

Harzmolkerei Wernigerode GmbH
Landesvereinigung für Gesundheit Sachsen-Anhalt e.V.



Gesundheit ist (m)ein Thema

Modellprojekt der Gesundheitsziele des Landes Sachsen-Anhalt



Wir bedanken uns bei Daniela Beckhäuser, Gebietsleiterin der KKH - Die Kaufmännische der Region Wernigerode für ihre Unterstützung bezüglich der Kostenübernahme des Rückenschulkurses und der Bereitstellung einer Ernährungsberaterin für die Molkereifestspiele der Harzmolkerei.



Vorwort

Die Harzmolkerei wurde im Jahre 1904 gegründet. Ihr Schwerpunkt lag in der Versorgung der gesamten Harzregion mit Frischmilchprodukten. Durch die immer weiter stattfindende Globalisierung hat sich die Molkerei im Laufe der letzten Jahrzehnte zu einem nationalen Anbieter von Frischmilchprodukten im Lebensmittel-einzelhandel entwickelt. Neben der Produktion von Endverbraucherartikeln ist es der Harzmolkerei gelungen, ein zweites Standbein aufzubauen. Als mittelständisch geprägtes Unternehmen beliefern wir mittlerweile Großverbraucher und Industriekunden im gesamten Bundesgebiet.

Um in solch einem komplexen Markt erfolgreich zu bestehen und zu expandieren, bedarf es einer hohen Flexibilität des gesamten Unternehmens. Daher wurden in der Vergangenheit zahlreiche Aktivitäten unternommen, um die Mitarbeiter zu motivieren, vor Gefahren zu schützen und für ein gesundes Umfeld zu sorgen.

Das Projekt „Gesundheit ist (m)ein Thema“ ist sicherlich der Höhepunkt aller bereits durchgeführten Aktionen.

Aus Sicht eines Geschäftsführers kann ich nur jedem mittelständischem Unternehmen empfehlen, ähnliche Projekte zu starten. Der finanzielle Aufwand war unerheblich.

Durch gern erbrachte, ehrenamtliche Arbeit konnten viele Veranstaltungen statt-

finden, die das Betriebsklima verbesserten. Des Weiteren ist es uns gelungen, das Bewusstsein aller Mitarbeiter, bezogen auf den Umgang mit der eigenen Gesundheit, zu schärfen.

Nur ein gesunder Mitarbeiter fühlt sich wohl und kann die nötige Flexibilität erbringen, die wir für die Zukunft, insbesondere im Mittelstand, benötigen.

Jens Heimberg

Geschäftsführer Harzmolkerei Wernigerode GmbH



Inhalt

1.	Einführung	4
2.	Das Projekt	4
2.1.	Vorüberlegungen	4
2.2.	Ausgangslage	6
2.3.	Ziele	7
2.4.	Zielgruppen	8
2.5.	Projektträger	8
2.6.	Kooperationspartner	8
2.7.	Laufzeit	8
2.8.	Finanzierung	8
2.9.	Projektverlauf	8
2.9.1.	Vorbereitung	8
2.9.2.	Durchführung	12
2.9.3.	Nachbereitung	17
2.9.4.	Begleitende Öffentlichkeitsarbeit	18
2.10.	Ergebnisse	18
3.	Projektbewertung	21
3.1.	Betrachtung der Zielstellungen und ihrer Operationalisierung	21
3.2.	Betrachtung des Projektverlaufs	21
3.3.	Betrachtung der Nutzbarkeit	22
4.	Handlungsempfehlungen	23
5.	Literatur	24
6.	Anlagen	25



1. Einführung

Unsere Volkswirtschaft ist mit vielfältigen Problemen konfrontiert. Die Phase der Neuausrichtung auf globale Herausforderungen ist noch lange nicht abgeschlossen. Sie bedeutet für viele Unternehmen permanente Anpassung an sich ständig verändernde Gegebenheiten. Diese gehen mit Umstrukturierung und Optimierung als Daueraufgabe einher, eine Entwicklung, die auch vor klein- und mittelständischen Betrieben (KMU) nicht halt macht.

Die vielfältigen und anhaltenden Veränderungen, die sich auch im Privatleben wieder finden, erzeugen Belastungen, die die Qualität der sozialen Beziehungen und die Gesundheit von Mitarbeitern beeinträchtigen. Dem gegenüberstehende Ressourcen und Potenziale finden immer noch wenig Beachtung und werden nicht oder zumindest nur selten bewusst im Arbeitsalltag gesucht und genutzt.

Traditionelle Mittel allein reichen nicht mehr aus, um Qualitätsproblemen, geringer Flexibilität, hohen Fehlzeiten, innerer Kündigung, Intransparenz von Entscheidungen sowie mangelnden Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu begegnen. Gesunde Mitarbeiter sind aber eine wesentliche Voraussetzung für stetigen Wandel und Weiterentwicklung. Gesundheitsfördernde Strukturen und Rahmenbedingungen können dazu beitragen, die Vielfalt dieser Herausforderungen zu bewältigen und am Markt existenzfähig zu bleiben.

tent und nachgefragt zu bleiben.

Mit der Beteiligung am Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung in KMU im regionalen Raum“ von 2000 bis 2003 setzte die Harzmolkerei Zeichen für eine gesunde Unternehmenskultur in einem kleinen Betrieb. Eine Mitarbeiterbefragung und ein Unternehmens-Check deckten Potenziale und Ressourcen auf und belegten Belastungen. Vielfältige unternehmensinterne Maßnahmen wurden initiiert, die Arbeitssituation der Beschäftigten zu verbessern. Sie reichten von der Anschaffung neuer Technik (Roboter zum Transport von Milchkisten) bis zum rückengerechten Verhalten am Arbeitsplatz.

Mit dem Projekt „Gesundheit ist (m)ein Thema“ setzte das Unternehmen nun auf die Aktivierung eines gesundheitsförderlichen Verhaltens der Beschäftigten.

2. Das Projekt

2.1. Vorüberlegungen

Die Harzmolkerei Wernigerode GmbH wurde 1990 mit einem Treuhandanteil, der 1991 an die Schwälbchen Molkerei Jakob Berz AG Bad Schwalmbach verkauft wurde, und mit Gesellschaftern einer LPG gegründet. Ihre Wurzeln reichen jedoch bis in das Jahr 1903 zurück. Die Harzmolkerei ist ein mittelständisches Unternehmen, das, je nach Auftragslage, zwischen 40 und 50 Mitarbeiter beschäftigt. 2005 waren 42



Mitarbeiter - 23 Frauen und 19 Männer - im Unternehmen tätig. Der Altersdurchschnitt lag bei ca. 40 Jahren. Die Mitarbeiter sind in den Bereichen Leitung/ Verwaltung, Labor, Milchbe- und -verarbeitung/ Abfüllung, Staplertätigkeit und Kühlager/ Kommissionierung/ Instandhaltung tätig.

In der Harzmolkerei werden aus Rohmilch verschiedene Frischmilchprodukte produziert. Dazu gehören Joghurt, Sahne, Schmand, Creme Fraiche und Frischmilch sowie Kakao. Abnehmer der Produkte sind zu ca. 50 % Großverbraucher wie Frischdienste oder weiterverarbeitende Unternehmen im Backwaren- und Feinkostbereich. Die Frischdienste beliefern vor allem Großküchen, Schulen, Krankenhäuser und gastronomische Einrichtungen. Die andere Hälfte geht an große Einzelhandelsketten wie Rewe und Edeka.

Das Unternehmen erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2006 einen Umsatz von monatlich ca. 1,6 Mio. Euro.

Im Jahr 2000 investierte die Molkerei zum ersten Mal in die Gesundheit ihrer Beschäftigten. Gemeinsam mit anderen klein- und mittelständischen Unternehmen der Region befassten sich Geschäftsführer und Mitarbeiter mit Betrieblicher Gesundheitsförderung. Mit Hilfe einer Befragung wurden Gesundheitsressourcen entdeckt und Arbeitsbelastungen erkannt. Vielfältige Maßnahmen wie das Lernen von rückengerechtem Heben und Tragen am Arbeitsplatz, die

Beteiligung bei der Auswahl von Hörschutz oder die Anschaffung eines Hochstuhls für die Beutel-Abfüllung verbesserten die gesundheitliche Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit dem Projekt „Gesundheit ist (m)ein Thema“ wollte das Unternehmen an diese erfolgreiche Entwicklung anknüpfen und seinen Beitrag für die Erreichung der Gesundheitsziele in Sachsen-Anhalt leisten. Die Motivation der Mitarbeiter, selbst aktiv zu werden, sollte dabei im Mittelpunkt stehen.

Die Arbeitsplätze in der Molkerei lassen sich im Wesentlichen zwei großen Gruppen zuordnen: erstens das Arbeiten mit hoher körperlicher Belastung - das trifft insbesondere auf die Mitarbeiter in der Produktion zu - und zweitens das überdurchschnittlich bewegungsarme Arbeiten am Schreibtisch - davon sind vorrangig die Verwaltungsmitarbeiter betroffen. Besondere Herausforderungen sind außerdem das Zwei-Schicht-System, unplanbare Sonderschichten bei Großaufträgen sowie eine Belegschaft, die sich aus mehr als einem Drittel älterer Mitarbeiter zusammensetzt. Das Qualifizierungsniveau bestimmter Arbeitsplätze ist relativ gering. Insgesamt verfügt die Molkerei über eine Belegschaft mit sehr inhomogenen Arbeits- und Bildungsanforderungen. Dieser Ausgangssituation musste mit dem Projekt Rechnung getragen werden.

Die vorhandenen Gesundheitskompetenzen der Mitarbeiter sollten als Ausgangspunkt dienen. Die individuellen Interes-



sen und Möglichkeiten sollten im Projekt ebenso Berücksichtigung finden, wie die regionalen Besonderheiten und die Angebote sollten so offen gestaltet werden, dass jeder Mitarbeiter sich angesprochen fühlt. Dafür wollte der Arbeitgeber Anreize schaffen.

Das Projekt mit dem Titel „Gesundheit ist (m)ein Thema“ beruhte auf einer einfachen Grundidee: Gesundheitsgerechtes Verhalten des Arbeitnehmers wird vom Arbeitgeber belohnt. Alle Beschäftigten des Unternehmens haben die Möglichkeit, sich an gesundheitsfördernden Aktivitäten zu beteiligen und somit etwas für ihre Gesundheit zu tun. Motivation, Freude und Eigeninitiative sollen dabei im Mittelpunkt stehen.

2.2. Ausgangslage

Es gibt viele Faktoren, die den Menschen gesund oder krank machen. Ungesunde Ernährung, Bewegungsmangel, Rauchen und Alkohol sind Risikofaktoren, die mittel- oder unmittelbar miteinander in Beziehung stehen und Krankheit zur Folge haben können.

In Deutschland leben derzeit ca. 82 Millionen Menschen, wovon ca. zwei Drittel unter erheblichem Bewegungsmangel leiden. Mangelnde körperliche Bewegung stellt in der modernen Gesellschaft ein großes Problem dar und begünstigt die Entstehung von Übergewicht und Adipositas. Begleitet von unge-

sunder Ernährung sind gesundheitliche Folgen vorprogrammiert. Über 65 % der Männer und ca. 55 % der Frauen in Deutschland sind übergewichtig, ca. 14 Millionen Menschen sind tabakabhängig und 1,6 Millionen Deutsche sind akut alkoholabhängig, bei 2,65 Millionen Menschen liegt Alkoholmissbrauch vor. Menschen, auf die einer oder gar mehrere dieser Faktoren zutreffen, haben ein höheres Risiko an Diabetes mellitus, Arteriosklerose, Gicht, Bluthochdruck, Herzinfarkt und Schlaganfall zu erkranken.

Bisher fehlen in Deutschland repräsentative Daten zum Impfschutz wichtiger Alters- und Zielgruppen. Verschiedene Studien verweisen darauf, dass die für alle Erwachsenen im 10-jährigen Abstand empfohlene Auffrischimpfung gegen Diphtherie und Tetanus nicht ausreichend angenommen wird (Bundesgesundheitsblatt, 2004, 47). Jährlich sterben zwischen 7.000 bis 13.000 Menschen an der Influenza (Grippe). Die Grippe wird häufig unterschätzt, sie allein verursacht jährlich ca. 3 Mrd. Euro Kosten, davon 2,7 Mio. durch Arbeitsunfähigkeit.

