Expertise in Gesundheit.
Leistungskatalog von Eudemos

Eudemos
Mehr Leistung. Mehr Mensch.

4. Ausgabe

Inhalt

» Gründe für ein betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Gesellschaft in Deutschland erlebt im Moment mehrere sogenannte Megatrends. Megatrends sind große Bewegungen oder Umbrüche, die das Bild der Gesellschaft und ihr Grundverständnis dauerhaft verändern werden. Allerdings ist es nicht so einfach, diese Umbrüche selbst wahrzunehmen. Es gibt zwar überall Anzeichen, aber im Konkreten, Persönlichen erleben wir die Welt doch als Kontinuum.

Folgende Megatrends tragen dazu bei, dass ein betriebliches Gesundheitsmanagement sinnvoll und notwendig geworden ist:

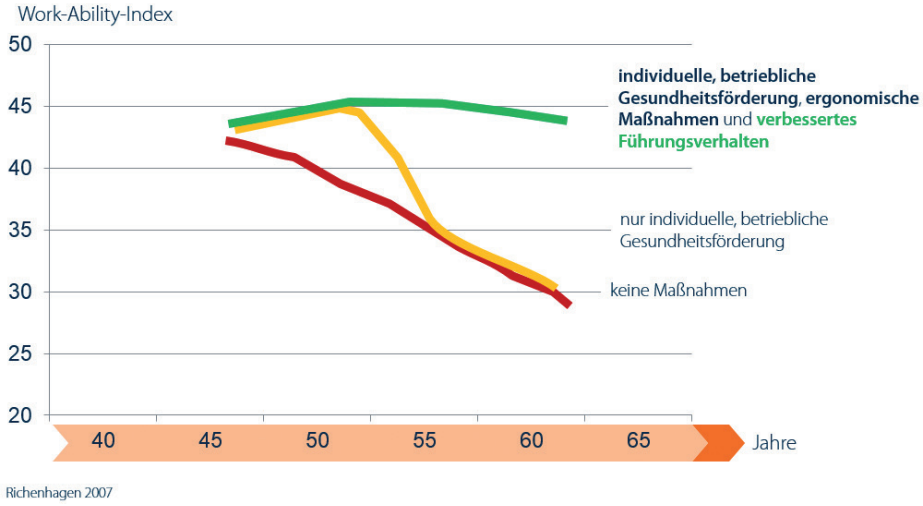


Abbildung 1: Die gesundheitsbezogene Arbeitsfähigkeit sinkt mit zunehmendem Alter ab. Aber es gibt durch positive Nachrichten: Die Arbeitsfähigkeit kann durch BGM beeinflusst werden, wie die grüne Kurve zeigt.

#1 Wir altern

Unter dem Stichwort Demografie verstehen wir einen Trend, der seit mehr als 10 Jahren mit Sorge betrachtet wird. Mittlerweile sind die meisten Unternehmen mittendrin in der demografischen Problemlage. Die Bevölkerung altert und es kommen zu wenig Junge nach. Man macht sich das vielleicht nicht bewusst, aber schon heute kann man ziemlich genau berechnen, wann wie viele Menschen in welchem Alter sein werden, denn die Menschen sind bereits geboren. Die Länder und Kommunen können heute bereits sagen, wie viele Kindergarten- und Schulplätze sie in 3-7 Jahren brauchen werden. Manchmal kommt eine unerwartete Zuwanderungswelle dazu, wie 2015 und 2016 der Zustrom von Flüchtlingen, aber das sind eher willkommene Entlastungen des demografischen Effektes.

Unternehmen haben heute ein Durchschnittsalter von 45 Jahren und mehr. Ein solcher Durchschnitt bedeutet, dass knapp 40 % eines Unternehmens 50 Jahre oder älter sind. Ältere Menschen produzieren mehr Krankheitstage. Dieser Effekt ist klar belegt, z. B. im jährlichen BKK Gesundheitsreport (vgl. Abbildung 2). Dort sind es die vier Treiber Muskel-Skelett-Erkrankungen, psychische Störungen, die Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Tumore bzw. Krebs (Neubildungen). Ab-

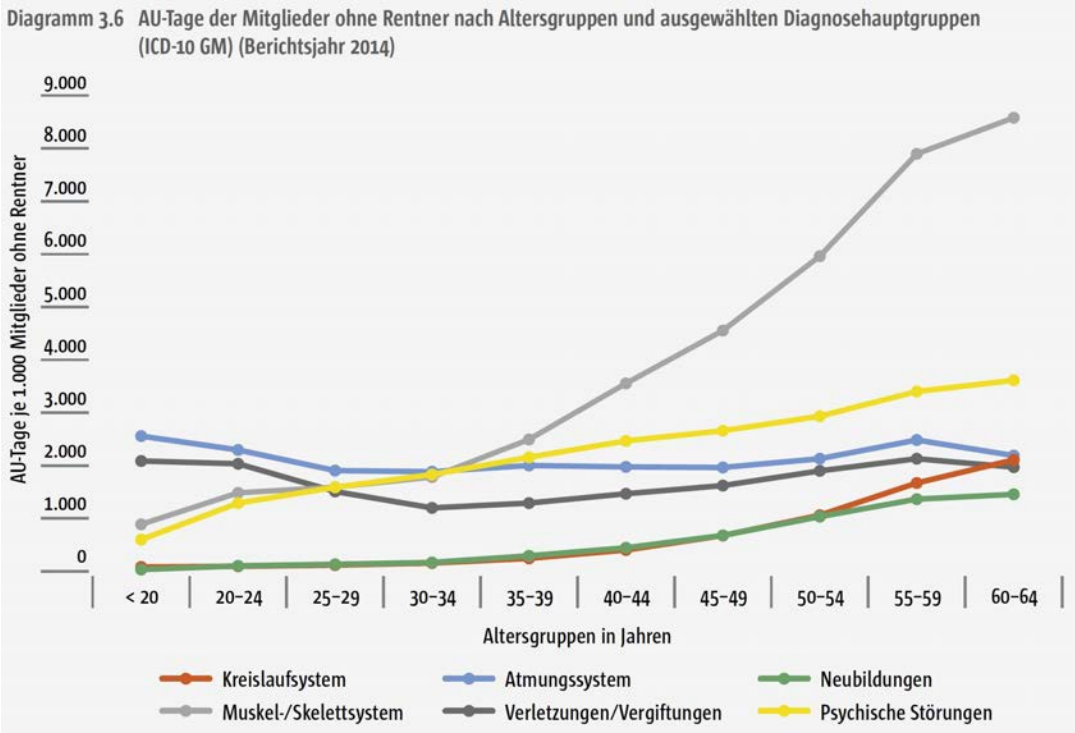


Abbildung 2: Arbeitsunfähigkeitstage (ohne Rentner) für bestimmte Krankheitsgruppen nach Alter (Berichtsjahr 2014, BKK Gesundheitsreport 2015, S. 174).

bildung 1 zeigt eine spannende Untersuchung von Prof. Dr. Riechenhagen. Er untersuchte den Zusammenhang von Arbeitsfähigkeit (im Englischen: Work-Ability-Index) und dem zunehmenden Alter. Die Botschaft: Tun Unternehmen nichts fürs BGM, geht es steil bergab mit der Arbeitsfähigkeit. Doch die grüne Kurve macht Mut, denn ein gutes BGM kann die Arbeitsfähigkeit bis ins Rentenalter hinein erhalten.

#2 Digitalisierung

Dieser Trend umfasst nicht nur die massive Einführung von computergestützten Arbeitsplätzen, sondern auch die sogenannte Industrie 4.0 und die Roboterisierung von Arbeit. Der Trend führt zwar auch zu Arbeitserleichterungen in Bezug auf körperliche Tätigkeiten. Gleichzeitig wird Arbeit immer mehr verdichtet und komplexer. Menschen, die aufgrund ihrer niedrig ausgeprägten Technikkompetenz nicht mithalten können, geraten unter Druck. Sie entwickeln Angst vor Arbeitsplatzverlust, und das ist ein krankmachender Stressor.

Zusammen mit den wirtschaftlichen Krisen der letzten Jahre ergibt sich eine grundlegende Unsicherheit, die je nach Unternehmen mehr oder weniger deutlich ausgeprägt ist. Mit der Digitalisierung wird die Verbundenheit zum Unternehmen brüchiger, es gibt einfach weniger Kontakte zwischen den Mitarbeitern. Und wer weniger verbunden ist, der wechselt auch schneller das Unternehmen. Im Schatten der Digitalisierung wächst also die Fluktuation. Für ältere, anders geprägte Mitarbeiter ist es häufig noch unvorstellbar, nicht das ganze Arbeitsleben lang beim gleichen Arbeitgeber zu arbeiten. Für sie bedeutet Digitalisierung eine Verunsicherung.

Führungskräfte haben mit diesen oft unausgesprochenen Ängsten zu tun. Sie äußern sich meist durch Widerstand gegen Neuerungen, beharren auf dem Alten, Dienst nach Vorschrift oder meckern über „die da oben". Wenige benennen direkt ihre persönlichen Ängste. Die Gefahr solcher Ängste ist jedoch die Art und Weise, wie Menschen damit umgehen: Zunehmend werden Alkohol, Medikamente oder gar Drogen konsumiert, um den Druck weniger wahrnehmen zu müssen. Solche Substanzen erzeugen ein Glücksgefühl oder reduzieren Anspannung und Ängste, leider mit fatalen Folgen.

Deswegen kommt der Führungskraft als Gesprächspartner, als sensibler Sensor und als Früherkenner so eine hohe Bedeutung zu.

#3 Geringe Gesundheitskompetenz

Eine europäische Studie zur Gesundheitskompetenz (Health Literacy) von Bürgerinnen und Bürgern verschiedener EU-Länder ergab, dass Deutschlands Gesundheitskompetenz im Mittelfeld angesiedelt ist. 40 % der Versicherten zeigten eine schlechte oder sehr schlechte Gesundheitskompetenz, die ihre Ausprägung so zeigt:

- geringe Kenntnis des Gesundheitssystems, der Organe und Abhängigkeiten
- geringe Kompetenz bei der Arztauswahl und Einschätzung der Kompetenz eines Arztes
- geringe Kenntnis über Patientenrechte, das Recht auf Zweitmeinung, das Recht auf Überprüfung der wechselseitigen Abhängigkeiten bei verordneten Medikamenten usw.
- gering ausgeprägtes Vorsorge- und Früherkennungsverhalten
- geringes Wissen um Gesundheit und Krankheitsentstehung insbesondere hinsichtlich des Lebensstils

Vor diesem Hintergrund ergibt sich für Unternehmen und Führungskräfte eine schwierige Herausforderung. Menschen mit niedriger Gesundheitskompetenz werden häufiger krank, gehen häufiger zum Arzt, sind auch deutlich mehr krankgeschrieben. Das liegt auch daran, dass sie sich um ihre Genesung nicht sonderlich gut kümmern und kaum vorbeugende Maßnahmen ergreifen.

Da auch Unternehmen und Führungskräfte hier keine geeigneten Kompetenzen aufweisen, muss es Aufgabe des BGMs sein, entsprechendes Wissen den Mitarbeiter/innen zur Verfügung zu stellen - auch, um in der Führungsarbeit den Verweis darauf zu ermöglichen.

Grundsätze

Fassen wir die Grundsätze des Gesundheitsmanagements zusammen:

- BGM ist notwendig, weil die Fehlzeiten und Produktivitätsverluste in den kommenden Jahren vermutlich steigen werden, insbesondere durch eine Alterung der Belegschaft.
- BGM ist in den Betrieben notwendig und braucht eine Ausrichtung über rein präventive Ansätze hinaus, weil die Versorgung im Gesundheitssystem nicht zielführend ist und die Unternehmen mit den Kosten dieser Fehler alleingelassen werden.

- BGM ist notwendig, weil wir zwar ein unfassbar großes Angebot an Gesundheitsmaßnahmen haben, es aber an Erkenntnis, Einsicht und Motivation fehlt. Dies kann häufig nur in der spürbaren Konsequenz am Arbeitsplatz erfolgen. Zudem lassen sich hier auch Hilfen bündeln, die eine Privatperson in dieser Form nicht kennen kann, selbst wenn es sie gibt.

- Führungskräfte sind im BGM zentral Mitwirkende. Ohne sie läuft es nicht, denn sie sind meist die Ersten, die merken, dass bei einem Mitarbeiter etwas schiefläuft.

» Wie Krankheit entsteht und was Gesundheitsmanagement leisten muss

Krankheit entsteht nicht aus heiterem Himmel. Sie entsteht vielmehr durch viele Einflussfaktoren.

Doch zwei Schritte zurück. Betrachten wir das Modell der multifaktoriellen Krankheitsentstehung mal von rechts nach links:

- Die Gruppe der Langzeiterkrankungen macht den größten Anteil an Krankheitstagen in Unternehmen aus. Obwohl die Gruppe der Menschen, die langzeiterkrankt sind, nur sehr klein ist, meist um die 5 % aller in einem Jahr kranken Mitarbeiter, ist deren Anteil an den AU-Tagen enorm.

- Viele BGM-Ansätze fokussieren stark auf die große Masse der Kurzzeiterkrankungen. Obwohl deren Anteil an den AU-Tagen nur bei geschätzten 33 % liegt, ist der Fokus auf die Reduktion dieser Krankheitstage im Gesundheitsmanagement groß.

- Doch den größten Schaden nehmen Unternehmen eigentlich im sogenannten Präsentismusbereich. Wir haben ihn Vorstufenerkrankungen genannt. Diese Erkrankungsprozesse werden in unserem Gesundheitssystem meist nicht betrachtet, da das Gesundheitssystem trotz vieler Bemühungen noch immer kurativ auf manifeste Erkrankungen orientiert ist.

Spannend wird es jetzt auf der linken Seite. Hier haben wir sämtliche krankheits- (oder gesundheits-)förderlichen Einflussfaktoren aufgeführt. Nicht alle sind dem Gesundheitsmanagement zugänglich, doch gerade Führungskräfte müssen auch die nicht beeinflussbaren Faktoren mitberücksichtigen.

Der obere Teil der Faktoren fällt in das Gebiet der Verhaltensprävention. Hier geht es im Wesentlichen um Gesundheitskompetenz und Unterstützungsangebote die den einzelnen Mitarbeiter bei seiner Prävention, seiner Früherkennung und seiner Therapie unterstützen (siehe das Modell auf Seite 10).

Der untere Teil befasst sich mit den arbeitsbezogenen Einflussfaktoren der Sphäre Verhältnisprävention. Hier geht es um Themen, wie Arbeitssicherheit, Führungskultur, Arbeitsgestaltung, Prozesse, Teamkultur usw.

Spannend ist dabei zum einen, dass viele Faktoren auch positiven Einfluss auf die Gesundheit haben, etwa über die Achse Arbeitsglück. Zum anderen gibt es ein wissenschaftliches Erklärungsmodell wie Stress, Lebensstil, Psyche, Nerven, Hormone und das Immunsystem zusammenspielen. Die Forschungsdisziplin Psycho-Neuro-Endokrino-Immunologie erlaubt Einblicke in Wirkzusammenhänge, die bisher nicht bekannt waren.

Mittels einer laienverständlichen Medizin-Argumentation können wir so auch solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen, die für weiche Themen, wie Pause, Entspannung, Erholung usw. nicht zu begeistern waren.

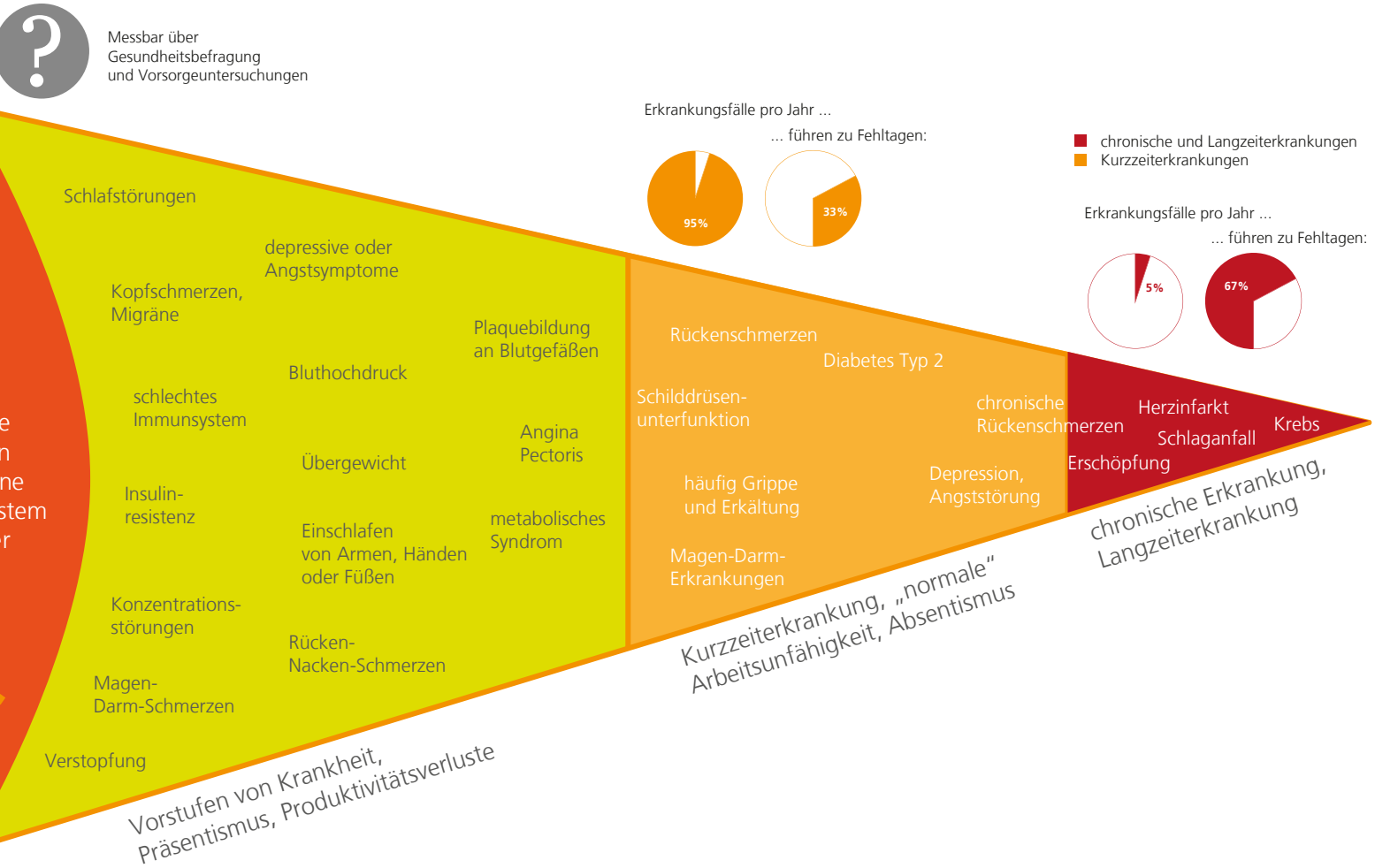


Abbildung 3: Modell: Multifaktorielle Entstehung von Krankheit. Quelle: Eudemos.

