



Projekte

News / Home
BQM
CeBB
Comeback
Demographie Netzwerk HH
Eltern vor Ort
Fit for China
Genev
Hamburger Karriereschmiede
Hanseaten bilden aus
Mehr Wert!
Mit Frauen an die Spitze!
Netz3L
Sekretariat für Kooperation
Service Digitale Arbeit
Unternehmensberatung KMU
Womenomics
Worklife
Xenos
Zukunftspilot Nord

Themen

E-Learning
International
Research
English

Archiv

News
Projekte

Service

Veranstaltungskalender
Leitbild
Zertifizierung
Mitgliedschaften
Kontakt
Impressum

So können Unternehmen ihre Mitarbeiter/-innen gesund erhalten

Netzwerk liefert Ideen für das betriebliche Gesundheitsmanagement



Anhand verschiedener Studien konnte Dr. Drupp den positiven Einfluss eines guten Arbeitsklimas und einer wertschätzenden Führungskultur auf die Mitarbeitergesundheit nachweisen. Ebenso wichtig seien eine gesundheitserhaltende Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie Gesundheitsangebote des Arbeitgebers zur Bewegung, Ernährung und zum Stressabbau. Dabei könne die beste Wirkung mit einem salutogenen Ansatz erzielt werden, der mit präventiver Diagnostik und Gesundheitsförderung bei den Gesunden ansetzt und die Entstehung von Krankheit verhindern hilft.

Besondere Bedeutung maß der Referent dem BGM aufgrund des demographischen Wandels zu. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in Deutschland werde von noch 44,3 in 2010 auf 49,5 Jahre in 2030 ansteigen. Auf den überproportional wachsenden Anteil älterer Beschäftigter in den Belegschaften müssten Betriebe eingehen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Werde das betriebliche Gesundheitsmanagement vernachlässigt, so sinke die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen ab dem 55. Lebensjahr deutlich.



Vernetzung auf regionaler und überregionaler Ebene im ddn

Einem gängigen Vorurteil widersprach der Gesundheitsexperte jedoch vehement: "Ältere sind nicht per se weniger produktiv als Jüngere. Einige Fähigkeiten entwickeln sich sogar erst mit zunehmendem Alter wie Besonnenheit, Urteilsfähigkeit, Zuverlässigkeit oder Arbeitssorgfalt. Die höchste Produktivität konnte in Betrieben mit einem überwiegenden Anteil der 45- bis 49-Jährigen nachgewiesen werden." Entscheidend für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit in den verschiedenen Phasen des Erwerbslebens sei eine alter(n)sgerechte Personalpolitik und -entwicklung. In der Analyse sollten Unternehmen eine Differenzierung nach Altersgruppen vornehmen und daraus Maßnahmen ableiten, die sie evaluieren und anpassen.

Unter den aufgeführten Erfolgsfaktoren von altersbezogenem BGM hob Dr. Drupp einen besonders hervor: "Netzwerken bringt allen Beteiligten einen Mehrwert, weil die Summe an Erfahrungen und Ideen mehr ist als das Know-how eines einzelnen Betriebes." Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen sei es von Nutzen, sich gegenseitig bei der Etablierung und Umsetzung einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur durch Gesundheitsmanagement zu unterstützen. Aus seiner langjährigen Praxis als Leiter des Arbeitskreises Gesundheit im ddn – Das Demographie Netzwerk benannte der Experte unterstützende wie hemmende Faktoren der Netzwerkarbeit. Positiv erwähnte er u. a. Termine in den Firmen mit Begehung von Arbeitsplätzen und Produktion, eine offene Gesprächsatmosphäre und die permanente Weiterentwicklung. Für negativ hielt er Informations- und Terminüberflutung, Passivität / Konsumhaltung von Teilnehmern/-innen und oberflächliche Diskussionen.

Projekthomepage



hamburg.ddn-regionalnetzwerk.de

Highlights

- ▶ Schritt für Schritt zur strategischen Personalplanung in KMU
- ▶ Forum Employer Branding
- ▶ Forum lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung

Medien

- pdf Fragebogen für Unternehmen
- pdf Rede Senator Detlef Scheele, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
- pdf Rede Michael Thomas Fröhlich, UVNord Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.
- pdf Rede Prof. Dr. Gabriele Perger, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg,