränderung ist schwer“**

nach: Prof. H. Pfaff

1. Verhaltensprävention alleine zieht keine langfristige Wirksamkeit nach sich
2. Verhaltensprävention muss ergänzt werden um Verhältnisprävention
3. Integrierte systemische Ansätze sind gefordert!

Zielsetzung:

Mitarbeiter, die sich gesund (v)erhalten, zu fördern.

## Zu bevorzugen sind Aktivitäten, die

- das Verantwortungsbewusstsein der Beschäftigten erhöhen,
- ein gutes Klima für Anwesenheit erzeugen und
- dabei nicht erst bei Fehlzeiten ansetzen.

## Die Palette reicht von

- regelmäßigen Gesprächen (Kommunikation)
- über die Veränderung von Arbeitsplätzen (Verhältnisprävention)
- und Qualifikationsentwicklung (Personalentwicklung)
- bis hin zur Stärkung der Eigenverantwortung (Verhaltensprävention)



napri  
ma  
projekt

Nachhaltige Präventionskonzepte zur Reduzierung von  
Muskel-Skelett-Erkrankungen in dezentralen Strukturen