» Vier Ansatzebenen für ein funktionierendes Gesundheitsmanagement

Aus unserer Sicht sollte ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement die folgenden vier Wirkhebel aufweisen:

- Prävention und Gesundheitskompetenzentwicklung
- Früherkennung
- Intervention und Therapiemotivation
- Wiedereingliederung

Prävention. Mit Prävention setzen wir bei den Einflussfaktoren auf Erkrankungen an. Durch Verbesserung des Lebensstils, durch bessere Ernährung, Ausdauersport, Stressbewältigung usw. nehmen wir Einfluss darauf, ob in 5-10 Jahren Erkrankungen entstehen oder nicht. Hierfür sind Präventionskurse relevant, aber auch eine gesundheitsförderliche Unternehmens-, Fehler- und Kommunikationskultur. Auch ein partnerschaftlicher Führungsstil trägt zur Prävention von Erkrankungen bei. Besonders wichtig im Hinblick auf die Prävention von Erkrankungen ist auch die Gesundheitskompetenzentwicklung eines jeden Arbeitnehmers.

Gesundheitskompetenzentwicklung. Gesundheitskompetenz (Health Literacy) ist die Fähigkeit, Informationen zu gesundheitsrelevanten Themen zu sammeln, zu verstehen, zu interpretieren, kritisch zu hinterfragen und schließlich anzuwenden. Einfacher formuliert: ein gesundheitskompetenter Mensch ist im täglichen Leben dazu fähig, Entscheidungen zu treffen, die sich positiv auf seine Gesundheit auswirken. Das bedeutet, er verhält sich achtsam gegenüber sich selbst, entwickelt Maßnahmen zum Schutz seiner Gesundheit und zum Vorbeugen von Belastungen oder Krankheit. Die Gesundheitskompetenzentwicklung ist ein zentraler Baustein zur Prävention von Erkrankungen.

Früherkennung. Mit Früherkennung setzen wir im Feld der Vorstufen von Erkrankungen an. Mehrere Stellen im Unternehmen, die Führungskräfte, die Personalabteilung, der Betriebsrat und ggf. die Sozialberatung sollten sensibilisiert sein und sehr früh mitbekommen, wenn ein Mitarbeiter erste Anzeichen von Fehlbelastung, Demotivation oder Erschöpfungssymptomen zeigt.

Intervention und Therapiemotivation. Hinter diesem Punkt können sich viele nichts vorstellen. Intervention im weiteren Sinne bedeutet, dass Maßnahmen umgesetzt werden, um eine Situation oder einen Zustand zu verändern. Häufig liegen zwischen der Wahrnehmung eines Symptoms und dem Einsetzen der richtigen Therapie Jahre. Dann fehlen die Intervention und auch die Motivation, etwas an der Situation zu verändern. Am Beispiel Rückenschmerzen ist das gut erklärbar.

Ein Mitarbeiter hat häufiger Nackenverspannung und Rückenschmerzen. Er unternimmt . . . nichts. Irgendwann geht er zum Hausarzt und bekommt vielleicht ein Schmerzmittel oder ein Muskelrelaxans. Die Schmerzen werden kurzzeitig besser, aber gehen dauerhaft nicht weg. Er bekommt einen Bandscheibenvorfall und fällt für mehrere Wochen aus.

Anders könnte es so laufen: Der Mitarbeiter nimmt an einem Präventionskurs „Rückenschule“ teil. Er lernt richtige Sitzhaltung und Übungen zur Entspannung. Daraufhin wagt er sich in einen Yogakurs und seine Rückenschmerzen sind dauerhaft weg. Ähnliche Beispiele gibt es auch für Herzinfarkt oder Diabetes Typ 2 uvm. Im zweiten Fall hat der Mitarbeiter selber etwas dafür getan, seine Situation schnell zu verbessern, er hat interveniert und eine hohe Therapiemotivation mitgebracht. Im ersten Fall hat genau diese Motivation und die rechtzeitige und nachhaltige Intervention gefehlt.

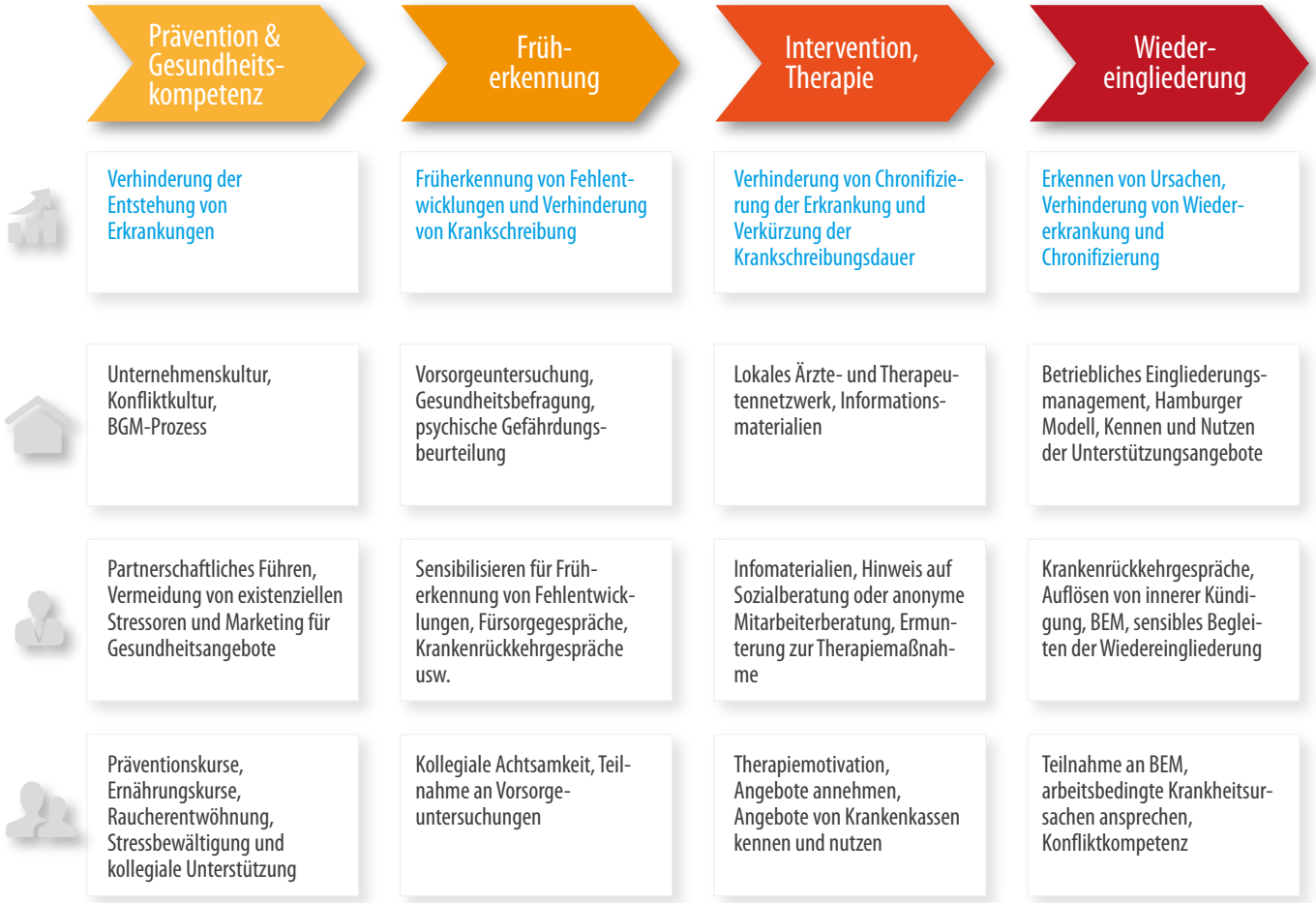
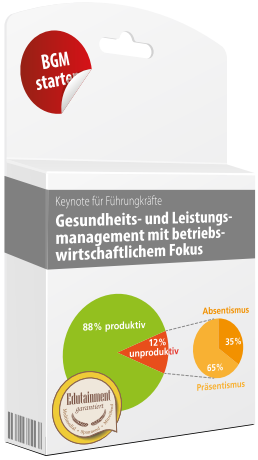


Abbildung 4: Mit den vier Ansatzebenen eines vollwertigen Gesundheitsmanagements werden neben der Prävention, also der Verhinderung von Erkrankung, vor allem die schnelle Zuführung von kranken oder bald kranken Mitarbeitern zu den richtigen Therapeuten oder Ärzten als Ziel formuliert. Auch die Wiedereingliederung von ausgefallenen Mitarbeitern ist wichtig. Beachten Sie bitte, dass diese Grafik NICHT Ihr BGM darstellt, sondern eine Sammlung von Ansatzpunkten zusammenfasst.

Wiedereingliederung. Die Wiedereingliederung ist deswegen eine so wichtige Phase, weil hier nachgeholt werden kann, was bei der Früherkennung versäumt wurde: Informationsgewinnung und Unterstützung des Mitarbeiters. Krankenrückkehrgespräche, ein funktionierendes und wirksames betriebliches Eingliederungsmanagement, stufenweise Wiedereingliederung, deren Sinnhaftigkeit von Führungskräften und Mitarbeitern erkannt und verstanden wird, sind hier wichtige Mittel. Das BGM-Team sollte alle wichtigen Akteure, Unterstützungspartner und Geldgeber kennen.

VORTRÄGE & WEBINARE



Vortrag/Webinar
Gesundheits- und Leistungsmanagement mit betriebswirtschaftlichem Fokus

ZUSAMMENFASSUNG

Verstehen des betriebswirtschaftlichen Hintergrunds und der strategischen Notwendigkeit von betrieblichem Gesundheitsmanagement.

INHALT

- betriebswirtschaftliche Auswirkungen von guter / schlechter Mitarbeitergesundheit: Absentismus, Präsentismus, Demografie, innere und äußere Kündigung
- Worum sich alles dreht: Produktivitätsverluste
- Wie entsteht Krankheit eigentlich? Modell der multifaktoriellen Krankheitsentstehung
- Wie geht Verhaltensveränderung wirklich? Modelle zur wirksamen Verhaltens- und Verhältnismodifikation
- vier Wirkhebel für ein betriebswirtschaftlich wirksames Gesundheitsmanagement: Gesundheitskompetenz, Früherkennung & Vorsorge, verringerte Therapielatenz, Wiedereingliederung

DAUER

- ca. 2 Stunden inklusive Diskussion

Vortrag/Webinar
Gesundheit als Führungsverantwortung

ZUSAMMENFASSUNG

Erkennen des Zusammenhangs von Führungsverhalten und Mitarbeitergesundheit. Sensibilisierung für die Notwendigkeit von betrieblichem Gesundheitsmanagement und die Wichtigkeit der Führungskraft für das Gelingen.

INHALT

- Warum ist Gesundheit ein Unternehmensthema? Kurzer Ausflug in die Betriebswirtschaftlichkeit von BGM
- Auswirkungen von Stress auf das Entstehen körperlicher und psychischer Erkrankungen
- wissenschaftliche Befunde zu den Auswirkungen von Führungsverhalten auf die Mitarbeitergesundheit
- gehirngerechtes Führen: Das neurobiologisch fundierte Konsistenzmodell und partnerschaftliche Führungsprinzipien

DAUER

- ca. 2 Stunden inklusive Diskussion

Vortrag/Webinar
Gesund und fit in die Arbeitswelt 4.0: Gesellschaftliche Megatrends und persönliche Resilienz

ZUSAMMENFASSUNG

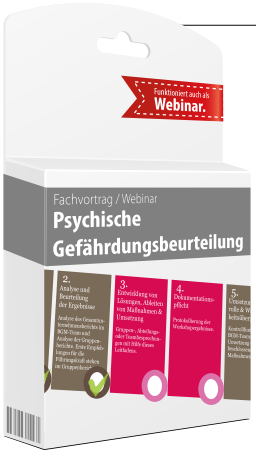
Der Vortrag stellt die aktuellen gesellschaftlichen Megatrends Digitalisierung, Demografie und Gesundheitsversorgung in den Mittelpunkt und erläutert, wie wir ihnen begegnen können und dabei trotzdem gesund bleiben.

INHALT

- gesellschaftliche Megatrends: Digitalisierung, Demografie & Gesundheitssystem
- Wie entstehen Krankheiten?
- Was sind körperliche Ursachen für Erschöpfung?
- Möglichkeiten der Stärkung der eigenen Widerstandsfähigkeit

DAUER

- ca. 2 Stunden inklusive Diskussion



Vortrag/Webinar
Fachthema: Psychische Gefährdungsbeurteilung

ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Vortrag werden die Umsetzungsmöglichkeiten der psychischen Gefährdungsbeurteilung (GBU Psyche) beschrieben,
so dass diese nicht nur den gesetzlichen Vorgaben entspricht, sondern auch eine echte systemische Wirkung entfaltet.

INHALT

- gesetzlicher Auftrag und Haftungsrisiko
- psychische Belastung verstehen
- Ablauf einer psychischen Gefährdungsbeurteilung mit systemischer Wirkung
- Vor- und Nachteile der Methoden einer psychischen Gefährdungsbeurteilung
- Integration der psychischen Gefährdungsbeurteilung in das betriebliche Gesundheitsmanagement
- digitale Unterstützung bei der GBU Psyche

DAUER

- ca. 2 Stunden inklusive Diskussion

Vortrag/Webinar
Burnoutentstehung und -prävention

ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Vortrag klärt darüber auf, was eigentlich ein „Burnout“ ist. Er geht sowohl auf die psychischen als auch auf die körperlichen Komponenten von Erschöpfungssymptomen ein. Wichtig ist die Erkenntnis, dass vieles, was als „Burnout“ gilt, eigentlich die Haupt- oder Nebensymptomatik von körperlichen Erkrankungen ist. Die Schilderung von Fallbeispielen rundet den praxisnahen Vortrag ab.

INHALT

- Die psychische Seite von Burnout: Was ist Stress? Was löst er im Körper aus?
  Wie hängen Selbstwert und Burnout zusammen? Wie entsteht eine echte Burnouterkrankung?
- Differenzialdiagnosen von Burnout - von Nahrungsunverträglichkeiten über Vitaminmängel bis hin zu Schilddrüsenunterfunktion und Schlafapnoe: Welche Erkrankungen haben burnoutähnliche Symptome?
- Prävention und Hilfemöglichkeiten
- Fallbeispiele aus der Praxis

DAUER

- ca. 2 Stunden inklusive Diskussion

Passende Lernmodule
auf Seite 24 und Seite 25

Vortrag/Webinar
Körperliche Ursachen von Depression und Erschöpfung

ZUSAMMENFASSUNG

Teilnehmer lernen die körperlichen bzw. stoffwechselbedingten Ursachen von Erschöpfung/Burnout und Depression kennen. Sie erfahren, wie sie diesen Erkrankungen vorbeugen können und was sie im Falle von körperlich bedingten Depressionen, Burnout oder Erschöpfung tun können, um möglichst schnell wieder gesund und leistungsfähig zu sein.

INHALT

- Schilddrüsenunterfunktion
- Nahrungsmittelunverträglichkeiten
- Vitamin- und Mikronährstoffmängel
- Borreliose
- Halswirbelsyndrom
- Störung der Mitochondrien
- Serotoninmangel

DAUER

- ca. 2 Stunden inklusive Diskussion

Passendes Lernmodul
auf Seite 25

Vortrag/Webinar
Körperliche Auswirkungen von Stress und Krankheitsfolgen

ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Vortrag wird auf anschauliche Weise erklärt, wie Krankheiten mit Stress zusammenhängen und welche Rolle das Stresshormon Cortisol dabei spielt. Inhalte sind unter anderem:

INHALT

- körperliche Prozesse bei Stress
- Wirkung von Stress auf das Gehirn: kurz- und langfristige Schäden durch Stressexzesse
- Stress-Hormonsystem: Dauerhaft erhöhte Cortisolspiegel als Krankheitsgrund für viele Zivilisationskrankheiten
- Was regt Stress an?
- Prävention von Dauerstress

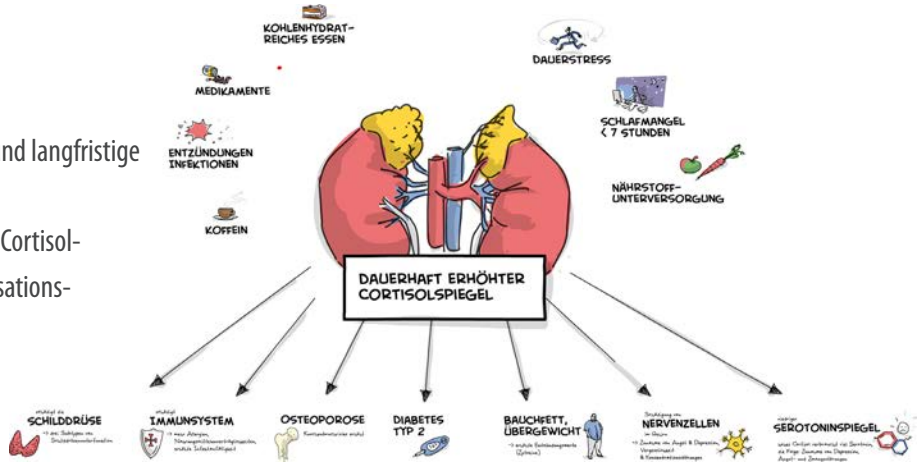


Abbildung 5: Modell der körperlichen und psychischen Auswirkungen von dauerstressbedingtem Hypercortisolismus sowie die lebensstilbedingten Einwirkungen auf den Cortisolspiegel. Quelle: Eudemos.

