

Konzept zur Betrieblichen Gesundheitsförderung



Inhalt

Vorstellung des Unternehmens	2
Teil I Theorie betrieblicher Gesundheitsförderung	
1.1 Betriebliche Gesundheitsförderung als Wettbewerbsvorteil.....	3
1.2 Säulen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)	3
1.3 Nutzung durch den Arbeitnehmer.....	5
Teil II Analyse von Fehlzeiten	
2.1 Die wichtigsten Krankheitsgruppen.....	6
2.2 Tendenzen und Entwicklungen	6
Teil III Konsequenzen und Maßnahmen für die BGF	
3.1 Katalog zur Trainingsintervention.....	7
3.2 Verhaltensprävention.....	7
Teil IV Leistungen und ihre steuerliche Handhabung	
4.1 Leistungskatalog	8
4.2 Steuerlicher Aspekt.....	9
Teil V Zusammenfassung & Impressum	10

Vorstellung des Unternehmens JF Personal Fitness



JF Personal Fitness ist ein privates unabhängiges Unternehmen, welches maßgeschneiderte Lösungen für die Bereiche Gesundheit, Personal Training und Wellness konzipiert und realisiert.

Geschäftsführer und Inhaber ist Jan Fröhlich. Er ist Diplomsportlehrer und Lehrbeauftragter der Universität Leipzig (Sportwissenschaftliche Fakultät), Fachreferent für Fitness- und Gesundheitssport und Vorstandsmitglied des Rehasportvereins im Elsterforum e.V..

Durch seine umfangreichen Erfahrungen in der Betreuung von Einzelpersonen und Unternehmen in der Betrieblichen Gesundheitsvorsorge sind wir in der Lage, ein langfristig erfolgsorientiertes Gesundheitsmanagement umzusetzen.

Was zeichnet uns aus?

Durch ein komplexes Netzwerk und eine Vielzahl von kompetenten Kooperationspartnern können wir auf die individuellen Voraussetzungen und Gegebenheiten unserer Kunden eingehen. Für das Erreichen der angestrebten Ziele engagieren sich nationale und internationale Fachreferenten und Kursleiter, Dipl. Sportlehrer und Physiotherapeuten.

Ziel ist die individuelle Betreuung und Beratung der Einzelperson im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Teil I Theorie betrieblicher Gesundheitsförderung

1.1 Betriebliche Gesundheitsförderung als Wettbewerbsvorteil

Die zunehmende Anzahl an Programmen und Initiativen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (IGA, DNBGF, BGAG etc.) zeigen deutlich, dass die psychosoziale und körperliche Gesundheit als betriebswirtschaftliche und gesellschaftliche Ressource immer mehr in den Vordergrund rückt.

Wodurch zeichnen sich in der heutigen modernen Gesellschaft Wettbewerbsvorteile aus?

Technisches Know-How oder Maschinen können schnell kopiert werden. Humankapital oder ein leistungsfähiger und gesunder Mitarbeiter hingegen nicht.

1.2 Säulen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)

Eine professionelle Betriebliche Gesundheitsförderung ermöglicht die positive Einflussnahme auf zahlreiche wichtige Unternehmenskennzahlen und psychologisch determinierte Faktoren.

- *Kulturelle Prävention* (gesundheitsbewusste Unternehmens- und Führungskultur)

Unternehmensleitung und Führungskräfte tragen durch ihr Verhalten entscheidend dazu bei, wie das Thema „Gesundheit“ im Unternehmen behandelt und welche Bedeutung ihm zugemessen wird.