Laut 4. Deutscher Mundgesundheitsstudie von 2006 haben Erwachsene (35- bis 45jährige) durchschnittlich 14,5 Zähne, die kariös, gefüllt oder aufgrund von Karies bereits verloren sind. 52,7 % der Erwachsenen leiden unter mittelschwerer und 20,5 % unter schwerer Parodontitis. Seit 1997 ist zwar ein deutlicher Rückgang von Zahnverlusten zu verzeichnen. Aber nur 72,8 % der Erwachsenen putzen zweimal



täglich die Zähne und 76,1 % gehen regelmäßig zu zahnärztlichen Kontrolluntersuchung. Vorsorgeuntersuchungen werden generell noch zu wenig angenommen.

In Sachsen-Anhalt sieht die Situation nicht besser aus. Von den hier lebenden ca. 2,5 Mio. Menschen, sind lediglich 372.239 Mitglieder in einem Sportverein organisiert, das sind 14,92 % der Gesamtbevölkerung. 2005 verstarben 14.084 Männer und Frauen an Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Sie sind damit auch auf Landesebene die häufigste Todesursache. Laut fünftem Gesundheitsbericht des Landes Sachsen-Anhalts sind 54 % der Sachsen-Anhalter mit einem BMI-Wert von 25 und darüber Übergewichtig. 23 % der Bevölkerung - jeder vierte Mann und jede fünfte Frau - greifen täglich zur Zigarette. Zudem ist ein häufiger Bierkonsum in Sachsen-Anhalt zu verzeichnen.

Nur 42 % der Einwohner Sachsen-Anhalts gehen regelmäßig zu Vorsorgeuntersuchungen. An den jährlichen Zahnkontrolluntersuchungen nehmen 82 % teil. 41 % lassen sich regelmäßig impfen.

Mit hoher Wahrscheinlichkeit betrafen eine Vielzahl der benannten Probleme auch die Beschäftigten der Harzmolkerei. Augenfällig waren Übergewicht und Bewegungsarmut bei einem Großteil der Belegschaft. Belastungen wie Zeitdruck, Überstunden, Stress und Hektik, die nur teilweise abgebaut werden können, hatte

die Mitarbeiterbefragung schon im Jahr 2000 belegt. Nach Aussage der Geschäftsführung sucht ein Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Ausgleich in sportlicher Aktivität. Bekannt war, dass viele Mitarbeiter über Rücken- und Gelenkschmerzen klagen. Weiterhin konnte beobachtet werden, dass der Raucheranteil im Unternehmen sehr hoch war. Handlungsbedarf war in der Harzmolkerei gegeben.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der politischen Entscheidung, das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre zu erhöhen, stellt die Sensibilisierung jedes Einzelnen für seine Gesundheit und eine rechtzeitige Vorsorge eine große Herausforderung dar.

2.3. Ziele

Das Projekt verfolgte alle 5 Gesundheitszielbereiche: Bewegung, Ernährung, Impfen, Legale Suchtmittel und Zahngesundheit.

Mit Projektbeginn wurden folgende spezifisch Zielsetzungen formuliert:

- 80 % der Arbeitnehmer sollen an dem Projekt teilnehmen,
- bei 50 % der Arbeitnehmer soll sich das Gesundheitsverhalten verbessern, d. h. sie sollen mehr Angebote wahrnehmen als vorher.



2.4. Zielgruppen

Das Projekt richtete sich an alle Mitarbeiter - Arbeitnehmer und Arbeitgeber - der Harzmolkerei Wernigerode GmbH.

2.5. Projektträger

Das Projekt wurde von der Harzmolkerei Wernigerode GmbH getragen.

2.6. Kooperationspartner

Umgesetzt und begleitet wurde das Projekt von der LVG. Darüber hinaus gab es zwei weitere Kooperationspartner, die Einzelleistungen übernahmen, die Berufsgenossenschaft Nahrung und Genuss und die KKH.

Eingebunden waren auch Hausärzte, Zahnärzte und Sport-, Gesundheits- und Freizeiteinrichtungen des Wohnumfeldes der Mitarbeiter, sie bestätigten deren Engagement.

2.7. Laufzeit

Das Projekt war für anderthalb Jahr geplant, einschließlich der Vorlaufphase ab Januar 2005 dauerte es bis März 2007 und umfasste damit genau 27 Monate.

2.8. Finanzierung

Die Finanzierung des Projektes war als

Mischfinanzierung aus Sponsoring, Leistungsübernahme und Bereitstellung betrieblicher Ressourcen geplant. Diese konnte nur zum Teil realisiert werden - Sponsormittel wurden nicht eingeworben.

Das Unternehmen stellte die erforderlichen Räumlichkeiten zur Verfügung und übernahm die Kosten für die Sachprämien zur Auszeichnung der aktivsten Mitarbeiter. Die Mitarbeiter erbrachten ihren Anteil durch Zeitaufwand für die Inanspruchnahme von gesundheitsförderlichen Aktivitäten und deren (anteilige) Finanzierung. Die Landesvereinigung für Gesundheit Sachsen-Anhalt e.V. beriet und begleitete das Projekt von der Konzeption bis zur Dokumentation. BG und KKH übernahmen die Referentenkosten für gesundheitliche Weiterbildungsangebote. Bei den Aktivitäten zur Bewegung, Ernährung und Suchtprävention wurden die Zufinanzierungen der Krankenkassen genutzt.

2.9. Projektverlauf

2.9.1. Vorbereitung

Die Vorbereitungsphase umfasste im Wesentlichen neben der Erarbeitung einer Projektkonzeption, deren Grundlage die Projektskizze für die Berufung zu den Modellprojekten der Gesundheitsziele Sachsen-Anhalts war, die Entwicklung eines Bonussystems für die Gesundheitsaktivitäten der Mitarbeiter. Dafür wurde eine Projektgruppe, bestehend aus Sekretärin bzw. Assistentin der Geschäftsführung, Betriebsratsvorsitzendem, drei



Mitarbeitern aus den Bereichen Produktion, Expedition und Verwaltung und einer Mitarbeiterin der LVG gegründet. Mit Hilfe dieser Projektgruppe wurden die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter für das Vorhaben aufgegriffen und in das Bonussystem integriert. In mehreren Arbeitstreffen verständigten sich die Projektgruppenmitglieder zu den Gesundheitsaktivitäten, die in die Bewertung einfließen sollten. Neben aktivem, körperbezogenen Engagement sollten auch Wissens- und Kompetenzerwerb honoriert werden. Prävention, Vorsorge und Gesundheitsförderung, insbesondere zu den Gesundheitszielbereichen, fanden dabei Berücksichtigung. Dazu wurden die Möglichkeiten erörtert und auf ihre Machbarkeit geprüft. Vielfältige Maßnahmen sollten die Mitarbeiter anregen, am Projekt teilzunehmen und sich zu aktivieren.

Nachdem die Gesundheitsaktivitäten, für die Bonuspunkte erworben werden können, definiert waren, wurden die Aktivitäten gewichtet und durch die Arbeitsgruppe mit Bonuspunkten belegt. Schwierigkeiten bei der Gewichtung der Bonuspunkte bereitete die Tatsache, dass nicht alle Vorsorgeuntersuchungen auf alle Altersgruppen ausgerichtet sind. Die jüngeren Mitarbeiter z. B. konnten so nicht alle Gesundheitsaktivitäten nutzen und ihr Punktekonto aufwerten. Deshalb wurden Aktivitäten, die alle Mitarbeiter in Anspruch nehmen konnten, höher bepunktet. Des Weiteren einigte sich die Arbeitsgruppe, dass bestimmte Vorsorgeuntersuchungen, wie z. B. die Prostatakrebsvorsorge, eine hohe Punktzahl bekommen, um so die Motivation für die Inanspruchnahme bei den Männern zu steigern. Gesundheitsaktivitäten, wie z. B. Kursangebote, die alle Mitarbeiter nutzen konnten, die aber einen hohen Zeitaufwand mit sich bringen, wurden mittelmäßig gewichtet.

Mögliche gesundheitsfördernde Maßnahmen

- Gesundheits-Check-up
- Schutzimpfungen
- Vorsorgeuntersuchungen
- Zahnärztliche Kontrolluntersuchung
- Sportabzeichen
- Mitgliedschaft im Sportverein oder Fitnessstudio
- Teilnahme am Lauftreff
- Ernährungsberatung
- Nichtraucherkurs
- Zeit-, Selbst- und Stressmanagement
- Weiterbildung zur Hygiene, zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Teilnahme an Kursangeboten (z. B. der Krankenkassen)

Bonuspunkte für Gesundheitsaktivitäten (Beispiel)

Gesundheitsaktivitäten	Punkte	max. pro Projektlaufzeit	Nachweis	Wichtige Hinweise
Gesundheits-Check-up	20	1	Ärztliche Bestätigung	Frauen/ Männer ab 35, alle zwei Jahre
Gripeschutzimpfung	30	1	Kopie Impfausweis	Jährlich
Arbeitsschutz	30	1	Selbstverpflichtungserklärung Molkerei	Nur für Mitarbeiter/innen der Produktion Verpflichtung zur Einhaltung aller notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen
Kursangebote zum Muskel-Skelett-System	30	2	Bestätigung des Kursleiters	Kursangebote in diesem Bereich erfragen Sie bitte bei Ihrer zuständigen Krankenkasse Krankenkassen übernehmen je nach Kasse 75-90% der Kosten; Eigenanteil liegt somit bei 10-25% und ist vom Versicherten zu übernehmen Kursangebote der Krankenkassen werden bei 80% Anwesenheit erfolgreich bestätigt Laufzeit der Kurse liegt bei 6-12 Wochen Beispiele: Rückenschule, Muskelaufbautraining, Wirbelsäulengymnastik u. a.
Kursangebote zum Herz- Kreislaufsystem (von Krankenkassen)	30	2	Bestätigung des Kursleiters	siehe vorherige Zeile Beispiele: Nordic Walking, Aqua Fitness, Herz-Kreislauftraining u. a.



Zur Bescheinigung der Aktivitäten durch Ärzte, Vereine u. a. wurde eine Bonuskarte (Anlage 1) entwickelt. Betätigte sich ein Mitarbeiter gesundheitsförderlich, musste er sich diese Aktivität vom Anbieter, z. B. dem Arzt, dem Sportverein, der Physiotherapie oder dem Bildungsträger bestätigen lassen. Die Vergabe der Punkte erfolgte an Hand der vorgelegten Bestätigungen. Die erzielten Bonuspunkte wurden durch ein autorisiertes Mitglied der Projektgruppe auf der Bonuskarte eingetragen. Die Abrechnung erfolgte am Ende der einjährigen Aktion.

Um den Anreiz für die Belegschaft, am Projekt teilzunehmen, zu erhöhen, wurden Sachprämien vom Arbeitgeber ausgebaut. Die Arbeitsgruppe gab entsprechende Empfehlungen.

Sachprämien	
1. Platz	Wellness-Wochenende für 2 Personen
2. Platz	2 Fahrräder oder 1 Mountainbike
3. Platz	Sportartikelgutschein oder Karten für das Fitnesscenter
4.- 5. Platz	Massagegutschein über 5 Massagen
6.- 10. Platz	Je 1 Obstkorb
11. - 20 Platz	Je 1 Buchpräsent zum Thema Gesundheit

In der Vorbereitungsphase des Projektes erfolgte eine Mitarbeiterbefragung, die den Status quo zur Mitarbeitergesundheit erfasste. Die Befragungsdaten wurden anonymi-

siert und bei der Landesvereinigung für Gesundheit ausgewertet, Rückschlüsse auf einzelne Personen waren so nicht möglich.

Ausgangsbefragung

Die Befragung berücksichtigte im Schwerpunkt die Gesundheitszielbereiche: Bewegung, Ernährung, Impfen, Rauchen und Vorsorge.

Erreichbarkeit

Zum Zeitpunkt der Ausgangsbefragung waren 42 Mitarbeiter im Unternehmen beschäftigt, davon 23 Frauen und 19 Männer. Das Durchschnittsalter der Befragten lag bei 40,33 Jahren.