DAUER

- ca. 2 Stunden inklusive Diskussion

Vortrag/Webinar
Frauengesundheit

ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Vortrag werden Krankheiten aufgegriffen, die häufiger Frauen als Männer betreffen. Natürlich dürfen auch interessierte Männer teilnehmen. Die Krankheitsbilder werden differenziert im Hinblick auf Ursachen, Prävalenz und Symptome betrachtet. Es werden Präventions- und Therapiemöglichkeiten geschildert. Die beschriebenen Krankheitsbilder sind:

INHALT

- prämenstruelles Syndrom & Regelschmerzen: Ursachen, Differenzialdiagnosen, Diagnostik & Therapie
- Schilddrüsenunterfunktion/Hashimoto: Differenzialdiagnosen
- Eisenmangel, ohne Anämie (siehe Abbildung)
- Migräne & Winkelfehlsichtigkeit
- die Pille und ihre Nebenwirkungen

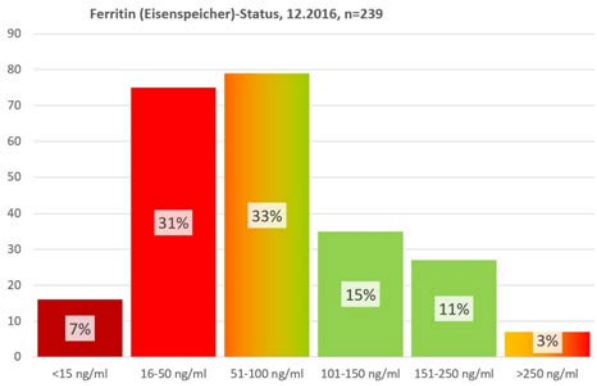


Abbildung 6: Ergebnisse eines von Eudemos durchgeführten Vorsorgescreenings: 7 % der untersuchten Frauen hatten eine Anämie, 31 % einen schweren Eisenmangel ohne Anämie. Quelle: Eudemos, 12.2016.

DAUER

- ca. 2 Stunden inklusive Diskussion

Vortrag/Webinar
Nebenwirkungen von Medikamenten

ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Vortrag werden die Mitarbeiter und Führungskräfte über verschiedene häufig eingenommene Medikamente und deren Nebenwirkungen aufgeklärt. Es wird erklärt, wie Medikamente zugelassen werden und warum häufig ältere Medikamente sicherer sind als neue. Es wird erklärt, wie man selbst die Arzneimittelsicherheit erhöhen kann und welches Verhalten einem Arzt gegenüber im Umgang mit Medikamentenverordnungen angebracht ist.

INHALT

- Zulassung von Medikamenten
- Schmerzmittel und die Erhöhung von Herzinfarkten
- Statine (Cholesterinsenker) und die negativen Auswirkungen auf die Herzgesundheit
- Protonenpumpenhemmer (Magensäureblocker) und Demenzsymptome
- Blutdrucksenker: sinnvoll, doch häufig zu früh verordnet
- Wechselwirkungen zwischen Medikamenten: eine unterschätzte Gefahr
- Tipps zum verantwortungsvollen Umgang mit Medikamenten, zur Dokumentation und zur Arzt-Patienten-Kommunikation

DAUER

- ca. 2 Stunden inklusive Diskussion

Vortrag/Webinar
Sport, Bewegung und Rückengesundheit

ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Vortrag wird die Bedeutung von Bewegung für unsere Gesundheit deutlich gemacht. Es wird erklärt, warum Sport und Bewegung so wichtig für uns sind, welche Sportarten sich eignen und wie sich Sport und Bewegung in den Alltag integrieren lassen.

INHALT

- warum Bewegung und Sport so wichtig sind
- Schwerpunkt Übergewicht: wie es entsteht und wie man es angehen kann
- Schwerpunkt Ausdauersport: so trainieren Sie richtig
- Schwerpunkt Rückengesundheit: die Rolle der Faszien
- praktische Tipps und Transfer für den Alltag

DAUER

- ca. 2 Stunden inklusive Diskussion

Vortrag/Webinar
Stressresistenz stärken durch Ernährung

ZUSAMMENFASSUNG

Durch konkrete, pragmatische Tipps sowie fundiertes Hintergrundwissen sollen die Teilnehmer angeregt werden, ihre Ernährungsgewohnheiten positiv zu verändern. Im Rahmen des Vortrags geht es darum zu verstehen, warum wir so essen, wie wir es im Alltag tun. Die Kernbotschaft lautet: Menschen können sich unter bestimmten Umständen auf ihr Bauchgefühl verlassen und es gezielt nutzen für eine gesunde und für sie passende Ernährung. Die einfache Formel – Macht es Sinn? Macht es Spaß? Tut es gut? – wird genutzt, um einen pragmatischen Weg aufzuzeigen, wie vom Einkauf über die konkrete Auswahl der aktuellen Speise bis hin zur Anpassung der Rezepte gesundes Essen möglich ist – und das ohne ein Gefühl von Verzicht.

INHALT

- Die einfache Formel – Macht es Sinn? Macht es Spaß? Tut es gut?
- wissenschaftlich Hintergründe aus Psychologie und (Ernährungs-) Medizin
- wann Essen krank macht
- Lebensmittelauswahl: Dos and Don’ts.

DAUER

- ca. 2 Stunden inklusive Diskussion

Vortrag/Webinar
Auswirkungen eines Vitamin-D-Mangels

ZUSAMMENFASSUNG

Vitamin D spielt eine wichtige Rolle zur Prävention von einer ganzen Reihe von Erkrankungen. Gerade im Winter haben viele Menschen einen Vitamin-D-Mangel. Dieser Vortrag klärt über die Ursachen und Folgen auf.

INHALT

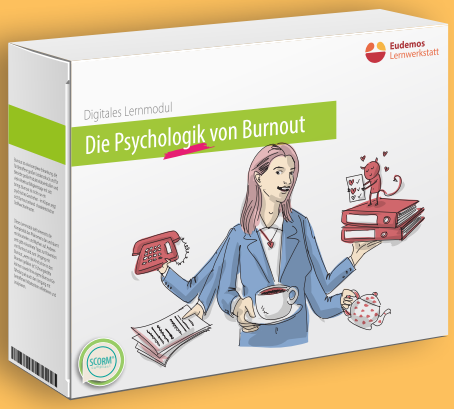
- Warum ist Vitamin D so wichtig?
- Wie bekommt man einen Vitamin-D-Mangel?
- Symptome eines Vitamin-D-Mangels
- Wie wird ein Vitamin-D-Mangel festgestellt?
- Wie kann er behandelt werden?

DAUER

- ca. 1 Stunde inklusive Diskussion


Eudemos
Lernwerkstatt
Digitales Lernmodul
Partnerschaftliches Führen
SCORM


Eudemos
Lernwerkstatt
Digitales Lernmodul
Früherkennung und Fürsorge
Früherkennung von gesundheitlichen Fehlentwicklungen und fürsorgliche Ansprache von betroffenen Mitarbeitern.
SCORM

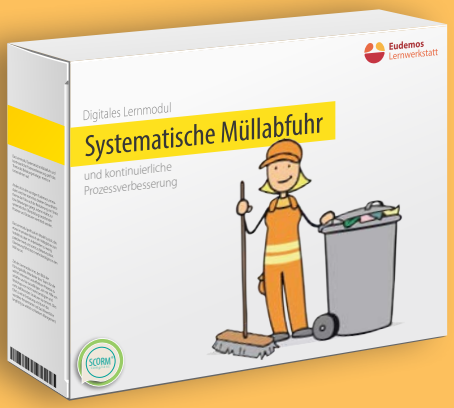

Eudemos
Lernwerkstatt
Digitales Lernmodul
Die Psychologik von Burnout
SCORM


Eudemos
Lernwerkstatt
Digitales Lernmodul
Die körperliche Seite von Stress
Wie Adrenalin, Cortisol & Co. uns krank machen und wie wir uns davor schützen
SCORM


Eudemos
Lernwerkstatt
Digitales Lernmodul
Differenzialdiagnosen
von Depression, Angst & Burnout
SCORM


Eudemos
Lernwerkstatt
Digitales Lernmodul
Das Ça-va-Gespräch für rückkehrende Mitarbeiter
Rückkehrgespräche als kulturstiftende Führungsmethode
SCORM


Eudemos
Lernwerkstatt
Digitales Lernmodul
Toolbox zur Auswertung & Aufarbeitung der Gefährdungsbeurteilung Psyche
SCORM


Eudemos
Lernwerkstatt
Digitales Lernmodul
Systematische Müllabfuhr
und kontinuierliche Prozessverbesserung
SCORM

DIGITALE LERNMODULE

Digitales Lernmodul
Partnerschaftliches Führen

ZUSAMMENFASSUNG

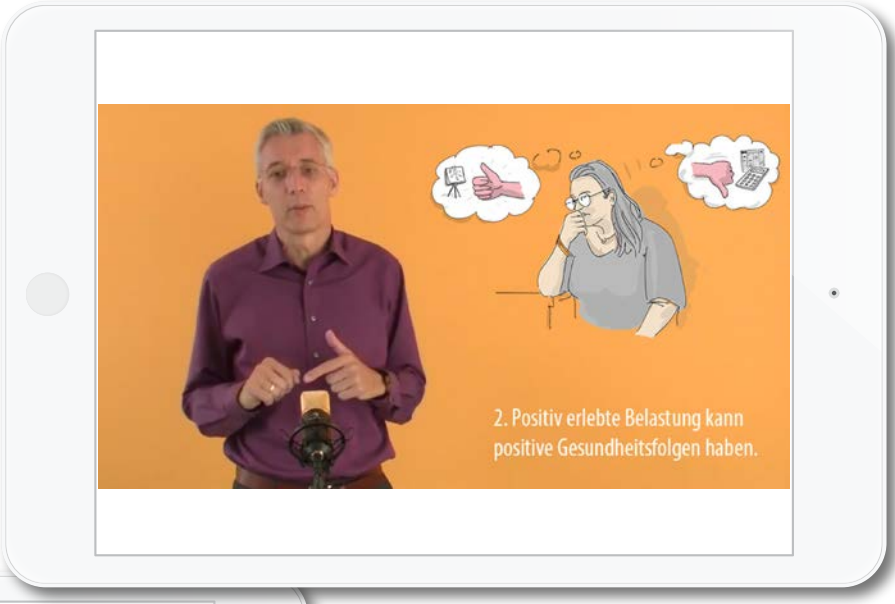
Dieses interaktive Lernprogramm zeigt in fünf Kapiteln auf, was unter partnerschaftlicher Führung zu verstehen ist und warum dieser Führungsstil geeignet ist, Gesundheit und Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter zu fördern.

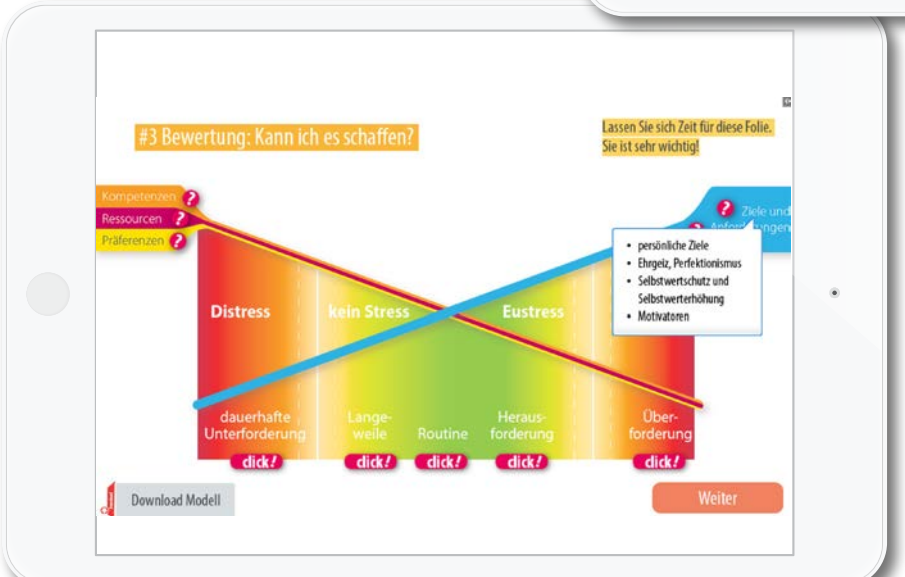
Basierend auf der Annahme, dass eine verbindliche, freundlich-professionelle Zugewandtheit, ein Ernstnehmen der psychologischen Grundbedürfnisse von Menschen, ihrem Wirkungsdrang sowie ihrer Notwendigkeit von Selbstwertstabilisierung, die Leistungsbereitschaft von Menschen erhöht, vermittelt dieses Lernmodul die folgenden Grundzüge:

INHALT

- Zunächst erfahren Sie, welche Zusammenhänge es zwischen Führung und Gesundheit gibt.
- Anschließend zeigt das Lernmodul, wie Krankheiten entstehen und welchen Einfluss die Arbeitswelt darauf hat.
- Das dritte Kapitel geht auf die psychologischen Grundbedürfnisse ein, die alle Menschen teilen. Es wird anhand anschaulicher Beispiele vermittelt, was geschieht, wenn diese Bedürfnisse bedroht sind. Im Verständnis dieser Grundbedürfnisse liegen die stärksten Hebel für Führungskräfte.
- Darauf aufbauend erklären wir die Entstehung von Stress. Anhand eines ganzheitlich betrachtenden Modells wird vermittelt, unter welchen Voraussetzungen Mitarbeiter in Stress geraten und wann sie hingegen eine Aufgabe als positive Herausforderung annehmen können.
- Abschließend zeigt das Lernmodul, welche Gründe für Minderleistung es bei Mitarbeitern geben kann und welche Ansatzpunkte Führungskräfte haben, mit den betreffenden Mitarbeitern ins Gespräch zu kommen bzw. darauf zu reagieren.

Das E-Learning hat eine große didaktische Vielfalt. So wechseln sich Videosequenzen und Lerneinheiten mit interaktiven Modellen ab. Material zum Weiterlesen vervollständigt das Lernangebot.





DAUER

- ca. 60 Minuten

Passendes Seminar auf Seite 32

Digitales Lernmodul
Früherkennung von Fehlentwicklungen bei Mitarbeitern und Fürsorgliche Erstansprache

ZUSAMMENFASSUNG

Dieses Lernmodul erläutert, wie Führungskräfte gesundheitliche und leistungsmäßige Fehlentwicklungen bei Mitarbeitern frühzeitig erkennen können. Im Mittelpunkt steht ein Modell, das sich mit den Ursachen für Minderleistung beschäftigt. Neben Kompetenzproblemen und Werkzeughindernissen ist es gerade der Ressourcenmangel, also z. B. mangelnde Gesundheit, der zu Leistungsproblemen führen kann. Doch auch kulturelle und Führungsaspekte wie auch Motivationsprobleme können Leistungsminderung verursachen.

Spannend ist die Betrachtung unterschiedlicher Rollen, die eine Führungskraft manchmal einnimmt, und aus denen heraus sie agiert. Wir führen aus, dass die meisten dieser Rollen, etwa die des „Therapeuten“ oder des „Retters“ oder des „Freundes“ tatsächlich wenig zielführend sind.

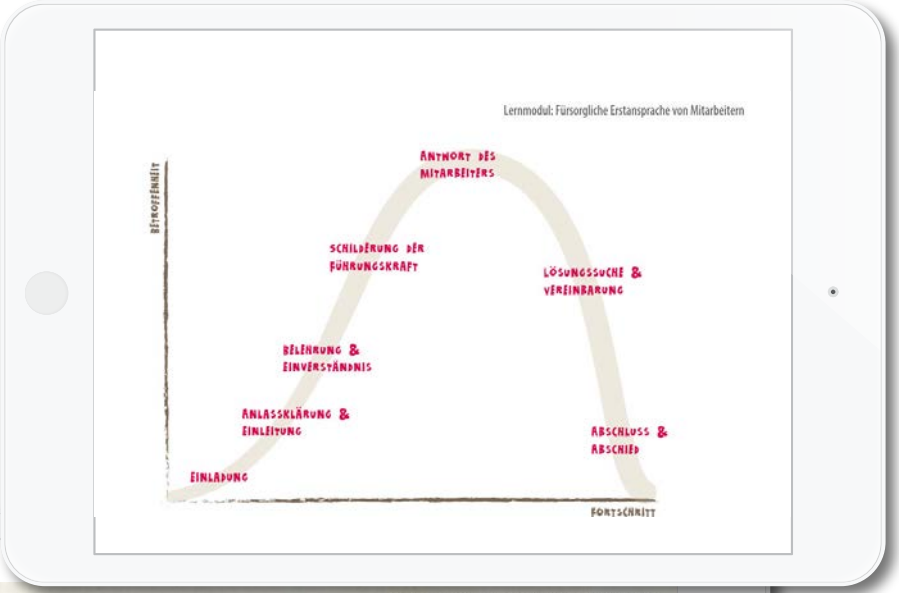
Das Modul stellt einen ausführlichen Gesprächsstrukturleitfaden für eine fürsorgliche Erstansprache vor. Hier spricht die Führungskraft eine/n betroffene/n Mitarbeiter/in an und teilt ihm/ihr ihre Sorge mit. Gemeinsam erarbeiten Mitarbeiter/in und Vorgesetzte/r eine Lösung. Hier gehen betriebliches Entgegenkommen und eigenverantwortliches Handeln des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin Hand in Hand. Das Lernmodul befähigt dadurch Führungskräfte, ihrer Verantwortung und Fürsorgepflicht gerecht zu werden, ohne Grenzen zu überschreiten. Anhand beispielhafter Gesprächssituationen werden Fürsorgegespräche gezeigt und bewertet. Dabei werden verschiedene Ausgangssituationen berücksichtigt und unterschiedliches Verhalten von Mitarbeitern und Führungskräften analysiert.