Zitat „Zum zweiten zeigen die Befunde eindeutig, dass es den vermuteten positiven Zusammenhang zwischen beiden Variablen tatsächlich gibt: je besser das Führungsverhalten, desto besser im Allgemeinen das gesundheitliche Wohlbefinden der Beschäftigten.“

(Quelle: Fehlzeiten Report 2008 – Betriebliches Gesundheitsmanagement: Kosten und Nutzen)

- *Integration von Gesundheitsförderung in betriebliche Managementaktivitäten*
Vielfältige Angebote mit gesundheitsförderlichem Charakter (Rückenschule, Ernährungsworkshops, Lauftreffs, Gesundheitstage) sollten ebenso Bestandteil sein wie die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes.
- *Verhaltensprävention*
Gesundheitsförderung durch Stärkung eigenverantwortlichen Handelns und Entwicklung von Gesundheitskompetenz, denn eine Erhöhung dieser schützt vor Krankheiten. (Barmer Gesundheitsreport 2008)

Das Ziel des Gesundheitsmanagements ist es, dass der Gesundheitsgedanke in sämtlichen unternehmerischen Prozessen und Abläufen ganzheitlich ausgerichtet und integriert ist.

Zahlreiche Unternehmen (Daimler AG, E.ON, RWE u. a.) haben in den letzten Jahren nachhaltig und erfolgreich ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) implementiert. Gleichwohl werden seine Vorzüge noch längst nicht flächendeckend wahrgenommen. Um diese Erfolge zu konkretisieren, wurden 212 langjährig in betrieblicher Gesundheitsförderung engagierte Unternehmen („models of good practice“) nach ihrer Einschätzung des Nutzens und der Erfolgsfaktoren des BGM befragt. Aus ihren Antworten wird deutlich, dass ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement nicht nur die gesundheitliche Situation der Beschäftigten verbessert, sondern darüber hinaus auch die Kosteneffizienz und die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens positiv beeinflusst. Dabei liegt der Schlüssel zum Erfolg nach übereinstimmender Meinung der Unternehmen in der Verbesserung der innerbetrieblichen Information, der Partizipation und der ebenenübergreifenden Kooperation, dem Kernprozess eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.

(Quelle: Fehlzeitenreport 2008 – Betriebliches Gesundheitsmanagement: Kosten und Nutzen)

1.3 Nutzung durch den Arbeitnehmer

Aussagen von Beschäftigten zur Verbreitung und Nutzung von betrieblicher Gesundheitsförderung liefern zusammen mit deren Bewertung wichtige Hinweise über Akzeptanz und Bedarf an BGF und Primärprävention aus der Arbeitnehmerperspektive.

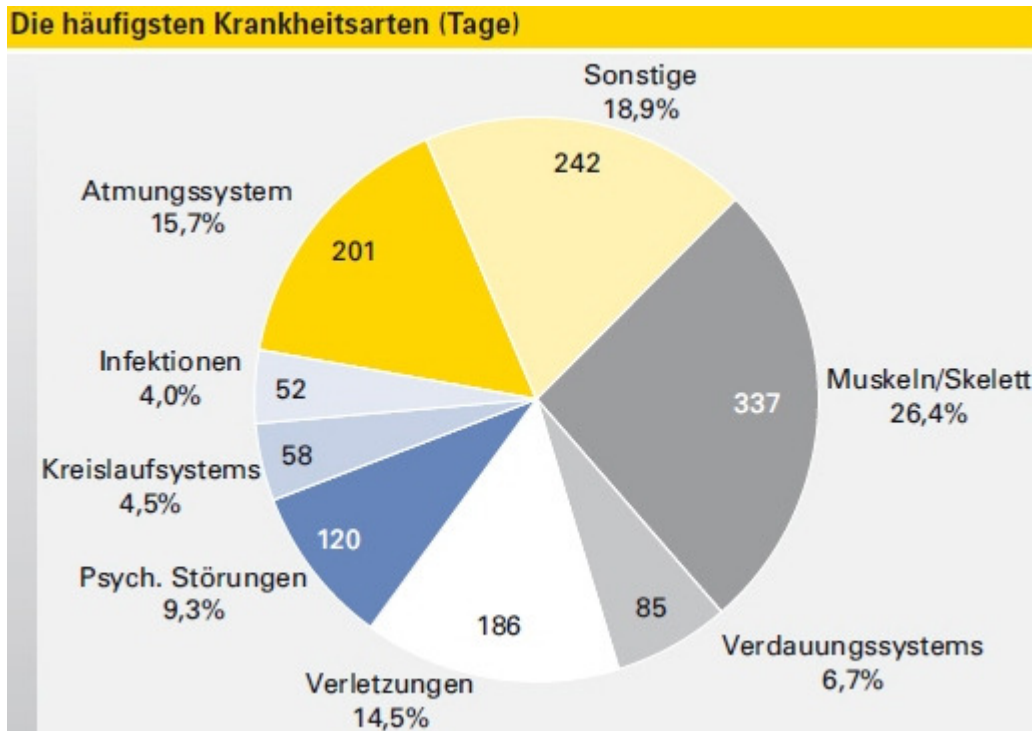
Die Teilnahmequoten an einzelnen Angeboten liegen – bezogen auf die Arbeitnehmer insgesamt – auf einem eher niedrigen Niveau. Werden aber konkrete Maßnahmen wie Sport und Bewegung angeboten, nimmt rund jeder zweite daran teil. Vor dem Hintergrund der insgesamt hohen Wertschätzung betrieblicher Gesundheitsinterventionen formulieren die Befragten konkrete Anforderungen und Bedarfe. Neben der Ermittlung von arbeitsplatzbezogenen Belastungen und Gefährdungen wünschen sich die Arbeitnehmer vor allem Interventionen zu Bewegung und Entspannung.