Response

29 Mitarbeiter beteiligten sich an der Ausgangsbefragung, Response: 69 %.

Davon:

- 17,24 % Leitung/ Verwaltung (5)
- 10,34 % Labor (3)
- 48,28 % Milchbe- und -verarbeitung (14)
- 10,34 % Instandhaltung (3)
- 6,90 % Kühllager/ Kommissionierung/ Stapler (2)
- 3,45 % Werkstatt (1)
- 3,45 % keine Angaben (1)

Bewegung

100 % der Teilnehmer der Ausgangsbefragung gaben an, regelmäßig Sport zu treiben. 14 % waren Mitglied in einem Sportverein. Das entspricht 10 % der Belegschaft. 60 % der Beschäftigten sahen für sich Bewegung als wichtig bis sehr wichtig an. Auch die übergewichtigen Mitarbeiter maßen der Bewegung einen hohen Stellenwert bei.



Ernährung

Mit zunehmendem Alter war ein Anstieg der Übergewichtigen zu verzeichnen, wobei die Männer stärker zu Übergewicht neigten als die Frauen. Bis zum 35. Lebensjahr waren 40 % der Befragten übergewichtig. 20 % hatten Normalgewicht. Zwischen dem 36. bis zum 45. Lebensjahr gaben 50 % der Befragten an, normal- und 50 % übergewichtig zu sein. Ab dem 45. Lebensjahr gaben bereits 70 % der Befragten an übergewichtig zu sein, davon 10 % stark übergewichtig. Der durchschnittliche BMI der Teilnehmer bei der Ausgangsbefragung lag bei 24,82. Trotzdem schätzten die Befragten ihr Ernährungsverhalten überwiegend positiv ein: 40 % bewerteten ihr Ernährungsverhalten mit gesund bis sehr gesund und 52 % schätzen es als teils gesund, teils ungesund ein.

69 % der Teilnehmer der Ausgangsbefragung gaben an, täglich Fleisch- und Wurstwaren zu essen. 66 % gaben an, mindestens einmal pro Woche Fisch zu essen. 31 % essen mehrmals, 48 % einmal in der Woche Eier. 45 % nehmen täglich Getreideprodukte (Vollkornbrot, Nudeln, Reis, Cornflakes) zu sich. 52 % verzehren täglich Obst und Gemüse. 62 % der Teilnehmer der Ausgangsbefragung gaben an, täglich Milchprodukte (Käse, Quark, Milch) zu sich zu nehmen. 21 % essen täglich Süßes und Chips, 45 % mehrmals die Woche.

Rauchen

Etwa die Hälfte der befragten Mitarbeiter

raucht. 45 % der Teilnehmer der Ausgangsbefragung gaben an, täglich zu rauchen. Alle Raucher griffen mindestens einmal täglich zur Zigarette. Der durchschnittliche Zigarettenkonsum lag zwischen 5-20 Zigaretten pro Tag. 62 % der rauchenden Befragten gaben an, mit dem Rauchen aufhören zu wollen.

Impfen

94 % der Teilnehmer der Ausgangsbefragung gaben an, einen Impfausweis zu besitzen. 24 % der Befragten nehmen an der jährlichen Gripeschutzimpfung teil und 48 % gaben an, über alle nötigen Auffrischungsimpfungen zu verfügen. 45 % der Befragten sind unsicher in Bezug auf den eigenen Impfstatus.

Vorsorge

Die Frage nach der Inanspruchnahme der jährlichen Kontrolluntersuchung beim Zahnarzt beantworteten 93 % der Teilnehmer der Ausgangsbefragung positiv. 50 % der anspruchsberechtigten Befragten gaben an, alle zwei Jahre am Gesundheits-Check-up teilzunehmen.

88 % der befragten Frauen nutzten laut eigenen Angaben die Gebärmutterhalskrebsvorsorge. Die Brustkrebsvorsorge wurde von allen Teilnehmerinnen (100 %) der Befragung regelmäßig genutzt. Anders sieht es bei der Hautkrebs- und Darmkrebsvorsorge aus. Die befragten Männer ließen ihre Haut gar nicht, die Frauen nur in geringem Maße (22 %) untersuchen. Die Darmkrebsvorsorge wurde von 17 % der männlichen Befragten und 33 % der weib-



lichen Befragten in Anspruch genommen. Die Prostatakrebsvorsorge wurde nur von 43 % der befragten Männer genutzt.

Subjektiver Gesundheitszustand

Insgesamt bewerten 68 % der Teilnehmer der Ausgangsbefragung ihren Gesundheitszustand als gut bis sehr gut, 32 % als befriedigend. 61 % der Befragten schätzen ihre Stressbelastung hoch bis sehr hoch ein. 67 % erleben die größte Stressbelastung am Arbeitsplatz.

Die Projektgruppe nahm nach der Ausgangsbefragung eine interne Zieloptimierung vor und ergänzte die beiden projektspezifischen Zielsetzungen um folgende:

- Steigerung der Mitgliedschaft im Sportverein auf 9 Mitarbeiter
- 9 Mitarbeiter nehmen am Lauftreff teil
- 15 Mitarbeiter nehmen an einem Bewegungskurs über mehrere Wochen teil
- Senkung des BMI-Durchschnittswertes von 24,82 auf 23
- 100 % der Mitarbeiter nehmen die Zahnkontrolluntersuchung in Anspruch
- 100 % der Mitarbeiter lassen ihren Impfausweis überprüfen und sich beraten
- Senkung des Raucheranteils von 32 % (13 Mitarbeiter) der an der Ausgangsbefragung beteiligten Mitarbeiter auf 29 % (12 Mitarbeiter)

Darüber hinaus lieferten die Daten der Ausgangsbefragung die Grundlage für die Auswahl der innerbetrieblichen Maßnahmen, die Mitarbeiterinformationen und die Bewertung der Aktivitäten im Bonussystem.

Um die Mitarbeiter im Laufe des Projektes sachgerecht und individuell über Gesundheitsangebote und Konditionen informieren zu können, wurden Kursangebote, Rahmenbedingungen und Zufinanzierungen bei den einzelnen Krankenkassen und Anbietern abgefragt und verständlich aufbereitet.

Zur Bestätigung der Leistungen, insbesondere der Vorsorgeuntersuchungen wurde den Ärzten der Region eine Projektinformation gegeben und um ihre Mitwirkung gebeten. Ein Vordruck zur Bestätigung der in Anspruch genommenen Leistungen wurde entwickelt. Eine zentrale Information über die Kassenärztliche Vereinigung gelang leider nicht, dafür war die Zahl der Projektbeteiligten zu gering, Aufwand und Nutzen hätten in keinem Verhältnis gestanden.

Die Finanzmittelakquisition von Dritten (Krankenkassen, Berufsgenossenschaft etc.) gestaltete sich während der Vorbereitungsphase schwierig. Finanzielle Unterstützung konnte trotz intensiver Bemühungen nicht eingeworben werden. Jedoch erklärten sich die angesprochenen Institutionen bereit, das Projekt mit Sachmitteln (Räumlichkeiten, Honorarkräfte, Kursangebote, Informationsmaterialien) zu fördern.

2.9.2. Durchführung

Am 3.09.2005 startete das Projekt mit einer Informationsveranstaltung für die Mitarbeiter. Mit Hilfe einer Power-Point-Präsentation wurde den Mitarbeitern die Projekt-



idee, das Bonussystem und die Ergebnisse aus der Mitarbeiterbefragung zum Gesundheitsverhalten der Belegschaft vorgestellt. Anschließend erfolgte die Ausgabe der Projektunterlagen. Dazu gehörten:

- Übersicht über Gesundheitsaktivitäten
- Übersicht der Punktevergabe der einzelnen Gesundheitsaktivitäten
- Bestätigung über Gesundheitsaktivitäten des Arbeitnehmers
- Prämienübersicht für Gesundheitsaktivitäten
- Bonuskarte

Name, Vorname: _____		Tätigkeitsbereich: _____		SEISLARS		LVG			
Gesundheitsaktivitäten	Punkte	Monat	Nachweise 1 Bonus	Nachweise 2 Bonus	Nachweise 3 Bonus	Nachweise 4 Bonus	Nachweise 5 Bonus	Erreichte Gesamtpunkte	Erreichte Gesamtbonus
Gesundheitscheck up	30	1						30	
Schulungen (Aufführungsmöglichkeiten)	10	1						10	
Erst- und Fortbildung	30	1						30	
Klassensportunterricht (Lehrerfortbildung)	10	1						10	
Klassensportunterricht (Lehrerfortbildung)	30	1						30	
Klassensportunterricht (Lehrerfortbildung)	10	1						10	
Klassensportunterricht (Lehrerfortbildung)	30	1						30	
Klassensportunterricht (Lehrerfortbildung)	30	1						30	
Zusätzliche Fortbildung	30	1						30	

Auszug Bonuskarte

Erste Fragen wurden sofort beantwortet. Eine Mitarbeiterin der Verwaltung fungierte über die gesamte Projektlaufzeit als Ansprechpartnerin. Sie übernahm die Projektsteuerung im Unternehmen selbst und diente als Vermittlerin zwischen der Projektleitung der LVG, der Geschäftsleitung der Molkerei und den Mitarbeitern. Sie informierte die Belegschaft über die Arbeit der Projektgruppe, übernahm die interne Bedarfsermittlung von Gesundheitsangeboten sowie die Organisation und Koordination von Kursangeboten in

den Räumlichkeiten der Molkerei. Die Ausgabe der Fragebögen, die Prüfung und Einsammlung der Bonuskarten sowie die Informationsbereitstellung für Präsentationen und Dokumentationen gehörten ebenfalls zu ihren Aufgaben.

Der Titel des Projektes „Gesundheit ist (m)ein Thema“ spiegelt die Ausrichtung und Zielstellung des Vorhabens wider: die Gesundheit der Arbeitnehmer spielt als Humankapital eine wesentliche Rolle für den Unternehmenserfolg, als individuelles Gut ist sie Voraussetzung für die Lebensqualität und Leistungsfähigkeit jedes Menschen. „Gesundheit“ zum Thema in Privatleben und Beruf zu machen, darum ging es im Projekt.

Drei Bausteine sollten dieses Anliegen fördern:

- regelmäßige Mitarbeiterinformationen zu Gesundheitsthemen des Lebens- und Berufsalltages
- betriebsinterne gesundheitsfördernde Angebote
- Förderung der gesundheitlichen Eigenverantwortung und -initiative

Mitarbeiterinformation

Im Projektzeitraum wurde monatlich eine Gesundheitsinformation für Mitarbeiter herausgegeben. Das Infoblatt diente als Aufklärungs- und Motivationsmaterial. In einfacher, verständlicher Sprache, ansprechend gestaltet, wurden die Arbeitnehmer persönlich angesprochen und aufgefordert, dem jeweils aktuellen Gesundheitsthema Beachtung zu schenken. Mit einigen wenigen



Zahlen und Fakten wurde die aktuelle Gesundheitssituation beschrieben und das Krankheitsbild bzw. das Risiko oder der Gesundheitsansatz näher erläutert. Mit praktischen Tipps, Informationen für alltagstaugliche, unaufwändige Präventionsmaßnahmen und/ oder mögliche Unterstützungsangebote z. B. der GKV wurden Wege zur Verbesserung der individuellen Gesundheitssituation aufgezeigt. Unterschiedliche Präsentationsformen - z. B. kleines Heft, Kalender - unterstützten die Lese- und Anwendungsmotivation.

Mitarbeiterinformationen	
Oktober 2005	Aufklärung über die Impfung gegen Influenza
November 2005	Fit & gesund durch den Winter (Erst-Hilfe-Buch)
Dezember 2005	Gesund und lecker durch die Weihnachtszeit (Rezeptbuch)
Januar 2006	Das Kreuz mit dem Kreuz
Februar 2006	Gut zu Fuß
März 2006	Die Augen sind das Fenster zur Seele (Sehtest)
April 2006	Ein Herz für ihr Herz
Mai 2006	Frühzeitig vorsorgen für ein langes Leben
Juni 2006	Urlaubszeit – Reisezeit (Übersicht über Reiseimpfungen)
Juli 2006	Hautkrebs, oder doch nur ein Muttermal (Hautfibel)
August 2006	Erste Hilfe – das kann jeder! (Fragebogen zum Selbsttest)
September 2006	Rauchfrei durch Arbeit und Alltag (Rauchfrei-Kalender)

Betriebsinterne gesundheitsfördernde Angebote

Mit diesen Angeboten sollten die Zugangsvoraussetzungen für alle Arbeitnehmer gleich gestaltet und damit individuell Hemmschwellen abgebaut werden. Insbesondere Arbeitnehmern, die sich selbst nicht motivieren können oder Schwierigkeiten bei der Sichtung und Auswahl von Angeboten haben, sollte so die Beteiligung an gesundheitsfördernden Maßnahmen ermöglicht werden. Die Verbesserung der Leistungs-

fähigkeit der Belegschaft und die Förderung eines guten Betriebsklimas waren weitere Beweggründe für die Schaffung betriebsinterner Maßnahmen.