INHALT

- Einleitung des Fürsorgegesprächs: Die Ziele und den Rahmen klären
- Rückmeldung an den der/die Mitarbeiter/in: Konkrete Beobachtungen mitteilen
- Sich nach dem Befinden des Mitarbeiters erkundigen
- Motivationen und Beweggründe des Mitarbeiters erfragen
- Erwartungen und Zielvorstellungen kommunizieren
- Konkrete Absprachen treffen und Unterstützung anbieten

DAUER

- ca. 60 Minuten



Passendes Seminar
auf Seite 34

Digitales Lernmodul
Psychologik von Burnout

ZUSAMMENFASSUNG

Burnout ist eine komplexe Erkrankung, die für Betroffene großen Leidensdruck und für Betriebe große Produktivitätseinbußen und viele Arbeitsunfähigkeitstage mit sich bringt. Burnout ist nicht nur ein psychisches Geschehen - im Körper zeigt sich Burnout anhand charakteristischer Stoffwechselmuster.

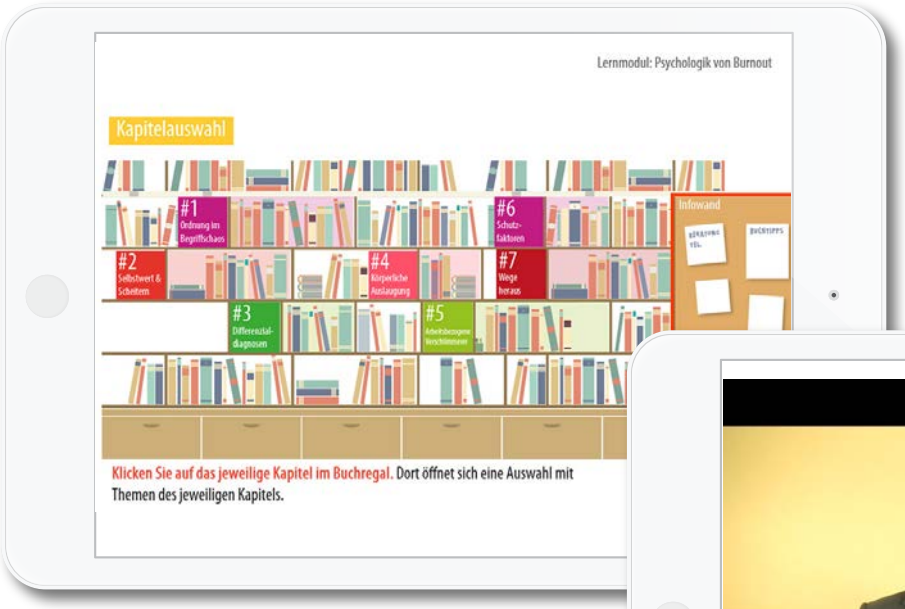
Dieses Lernmodul stellt einerseits die Komplexität des Phänomens dar und räumt mit Vorurteilen und Mythen auf. Andererseits gibt es konkrete Tipps zur Prävention von Burnout und zum Umgang mit Burnout, „wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist". Führungskräfte können sowohl ihre eigene Burnout-Gefährdung als auch den Umgang mit betroffenen Mitarbeitern reflektieren und analysieren.

INHALT

- Stoffwechselerkrankung Erschöpfungssyndrom: Was passiert im Körper bei Dauerstress?
- Differenzialdiagnose „Erschöpfung": Welche Krankheiten noch hinter Erschöpfung stecken können.
- Spezialfokus: Neurotransmitterstörung
- Der innere Antreiber: Die Burnout-Persönlichkeit oder: Warum Menschen über ihre Grenze gehen.
- Rahmenbedingungen: ständige Erreichbarkeit und Entgrenzung der Arbeit
- Prävention & Therapiemöglichkeiten
- gefilmtes Interview mit dem Neurologen und Psychiater Hinrich Hörnlein-Rummel aus Berlin

DAUER

- ca. 60 Minuten



Digitales Lernmodul
Differenzialdiagnosen von Depression, Angst & Burnout

ZUSAMMENFASSUNG

Das Lernmodul „Differenzialdiagnosen von Depression, Angst & Burnout“ versteht sich nicht als ein normales Lernmodul, sondern ist vielmehr ein umfangreiches Nachschlagewerk. Es ermöglicht dem Nutzer, diejenigen Erkrankungen, welche sehr ähnliche Symptome eines Burnouts aufweisen, kennenzulernen und sich einer Diagnosestellung durch einen Facharzt zu nähern.

Es werden einerseits sehr klassische Krankheitsbilder erläutert, wie Laktose-, Gluten- und Fruktoseunverträglichkeit, bei denen die Betroffenen sich häufig nicht über die weitreichenden Symptome und Folgen im Klaren sind. Andererseits werden Erkrankungen beschrieben, deren Differenzialdiagnose zu Burnout gleichfalls schwierig zu stellen ist, die jedoch nicht so geläufig sind, wie bspw. Borreliose, Schlafapnoe, Vitamin-B12-Mangel oder Wechsel- und Nebenwirkungen von Medikamenten.

Das Lernmodul stellt in einer selbst für Laien verständlichen Sprache diverse Krankheitsbilder, deren Entstehung und Symptome, die Diagnosestellung sowie die eventuellen Therapieansätze dar.

Jedes Kapitel umfasst die genutzten Quellen und Buchempfehlungen. Auch werden dem Nutzer im Downloadbereich ausdruckbare Checklisten für den Arztbesuch sowie die erläuterten Krankheitsbilder, deren Symptome und Diagnosestellung zur Verfügung gestellt.

INHALT

- Die wichtigsten Differenzialdiagnosen mit Erschöpfung als Haupt- oder Nebensymptomatik
- Aufzeigen von Prävention, Diagnose- und Therapiemöglichkeiten
- Aufzeigen geeigneter Therapeuten und ärztlicher Spezialisten

DAUER

- ca. 60 Minuten

Digitales Lernmodul
Die körperliche Seite von Stress - Wie Adrenalin, Cortisol & Co. uns krank machen und wie wir uns davor schützen

ZUSAMMENFASSUNG

Das Lernmodul stellt eine für viele Menschen völlig neue Seite von Stress in den Mittelpunkt: die körperliche Seite. Stress ist eigentlich hauptsächlich ein Prozess, der über Nerven, Hormone und das Immunsystem abläuft. Die Psyche entscheidet nur darüber, was als Stress erlebt wird.

Auch neu ist vielen Menschen, dass auch Lebensstileinflüsse, wie die Ernährung, Koffein, Medikamente und andere Faktoren direkt auf das Stresssystem einwirken, ohne Umweg über die Psyche.

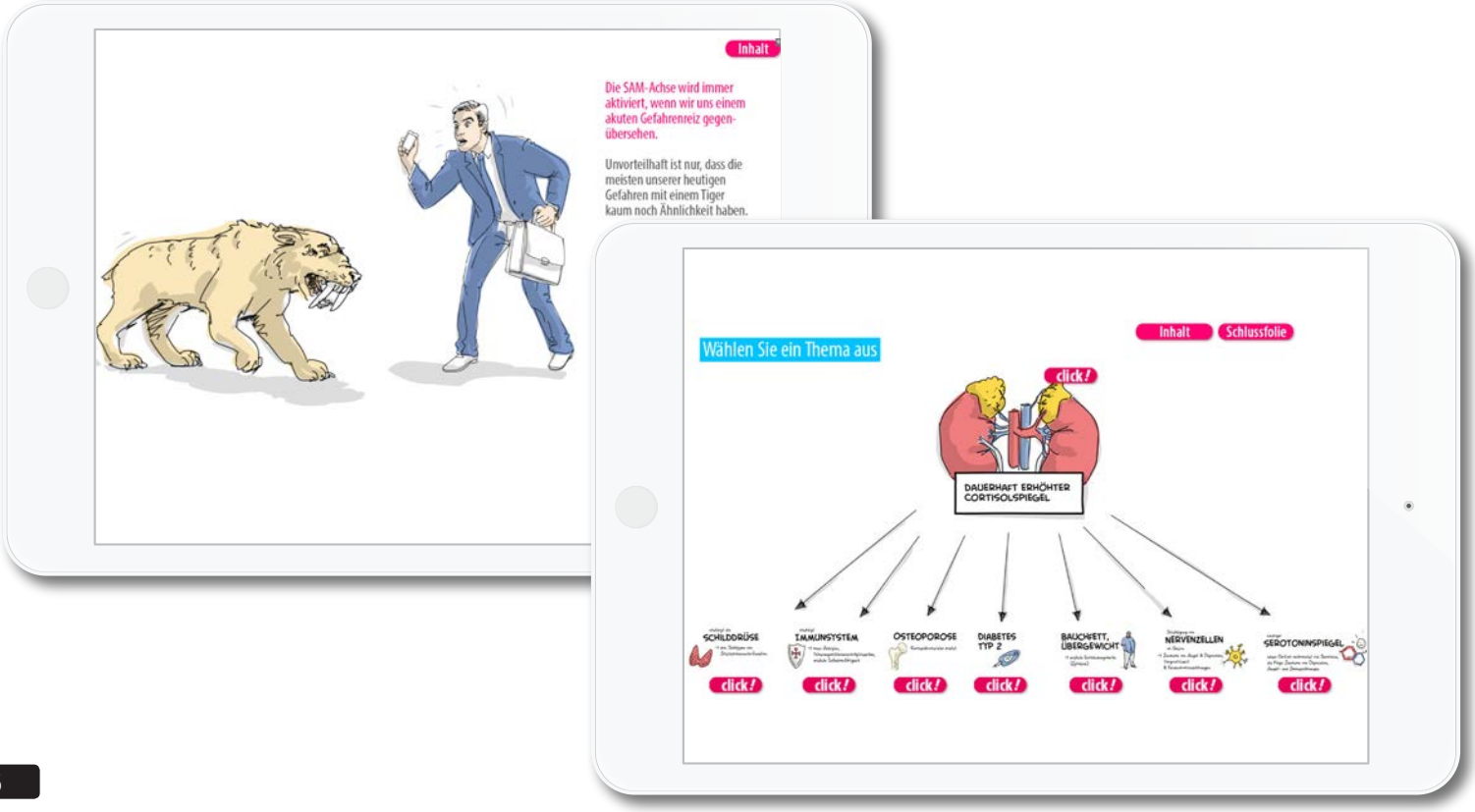
Sie lernen, welche Auswirkungen ein dauerhaft erhöhter Cortisol- und Adrenalinspiegel auf die Entstehung von Krankheiten hat. Dabei werden folgende Auswirkungen eines dauerhaft hohen Stresspegels besonders beleuchtet:

INHALT

- Schädigung des Immunsystems
- Diabetes
- Übergewicht
- Bluthochdruck
- Schilddrüsenerkrankungen
- Verringerung der kognitiven Leistungsfähigkeit
- einfach umzusetzende Tipps, wie Sie Stresssymptomen im Alltag wirkungsvoll begegnen können

DAUER

- ca. 60 Minuten



Digitales Lernmodul
Systematische Müllabfuhr und kontinuierliche Prozessverbesserung

ZUSAMMENFASSUNG

Das Lernmodul „Systematische Müllabfuhr und kontinuierliche Prozessverbesserung“ greift das Thema des Belastungsmanagements in Unternehmen auf. Anders als in den sonstigen Eudemos-Lernmodulen wird hier statt eines direkten Gesundheitsthemas der Fokus auf die Reduzierung von Stress bzw. Belastungen gelegt, indem Inhalte zur systematischen Überprüfung bestehender Prozesse und Strukturen vermittelt werden.

Das Lernmodul greift auf ein Modell zurück, das etwas im privaten Bereich sehr Alltägliches zum Vorbild hat, aber im Arbeitsleben zu wenig praktiziert wird und somit zu Belastung bzw. Überlastung führt: nicht mehr Benötigtes in den Müll zu tun.

Ziel des Lernmoduls ist es, den Blick der Führungskräfte, Mitarbeiter bzw. Teams für die wirklich relevanten und effektiven Prozesse zu schärfen und sie zu befähigen, sich mit Hilfe von Workshops von nicht mehr benötigten und nicht zielführenden Strukturen zu trennen. Dies führt zu einer Entlastung und durch die verstärkte Konzentration auf das Wesentliche langfristig zu wirklich schlankem Management.

INHALT

- Aufzeigen möglicher Hebel durch heranführende Beispiele
- Grundprinzipien und zentrale Fragestellungen
- Tipps für die Vor- und Nachbereitung der Workshops mit Regeln für gutes Gelingen
- Moderationstipps zeigen Vorgehensweisen und mögliche Hürden auf.
- Workshop-Materialien zum Download erleichtern die Umsetzung.

DAUER

- ca. 60 Minuten

Passender Workshop
auf Seite 35

Digitales Lernmodul
Toolbox zur Auswertung & Aufarbeitung der Gefährdungsbeurteilung Psyche

ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Lernmodul erhalten die Führungskräfte eine Anleitung, wie die Mitarbeiterbefragung zur Psychische Gefährdungsbeurteilung nach dem Vorgehen von Eudemos aufgebaut ist, wie sie die Befragungsergebnisse interpretieren können und wie der weitere Prozessablauf ist. Sie erhalten eine Übersicht über die Inhalte der Teamworkshops und wie diese protokolliert werden sollen.

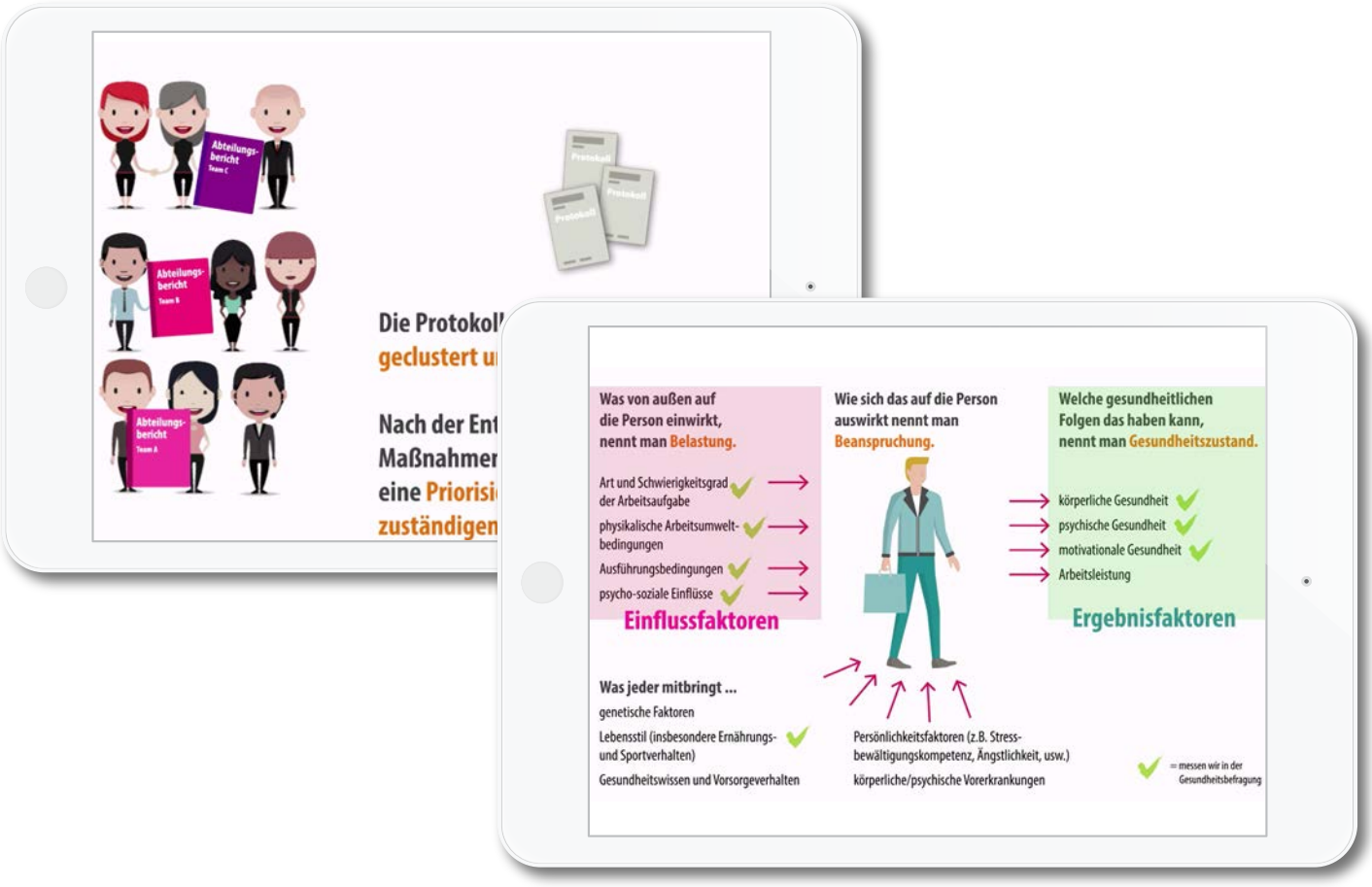
Das Lernmodul erspart Beraterzeit und steigert die Verbindlichkeit und Qualität der Teamworkshops und Protokollergebnisse.