(Quelle: Fehlzeiten Report 2008 – Betriebliches Gesundheitsmanagement: Kosten und Nutzen)

Teil II Analyse von Fehlzeiten

2.1 Die wichtigsten Krankheitsgruppen

In Hinsicht auf die Krankheitsursachen ist zu konstatieren, dass nach wie vor in allen Statistiken die muskulo-skelettalen Erkrankungen dominieren (Gesundheitsberichte der Krankenkassen 2008). Im Jahr 2007 hatten Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems einen Anteil von 26,4 % am Krankenstand (am Beispiel der BKK).



(Quelle BKK Gesundheitsreport 2008)

2.2 Tendenzen und Entwicklungen

Alarmierend ist, dass die prozentuale Anzahl der psychischen Erkrankungen 5 Jahre in Folge gestiegen ist.

Der Präsident der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN), W. Gaebel, sagte dem Münchener Nachrichtenmagazin «Focus» am 05.10.2008: „Bis zum Jahr 2020 stünden seelische Erkrankungen wie Depressionen weltweit an zweiter Stelle der Krankheitslast.“ (Quelle: KNA 2008)

Nach Angaben der DAK und epidemiologischen Studien gehören psychische Erkrankungen zu den häufigsten und auch kostenintensivsten Erkrankungen.

Teil III Konsequenzen und Maßnahmen für die BGF

3.1 Katalog zur Trainingsintervention

Die wirksamsten Maßnahmen zur Verringerung des Krankenstandes und zur Erhöhung der Motivation der Beschäftigten bestehen aus der Kombination von verhältnis- und verhaltensorientierten Maßnahmen (Ulich & Wülser, 2004), sowie Maßnahmen zur Entwicklung einer gesundheitsförderlichen Unternehmens- und Führungskultur. Die konsequente Verbindung von Fortbildung und Qualifizierung (Gesundheitszirkel, Seminare zur gesunden Führung) und die gleichzeitige Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Ergonomie, Aufgabenvielfalt, Spielräume usw.) sind dabei die effizientesten Strategien zur Entwicklung eines gesunden und erfolgreichen Unternehmens.