Die Angebote erfolgten in der Regel im Anschluss an die Arbeitszeit. Das sicherte eine hohe Beteiligung: So konnten z. B. beim fünfwöchigen Rückenschulkurs (Beginn 14. Januar 2006) 13 Mitarbeiter erreicht werden, wovon der jüngste 20 Jahre und der älteste 58 Jahre alt war. Mit der Durchführung der Impfkation im Rahmen der arbeitmedizinischen Vorsorgeuntersuchung im Betrieb wurde die gesunde Lösung zur leichten Lösung vor Ort.

Aber auch betriebsinterne Maßnahmen in der Freizeit wurden gut angenommen: So beteiligte sich z. B. jeder fünfte Mitarbeiter am Stresseminar (14./ 15. Oktober 2005). Dieses fand am Wochenende, also außerhalb der Arbeitszeit, in Unternehmensnähe statt.

Die gemeinsamen Aktivitäten unterstützten darüber hinaus Lösungen weiterführender betriebsinterner Probleme: Im Stresseminar thematisierten die beteiligten Mitarbeiter Unstimmigkeiten mit den Fuhrunternehmen. Die Folge war, dass sich die Geschäftsführung umgehend des Sachverhalts annahm und die belastende Situation klärte.

Mit den ersten Molkereifestspielen am 20.06.2006 öffnete sich das Unternehmen für die Angehörigen. Die Maßnahme diente zum einen dazu, Gesundheit auch im Rahmen von Familie zu thematisieren, zum anderen Freude und Genuss am Wohlfühlen



in Freizeit und Beruf durch eine gesundheitsbewusste Arbeits- und Lebensweise transparent zu machen. Mit Gummistiefelwurf, Wassereimerrennen und Wettmelken wurde der Tag nicht nur spaßig, sondern auch bewegungsintensiv begangen. Mit dem Gemeinschaftserlebnis wurde das Wir-Gefühl gefestigt und die Identifikation mit dem eigenen Unternehmen gestärkt.

Gesundheitsfördernde Eigeninitiative

Der dritte Baustein setzte auf die Eigenaktivität der Mitarbeiter. Hier ging es darum, in Eigenverantwortung gesundheitsfördernde Maßnahmen umzusetzen, z. B. an Vorsorgeuntersuchungen teilzunehmen, Gesundheitskurse in Vereinen oder bei Krankenkassen wahrzunehmen, in einem Fitnessstudio zu trainieren oder sich weiterzubilden. Die Auswahl der individuellen Maßnahmen in der Freizeit war nicht vorgegeben. Um die Motivation der Mitarbeiter zu steigern, vereinbarte die Geschäftsführung z. B. mit einem nahe gelegenen Fitnessstudio Sonderkonditionen.

Bonussystem

Durch Bonuspunkte, die pro Teilnahme an einer Maßnahme vergeben wurden und in eine Preisausschreibung einfließen, schuf das Unternehmen einen Anreiz, gesundheitsförderlich tätig zu werden. Dabei war es egal, ob die Maßnahme im oder außerhalb des Betriebes durchgeführt wurde. Sie musste nur belegt werden. Dafür wurden zum Ende des Projektjahres die Bonuskarten mit Hilfe der Nachweise wie Teilnahmebescheinigungen, ärztliche Bestätigung der durchgeführten Vorsorgemaßnahmen etc. ausgefüllt und die Aktivitäten nach

dem vorgegebenen Schlüssel bewertet.

Abschlussbefragung

Mit einer Abschlussbefragung wurde erneut das subjektive Gesundheitsbewusstsein der Arbeitnehmer betrachtet. Die Ergebnisse dieser Befragung sind nicht repräsentativ, sie lassen sich nur bedingt mit den Ausgangswerten vergleichen. Aus den Angaben lässt sich ersehen, dass die Teilnehmer der Ausgangs- und der Abschlussbefragung nicht identisch sind. Trotzdem gestatten die Aussagen einen Einblick in das individuelle Gesundheitswissen und -verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Harzmolkerei.

Erreichbarkeit

Zum Zeitpunkt der Abschlussbefragung waren 40 Mitarbeiter in der Molkerei beschäftigt, davon 53 % Frauen (21) und 48 % Männer (19).

Response

16 Mitarbeiter beteiligten sich an der Abschlussbefragung, Response: 40 %. Davon

- 18,75 % Leitung/ Verwaltung (3)
- 25,00 % Labor (4)
- 12,50 % Milchbe- und -verarbeitung (2)
- 25,00 % Instandhaltung (4)
- 12,50 % Kühllager/ Kommissionierung/ Stapler (2)
- 6,25 % Sonstige (1)

Beteiligung

- 40 % der Mitarbeiter beteiligten sich an der Abschlussbefragung
- 63 % gaben an, dass sie am Bonussystem teilgenommen haben



Bewegung

- 25 % gaben an, Mitglied in einem Sportverein zu sein, im Vergleich zur Ausgangsbefragung und unter der Annahme, dass sich die bereits Aktiven am Projekt beteiligten, kann davon ausgegangen werden, dass weiterhin 4 Mitarbeiter in einem Sportverein organisiert sind
- 61 % gaben an, regelmäßig Sport zu treiben
- 50 %, die nicht im Sportverein organisiert sind, geben an, dass ihnen Bewegung wichtig bis sehr wichtig ist, 42 % ist Bewegung nur mittelmäßig wichtig

Ernährung

- Der durchschnittliche BMI der Teilnehmer der Abschlussbefragung lag bei 24,96
- 69 % gaben an, täglich Fleisch- und Wurstwaren zu essen
- 31 % gaben an, mehrmals in der Woche Eier zu essen, 44 % einmal in der Woche
- 38 % gaben an, täglich Getreideprodukte (Vollkornbrot, Nudeln, Reis, Cornflakes) zu sich zu nehmen
- 56 % essen täglich Obst und Gemüse
- 50 % nehmen täglich Milchprodukte zu sich
- 19 % verzehren täglich Süßes und Chips, 31 % mehrmals die Woche
- 81 % gaben an, einmal die Woche Fast Food zu essen

Laut der 10 Regeln für ein vollwertiges Essen und Trinken der DGE, sind 300-600 g Fleisch und Wurst pro Woche (1-2 mal pro Woche) ausreichend, sollte 1-2 mal pro Woche Fisch gegessen werden und 1-2 mal pro Woche ein Ei verzehrt werden.

Rauchen

- 38 % gaben an, täglich zu rauchen
- 19 % gaben an, mehr als 20 Zigaretten pro Tag zu rauchen

Impfen

- 94 % gaben an, einen Impfausweis zu besitzen
- 25 % gaben an, an der jährlichen Grippe-schutzimpfung teilzunehmen
- 25 % gaben an, ihren Impfausweis durch den Betriebsarzt kontrollieren zu lassen
- 69 % gaben an, über alle nötigen Auffrischungsimpfungen zu verfügen

Zahngesundheit

- 88 % gaben an, jährlich zur Zahnkontrolle zu gehen

Vorsorgeuntersuchungen

- 38 % der Befragten gaben an, am Gesundheits-Check-up teilzunehmen
- 86 % der weiblichen Befragten gaben an, an der Gebärmutterhalskrebsvorsorgeuntersuchung teilzunehmen
- 29 % der anspruchsberechtigten (ab 30 Jahre) weiblichen Befragten gaben an, an der Hautkrebsvorsorgeuntersuchung teilzunehmen
- keiner der anspruchsberechtigten (ab 45 Jahre) männlichen Befragten nahm an der Hautkrebsvorsorgeuntersuchung teil
- 86 % der anspruchsberechtigten (ab 30 Jahre) weiblichen Befragten gaben an, an der Brustkrebsvorsorgeuntersuchung teilzunehmen
- 23 % der anspruchsberechtigten (ab 45 Jahre) weiblichen Befragten gaben an, an der Darmkrebsvorsorgeuntersuchung teilzunehmen



teilzunehmen

- keiner der anspruchsberechtigten (ab 45 Jahre) männlichen Befragten nahm an der Darmkrebsvorsorgeuntersuchung teil
- keiner der anspruchsberechtigten (ab 45 Jahre) männlichen Befragten nahm an der Prostatakrebsvorsorgeuntersuchung teil

Subjektiver Gesundheitszustand

- 51 % der Befragten bezeichnen ihren Gesundheitszustand als gut bis sehr gut
- 50 % der Befragten bezeichnen ihren Gesundheitszustand als befriedigend
- kein Teilnehmer der Abschlussbefragung bewertete seinen Gesundheitszustand als schlecht bis sehr schlecht
- die an der Befragung teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Labors schätzten ihren Gesundheitszustand am positivsten ein, 75 % werteten ihren Gesundheitszustand als gut bis sehr gut
- 67 % der Teilnehmer der Abschlussbefragung, die im Bereich Leitung/ Verwaltung tätig sind, schätzten ihren Gesundheitszustand als befriedigend ein
- 32 % schätzen ihre Stressbelastung hoch bis sehr hoch ein
- 63 % erleben die größte Stressbelastung am Arbeitsplatz
- 100 % der Teilnehmer der Abschlussbefragung, die im Bereich Kühllager/ Kommissionierung/ Staplertätigkeit tätig sind, gaben an, einer hohen bis sehr hohen Stressbelastung ausgesetzt zu sein, dicht gefolgt vom Bereich Milchbearbeitung und -verarbeitung/ Abfüllung mit 50 %

Bewertung des Projektes durch die Arbeitnehmer, die an der Abschlussbefragung teilnahmen

- 88 % würden das Projekt anderen Unternehmen empfehlen
- 69 % bewerteten die Projektidee mit gut bis sehr gut
- 94 % haben die Infoblätter gelesen
- 75 % konnten die Ratschläge der Infoblätter für sich umsetzen
- 31 % konnten durch das Projekt dazu bewegt werden, in ihrer Freizeit mehr für die eigene Gesundheit zu tun
- 63 % gaben an, dass sich ihr Gesundheitsbewusstsein verbessert hat

2.9.3. Nachbereitung

Die Nachbereitungsphase war im Wesentlichen von organisatorischen Aufgaben, wie z. B. der Auswertung der Abschlussbefragung der Anfertigung einer Dokumentation, dem Abschlussgespräch mit dem Unternehmen und der Preisverleihung an die aktivsten, sich gesundheitsförderlich verhaltenden Mitarbeiter geprägt.

In einem Abschlussgespräch wurde das gesamte Projekt noch einmal durch die Geschäftsführung und die Projektleitung resümiert. Dabei wurden Ansätze zur weiteren Verstärkung des Gesundheitsgedankens in der Belegschaft erörtert. Die betriebsinternen Maßnahmen sollen ausgebaut werden. Einmal jährlich soll ein Event - z. B. ein Wandertag - Belegschaft und Familien bei einer gesundheitsförderlichen Aktivität zusammenführen.



2.9.4. Begleitende Öffentlichkeitsarbeit

Drei Presseinformationen wurden herausgegeben und veröffentlicht, in einem Radio-interview berichteten Geschäftsführer, Projektleiterin und ein Mitarbeiter der Molkerei über das Engagement ihres Unternehmens. Mit der Dokumentation des Projektes wird die interessierte Fachöffentlichkeit informiert.



nach Maßnahme. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich durchschnittlich ca. 65 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beteiligten. Im Einzelnen sah das wie folgt aus:

- 80 % der Arbeitnehmer sollten an dem Projekt teilnehmen
- 78 % der Mitarbeiter (32) nahmen an der Auftaktveranstaltung teil
- 100 % der Mitarbeiter erhielten monatlich das Gesundheitsinfoblatt
- 69 % der Mitarbeiter beteiligten sich an der Ausgangsbefragung
- 40 % der Mitarbeiter beteiligten sich an der Abschlussbefragung
- 63 % gaben in der Abschlussbefragung an, dass sie am Bonussystem teilgenommen haben
- 44 % der Mitarbeiter (18 von 41) gaben zum Projektende eine Bonuskarte ab. 61 % davon waren Frauen (11) und 39 % Männer (7)

2.10. Ergebnisse

Die nachfolgend aufgeführten Ergebnisse wurden in Auswertung der Bonuskarten und der zentralen Aktivitäten sowie auf der Grundlage der Befragungen zusammengestellt.