INHALT

- Aufbau des Fragebogens: Skalen, Items usw.
- Interpretation der Daten: Normwerte, Absolutwerte, Red-Flag-Analyse, Impact-Analyse
- Welche Ergebnisse sind wichtig für mein Team?
- Kommunikation der Ergebnisse im Team
- Ablauf der Teamworkshops

DAUER

- ca. 45 Minuten



Digitales Lernmodul
Das Ça-va-Gespräch für rückkehrende Mitarbeiter

ZUSAMMENFASSUNG

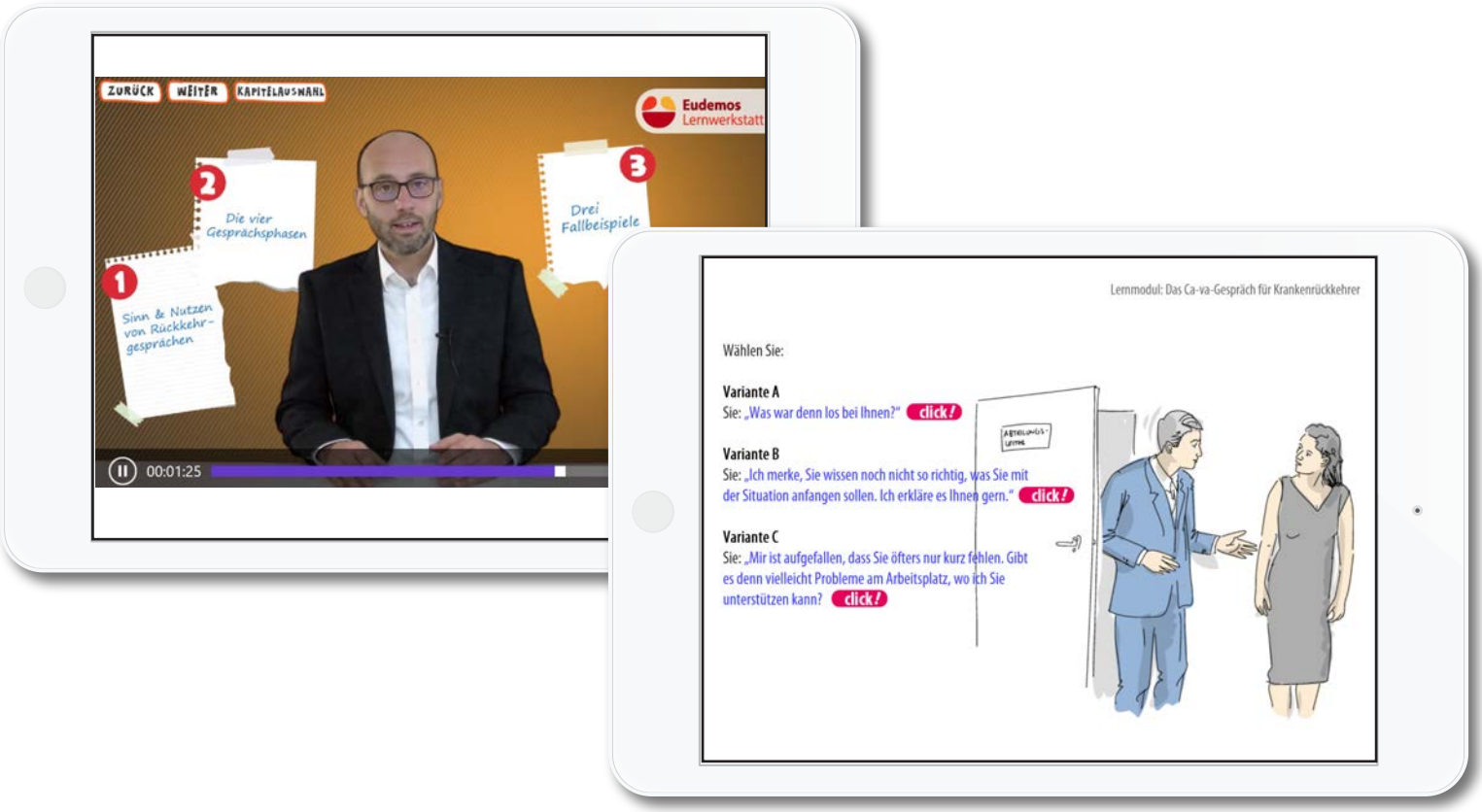
Hinter dem Begriff „Ça va“ verbirgt sich das französische „Wie geht's?“ Das „Ça-va“-Gespräch dient der Begrüßung von tatsächlich allen Mitarbeitern, die gefehlt haben, unabhängig davon, ob die Ursache krankheitsbedingt, urlaubsbedingt oder eine andere war . Dieses kulturstiftende „Wie geht's“-Gespräch hat dennoch eine Wirkung auf den Krankenstand insbesondere von Kurzzeiterkrankungen ohne Krankenschein. Mitarbeiter merken, dass sie beachtet werden. Sie fühlen sich willkommen geheißen. Gleichzeitig ist dieser Kontaktpunkt geeignet, um auf krankheitsbedingte Fehlentwicklungen aufmerksam zu werden und als Führungskraft entsprechend früh reagieren zu können. Die Überleitung zu Rat- und Hilfsangeboten im Rahmen des BGM ist dann sehr früh möglich.

INHALT

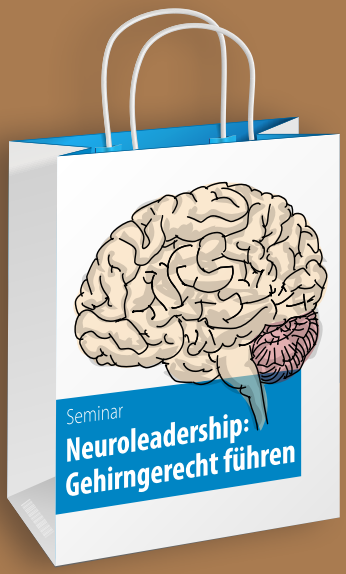
- Warum ein „Ça-va“ kulturverändernd wirkt.
- Struktur und Inhalte eines „Ça-va“-Gesprächs
- Gesprächsbeispiele
- Dos und Don'ts eines „Ça-va“-Gesprächs

DAUER

- ca. 30 Minuten



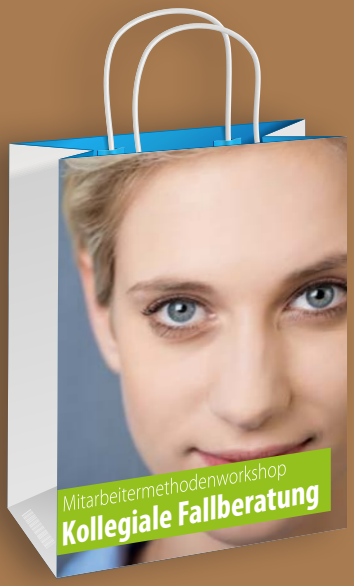

Seminar
Partnerschaftliches Führen


Seminar
Neuroleadership: Gehirngerecht führen


Seminar
Früherkennung von Fehlentwicklungen bei Mitarbeitern und fürsorgliche Erstansprache


Methodenworkshop
Systematische Müllabfuhr


Seminar
Die eigene Gesundheit stärken


Mitarbeitermethodenworkshop
Kollegiale Fallberatung

WORKSHOPS & SEMINARE

Seminar

Partnerschaftliches Führen – Rollenklärung für Führungskräfte

ZUSAMMENFASSUNG

In dem Seminar erhalten Sie eine Vertiefung der Inhalte, die im Lernmodul vermittelt werden. Hier werden wir auf spezifische Führungssituationen eingehen und diese vor dem theoretischen Hintergrund beleuchten und neue Lösungswege erarbeiten. Der Fokus liegt auf der Reflexion Ihrer eigenen Führungstätigkeit und der Umsetzung der partnerschaftlichen Führung. Gemeinsam mit einem erfahrenen Trainer analysieren Sie konkrete Führungssituationen und diskutieren, wie diese im Sinne eines partnerschaftlichen Führungsstils optimiert werden können. Sie werden für das Auftreten typischer Stressoren sensibilisiert und probieren Möglichkeiten aus, diesen wirkungsvoll zu begegnen.

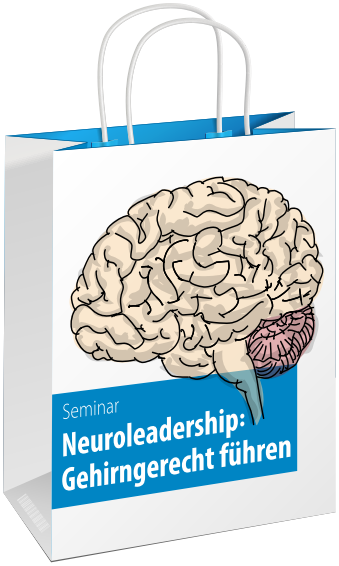
INHALT

- Das Können-Wollen-Dürfen-Modell: Die Herausforderung des Leistungsmanagements im Spannungsfeld von Motivation, Kompetenzen, Werkzeugen, Ressourcen und Kulturgestaltung.
- Die Rolle der Führungskraft im partnerschaftlichen Führen: Analyse von konkreten Führungssituationen.

DAUER

- 1 Tag

Passendes Lernmodul
auf Seite 10



Seminar
Neuroleadership: Gehirngerecht führen

ZUSAMMENFASSUNG

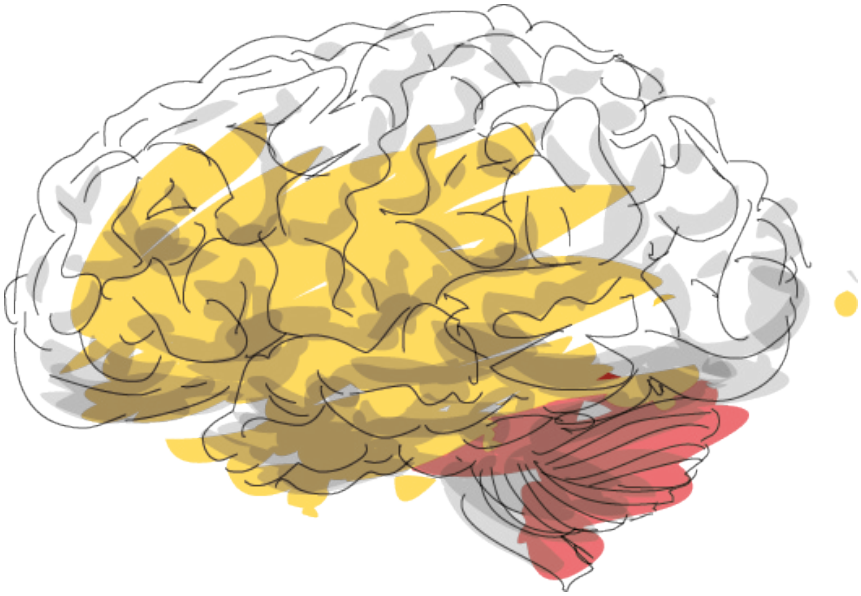
Teilnehmer erreichen durch ihr Führungsverhalten Höchstleistungen mit ihrem Team, indem sie die psychoneurologischen Grundbedürfnisse gezielt beachten und aktiv triggern.

INHALT

- Gehirnfunktion, Emotion, Lernen, Motivation
- Neurostress: Wie Stress das Gehirn schädigt.
- Die vier psychologischen Grundbedürfnisse: personale Einflüsse auf Pauf die Peakperformance
- SCARF: situative Einflüsse auf die Peakperformance
- Selbsttest zum gehirngerechten Führen
- Gehirngerechte Führungsprinzipien in der Praxis

DAUER

- 1 Tag



Seminar

Früherkennung von Fehlentwicklungen bei Mitarbeitern und fürsorgliche Erstansprache

ZUSAMMENFASSUNG

Die Teilnehmer üben eine fürsorgliche Erstansprache bei auffälligen oder krankwerdenden Mitarbeitern. Wichtige Themen sind die rechtlichen und persönlichen Grenzen im Gespräch, die innere Haltung und die Gesprächsstruktur. Führungskräfte reflektieren die persönlichen Widerstände. Gemeinsam wird festgelegt, wann dieses Instrument nicht (mehr) geeignet ist.

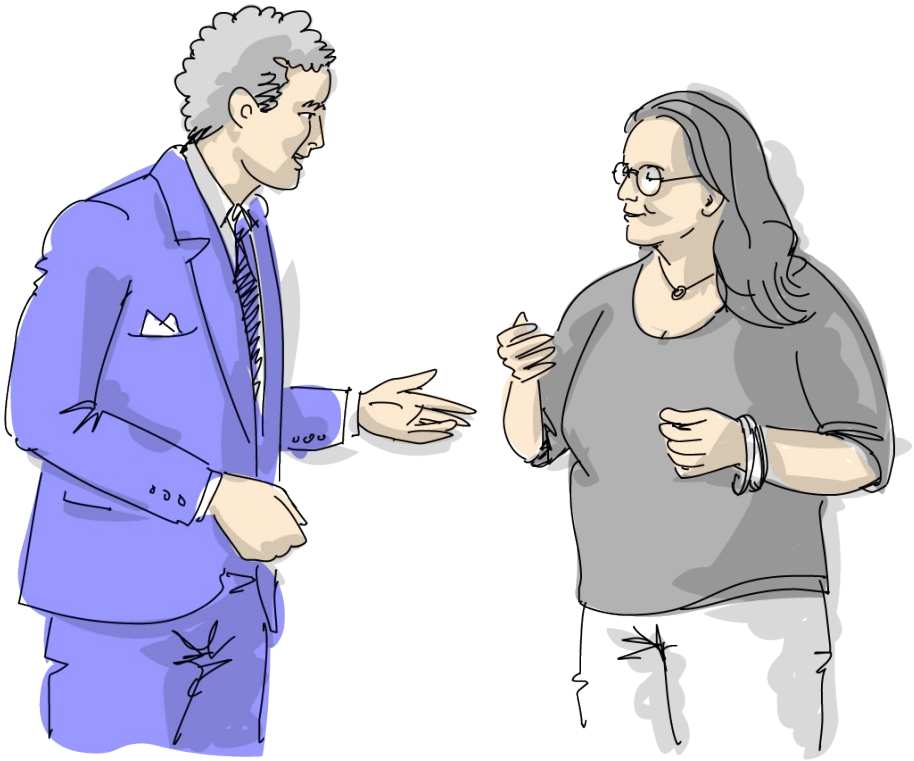
INHALT

- Wirkung der Erstansprache
- Auslöser für ein Fürsorgegespräch
- Vorbereitung des Fürsorgegesprächs: Was will ich erreichen? Wie stehe ich zum Thema und zum Mitarbeiter? Traue ich mir das Gespräch zu? Kann/muss ich jemanden einbeziehen? Was muss/darf ich ansprechen? Welche Informationen sind für den Mitarbeiter wichtig?
- Reflexion der Haltung und der Rolle im Fürsorgegespräch
- typische Phasen während des Gesprächs
- Gesprächsstruktur & Gesprächsführung
- praktische Übungen

Passendes Lernmodul
auf Seite 23

DAUER

- 1 Tag



Methodenworkshop

Anleitung für Teamorganisationsansatz: Systematische Müllabfuhr

ZUSAMMENFASSUNG

Im Prinzip ist die systematische Müllabfuhr ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess mit Fokus auf Prozesseffizienz, Vermeidung von Redundanz und Verbesserung der Arbeitsorganisation. Die Teilnehmer lernen, dieses Prinzip mit Hilfe eines strukturierten Workshops in ihren Teams einzuführen bzw. zu verbessern.

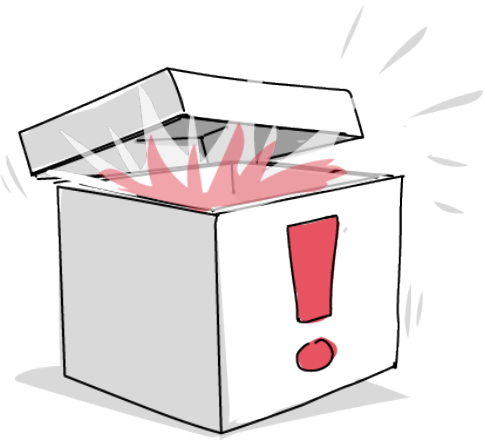
INHALT

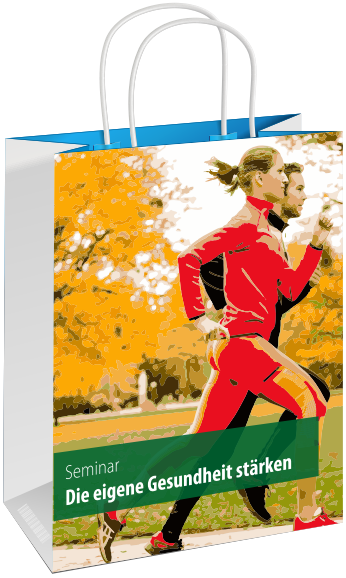
- das Prinzip „Systematische Müllabfuhr“ kennenlernen und verstehen
- Ansatzpunkte für die Methodik im Team kennenlernen
- praktische Anwendungsbeispiele kennenlernen
- die Methode im Team einführen

DAUER

- 3,5 Stunden

Passendes Lernmodul
auf Seite 27





Seminar
Die eigene Gesundheit stärken

ZUSAMMENFASSUNG

Der Inhalt des Seminars ist die eigene Gesundheit und Stressresistenz. Die Teilnehmer erfahren, wie sie diese mit Ernährung, Entspannung und Bewegung, aber vor allem auch durch Bewertungsprozesse und die richtige Durchsicht im Gesundheitssystem stärken können. In diesem Seminar werden Sie durch zwei Trainer von Eudemos die ganze Zeit intensiv und individuell begleitet. Die Trainer stehen Ihnen auch in den Pausen und bei den Mahlzeiten für Fragen und informelle Gespräche zur Verfügung. Einen Tag kommt zudem eine Ernährungsberaterin hinzu, die Ihnen im Einzelgespräch Ihre Fragen beantwortet. Das Seminar richtet sich explizit an Führungskräfte, so dass eine Gemeinsamkeit der Teilnehmer die Führungsverantwortung ist. Es werden praktische Beispiele aus dem Führungsalltag im Seminar aufgegriffen.

Inhalt

ZUSAMMENHÄNGE ZWISCHEN STRESS, BURNOUT UND ANDEREN KRANKHEITEN

Theoretische Grundlagen

- Was ist Stress und wie entsteht er?
- Wie entstehen Krankheiten?
- Welche körperlichen Auswirkungen hat Stress? Das Stresshormon Cortisol.
- Psychische Ursachen von Burnout - Selbstwertkonstrukte.
- Körperliche Ursachen von Burnout und Erschöpfung - welche Differenzialdiagnosen gibt es? An welche Ärzte kann ich mich wenden?

Praktische Übungen

- Was sind meine eigenen Stressverstärker?

Einzelgespräch

- ca. 45 Minuten Einzelgespräch mit unserem interdisziplinären Gesundheitscoach

RESILIENZ MIT EINEM GESUNDEN LEBENSSTIL STÄRKEN

Theoretische Grundlagen

- Was Ernährung mit Stress zu tun hat und wie Sie herausfinden, welche Ernährung Ihnen gut tut.
- Warum Bewegung wichtig ist - Einführung in Trainingsprinzipien und Tipps für leicht im Alltag umzusetzende Übungen.
- Was kann durch Entspannungstechniken im Körper erreicht werden?