Unter Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen eines jeden Mitarbeiters sollten folgende **Trainingsschwerpunkte** gesetzt werden:

1. Training der wirbelsäulenstabilisierenden Muskulatur
2. Training des Herz-Kreislauf-Systems
3. Entspannungstraining

3.2 Verhaltensprävention

Um die Wahrnehmung der Eigenverantwortung und die Bereitschaft zu gesundheitsgerechtem Verhalten zu stärken, sind **regelmäßige Fachvorträge und Seminare** (Ernährung, Stressbewältigung etc.) bewährte Maßnahmen innerhalb eines nachhaltigen Gesundheitskonzeptes.

Führungskräfte sollten die Umsetzung auch im Rahmen ihrer Vorbildfunktion nachhaltig fördern und aktiv unterstützen.

Teil IV Leistungen

4.1 Leistungskatalog

UNSERE LEISTUNGEN

Beratung

- Ermittlung arbeitsplatzbezogener Belastungen
- Planung oder Optimierung einer Fitnessseinrichtung im Unternehmen
- Erstellung von Konzepten zur betrieblichen Gesundheitsförderung
- Fachvorträge und Seminare zu gesundheitsspezifischen Themen

Trainingskonzepte für Muskel- und Skelettsystem

- Rückenschule/ Rücken Fit
- Individuelles Rückentraining an Krafttrainingsgeräten

Trainingskonzepte für das Herz-und Kreislaufsystem

- Laufen/ Lauftreffs
- Nordic Walking
- Training an ausgewählten Cardiogeräten

Trainingskonzepte für das Entspannungstraining

- Entspannungstraining nach Jacobsen (PMR)
- Taiji
- QiGong

Stressbewältigung/ Stressabbau

- Tae Bo
- Boxtraining

Workshops/ Tagungsprogramme/Events

- Vitaler Fitness- & Gesundheits-Check
- Aktive Pausengestaltung bei Halb- und Ganztagesseminaren
- Kletterangebote
- Tagestouren mit dem Rad

4.2 Steuerlicher Aspekt

Durch das Jahressteuergesetz 2009 ist rückwirkend zum 1.1.2008 eine neue Steuerbefreiungsvorschrift mit dem Ziel der Verbesserung und Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung eingeführt worden.

Durch die Steuerbefreiungsvorschrift werden rückwirkend ab dem 01.01.2008 die zusätzlich ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung steuerfrei gestellt, soweit sie je Arbeitnehmer 500,-€ jährlich (= Freibetrag) nicht übersteigen (§3 Nr.34 EStG i. V. m. § 52 Abs. 4c EStG).

Zur sachlichen Eingrenzung der Steuerbefreiung müssen die vorstehend beschriebenen Leistungen des Arbeitgebers hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§20 und 20a SGB genügen.

Beispiele:

- allgemeine Reduzierung von Bewegungsmangel sowie Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme
- Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates
- Allgemeine Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung sowie Vermeidung und Reduktion von Übergewicht
- Stressbewältigung und Entspannung (= Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken)

Teil V Zusammenfassung

Eine effektive betriebliche Gesundheitsförderung kann nur erfolgreich sein, wenn die Interventionen einen langfristigen Charakter aufweisen und nicht nur temporär angeboten werden. Darüber hinaus sind das Führungsverhalten des Unternehmens sowie die Qualität der Angebote (unternehmensspezifische Ausrichtung) entscheidende Faktoren.

Impressum

Das Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung wurde durch Jan Fröhlich und Frau Dr. Heike Streicher (Fachgebietsleiterin Sportwissenschaftliche Fakultät Leipzig für Freizeitsport, Präventions- und Fitnesssport) im Namen von JF Personal Fitness erstellt und unterliegt dem Copyright.



Jan Fröhlich
Dipl. Sportwissenschaftler &
Personal Trainer

Nonnenstraße 38b
04229 Leipzig

Fon: 0341-23 58 471
Fax: 0341-23 58 470
Mobil: 0163-60 19 255

info@personal-fitnesstraining.net
www.personal-fitnesstraining.net

Steuernummer: 232/220/02826