Erreichbarkeit

Zum Zeitpunkt des Projektbeginns waren 42 Mitarbeiter, davon 55 % Frauen (23) und 45 % Männer (19), in der Molkerei beschäftigt, zum Projektende 40 Mitarbeiter, davon 53 % Frauen (21) und 48 % Männer (19). Erreichbar waren somit durchschnittlich 41 Arbeitnehmer, davon 22 Frauen (54 %) und 19 Männer (36 %).

Beteiligung

Die Beteiligung am Projekt differierte je

Bei 50 % der Mitarbeiter soll sich das Gesundheitsverhalten verbessern, d. h. sie sollen mehr Gesundheitsangebote wahrnehmen als vorher

- 22 % der Mitarbeiter (9) beteiligten sich am innerbetrieblichen Stresseminar, das entspricht einer Angebotsauslastung von 90 %
- die Teilnehmer des Stresseminars kamen aus folgenden Tätigkeitsbereichen: 56 % Logistik/ Verwaltung, 22 % Labor, 11 % Produktion
- 44 % der Teilnehmer am Stresseminar waren Frauen (4) und 56 % Männer (5)
- 32 % der Mitarbeiter (13) beteiligten sich an der innerbetrieblichen Rücken-



schule, das entspricht einer Angebotsauslastung von 86,6 %

- die Teilnehmer der Rückenschule kamen aus folgenden Tätigkeitsbereichen: 39 % Logistik/ Verwaltung, 31 % Labor, 23 % Produktion
- 69 % (9) der Teilnehmer an der Rückenschule waren Frauen und 31 % (4) Männer
- 49 % der Mitarbeiter (20) nahmen an der innerbetrieblichen arbeitsmedizinischen Untersuchung mit Impfausweiskontrolle teil
- 46 % der Mitarbeiter beteiligten sich an den Molkereifestspielen, ca. 50 % davon brachten Familienangehörige mit
- 2 Arbeitnehmer, die eine Bonuskarte abgaben, nahmen im Projektzeitraum am Gesundheits-Check-up teil
- 2 Arbeitnehmerinnen, die eine Bonuskarte abgaben, nahmen im Projektzeitraum an der Gebärmutterhalskrebsvorsorgeuntersuchung teil
- 1 Arbeitnehmerin, die eine Bonuskarte abgab, nahm im Projektzeitraum an der Brustkrebsvorsorgeuntersuchung teil

Betrachtet man die beiden Befragungen hinsichtlich ihrer geschlechtsspezifischen Besonderheiten, lassen sich folgende Aussagen tätigen:

Arbeitnehmer sind häufiger übergewichtig als Arbeitnehmerinnen

- 50 % der weiblichen Teilnehmer der Ausgangsbefragung und 43 % der Abschlussbefragung haben leichtes bis starkes Übergewicht
- 64 % der männlichen Teilnehmer der Ausgangsbefragung und 56 % der Abschlussbefragung haben leichtes bis starkes Übergewicht

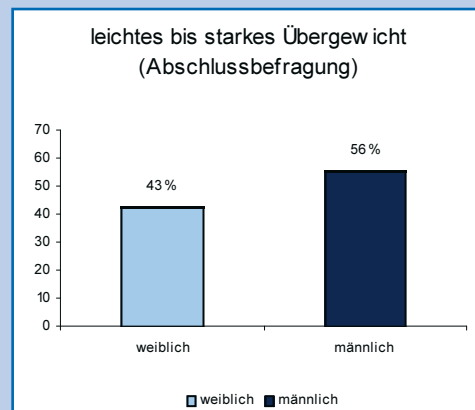
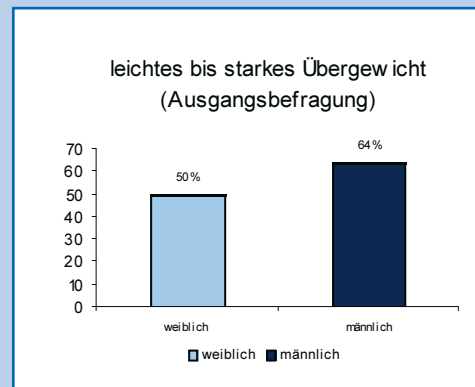


Abb. 1 Übergewicht der Arbeitnehmer/Innen

Arbeitnehmerinnen nehmen häufiger an Vorsorgeuntersuchungen teil als Arbeitnehmer

- 22 % der weiblichen Teilnehmer ab 30 Jahre der Ausgangsbefragung und 29 % der Abschlussbefragung gaben an, an der Hautkrebsvorsorgeuntersuchung teilzunehmen
- keiner der männlichen Teilnehmer ab 45 Jahre der Ausgangs- und der Abschlussbefragung gab an, an der Hautkrebsvorsorgeuntersuchung teilzunehmen
- 33 % der weiblichen Teilnehmer ab 45 Jahre der Ausgangsbefragung und 23 % der Abschlussbefragung gaben an, an



der Darmkrebsvorsorgeuntersuchung teilzunehmen

- 17 % der männlichen Teilnehmer ab 45 Jahre der Ausgangsbefragung und 0 % der Abschlussbefragung gaben an, an der Darmkrebsvorsorgeuntersuchung teilzunehmen

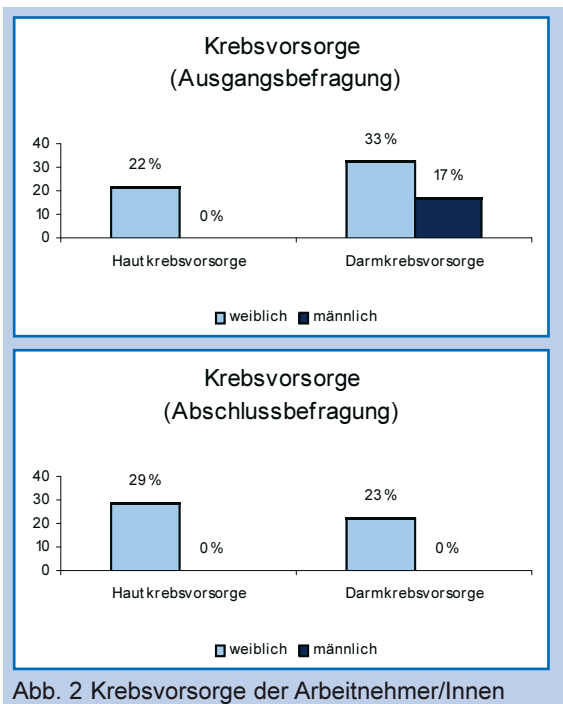


Abb. 2 Krebsvorsorge der Arbeitnehmer/Innen

Arbeitnehmerinnen sind durchschnittlich besser geimpft als Arbeitnehmer

- 27 % der weiblichen Teilnehmer der Ausgangsbefragung und 29 % der Abschlussbefragung gaben an, sich gegen Grippe impfen zu lassen
- 21 % der männlichen Teilnehmer der Ausgangsbefragung und 0 % der Abschlussbefragung, gaben an, sich gegen Grippe impfen zu lassen
- 67 % der weiblichen Teilnehmer der Ausgangsbefragung und 86 % der Abschlussbefragung gaben an, über alle nötigen

Auffrischungsimpfungen zu verfügen

- 29 % der männlichen Teilnehmer der Ausgangsbefragung und 0 % der Abschlussbefragung gaben an, über alle nötigen Auffrischungsimpfungen zu verfügen

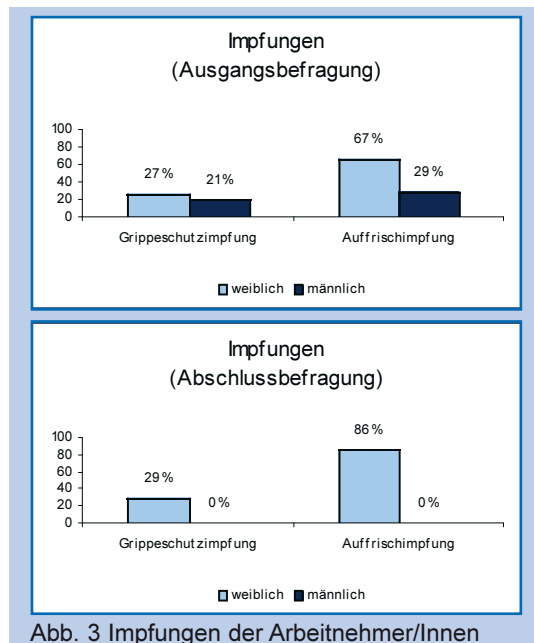


Abb. 3 Impfungen der Arbeitnehmer/Innen

Arbeitnehmerinnen ernähren sich gesünder als Arbeitnehmer

Sie essen weniger Fleisch

- 67 % der weiblichen Teilnehmer der Ausgangsbefragung und 57 % der Abschlussbefragung gaben an, täglich Fleisch- und Wurstwaren zu essen
- 71 % der männlichen Teilnehmer der Ausgangsbefragung und 78 % der Abschlussbefragung gaben an, täglich Fleisch- und Wurstwaren zu essen

Sie essen häufiger Fisch

- 27 % der weiblichen Teilnehmer der Ausgangsbefragung und 29 % der Abschlussbefragung gaben an, mehrmals pro Woche Fisch zu essen
- 14 % der männlichen Teilnehmer der



Ausgangsbefragung und 11 % der Abschlussbefragung gaben an, mehrmals pro Woche Fisch zu essen

Sie essen mehr Obst und Gemüse

- 73 % der weiblichen Teilnehmer der Ausgangsbefragung und 71 % der Abschlussbefragung gaben an, täglich Obst und Gemüse zu essen
- 29 % der männlichen Teilnehmer der Ausgangsbefragung und 44 % der Abschlussbefragung gaben an, täglich Obst und Gemüse zu essen

Sie nehmen mehr Milchprodukte zu sich

- 80 % der weiblichen Teilnehmer der Ausgangsbefragung und 71 % der Abschlussbefragung gaben an, täglich Milchprodukte zu sich zu nehmen
- 43 % der männlichen Teilnehmer der Ausgangsbefragung und 33 % der Abschlussbefragung gaben an, täglich Milchprodukte zu sich zu nehmen

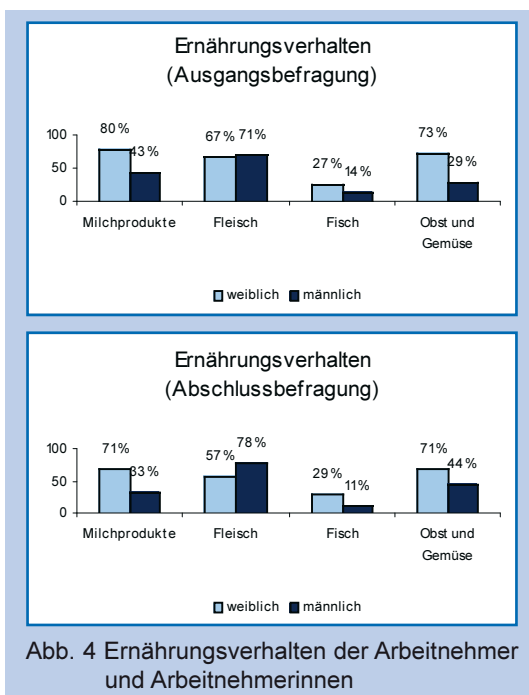


Abb. 4 Ernährungsverhalten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

3. Projektbewertung

3.1. Betrachtung der Zielstellungen und ihrer Operationalisierung

Die internen optimierten Zielstellungen, die nach der Ausgangsbefragung formuliert wurden, waren zu hoch angesetzt. Sie zeugen von zu hohen Erwartungen in Bezug auf Verhaltensänderungen und von mangelnder Erfahrung bzw. Kenntnis in Bezug auf das Beharrungsvermögen der Zielgruppe an alten Gewohnheiten. Eine weitere Zieloptimierung nach einem halben Jahr wäre angebracht gewesen, wurde aber nicht vorgenommen.