Praktische Übungen

- Welche Entspannungstechnik ist die richtige für mich?
- Ausprobieren von Entspannungstechniken: Progressive Muskelentspannung, Yoga Nidra und Atemachtsamkeit
- Vorstellen und Verköstigen von einigen gesunden Lebensmitteln
- Ausprobieren von einfachen Sportübungen
- Einführung in den Ausdauersport mit Walken mit XCOs

Einzelgespräch

- ca. 30 Minuten Einzelgespräch mit unserer Ernährungsberaterin

ÜBERTRAG AUF DEN (FÜHRUNGS-)ALLTAG

Transfersicherung

- Welche Dinge möchte ich für mich mitnehmen und im Alltag umsetzen?
- die besondere Rolle als Führungskraft
- Umgang mit „schwierigen" Mitarbeiterfällen

Praktische Übungen

- Besprechung von Fallbeispielen und kollegiale Fallberatung
- Entwicklung eines konkreten Maßnahmenplans

Digitale Lernmodule

Wir empfehlen die Kombination dieses Seminars mit folgenden digitalen Lernmodulen. Die Lernmodule stellt Eudemos in seiner Lernraum-Umgebung zur Verfügung.

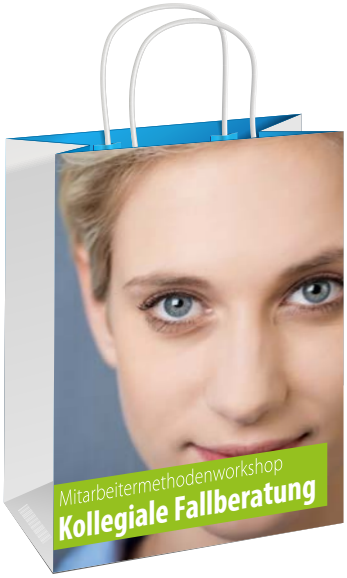
- Das Stresshormon Cortisol (siehe Seite 14)
- Psychologik von Burnout (siehe Seite 12)
- Differenzialdiagnosen von Burnout (siehe Seite 13)
- Früherkennung und Fürsorgegespräche (siehe Seite 11)

UNTERKUNFT

Wir empfehlen, die Resilienzseminare für Führungskräfte in ausgewählten, in der Natur gelegenen Hotels durchzuführen. Die Führungskräfte sollen sich auch außerhalb der Seminarzeiten erholen und zur Ruhe kommen. Wir planen gezielt Pausen zur eigenen Gestaltung ein, die zum Spazierengehen, Lesen oder Entspannen genutzt werden können.

DAUER

- 2,5 Tage, Start am 1. Tag 10 Uhr, Ende am 3. Tag um 12:30 Uhr mit dem Mittagessen



Mitarbeiter oder Führungskräftemethodenworkshop
Kollegiale Fallberatung

ZUSAMMENFASSUNG

Die „Kollegiale Fallberatung“ wird von Kollegen angeleitet, die für diese Rolle vorbereitet und ausgebildet wurden. Die Lernwerkstatt richtet sich an Führungskräfte, die das Instrument der Kollegialen Fallberatung erlernen und die Methodik in den Teams verbreiten möchten. Er kann aber auch für Mitarbeiter direkt angeboten werden. In dem Workshop wird die Durchführung Kollegialer Fallberatungen praktisch geübt.

INHALT

- die Rolle des Moderators
- die Grundhaltung des Moderators zu den eingebrachten Fällen
- Reflexion der Fallschilderung
- der Weg der Lösungsfindung
- Steuern der Gruppe
- Was nehmen wir mit?

DAUER

- 3,5 Stunden

Mitarbeiterworkshop
Warum essen wir, wie wir essen?

ZUSAMMENFASSUNG

Das Ernährungsverhalten spielt eine sehr wichtige Rolle, um gesund zu bleiben. Im Dschungel von Ernährungstipps ist es jedoch gar nicht so einfach, für sich den richtigen Weg zu finden. Außerdem gibt es noch viele weitere psychologische Gründe dafür, warum wir so essen, wie wir essen und Ernährungsumstellung ganz schön schwierig sein kann.

INHALT

- Warum essen wir, wie wir essen?
- Was macht Ernährung mit unserem Körper?
- Wann macht Ernährung krank?
- Welche Lebensmittel sind besonders gesund?
- Was kann ich tun, wenn ich abnehmen möchte?
- Mit Selbsttest zum Reflektieren des eigenen Ernährungsverhaltens

DAUER

- 3,5 Stunden

Mitarbeiterworkshop
Burnoutprophylaxe

ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Selbstreflexionsworkshop reflektieren die Teilnehmer, wie gestresst oder burnoutgefährdet sie sind, welche privaten und beruflichen Stressoren sie haben, aber auch, welche Ressourcen ihnen zur Verfügung stehen. Des Weiteren arbeiten sie an weiteren Strategien zur Stressbewältigung und zur Möglichkeit der Stärkung der eigenen Ressourcen. Der Workshop ist auf Selbstreflexion ausgerichtet und enthält viele Praxiselemente.

INHALT

- Arten von Stress und warum nicht jeder Stress negativ ist
- Die Psycho "Logik" von Burnout: die existenzielle Krise verstehen und lösen
- Psycho-Neuro-Endokrino-Immunologie: das Zusammenspiel von Psyche, Nerven-, Hormon- und Immunsystem bei Stress
- Strategien zur Regenerierung: Entspannung, Ernährung und Sport

DAUER

- 1 - 2 Tage

HINWEIS

Zu diesem Workshop bieten wir zwei E-Learning-Module zur Vor- und Nachbereitung an.

Teamworkshop

Digitalisierung beginnt im Kopf

ZUSAMMENFASSUNG

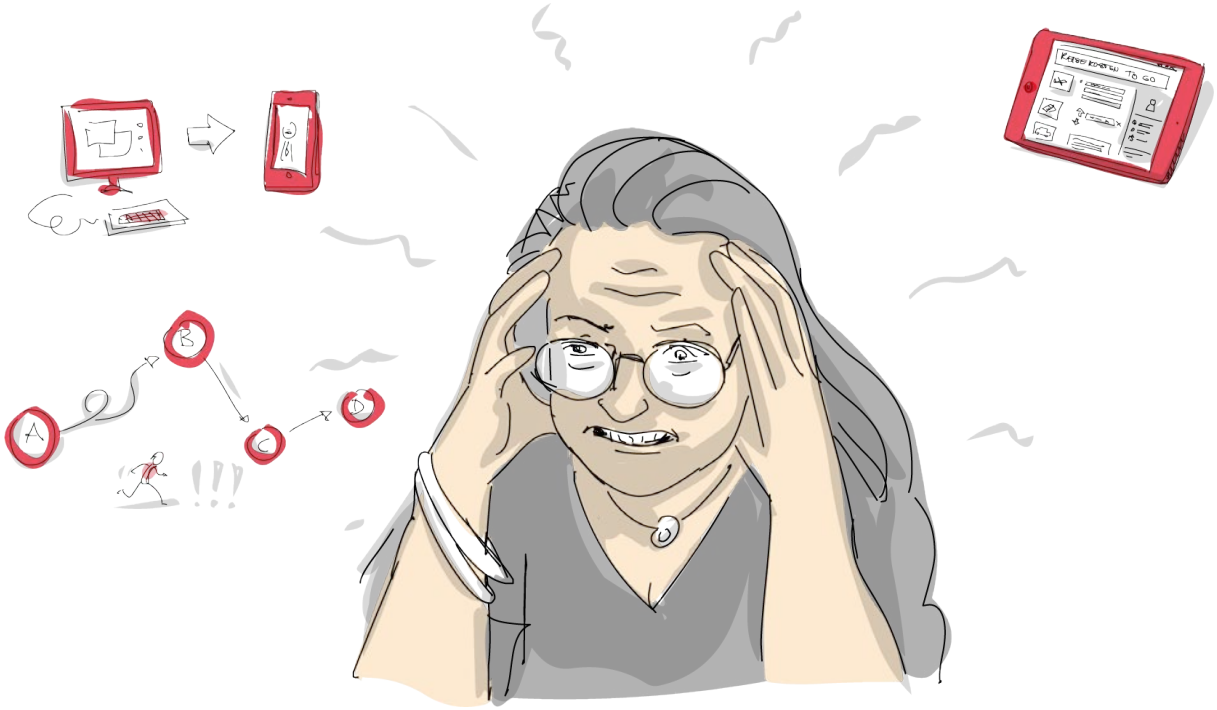
Digitalisierung ist in vielen Bereichen eine Notwendigkeit. Sie kann dennoch zu einer erhöhten psychischen Belastung durch Überforderung bei den Mitarbeitern führen. Dieser Workshop bereitet Teams auf Digitalisierung vor und hilft ihnen, das Verständnis für die Digitalisierung zu erhöhen und die Notwendigkeit anzuerkennen.

INHALT

- Digitalisierung – was ist das eigentlich
- …und was hat es mit mir zu tun?
- Wann ist Stress wirklich Stress?
- Wie Digitalisierung Stress aufbaut – oder abbaut
- Wie Sie die Digitalisierung „umarmen“ können

DAUER

- 1 Tag




Coaching-on-demand
Vertraulich • Telefonisch oder persönlich


Veränderungs-
management
Leistungsbereitschaft
Verleugnung
Verstimmung
Widerstand
Zorn
Anpassung
Einsicht und Akzeptanz
Commitment
Integration
Zeit


Executive
Coaching


Interdisziplinäre
Gesundheitsberatung
EAP*
weitergedacht


Mitarbeiterworkshop
Team-
entwicklung

INTERVENTIONSFORMATE

Interventionsmethode
Der generative Dialog

ZUSAMMENFASSUNG

Manchmal kommen Teams aus der Balance, sei es durch Change, durch häufige Führungswechsel oder durch interne Konflikte. Mit der Methode des „generativen Dialogs“ nach David Bohm werden in Form eines teilstrukturierten Interviews Gespräche mit allen Teammitgliedern einzeln oder in der Gruppe geführt. Das Interview enthält offene Fragen, lösungserzeugende Fragen und Skalenfragen (zur Vergleichbarkeit und Priorisierung der Antworten).

Die Interviewfragen werden so gestellt, dass im Ergebnis des Dialogs:

- ein differenziertes Bild der Interviewpartner zur gegenwärtigen Situation entsteht,
- von den Interviewpartnern vertrauensvoll deutlich gemacht wird, was sich aus jeweiliger Sicht unbedingt und wahrnehmbar ändern muss,
- deutlich wird, wie ein tragfähiges Miteinander konkret in der Praxis aussehen muss und sichergestellt werden kann,
- die Interviewpartner mit eigenen Lösungsvorschlägen gehört werden und einbezogen werden können,
- die Interviewpartner den laufenden Prozess sinnvoll mitgestalten und somit Vertrauen in die Maßnahmen schöpfen und dahinterstehen,
- die Interviewpartner ihre eigene Teilhabe und Verantwortung im weiteren Prozess definieren und sich somit klar im Unternehmen verorten.

Die Führungskraft erhält anschließend eine ausführliche anonyme Ergebnisdarstellung mit Handlungsempfehlungen, die gemeinsam besprochen und abgestimmt wird. Die in diesem Gespräch beschlossenen Maßnahmen stellt die Führungskraft wiederum ihrer Mannschaft vor. So erreicht man kurzfristig eine Verbesserung der Führungskultur, die von Beginn an von jedem getragen wird.

Mitarbeiterworkshop
Teamentwicklung

ZUSAMMENFASSUNG

Bei diesem Workshop werden Themen von Führung und Zusammenarbeit im Team reflektiert und aufgearbeitet, die sich positiv auf den Teamspirit auswirken und ein gesundes Miteinander fördern sollen. Der Workshop wird in der Regel als eintägiger Workshop durchgeführt. Da erlebnisorientierte Anteile im Workshop für das Zusammenwachsen von Teams förderlich sind, ebenso wie eine räumliche Distanz zum Tagesgeschäft, empfehlen wir, die Maßnahme als Offsite-Aktivität durchzuführen. Anlässe für die Teamentwicklungsworkshops können beispielsweise sein:

- Bearbeitung der Ergebnisse aus einem Führungskräftefeedback/einer Mitarbeiterbefragung
- Neuausrichtung von Organisationseinheiten
- Aufbau neuer Teams aus unterschiedlichen Bereichen, Phasen hoher Arbeitsbelastung im operativen Tagesgeschäft und aufgrund fordernder Projektarbeiten

INHALT

- Wechselseitiges Kennenlernen der Teammitglieder, auch auf einer nichtfachlichen Ebene, und Förderung von gegenseitigem Vertrauen
- Bearbeitung der Frage: „Wie können wir als Team noch besser zusammenarbeiten?“
- Bessere Kenntnis unterschiedlicher Persönlichkeitsstile und Gruppendynamiken, Integration unterschiedlicher Stärken und Arbeitsweisen im Team
- Bearbeitung von Themen, deren Handlungsbedarf sich aus Führungskräftefeedback und/oder Mitarbeiterbefragung ergeben hat
- Begleitung von Veränderungsvorhaben, Stärkung der Veränderungsbereitschaft, Verarbeitung von Sorgen und Widerständen

DAUER

- 1 Tag

Telefonisches Coaching für Führungskräfte
Persönliches Coaching: „on-demand“

ZUSAMMENFASSUNG

Führungskräfte stehen von zwei Seiten unter Druck: Sie sind für die Umsetzung der strategischen Ziele ihres Unternehmens in ihrem Bereich verantwortlich und gleichzeitig auch dafür, dass die Mitarbeiter die Ziele und Aufgaben kennen, können und in guter Teamarbeit auch effizient umsetzen. Besonders in Stresssituationen oder durch neue (fachliche) Anforderungen entstehen oft Unsicherheiten innerhalb der Führungsrolle bis hin zu Konflikten zwischen Rolle und Selbstbild oder in eigenen Wertvorstellungen. In solchen Situationen ist es professionell, eine passende Begleitung in Form von Coaching in Anspruch zu nehmen. Es ist ganz einfach: Wir vereinbaren mit dem Unternehmen ein Kontingent, die Führungskräfte rufen einfach an oder schreiben uns eine Mail. Wir benötigen lediglich den Namen und stellen der Führungskraft einen Termin in der Regel innerhalb von 7 Werktagen zur Verfügung.

ZIELE DES COACHINGS

- Klärung von fachlichen und persönlichen Fragen rund um einen laufenden Change-Prozess
- Klärung von Rollenunklarheiten und Rollenkonflikten
- Förderung der eigenen Widerstandskraft gegen Stressoren (Förderung von Resilienz)
- Konstruktiver Umgang mit inneren Antreibern (z. B. Perfektionismus)
- Stärkung einer lösungsorientierten Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Stärkung der Teamfähigkeit, auch der Teamverantwortung
- Abbau von Verhaltensmustern, die Unternehmenszielen oder den persönlichen Entwicklungszielen im Wege stehen
- mentale Balance zwischen Selbstbehauptung/Selbstwirksamkeit und Anpassung an veränderte Bedingungen

MÖGLICHE THEMEN

Für folgende Themen ist das berufliche Coaching (personzentriert und systemisch) geeignet:

- Unterstützung bei der eigenen Rollenklärung
- Übernahme einer neuen (Führungs-)Rolle
- Themen des Selbstmanagements
- Reflexion über eigene Werthaltungen und wertekonformes Verhalten im Unternehmen
- persönliche Differenzen mit einem Kollegen oder Mitarbeiter
- Vorbereitung und Durchführung von (auch schwierigen) Mitarbeitergesprächen
- Sorgen um den Gesundheitszustand und die langfristige Einsatzfähigkeit / Leistungsfähigkeit (eines) Mitarbeiters

Format: Telefonisches Beratungsgespräch mit einem ausgebildeten Coach.

Dauer: ca. 90 Minuten, in der Regel 3 - 5 Coachingtermine (oder Telefonate), Transferunterstützung nach ca. 4-6 Wochen

Vertraulich & vertrauensvoll
Executive Coaching

ZUSAMMENFASSUNG

Executives, Vorstände, Geschäftsführer sowie fast alle Top-Führungskräfte erhalten kaum Rückmeldungen darüber, wie ihr tägliches Führungsverhalten und ihr Umgang mit anderen Menschen erlebt wird. Über die Auswirkungen ihrer Handlungen können sie oft nur spekulieren, denn sie erfahren nur selten konstruktive, wertschätzende Rückmeldungen auf Augenhöhe. In den Leitungsrunden dominieren Strategien des Machterhalts und der eigenen Absicherung.

Fachlich entstehen daraus schnell Defizite, weil sich Handlungsmuster einspielen, die sich Veränderungen und geänderten Anforderungen nicht anpassen können und ihnen damit nicht gerecht werden.

Menschlich entsteht existenzieller Stress, weil echte Beziehungen, die auf unbedingter Wertschätzung und Vertrauen beruhen, nicht mehr eingegangen und erlebt werden können. Denn auch auf der Beziehungsebene setzen sich im Top-Management schnell strategische Mechanismen durch. Existenzieller Stress begünstigt gleichzeitig einen Teufelskreis, indem er Psyche und Körper schwächt und noch mehr Energie für die Aufrechterhaltung der scheinbar notwendigen Mechanismen zur Stabilisierung der eigenen Position bindet.

Executive Coaching unterbricht diesen Kreis und die Musterbildung. In den Coachinggesprächen entstehen neue, positive emotionale Erfahrungen, ein authentisches Bewusstsein für eigene Stärken und Potenziale und ein innerer Nährboden für Gelassenheit und Lösungsorientierung.

Die Executive Coaches von Eudemos sind auf Universitätsniveau speziell für die Arbeit mit Top-Managern ausgebildet und verfügen über langjährige Erfahrung in der Begleitung von Spitzenführungskräften. Sie ermöglichen das Erleben von neuem Vertrauen, spiegeln aufrichtig und klar die Wirkungen der Führungstätigkeiten zurück und eröffnen auch durch Weitergabe ihrer eigenen Lebens- und Führungserfahrung neue Handlungsräume. Das Eudemos Executive Coaching orientiert sich dabei ausdrücklich an den Prinzipien der Humanistischen Psychologie und setzt nur dazu kompatible Methoden ein, wie personzentrierte Beratung oder systemische Beratung.