Das Analyseverfahren in Form einer Mitarbeiterbefragung zu Beginn und zum Ende des Projektes wies methodische Fehler auf und erschwerte damit die Vergleichbarkeit der Ausgangs- und Endsituation. Zukünftige Projekte sollten diese Erfahrungen berücksichtigen.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Operationalisierung der Projektziele dazu beigetragen hat, im Vorfeld des Projektes über Erfolg und Messbarkeit nachzudenken und sich selbst in die Pflicht zu nehmen. Mit dem Zielabgleich wird sichtbar, wie kleinschrittig Veränderungsprozesse sind und wie realistisch sie in Folge künftig geplant werden müssen.

3.2. Betrachtung des Projektverlaufs

Die Projektvorlaufphase, d. h. die Zeit, die



für die Klärung aller Rahmenbedingungen eingeplant war, wurde unterschätzt.

Ein großes Problem stellte die Akquisition von Projektmitteln dar. Trotz eines gut durchdachten Projektantrages gelang es nicht, Drittmittel in Form von Barleistungen einzuwerben. Diese Klärung kostete Zeit, ebenso wie die Umstellung des Angebots bzw. die Beantragung von Sachmitteln, die eine Überarbeitung der Projektstrategie erforderten.

Eine weitere Schwierigkeit bestand in der Zusammenarbeit mit den ortsansässigen Haus- und Fachärzten. Die Idee, die Vorsorgeleistungen durch den Arzt auf einem Formular bestätigen zu lassen, gestaltete sich schwierig, da dies keine kassenärztliche Leistung darstellt. Hinzu kam, dass die Arbeitnehmer im weiteren Umfeld des Betriebes wohnen, also eine - für das relativ kleine Vorhaben - doch erhebliche Anzahl von Ärzten hätte informiert und ggf. entgolten werden müssen. In diesem Zusammenhang wären datenschutzrechtliche Fragestellungen zu klären gewesen, die den Projektbeginn vermutlich weiter erheblich verschoben hätten. Das Problem wurde insofern geklärt, dass die Impfleistung über den Impfausweis belegbar war, bei anderen Vorsorgeuntersuchungen die Arbeitnehmer den Arzt auf Kulanz um Bestätigung der Leistung baten.

Für die Vorlaufphase sollte bei ähnlichen Vorhaben mehr Zeit (mind. 6 Monate) eingeplant werden, um alle Rahmenbedingun-

gen im Vorfeld ohne Zeitdruck abzuklären.

Die Durchführungsphase von einem Jahr war ausreichend, die einzelnen Maßnahmen wurden in der geplanten Reihenfolge umgesetzt.

Auch die Nachbereitungsphase war zeitlich nicht ausreichend durchdacht. So benötigte z. B. das Zusammentragen der Bonuskarten mehr Zeit als geplant. Auch für die Nachbereitung sollte mehr Zeit eingeplant werden.

3.3. Betrachtung der Nachnutzbarkeit

Das Projekt wurde mit der Maßgabe initiiert, bei Erfolg eine Nachnutzung zu ermöglichen. Trotz kleinerer Schwächen im Projekt kann eine Nachnutzbarkeit bejaht werden. Die Umsetzung der Projektidee ist in jedem Klein- und Mittelständischen Unternehmen bei Vorhandensein bestimmter Rahmenbedingungen realisierbar. Die Wertschätzung des Arbeitgebers für die Gesundheit der Arbeitnehmer über das Setzen von Anreizen ist ein gutes Mittel, um Gesundheitsförderung in Betrieb und Freizeit zu stärken. Die Erwartungen an langfristige Verhaltensänderungen sollten allerdings nicht zu hoch geschraubt werden. Die Maßnahme kann als Einstieg für ein gesundheitsbewussteres Verhalten genutzt werden.

Bei Nachnutzung sollte die Einhaltung bestimmter Maßgaben (siehe Handlungsempfehlungen) berücksichtigt werden.



4. Handlungsempfehlungen

Wenn Sie das Projekt nachnutzen wollen, sollten Sie folgende Punkte beachten:

- Zunächst sollte das Unternehmen prüfen, ob ein aktueller Handlungsbedarf besteht, das Gesundheitsverhalten und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu verbessern.
- Die Geschäftsführung sollte darüber beraten, in wie weit sie bereit ist, in die Gesundheit der Mitarbeiter in Form von Finanz- und/ oder Sachkosten zu investieren.
- Sollte die Finanzierung des Projektes nicht durch das Unternehmen selbst getragen werden können, so sollte überlegt werden, wer als Kooperationspartner finanziell unterstützen kann. Mögliche Partner wären beispielsweise Krankenkassen, Berufsgenossenschaften oder andere Kooperationspartner aus dem Sozial- und Gesundheitswesen.
- Um den Erfolg des Projektes zu sichern, ist eine Beteiligung der Belegschaft an Entscheidungen zwingend erforderlich.
- In einer kleinen Projektgruppe, bestehend aus Mitarbeitern unterschiedlicher Abteilungen und einem Assistent der Geschäftsführung, sollte ein individuell auf die Belegschaft zugeschnittenes Bonussystem erarbeitet werden.
- Einerseits sollte der Focus auf innerbetriebliche Gesundheitsangebote gelegt werden, um möglichst viele Mitarbeiter zu erreichen. Wichtig ist dabei, dass ein gesundes Maß an Angeboten vorgehalten wird und die Mitarbeiter nicht mit Aktivitäten überhäuft werden. Andererseits sollte auf Eigeninitiative gesetzt werden. Hier sollten realistische Gesundheitsaktivitäten, die Mitarbeiter in ihrer Freizeit in Anspruch nehmen wollen und können, definiert werden.
- In der Projektgruppe muss festgelegt werden, wie die Überprüfung der Inanspruchnahme von Gesundheitsaktivitäten erfolgen soll. Zu Bedenken ist dabei, dass das Ausfüllen eines Bestätigungsformulars z. B. bei der Inanspruchnahme einer Vorsorgeuntersuchung durch den Hausarzt keine Kassenleistung ist und somit u. U. Kosten auf den Mitarbeiter zukommen.
- Bei der Auswahl von Kursleitern zur Umsetzung von Kursangeboten im Unternehmen sollten die Qualitätskriterien der Krankenkassen Berücksichtigung finden. Dies ist zwingend notwendig, damit die Zufinanzierung der Kassen gesichert ist.
- Zur Umsetzung von Gesundheitsangeboten im Unternehmen sollten geeignete Räumlichkeiten vorhanden sein oder hergerichtet werden.
- Eine konstante Begleitung des Projektes durch immer wiederkehrende Anregungen, wie z. B. ein monatliches Mitarbeiterblatt zu Themen rund um die Gesundheit ist sinnvoll und erhöht die Wahrnehmung der Projektaktivitäten.
- Tue Gutes und Rede darüber - eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit schafft Akzeptanz bei Mitarbeitern und Öffentlichkeit, sie stärkt das positive Image des Unternehmens.



5. Literatur

BARMER Ersatzkasse und Echo Verlags-Gruppe GmbH: Bewegung und Ernährung für ein gesünderes, besseres und längeres Leben, Wuppertal/ Köln, 2006

Bundesverband der Betriebskrankenkassen: Wettbewerbsvorteil Gesundheit - Qualität und Effizienz der betrieblichen Gesundheitsförderung, Modelle und Praxiserfahrungen, Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH, 1. Auflage 2000

Diedrichs, S., Kolbe, M. (2001): Betriebliche Gesundheitsförderung in der Harzmolkerei Wernigerode GmbH; In: LVG (Hrsg.) Projektbericht 2000

Hesse, V., Kolbe, M. (2001): Miteinander vernetzt arbeiten, Betriebliche Gesundheitsförderung in Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen (KMU); In: LVG (Hrsg.) Projektbericht 2000

Kolbe, M., Hoffmann, A., Diedrichs, S., Hesse, V. u. a. (2003): Entwicklung von gesundheitsfördernden Arbeits- und Lebensbedingungen im regionalen Raum durch Entwicklung und Vernetzung von Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben; In: LVG (Hrsg.) Projektbericht 2001/ 2002

Medizinischer Dienst der Spitzenverbände der Krankenkassen e.V.: Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung in der Primärprävention und Betrieblichen Gesundheitsförderung, Dokumentation 2004, asmuth druck + crossmedia GmbH & Co. Kg, Köln, 2006

Medizinischer Dienst der Spitzenverbände der Krankenkassen e.V.: Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung in der Primärprävention und Betrieblichen Gesundheitsförderung, Dokumentation 2005, asmuth druck + crossmedia GmbH & co. Kg, Köln, 2007

Nollau, N.: Gesundheits-Check Wie gesund sind Sie wirklich?, Gräfe und Unzer Verlag GmbH, München, 2005

Reiter, S., Rasch, G., Schutzimpfungen; In: Robert Koch-Institut, Statistisches Bundesamt (Hrsg.); Gesundheitsberichterstattung des Bundes Heft 1

Robert Koch-Institut: Gesundheit in Deutschland, Gesundheitsberichterstattung des Landes Berlin, 2006



Was esse ich. Nationale Verzehrstudie II (NVS II). Bundesweite Erhebung zur Ernährungssituation von Jugendlichen und Erwachsenen.

<http://www.was-esse-ich.de> (Zugriff: 30.04.2006)

<http://www.die-gesundheitsreform.de/gesundheitsystem/index.html> (Zugriff: 22.02.2006)

<http://www.vitanet.de/fitness-gesundheit/reisen-gesundheit> (Zugriff: 21.06.2006)

<http://impfenaktuell.de> (Zugriff: 08.06.2006)


<http://www.fit-for-travel.de/reisemedizin/impfungen> (Zugriff: 04.07.2006)

6. Anlagen


1. Bonuskarte
2. Übersicht Gesundheitsaktivitäten
3. Übersicht der Bonuspunkte für Gesundheitsaktivitäten
4. Informations- und Nachweisblatt für Ärzte, Krankenkassen, Physiotherapien, Sport- und Bildungseinrichtungen
5. Beispiel für eine monatliche Gesundheitsinformation
6. Fragebogen zur Abschlussbefragung der Mitarbeiter



Anlage 1 Bonuskarte



SAKSEN-ANHALT
BEROLAND



LVG
Landesvereinigung für Gesundheit
Sachsen-Anhalt e.V.

Name, Vorname: _____

Tätigkeitsbereich: _____

Gesundheits-aktivitäten	Punkte	max. pro Jahr	Nachweis 1 Stempel	Nachweis 2 Stempel	Nachweis 3 Stempel	Nachweis 4 Stempel	Nachweis 5 Stempel	mögliche Gesamtpunkte	erreichte Gesamtpunktzahl
Gesundheitscheck-up	20	1						20	
Schutzimpfungen (Auffrischungsimpfungen)	10	1						10	
Gripeschutzimpfung	30	1						30	
Krebsvorsorgeuntersuchung Gebärmutterhalskrebs	10	1						10	
Krebsvorsorgeuntersuchung Brustkrebs	30	1						30	
Krebsvorsorgeuntersuchung Hautkrebs	10	1						10	
Krebsvorsorgeuntersuchung Darmkrebs	30	1						30	
Krebsvorsorgeuntersuchung Prostatakrebs	30	1						30	
Zahnärztliche Kontrolluntersuchung	30	1						30	



Anlage 2 Übersicht Gesundheitsaktivitäten



Übersicht über Gesundheitsaktivitäten

Das Projekt „Gesundheit ist (m)ein Thema“ ist eine Aktion, die die Harzmolkerei Wernigerode GmbH zusammen mit der Landesvereinigung für Gesundheit Sachsen-Anhalt e.V. durchführen möchte.

Das Projekt beruht auf einer einfachen Grundidee: Gesundheitsgerechtes Verhalten der Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber prämiert. Alle Beschäftigten des Unternehmens haben die Möglichkeit, sich an gesundheitsfördernden Aktivitäten zu beteiligen und somit etwas für ihre Gesundheit zu tun. Die Definition „Gesundheitsfördernde Aktivität“ ist weit gefasst und belohnt Aktivitäten aus den Bereichen: Gesetzliche Vorsorge, Fort- und Weiterbildung und individuelles körperliches Engagement. Welche Leistungen sich dahinter verbergen, zeigen die nachfolgenden Aufzählungen.

Gesetzliche Vorsorgeleistungen:

- Gesundheitscheck-up Frauen und Männer (ab 35, alle zwei Jahre)
- Altersgerechter Impfschutz (Schutzimpfungen: Auffrischungsimpfungen Tetanus, Diphtherie (alle 10 Jahre)
- Gripeschutzimpfung
- Krebsvorsorgeuntersuchung Gebärmutterhalskrebs Frauen (ab 20, jährlich)
- Krebsvorsorgeuntersuchung Brustkrebs Frauen (ab 30, jährlich)
- Krebsvorsorgeuntersuchung Hautkrebs Frauen (ab 30) und Männer (ab 45, jährlich)
- Krebsvorsorgeuntersuchung Darmkrebs Frauen und Männer (ab 50, jährlich)
- Krebsvorsorgeuntersuchung Prostatakrebs Männer (ab 45, jährlich)
- Zahnärztliche Kontrolluntersuchung (jährlich)

Fort- und Weiterbildungen:

- Arbeitsschutz
- Gesundheitsrelevante Bildungsangebote (Fachseminare, Hygiene u.a.)
- Organisationsrelevante Bildungsangebote (Zeit-, Selbst- oder Stressmanagement)

Individuelle körperliche Aktivitäten:

- Sportabzeichen des Deutschen Sportbundes
- Teilnahme am Lauf-Treff
- Aktive Mitgliedschaft im Sportverein oder Fitnesscenter
- Kursangebote zum Muskel- und Skelettsystem (z.B. Rückenschule, Muskelaufbautraining, Wirbelsäulengymnastik u.a.)
- Kursangebote zum Herz-Kreislauf-System (z.B. Nordic Walking, Aqua Fitness, Herz-Kreislauf-Training u.a.)
- Kursangebot Raucherentwöhnung (z.B. Rauchfrei in 10 Schritten, u.a.)
- Kursangebot Ernährung (z.B. Abnehmen mit Genuss, Weight Watchers u.a.)
- Kursangebot Entspannungstechniken (Qi Gong, Yoga, Hatha Yoga, Autogenes Training, Shiatsu, Fußreflexmassage u.a.)



Anlage 3 Übersicht der Bonuspunkte für Gesundheitsaktivitäten

Gesundheitsaktivitäten	Punkte	max. pro Projektlaufzeit	Nachweis	Wichtige Hinweise
Gesetzlichen Vorsorge				
Gesundheitscheck-up	20	1	ärztliche Bestätigung	Frauen/Männer ab 35, alle zwei Jahre
Schutzimpfungen (Auffrischungsimpfungen)	10	1	Kopie Impfausweis	bis 17 Jahre: Keuchhusten, Diphtherie, Tetanus, Poliomyelitis, Mumps/Masern/Röteln, Hepatitis B ab 18 Jahre: Diphtherie, Tetanus, Poliomyelitis (alle 10 Jahre) ab 60 Jahre: Pneumokokken (alle 6 Jahre)
Gripeschutzimpfung	30	1	Kopie Impfausweis	jährlich
Krebsvorsorgeuntersuchung Gebärmutterhalskrebs	10	1	ärztliche Bestätigung	jährlich Frauen ab dem 20. Lebensjahr
Krebsvorsorgeuntersuchung Brustkrebs	30	1	ärztliche Bestätigung	jährlich Frauen ab dem 30. Lebensjahr
Krebsvorsorgeuntersuchung Hautkrebs	10	1	ärztliche Bestätigung	jährlich Frauen ab dem 30. Lebensjahr Männer ab dem 45. Lebensjahr
Krebsvorsorgeuntersuchung Darmkrebs	30	1	ärztliche Bestätigung	jährlich Frauen und Männer ab dem 45. Lebensjahr
Krebsvorsorgeuntersuchung Prostatakrebs	30	1	ärztliche Bestätigung	jährlich Männer ab dem 45. Lebensjahr
Zahnärztliche Kontrolluntersuchung	30	1	Kopie Bonushefteintrag	jährlich
Fort- und Weiterbildungen				
Arbeitsschutz	30	1	Selbstverpflichtungs- erklärung Molkerei	Nur für Mitarbeiter/innen der Produktion Verpflichtung zur Einhaltung aller notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen
Gesundheitsrelevante Bildungsangebote	20	5	Bestätigung des Veranstalters	Beispiele: Fachseminare, Hygieneschulung u.a. Abrechnung interner und externer Veranstaltungen
Organisationsrelevante Bildungsangebote	20	3	Bestätigung des Veranstalters	Beispiele: Zeit-, Selbst- oder Stressmanagement Abrechnung interner und externer Veranstaltungen
individuelle Aktivitäten				
Sportabzeichen des Deutschen Sportbundes	30	1	Kopie der Urkunde	Prüfung bei den Sportvereinen des Deutschen Sportbundes Folgende 5 Disziplinen sind abzulegen: 200m Schwimmen, 75m Sprint, Sprung (Hoch- oder Weitsprung), Wurf (Schlagball 80g oder Wurfball 200g), 2000m Lauf
Teilnahme Lauf-Treff	30	1	Bestätigung der Teilnahme	Folgende Lauf-Treffs sind möglich: 28.05.2005 - Elbe-Brückenlauf in Magdeburg 18.09.2005 - City-Lauf in Dessau 08.10.2005 - Harz-Gebirgslauf in Wernigerode
Aktive Mitgliedschaft im Sportverein oder Fitnesscenter	20	2	Kopie Mitgliedschaft	Sportvereine können sein: Badmintonclub, Tennisclub, Reitverein, Fußballverein u.a.
Kursangebote zum Muskel- und Skelettsystem (Krankenkassenangebote)	30	2	Bestätigung des Kursleiters	Kursangebote in diesem Bereich erfragen Sie bitte bei Ihrer zuständigen Krankenkasse Krankenkassen übernehmen je nach Kasse 75- 90% der Kosten; Eigenanteil liegt somit bei 10- 25% und ist vom Versicherten zu übernehmen Kursangebote der Krankenkassen werden bei 80% Anwesenheit erfolgreich bestätigt



Kursangebote zum Herz-Kreislauf-System (Krankenkassenangebote)	30	2	Bestätigung des Kursleiters	Kursangebote in diesem Bereich erfragen Sie bitte bei Ihrer zuständigen Krankenkasse Krankenkassen übernehmen je nach Kasse 75-90% der Kosten; Eigenanteil liegt somit bei 10-25% und ist vom Versicherten zu übernehmen Kursangebote der Krankenkassen werden bei 80% Anwesenheit erfolgreich bestätigt Laufzeit der Kurse liegt bei 6-12 Wochen Beispiele: Nordic Walking, Aqua Fitness, Herz-Kreislauf-Training u.a.
Kursangebote Raucherentwöhnung (Krankenkassenangebote)	30	2	Bestätigung des Kursleiters	Kursangebote in diesem Bereich erfragen Sie bitte bei Ihrer zuständigen Krankenkasse Krankenkassen übernehmen je nach Kasse 75-90% der Kosten; Eigenanteil liegt somit bei 10-25% und ist vom Versicherten zu übernehmen Kursangebote der Krankenkassen werden bei 80% Anwesenheit erfolgreich bestätigt Laufzeit der Kurse liegt bei 6-12 Wochen Beispiele: Rauchfrei in 10 Schritten u.a.
Kursangebote Ernährung (Krankenkassenangebote)	30	2	Bestätigung des Kursleiters	Kursangebote in diesem Bereich erfragen Sie bitte bei Ihrer zuständigen Krankenkasse Krankenkassen übernehmen je nach Kasse 75-90% der Kosten; Eigenanteil liegt somit bei 10-25% und ist vom Versicherten zu übernehmen Kursangebote der Krankenkassen werden bei 80% Anwesenheit erfolgreich bestätigt Laufzeit der Kurse liegt bei 6-12 Wochen Beispiele: Abnehmen mit Genuss, Weight Watchers u.a.
Kursangebote Entspannungstechniken (Krankenkassenangebote)	30	2	Bestätigung des Kursleiters	Kursangebote in diesem Bereich erfragen Sie bitte bei Ihrer zuständigen Krankenkasse Krankenkassen übernehmen je nach Kasse 75-90% der Kosten; Eigenanteil liegt somit bei 10-25% und ist vom Versicherten zu übernehmen Kursangebote der Krankenkassen werden bei 80% Anwesenheit erfolgreich bestätigt Laufzeit der Kurse liegt bei 6-12 Wochen Beispiele: Qi Gong, Haltha Yoga, Autogenes Training, Shiatsu, Fußreflexmassage u.a.



Anlage 4 Informations- und Nachweisblatt für Ärzte, Krankenkassen, Physiotherapien, Sport- und Bildungseinrichtungen

Frau/Herr hat bei uns am folgende **gesetzliche Vorsorgeleistung** in Anspruch genommen:

Die genaue Bezeichnung der Maßnahme lautet:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Gesundheitscheck-up | <input type="checkbox"/> Krebsvorsorge Gebärmutterhalskrebs |
| <input type="checkbox"/> Krebsvorsorge Brustkrebs | <input type="checkbox"/> Krebsvorsorge Hautkrebs |
| <input type="checkbox"/> Krebsvorsorge Darmkrebs | <input type="checkbox"/> Krebsvorsorge Prostatakrebs |

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift/Stempel

Bestätigung

Frau/Herr hat bei uns am folgende **Fort- oder Weiterbildung** im Zeitraum von Uhr bis Uhr in Anspruch genommen zu haben.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Gesundheitsrelevante Bildungsangebote | <input type="checkbox"/> Organisationsrelevante Bildungsangebote |
|--|--|

Die genaue Bezeichnung der Maßnahme lautet:

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift/Stempel

Bestätigung

Frau/Herr..... hat bei uns am folgende Individuelle körperliche Aktivität **am/von** **bis** Anspruch genommen zu haben.

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Lauf-Treff | <input type="checkbox"/> Kurs Muskel-und Skelettsystem | <input type="checkbox"/> Kurst Herz-Kreislaufsystem |
| <input type="checkbox"/> Kurs Raucherentwöhnung | <input type="checkbox"/> Kursangebot Ernährung | <input type="checkbox"/> Kursangebot Entspannung |

Die genaue Bezeichnung der Maßnahme lautet:.....

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift/Stempel



Anlage 5 Beispiel für eine monatliche Gesundheitsinformation



„Gesundheit ist (m)ein Thema“ in der Harzmolkerei

„Das Kreuz mit dem Kreuz“

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

jeder von uns kennt die Probleme: Hexenschuß, Tennisarm, steifer Nacken, Kreuzschmerzen, eingeschlafene Beine und Krampfadern. Diese Beschwerden haben eines gemeinsam: sie entstehen, weil man mit dem Skelett und den Muskeln nicht richtig umgegangen ist. Auch immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kennen das aus eigener Erfahrung.

Längst wurde auch wissenschaftlich nachgewiesen, dass Arbeitsbedingungen bzw. arbeitsbedingte Fehlbelastungen großen Einfluss auf die Gesundheit des Muskel- und Skelettsapparates haben. In der Praxis fehlt allerdings häufig das Bewusstsein dafür, welchen Anteil die Arbeitsbedingungen an Gesundheit bzw. Krankheit des Muskel- und Skelettsapparates haben. Auch fehlt meist das Wissen darüber, welche konkreten Belastungen zu Beschwerden führen.

Zahlen/Daten/ Fakten:

- 2/3 der Bevölkerung in Deutschland leiden unter Rückenschmerzen.
- Betroffen sind vor allem Übergewichtige, ältere Personen über 50 Jahre und Frauen.
- Trotz Rückenbeschwerden innerhalb der letzten zwölf Monate geht über die Hälfte (56%) der Betroffenen deswegen nicht zum Arzt.
- Die durchschnittliche tägliche Sitzdauer der Sachsen - Anhaltiner beträgt 8,6 Stunden.

Wovon hängt es ab, wie sich die Belastungen auswirken?

Die arbeitsbedingten Belastungen, um die es hier geht, sind keine einmaligen oder seltenen Ereignisse. Wenn Belastungen täglich über Wochen, Monate und Jahre auftreten, dann nimmt auch die Wahrscheinlichkeit zu, davon krank zu werden. Wie sich die Belastungen auf das Skelett und die Muskulatur auswirken, hängt von verschiedenen Faktoren ab:

- Welche Haltungen und Bewegungen eingenommen werden müssen (z.B. ständig hocken, sitzen, stehen, bücken, dauernde Bewegungswiederholungen,...)
- Wie stark die Belastung ist (schwere Lasten, schwere dynamische Arbeit, einseitige Belastungen,...)
- Wie viel Belastungen gleichzeitig wirken (statische Haltung, ungünstige Körperhaltungen, Hitze...)
- Wie oft die Belastung auftritt (einmal, mehrmals, mehrmals pro Tag...)
- Wie lange die Belastung dauert
- Um welche Personen es sich handelt (Alter, Geschlecht, Konstitution,...)