Nach ersten persönlichen und natürlich vertraulichen Gesprächen sind auch telefonische Coachinggespräche möglich.

Interdisziplinäre Gesundheitsberatung
Vertrauliche Gesundheitsberatung und Orientierung im Gesundheitssystem

Und was, wenn es kein Burnout ist? Die Entdeckung, dass psychische Erkrankungen häufig eine körperliche Ursache haben können, ist für viele Menschen zumindest neu, meist schockierend: etwa, dass Glutenunverträglichkeit, die keine Zöliakie ist, eine Depression auslösen kann, dass ein Eisenmangel ohne Anämieanzeichen Müdigkeit, Erschöpfung und fast einen Burnout bedingen kann, dass ein starkes Antibiotikum Angstattacken auslösen kann.

Wir sind nicht allein mit unserer Sichtweise. Das Forschungsgebiet der Psycho-Neuro-Endokrino-Immunologie, die Ernährungsmedizin, die Paleo-Forschung, die Forschung zu FODMAPs, zum Leaky-Gut-Syndrom sowie die Forschungen und Erkenntnisse der orthomolekularen Medizin sind die Quellen und Ideengeber des tieferen Verständnisses der menschlichen Gesundheit bei Eudemos.

Die interdisziplinäre Gesundheitsberatung möchte und kann den Arzt nicht ersetzen. Wir haben aber vor allem eines, was ein Arzt nicht hat: Zeit. Wir haben Zeit, mit Ihnen Ihre Krankengeschichte zu analysieren. Wir können Querbezüge herstellen, zwischen privaten und beruflichen und körperlichen Themen. Wir kennen andere Therapierichtungen, sind dabei aber konsequent nicht „esoterisch". Das bedeutet, unser Wissen ist streng wissenschaftsbasiert.

Wenn Sie mit Ihren Unternehmen einen Beratungs-Vertrag bei uns abschließen, können Ihre Mitarbeiter und/oder Führungskräfte das interdisziplinäre Gesundheitscoaching bei uns in Anspruch nehmen. Die Abrechnung erfolgt einzeln oder in einem Kontingent.

AN WEN RICHTET SICH DIE INTERDISZIPLINÄRE GESUNDHEITSBERATUNG?

Die Gesundheitsberatung richtet sich an belastete Mitarbeiter/innen mit folgenden Auffälligkeiten:

- Erschöpfungsanzeichen (Schlafstörungen, Konzentrationsschwäche, nachlassende Leistungsfähigkeit, depressiv-bedrückte Stimmungslage, Müdigkeit nach der Arbeit usw.)
- privat bedingte Krisen, die stark belastend sind oder waren
- häufige Infekte, Grippe und Erkältungen
- Tinnitus
- Erschöpfungszustand nach Krebstherapie oder Operation
- psychische Auffälligkeiten, depressive oder Angstsymptome
- Kopfschmerzen, Migräne
- Übergewicht, Diabetes Typ 2, metabolisches Syndrom
- Frauen mit Menstruationsschmerzen oder dem prämenstruellen Syndrom und damit verbundenen häufigen Ausfallzeiten
- Menschen mit Allergien und Nahrungsmittelunverträglichkeiten und deren Folgeerscheinungen
- Menschen, die einen Burnout hatten, jetzt wieder arbeiten kommen, aber erneut Anzeichen von Überlastung zeigen
- Menschen mit multipler chemischer Sensitivität, Fibromyalgie, Elektrosensibilität usw.

Format: Telefonisches Beratungsgespräch mit einem interdisziplinären Gesundheitsberater (bis zu 4 Stunden).

Ergebnis: Konkrete Handlungsoptionen und Orientierung im Gesundheitssystem sowie Unterstützung bei der Arzt- und Therapeutenwahl.

Inhalt

- Analyse des Anlasses und der subjektiv erlebten Belastung (Situationsmerkmale) und Beanspruchung (erlebtes Stresslevel und ggf. erste körperliche / psychische Anzeichen für Erschöpfung)
- Analyse der individuellen Strategien zur Erholung, Arbeitszeiteinteilung
- Analyse des Lebensstils im Sinne von Sport, Entspannung und Ernährung
- Erfassung der aktuellen Krankheitsgeschichte
- Medikamentenwechselwirkungsanalyse bei Bedarf
- Beratung bei der Arztwahl / Recherche zu Spezialisten in Wohnortnähe
- Protokoll des Gesprächs als Anschreiben an den ausgewählten Arzt

Ablauf der interdisziplinären Gesundheitsberatung

1. Der Mitarbeiter kontaktiert uns unter **gesundheitsberatung@eudemos.de** oder **02223 296667-22** und es wird ein Termin mit einem Gesundheitsberater vereinbart.

2. Im Beratungsgespräch ermittelt der idG-Berater die Krankengeschichte und familiäre Vorbelastungen, erfasst aktuelle Symptome, Medikamente, private Lebenssituation, arbeitsbezogene Ursachen sowie bisherige durchgeführte Diagnostik und Therapien und bündelt diese Informationen in einem Protokoll. Der Gesundheitscoach erarbeitet mit dem Mitarbeiter einen Maßnahmenplan (welche ärztliche Fachrichtung, welche anderen Therapeuten sind notwendig, Lebensstilcoaching, Beratung zur Lösung privater oder arbeitsbezogener psychischer und sozialer Probleme).

3. Es werden Folgegespräche vereinbart, in denen die Ergebnisse aus den Maßnahmen, die der Mitarbeiter in der Zwischenzeit durchgeführt hat, besprochen und neue Maßnahmen entwickelt werden.

4. Wir sammeln die Stunden auf einer Liste. Am Ende jedes Monats werden sie in anonymer Form mit Ihrem Unternehmen abgerechnet. Eine Vertrauensperson des Betriebsrates kann eine Liste mit den Namen aller Coachingteilnehmer erhalten und stichprobenartig die Korrektheit der abgerechneten Stunden überprüfen.

Die Gesundheitsberater von Eudemos unterliegen dem Äquivalent der ärztlichen Schweigepflicht.

CORPORATE HEALTH INTRANET & LEARNING PLATFORM (CHILP)

» CHILP - solide Basis für wirksames BGM

Die meisten BGM-Angebote richten sich an Mitarbeiter, die in Bewegung gebracht werden oder sich mehr entspannen sollen. Sport und Entspannung sind wichtige Bestandteile eines gesunden Lebensstils – allerdings nicht wirksam genug, wenn es darum geht, die Anzahl von kurzfristig Erkrankungen oder den Verlauf von chronischen Krankheiten positiv zu beeinflussen. Der zentrale Ansatzpunkt ist hier die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter: Die Fähigkeit nämlich, „Gesundheitsinformationen zu finden, zu verstehen, zu beurteilen und anzuwenden, um im Alltag angemessene Entscheidungen zur Gesundheit treffen zu können". Einfach gesprochen: Wie gut gelingt es mir, aus der Fülle an Informationen die wirklich hilfreichen herauszufinden und dann auch umzusetzen? Rechtzeitig zu erkennen, dass ich mich um meine Gesundheit kümmern muss? Herauszufinden, woher meine Symptome kommen könnten und welcher Arzt mir bei der Diagnose helfen kann? Diesen Arzt dann auch ausfindig zu machen? Was ich selbst dazu beitragen kann gesund zu werden? Wie ich das Medikament einzunehmen habe und wie ich mit Nebenwirkungen umgehen kann? Die Liste der Entscheidungen, die wohlüberlegt rund um die Gesundheit zu treffen sind, ist lang. In Deutschland tun sich einer Studie zufolge 54 Prozent der Menschen sehr schwer damit, was ihre Chance auf frühzeitige Behandlung und auch auf Heilung verschlechtert . Hier handelt es sich um einen Bildungsaspekt, für den die Führungskraft nicht zuständig ist, mit dessen Folgen sie jedoch leben muss, wenn ein Leistungsträger erkrankt und nicht mehr voll einsatzfähig ist.

Dazu kommt die dürftige Qualität der verfügbaren Gesundheitsinformationen. Was tun Menschen, wenn Sie krank sind? Sie suchen im Internet und finden eine Unmenge von meist drastischen Informationen, die selten medizinisch geprüft sind. Oft sind die Informationen einseitig ausgerichtet und setzen entweder auf bestimmte Medikamente, auf Hausmittel oder alleine auf naturheilkundliche Ansätze. Ausgewogene Bewertungen oder wichtige Differentialdiagnosen zu bestehenden Symptomen, am besten mit Hinweisen zum konkreten Vorgehen als Betroffener, finden sich nicht oder nur mit sehr viel Aufwand – und mit sehr hoher Gesundheitskompetenz. Hinterher fühlen sich die meisten noch kränker und immer auch ein wenig ratlos. Gerade bei Symptomen mit mehreren denkbaren Ursachen ist die richtig Behandlung häufig Glückssache – so z.B. bei Erschöpfungssymptomen.

CHILP schließt diese Lücke und ermöglicht es Unternehmen, die Gesundheitskompetenz ihrer Mitarbeiter gezielt aufzubauen und verlässliche Orientierung in Sachen Gesundheit zu geben. CHILP (Akronym für „Corporate Health Intranet & Learning Plattform") bietet geprüfte Gesundheitsinformationen, gibt konkrete praktische Tipps, geht bei den Gesundheitsthemen für Laien verständlich in die Tiefe und ermöglicht es Nutzern so, sich als kompetenter Patient im Gesundheitswesen zu bewegen. Der Einzelne wird für die eigenen gesundheitlichen Belange sensibilisiert und kann schneller erkennen, dass Handlungsbedarf besteht – und kann rechtzeitig die passende Behandlung beginnen. Was sich in Ihren Krankenständen bemerkbar machen wird.

CHILP ist der Ort, an dem ihre Mitarbeiter alles rund um die Gesundheit finden. Sie können ihre firmeneigenen BGM-Angebote verwalten (Kursbuchung, Seite 32), regionale Angebote finden oder externe Servicedienstleister buchen. Beispiele für individuell konfigurierbare Elemente von CHILP finden Sie ab Seite 34.

Keine Interessenkonflikte

Wir berichten aus der Welt der Medizin und der Medizinforschung. Wir haben - und das ist unser Versprechen - keine Interessenkonflikte. Das bedeutet, dass keine Interessengruppe, kein Pharmaunternehmen, keine Fachgesellschaft uns zwingen kann, etwas zu schreiben. Wir bekommen von niemandem Geld oder andere Vergünstigungen irgendeiner Art, um etwas vorteilhafter darzustellen. Wir haben keine Werbeverträge. Wenn wir mal ein Produkt mit Namen oder einen Hersteller erwähnen, dann ist das entweder, um ein Beispiel für eine Produktkategorie zu geben, oder, weil ein bestimmtes Produkt aus Sicht der Redaktion besonders gut ist.

Orientierung geben

CHILP tritt an, Ihnen unabhängige Gesundheitsinformationen zu geben, Sie auf neue Wissenschaftstrends aufmerksam zu machen, auch alternative Ansätze vorzustellen, Bücher und weiterführende Links auf Webseiten oder Filme zu bieten. Es geht um Orientierung. Sie sollen noch mehr in die Lage versetzt werden, zu guten eigenen Entscheidungen zu kommen. CHILP bietet Ihnen deshalb nicht nur verlässliche Neuigkeiten, sondern auch konkrete Tipps, Rezepte und Anleitungen von Experten.

Transparent sein

Sie werden bemerken, dass jeder Artikel mit einer Autorangabe gekennzeichnet ist. Sie finden bei jedem Artikel die vollständigen Kontaktdaten des Autoren bzw. der Autorin. Dabei werden Sie feststellen, dass einige Artikel von Ärzten oder anderen Fachtherapeuten geschrieben wurden. Diese gehören nicht zur CHILP-Redaktion, sondern wurden von uns mit dem Verfassen eines Artikels beauftragt. Die Autoren erhalten dafür manchmal eine Vergütung, manche verzichten darauf.

Jeder externe Autor muss uns seine Interessenkonflikte offenlegen. Das heißt, wir fragen ihn, ob er für Pharmaunternehmen oder Medizingerätehersteller arbeitet (auch Berateraufträge) oder anderweitige Interessenkonflikte hat. Sind diese unserer Meinung nach hinderlich, eine neutrale, rein fachliche Meinung vertreten zu können, vergeben wir natürlich gar nicht erst einen Schreibauftrag.

Sie finden bei Fachartikeln immer Quellenangaben, sofern möglich mit einer direkten Verlinkung zu dieser Quelle im Internet. Nicht immer finden Sie hinter diesen Links den Vollzugriff auf eine Studie, da diese häufig kostenpflichtig sind.

Wer sind wir?

CHILP ist ein Produkt der Eudemos GmbH & Co. KG. Wir sind ein Beratungsunternehmen, das auf betriebliches Gesundheitsmanagement spezialisiert ist. Wir gehören keinem Konzern oder Verlag, sondern sind ein Einzelunternehmen ohne geschäftliche Verbindungen zu Herstellern oder Händlern von medizinischen Produkten oder Dienstleistungen jeglicher Art.

Die Mitglieder des Redaktionsteams sind keine Ärzte, sondern Psychologen, Betriebswirtschaftler oder Ernährungswissenschaftler mit einem breiten und fundierten Wissen über gesundheitliche Zusammenhänge. Artikel mit medizinischen Inhalten werden von Ärzten der jeweiligen Fachrichtung verfasst.

Was kann CHILP?

Einige der wichtigsten Funktionen und Inhalte von CHILP sind:

- Fachartikel von Fachautoren im Bereich Gesundheitsthemen
- journalistische Nachrichten rund um Gesundheit im Bereich News
- interne und externe Ansprechpartner aus dem Gesundheitsmanagement
- Ankündigung von Kursangeboten und Events
- Lernfilme und Videomitschnitte von Webinaren und Vorträgen
- eine sehr gute Arzt- und Therapeuten-Suchmaschine, die Sie so im Internet nicht finden
- Buchtipps & Rezepte
- Infos über Betriebssportgruppen
- Aktionsmodule
- separter Bereich für BGM Manager sowie für Führungskräfte möglich

Beispiel-Startseite aus CHILP

Meine Lesezeichen | Mein Profil | Hilfe | Abmelden

CHILP GESUNDHEITSPORTAL

Suche

Home | Gesundheit | Internes | Kurse & Events | Ärztedatenbank | News | Über CHILP

Artikel

Magensäureblocker - Vom Segen zum Fluch?

Magensäureblocker: Über 10 % der Bevölkerung in Deutschland nimmt sie, dabei sind die Gefahren längst bekannt. Demenz- und Alzheimersymptome, Vitamin- und Nährstoffmängel und Allergien können die Folgen eines langfristigen Konsums sein.

Kampagne: Welcher Sporttyp sind Sie?

Mit der Aktion "Welcher Sporttyp sind Sie?" starten wir die diesjährige Bewegungskampagne. Wir wollen diesmal sehr viel mehr Mitarbeiter/innen erreichen, als letztes Jahr. Doch je nach Trainingszustand braucht es eine unterschiedliche Vorbereitung. [mehr]

Warum immer mehr Deutsche süchtig nach Schmerzmitteln sind / von Spiegel Online

Heroin fürs Volk

In einer visuellen Story erzählt der Spiegel eine erschreckende Geschichte über Schmerzmittelgebrauch in Deutschland. Betroffen sind davon ganz normale Menschen. [mehr]

Was bedeutet der Name CHILP?

CHILP steht für **Corporate Health Intranet & Learning Platform**. Auf Deutsch bedeutet das soviel, wie Gesundheitsmanagement-Intranet und Lernplattform. CHILP ist ein Portal für **geprüfte, hochwertige Gesundheitsinformation**, die von der Eudemos-Redaktion mit ihren Fachautoren erstellt werden. Zusätzlich kann Ihr betriebliches Gesundheitsmanagement in CHILP verwaltet werden. Es ist also Ihr Portal! Viel Spaß beim Lesen und Lernen.

Keine gute Idee

Weichmacher Bisphenol A und Phthalate in Lebensmittelverpackungen

Die Gefahr von Weichmachern in Lebensmittelverpackungen aus Plastik wird unterschätzt. Denn die Stoffe lösen sich unter Wärme und bei fetthaltigen Lebensmitteln heraus und stören den Hormonstoffwechsel. [mehr]

Ein digitales Lernmodul

Lernmodul: Systematische Müllabfuhr

Lernen Sie, wie Abteilungen effektiver und effizienter arbeiten können durch regelmäßiges Ausmisten. Alles,

Kolumne

36 Fragen und vier Minuten: Eine Anleitung zum Verlieben

Ein virales Video von Amnesty International zeigt eine Begegnung zwischen Flüchtlingen und...

Zertifizierte Inhalte

Geprüfte Homepage – Stiftung Gesundheit – gültig bis 11 / 2017

Die Gesundheitsinhalte von CHILP wurden von der Stiftung Gesundheit (Link) geprüft.

Buchtipp

Schlaf gut! Von Guy Meadows

Wer unter Schlafstörungen (Insomnie) leidet – und das ist laut Statistiken etwa jeder Dritte – fühlt...

Das egoistische Gehirn

Ein spannendes Buch schrieb Prof. Dr. med Achim Peters vor ein paar Jahren und man würde zunächst...

Darm mit Charme von Giulia Enders

Die angehende Ärztin Giulia Enders schildert in ihrem ersten Buch bildhaft, warum das Organ Darm...

CHILP ist zertifiziert und für sehr gut befunden!

Auf CHILP Inhalte können Sie sich verlassen – das hat die Stiftung Gesundheit mit ihrem Zertifikat bescheinigt.
Die Stiftung Gesundheit wurde 1996 gegründet und hat sich als Stiftungszweck die Aufgabe gesetzt, Transparenz im Gesundheitswesen zu fördern und Verbrauchern praktische Orientierungshilfen zu bieten.
Alle CHILP-Inhalte wurden von der Stiftung Gesundheit geprüft und auf fachliche Qualität und Verständlichkeit zertifiziert. Für alle Nutzer ist damit transparent und sichergestellt, dass die Website für die Mitarbeiter-Zielgruppe geeignet ist und die Texte publizistisch sorgfältig bearbeitet wurden. Geprüft und bestätigt wurden auch die rechtliche Güte sowie die Barrierefreiheit der Intranet-Website.
Wir haben uns als Herausgeber und Redakteure von CHILP dem Grundsatz verpflichtet, den Nutzern durch Transparenz die bestmögliche Entscheidungsgrundlage zu bieten. So heben wir z.B. nicht einzelne Behandlungsansätze hervor, sondern ordnen sie kritisch im Bezug zu Alternativen ein. Dazu gehört auch, dass wir Grenzen und Risiken wie auch die möglichen Folgen einer ausbleibenden Behandlung deutlich machen. Auf diese Weise wird die Gesundheitskompetenz der Nutzer im Sinne einer soliden Wissensbasis erweitert.
Auch unsere regelmäßigen News erstellen wir nach diesem Grundsatz. Die jährliche Neu-Zertifizierung macht dies für alle Nutzer deutlich und nachvollziehbar.