- Wie die Umgebungsbedingungen beschaffen sind (Bewegungsraum, Bodenbeschaffenheit,...)
- Ob zusätzliche psychische Belastungen am Arbeitsplatz existieren (Monotonie, gleichförmige sich wiederholende Tätigkeiten, Zeitdruck,...)

Wann tut Arbeit weh?

Damit wir uns überhaupt bewegen können, brauchen wir ein Skelett und Muskeln. Das Skelett stützt den Körper und gibt ihm Halt. Mit den Muskeln können wir die Bewegungen ausführen. Sowohl Skelett als auch Muskeln müssen, wie alle Organe im Körper mit Blut versorgt werden, damit sie funktionieren. Werden das Skelett bzw. die Muskeln "falsch benutzt" passiert folgendes:

Durch falsche Belastungen können sich die Knochen verformen, die Gelenkknorpel geschädigt werden, Bänder können chronisch überdehnt werden, die Wirbelsäule verbiegt sich, Muskeln verhärten - das alles tut weh.

Die wichtigsten Ursachen für Schäden

- Daueranspannung der Muskeln
- Überlastung von Muskeln (dynamische Muskelarbeit)
- Fehlbelastungen und Überlastung von Gelenken und Wirbelsäule

Was ist gut und was ist schlecht?

Mit Hilfe von Skelett, Muskeln, Gelenken und Sehnen können wir stehen, laufen, liegen, sitzen, hocken kriechen und die einzelnen Gliedmaßen in verschiedene Richtungen bewegen - bis zum kleinsten Gelenk im kleinen Finger.

Gut ist: Grundsätzlich gilt, je mehr Abwechslung in unseren Bewegungen ist, desto besser fühlen wir uns.

Schlecht ist: Schädlich für den Körper sind hingegen alle einseitigen Zwangshaltungen und Dauerbelastungen ohne Abwechslung.

Welche konkreten Maßnahmen gibt es gegen Fehlbelastungen?

Zur Vermeidung oder Verringerung von Gesundheitsgefährdungen des Muskel- und Skelettsystems sind folgende Maßnahmen möglich:

Geeignete Gestaltung von Arbeitsplätzen

- passende Gestaltung von Sitz- und Steharbeitsplätzen, die gute Haltungen und Bewegungen von Rumpf, Kopf, Armen und Beinen erlauben (richtige Gestaltung von Arbeitshöhen, Sitzhöhen, Beinraum, Greifraum, Sehentfernung,...)
- Einsatz von Hebe- und Tragetechniken und Beförderungseinrichtungen (z.B. Förderbänder, Kräne, Transportwagen,...)
- Verbesserung der Umgebungsbedingungen (z.B. trittsicherer Boden, ausreichend Platz und Bewegungsraum, keine Zugluft,...)



Geeignete Gestaltung von Arbeitsvorgängen

- Verbesserung des Ablaufes von Arbeitsvorgängen (z.B. unnötiges Bücken beim Ein- und Ausladen durch gleiche Arbeitshöhen vermeiden, für den Bewegungsablauf sinnvolle Anordnung von Werkzeugen und Werkstücken,...)
- Zeitliche Verringerung der Belastungsdauer (abwechselnde Tätigkeiten, mit Kollegen öfter tauschen,...)
- Anpassung des Arbeitstempos an den Menschen

Gestaltung der Arbeitsmittel

- Verringerung des Gewichts von Lasten
- Optimierung der Handhabung von Lasten (Greifbarkeit, Hebe- und Tragehilfen, Transportmittel,...)
- haltungs- und beweglichkeitsfreundliche Gestaltung von Stell- und Bedienteilen an Geräten und Maschinen (z.B. ausreichend große Tasten und Hebel, Anordnung von Hebeln in der richtigen Höhe zur Verringerung des Kraftaufwandes, ausreichend Platz für gute Haltungen und Bewegungsabläufe,...)
- Vibrationsdämpfung von Fahrzeugen und Maschinen durch geeignete Federung, Bereifung, Reduktion der Motorvibration, Schwingungsdämpfung der Fahrersitze, Reduktion der Belastungsdauer (Tätigkeitswechsel, Pausen)

Persönliche Verbesserung von Haltungs- und Bewegungsabläufen

- Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung, von Hebe- und Tragehilfen und Transportmitteln
- Richtige Hebe- und Tragetechniken anwenden
- Ausgleichsport, Entspannungstraining, Rückenschule

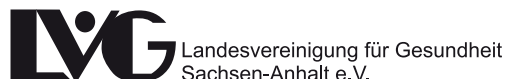
Praktische Tipps für den Rücken - Die 10 Regeln der Rückenschule

1. Du sollst Dich bewegen!
2. Halte den Rücken gerade!
3. Gehe beim Bücken in die Hocke!
4. Hebe keine schweren Gegenstände!
5. Verteile Lasten und halte sie dicht am Körper!
6. Halte beim Sitzen den Rücken gerade und stütze den Oberkörper ab!
7. Stehe nicht mit gestreckten Beinen!
8. Liege nicht mit gestreckten Beinen!
9. Treibe Sport, am besten Kraul- oder Rückenschwimmen oder Radfahren!
10. Trainiere deine Wirbelsäulenmuskeln!

Information: Alle Mitarbeiter, die sich für den Rückenschulkurs angemeldet haben, finden sich am 14.01.2006 (Samstag) gegen 9:45 Uhr im Speiseraum der Harzmolkeerei ein. Der Kurs findet von 10.00 Uhr bis 11.30 Uhr statt. Die Kostenübernahme erfolgt für alle bereits angemeldeten Mitarbeiter über die KKH. Bitte bequeme Kleidung mitbringen!



Anlage 6 Fragebogen zur Abschlussbefragung der Mitarbeiter



Gesundheit ist (m)ein Thema **Abschlussbefragung zum Gesundheitsverhalten** **der Mitarbeiter der Harzmolkerei Wernigerode GmbH**

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

das Jahr 2006 ist nun vorbei und auch unser Projekt „Gesundheit ist (m)ein Thema“ neigt sich dem Ende. Doch was hat das Projekt eigentlich gebracht? Konnten die Mitarbeiter der Harzmolkerei Wernigerode GmbH für das Gesundheitsthema aufgeschlossen werden und konnte der eine oder andere Mitarbeiter vielleicht sogar kleinere Sünden und/ oder seine Bequemlichkeit ablegen und sein Leben aktiver und gesünder gestalten?

Um den Erfolg des Bonussystems insgesamt bewerten zu können, benötigen wir Ihre Hilfe, um zu erfahren wie aktiv Sie, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Projekt teilgenommen haben. Deshalb bitten wir Sie, sich an der nachfolgenden Abschlussbefragung zu beteiligen.

Selbstverständlich sind Ihre Angaben anonym, d.h. es muss kein Name eingetragen werden.

Bitte füllen Sie den nachfolgenden Fragebogen vollständig aus und werfen Sie ihn bis zum in die dafür vorgesehene Urne bei Frau ein. Die Auswertung erfolgt durch die Landesvereinigung. Anschließend werden die Fragebögen vernichtet. Über das Ergebnis der Befragung werden wir Sie selbstverständlich informieren. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Frau

Gleichzeitig möchten wir alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nochmals daran erinnern, Ihre Bonuspunkte mittels Nachweiserbringung, zu vervollständigen, damit der gesündeste Mitarbeiter gekürt werden kann. Alle Bonuskarten sind bis abzugeben. Die Preisverleihung findet am um Uhr in der statt.

Machen Sie mit, die Preise warten schon auf Sie!

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Ihr Jens Heimberg
Geschäftsführer
Harzmolkerei Wernigerode GmbH

Ihre Martina Kolbe
Geschäftsführerin
Landesvereinigung für Gesundheit
Sachsen-Anhalt e.V.



1. In welchem Tätigkeitsbereich sind Sie beschäftigt?

- Leitung/ Verwaltung
- Labor
- Milchbe- und verarbeitung/ Abfüllung
- Instandhaltung
- Kühllager/ Kommissionierung/ Staplertätigkeit
- Sonstiges _____

2. Wie alt sind Sie? _____ Jahre

3. Sind Sie weiblich oder männlich?

- weiblich männlich

4. Wie groß sind Sie? _____ cm

5. Wie schwer sind Sie? _____ kg

6. Wie würden Sie Ihren derzeitigen Gesundheitszustand einschätzen?

Sehr gut - - - - sehr schlecht

Bewegung

7. Wie wichtig ist für Sie persönlich Bewegung?

Sehr wichtig - - - - unwichtig

8. Wie viel Zeit in der Woche verbringen Sie mit Sport? (Angabe in Stunden)

----- h

9. Sind Sie Mitglied eines Sportvereins?

- ja nein
-



10. Wie beurteilen Sie Ihr momentanes Ernährungsverhalten?

gesund 1 - 2 - 3 - 4 - 5 ungesund

Entspannung

11. Wie hoch würden Sie Ihre derzeitige Stressbelastung einschätzen?

keine 1 - 2 - 3 - 4 - 5 sehr hoch

12. Wo haben Sie den meisten Stress? Bitte geben Sie die Prozente an!
(z.B. Arbeit 60%, Freizeit 20%, Familie 20%)

Arbeit _____% Freizeit _____% Familie/Partner _____%

Rauchen

13. Rauchen Sie derzeit?

ja nein

wenn ja, wie oft rauchen Sie?

- täglich
- mehrmals pro Woche
- 1x Woche
- selten

14. Wie viel rauchen Sie durchschnittlich pro Tag? (Zigaretten, Zigarillos, Zigarren, Pfeife o.ä.)

- weniger als 5
 - 5-20
 - mehr als 20
-



15. Gehen Sie jährlich zur Zahnkontrolluntersuchung?

ja nein

16. Nehmen Sie den Gesundheitscheck-up, der alle zwei Jahre, für Personen ab dem 35. Lebensjahr (kostenfrei) angeboten wird in Anspruch?

ja nein

17. Nehmen Sie an den für Sie zutreffenden Krebsfrüherkennungsuntersuchungen teil?

Gebärmutterhalskrebs (Frauen ab 20. Lebensjahr) ja nein

Hautkrebs (Frauen ab 30. und Männer ab 45. Lebensjahr) ja nein

Brustkrebs (Frauen ab 30. Lebensjahr) ja nein

Darmkrebs (Frauen und Männer ab 45. Lebensjahr) ja nein

Prostatakrebs (Männer ab 45. Lebensjahr) ja nein

18. Lassen Sie sich jährlich gegen Grippe impfen?

ja nein

19. Verfügen Sie über einen Impfausweis?

ja nein

20. Haben Sie Ihren Impfausweis über eine persönliche Beratung durch den Betriebsarzt kontrollieren lassen?

ja nein

21. Sind alle notwendigen Impfungen / Auffrischungsimpfungen vorhanden?

ja nein weiß nicht



22. Haben Sie an dem Bonussystem teilgenommen?

ja nein

23. Hat das Projekt Ihr Gesundheitsbewusstsein verbessert?

ja nein

24. Würden Sie die Umsetzung des Projektes in Ihrem Unternehmen als gelungen bewerten?

ja nein

25. Konnte das Projekt bewirken, dass Sie sich auch außerhalb der Arbeit für Ihre Gesundheit engagieren ? (Fitnessclub, Schwimmen, Radfahren)

ja nein

26. Haben Sie die monatlichen Mitarbeiter-Infoblätter gelesen?

ja nein

27. Haben Sie die Ratschläge der Mitarbeiter-Infoblätter für sich umsetzen können?

ja nein

28. Wie fanden Sie die Projektidee?

Sehr gut 1 - 2 - 3 - 4 - 5 sehr schlecht

29. Würden Sie das Projekt anderen Unternehmen empfehlen?

ja nein

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Impressum

Herausgeber: Landesvereinigung für Gesundheit
Sachsen-Anhalt e.V.
Badestraße 2
39114 Magdeburg

Autoren: Melanie Kruck
Martina Kolbe
Sabrina Behrends

Redaktion: Martina Kolbe

Layout: Thomas Schönfeld

Druck: Druckerei Mahnert, Aschersleben

Auflage: 300

Erschienen: Oktober 2007