Transparenz und Sicherheit:

- in der publizistischen Qualität
- der technischen Fragen einschließlich Suchmaschinen-Optimierung
- der Barrierefreiheit und der rechtlichen Güte

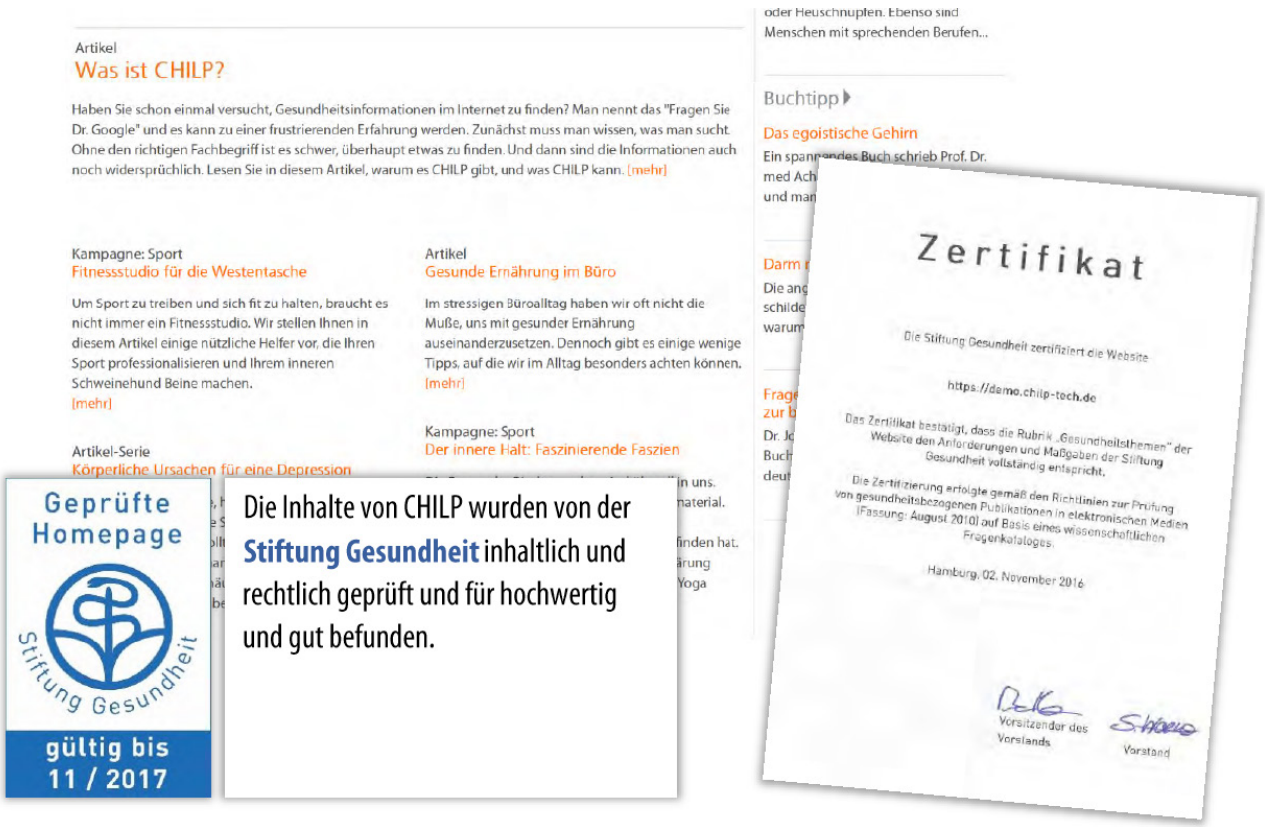
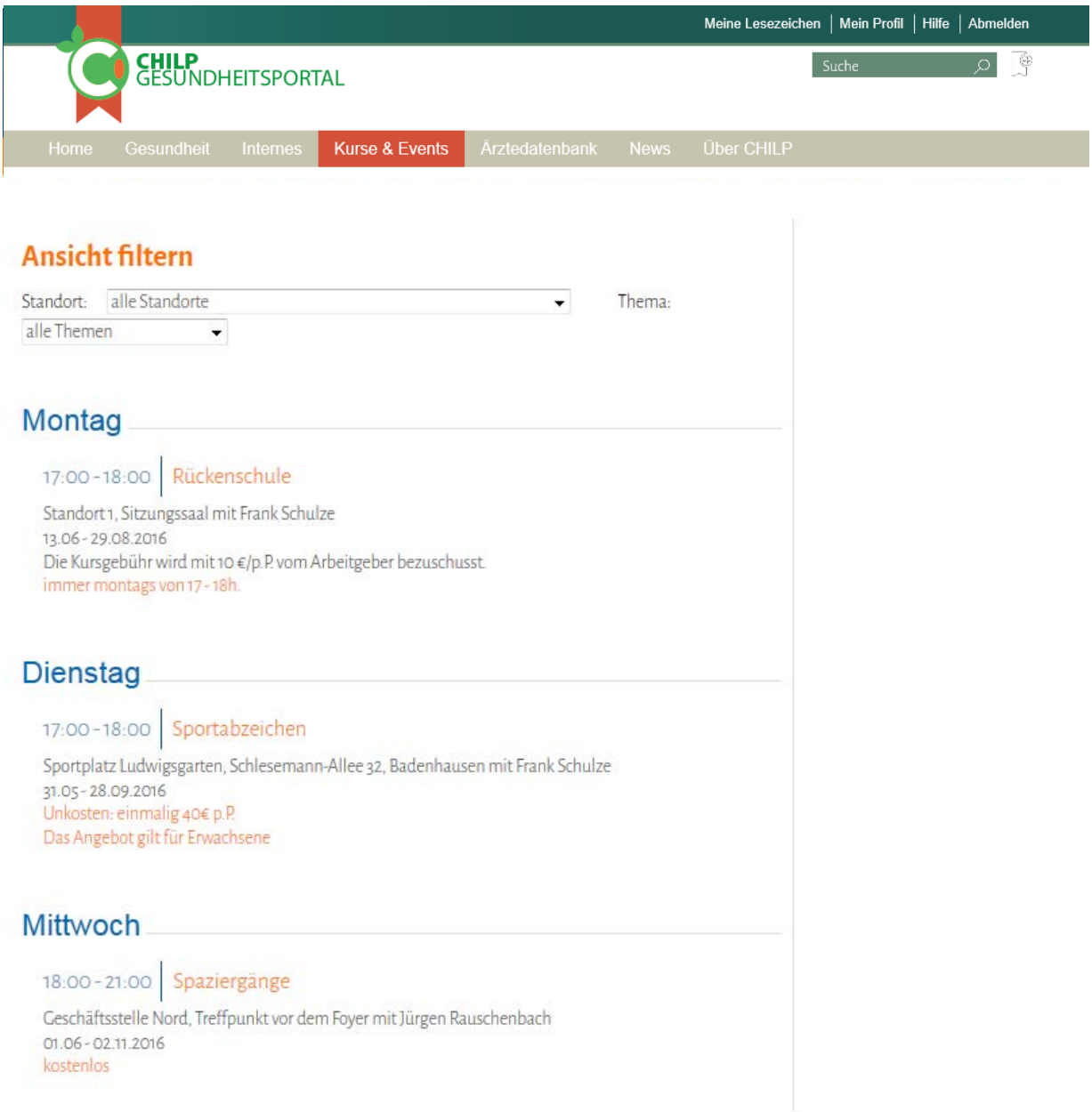


Abbildung 7: Zertifizierung der Stiftung Gesundheit

Kurs- und Eventmanagement-Modul

CHILP ist der Ort, an dem Ihre Mitarbeiter alles rund um die Gesundheit finden.
In CHILP werden idealerweise alle Kurse und Angebote hinterlegt, die das Unternehmen im Rahmen von BGM organisiert. Einmal eingeloggt, können sich Nutzer unkompliziert für einen Kurs oder ein einmaliges Event anmelden – und gegebenenfalls wieder abmelden. Die Datenbank im Hintergrund erfasst alle Daten, die für die Organisation des Kurses oder Events notwendig sind. Auf diese Weise erleichtert CHILP auch den BGM-Gesundheitsmanagern die Arbeit deutlich: Mit CHILP wird ein vollständiges Kursmanagement möglich.



Meine Lesezeichen | Mein Profil | Hilfe | Abmelden

CHILP GESUNDHEITSPORTAL

Suche

Home | Gesundheit | Internes | Kurse & Events | Ärztedatenbank | News | Über CHILP

Von August 2016

21.08.2016 | Sonntag, 14:00 - 18:00 Uhr

Workshop: Meditation für Anfänger

Erlangen Sie mehr Entspannungsfähigkeit und innere Klarheit

Die gesundheitsförderliche Wirkung von Meditation ist mittlerweile gut erforscht. Positive Wirkungen u.A. auf Konzentrationsfähigkeit, innere Ausgeglichenheit und das Immunsystem sind belegt.

Im Meditationsworkshop werden Sie in grundlegende... [mehr]

Der Teilnehmerbeitrag beträgt 35 Euro.

Ort: Standort 2

25.08.2016 | Donnerstag, 10:00 - 19:00 Uhr

Erste-Hilfe-Kurs (Auffrischung)

Wie lange liegt Ihr Erste-Hilfe-Kurs zurück? Benötigen Sie eine Auffrischung?

Dann haben wir das Richtige für Sie!

In Zusammenarbeit mit dem DRK haben wir Termine geblockt (höchsten 15 TeilnehmerInnen pro Termin), an denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Ersthelferwissen auf den neuesten Stand bringen können. [mehr]

Der Teilnehmerbeitrag beträgt 34 Euro

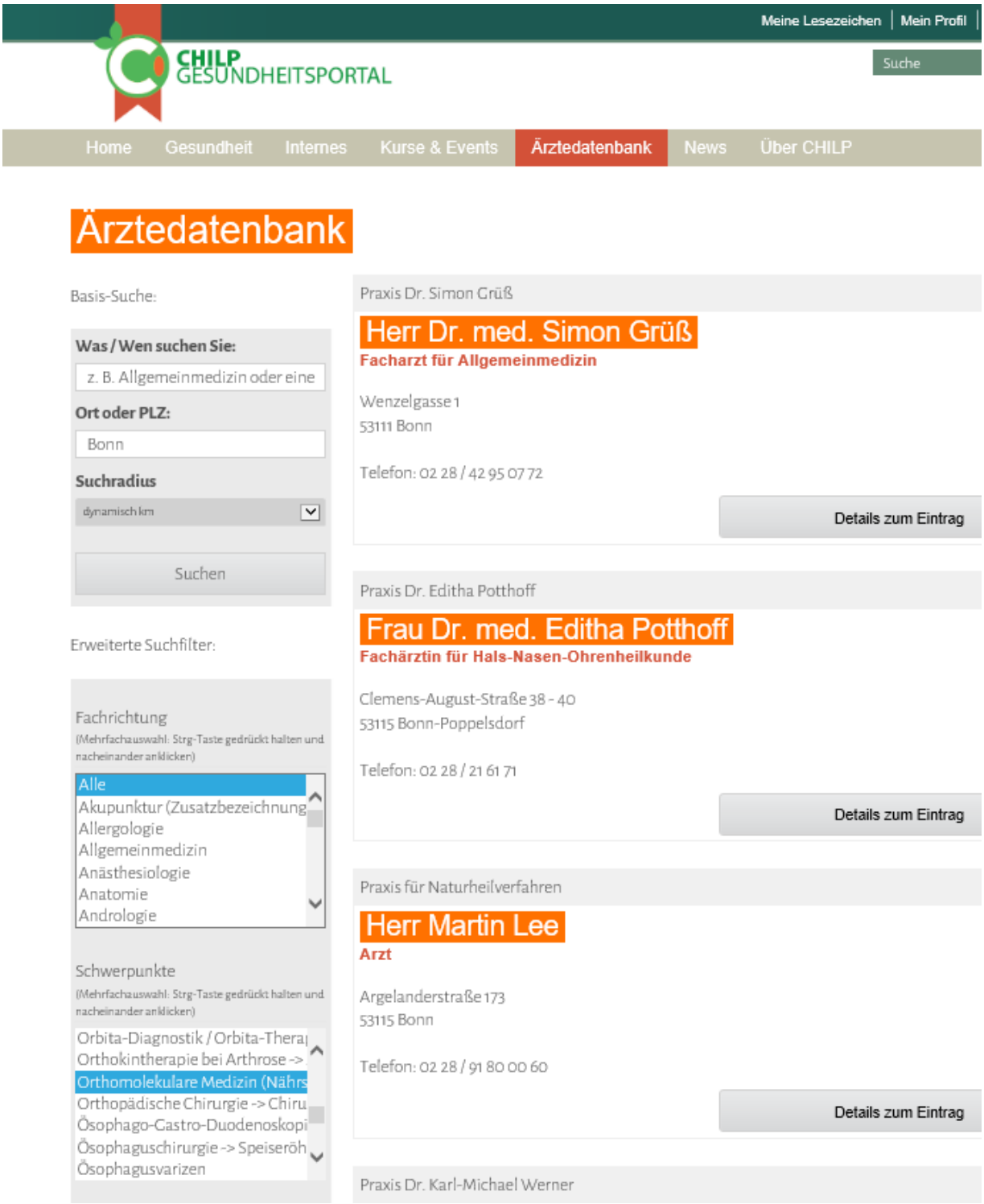
Ort: Außerhalb unseres Hauses, DRKSprensestraße 46

Alle Events

- Demnächst
- Juli 2016 (2)
- **August 2016** (2)
- September 2016 (1)

Arzt- und Therapeutensuche

Mit der Arzt-Auskunft der Stiftung Gesundheit bietet CHILP den Patienten die Möglichkeit nach passenden Ärzten, Zahnärzten und Psychologischen Psychotherapeuten in Wohnortnähe zu suchen. Dabei können die Verbraucher auch besondere Fortbildungen, Spezialisierungen, Praxisausstattungen und andere Serviceangebote bei der Suche berücksichtigen.
Dieser Service ist in CHILP eingebettet, damit CHILP-Nutzer gleich ins Handeln kommen können.
Gelesen – verstanden – den richtigen Arzt gesucht und gefunden – Termin gemacht!



Weitere Funktionen

Links, Bücher, Videos

- umfangreiche, stetig wachsende Sammlung von interessanten Ressourcen zu Gesundheit, Sport & Ernährung
- Unternehmenseigene Informationen
- CHILP hat den vollen Umfang eines Intranets und kann auch über gesundheitliche Themen hinaus verwendet werden. Das Unternehmen hat volle redaktionelle Rechte und kann eigene Themen, Artikel, News usw. verfassen.
- Buchungsfunktion
- Teilnehmer buchen sich in Kurse ein, melden sich für Webinare an, mit einem Klick. So vereinfacht sich das Kursmanagement.

Redaktionelle Updates

Das Redaktionsteam von Eudemos aktualisiert regelmäßig das Intranet mit gesundheitsbezogenen Themen. Dabei wird entweder pro Woche eine kurze News veröffentlicht oder pro Monat ein ausführlicher Artikel. Aktuelle Meldungen werden im Newsbereich angezeigt und auch auf der Startseite tut sich immer wieder etwas. Denn nur ein interessantes Gesundheitsintranet wird auch regelmäßig besucht.

Eigener Redaktionszugang

Der Kunde erhält einen eigenen Redaktionszugang und kann eigene Inhalte einstellen und pflegen.

Führungskräftebereich

Es gibt einen geschützten Bereich für Führungskräfte, in die Lerninhalte und andere Kommunikationsthemen eingestellt werden können.

Themenkampagnen

Neben den Basisinhalten können Kunden bei Eudemos thematische Kampagnen kaufen. Beispielthemenkampagnen sind „Ernährungskampagne“ „Stresskampagne“ „Bewegungskampagne“ oder „Kampagne zu Krankheitsbildern“. Eine Kampagne besteht in der Regel aus mehreren Artikeln zum Thema. Ergänzt werden kann sie durch ein Aktionsmodul, Poster, digitale Lernmodule oder auch einem Live-Vortrag vor Ort oder ein Vorsorgescreening. Wir beraten Sie gerne zur individuellen Zusammenstellung Ihrer Themenkampagnen.

Stress, Schlafstörungen und Depression

von Hinrich Hörnlein-Rummel
Facharzt für Neurologie und Psychiatrie

Die Themen Dauerstress, Schlafstörung und Depression hängen eng zusammen, da sie durch gemeinsame biologische Grundlagen verknüpft sind. Dauerstress kann zu Depressionen und Schlafstörungen führen. Schlafstörungen sind auch eines der Merkmale von Depression. Und dass ständige und quälende Schlafstörungen auch depressiv machen können, ist nachvollziehbar. Alle diese Probleme sind in der Bevölkerung weit verbreitet. Wir informieren und geben Tipps, wie Sie dagegen vorbeugen und vorgehen können.

Wir alle kennen Momente oder Phasen, in denen wir spürbar „unter Stress" stehen. Konflikte, Zeitdruck oder Überforderung sind nur einige Auslöser dafür, dass wir uns gestresst fühlen. Aber auch eine sehr kohlenhydratreiche Ernährung, Medikamente, dauerhafte Entzündungen im Körper, chronische Erkrankungen oder Schlafmangel können Dauerstress auslösen. Damit dieser Stress uns nicht krank macht, brauchen wir Phasen der Erholung. Etwa die Regel: „Am Wochenende wird nicht gearbeitet." oder „Ein Abend in der Woche gehört nur mir." sind hilfreiche Verstärker, um Pausen in das eigene Leben einzubauen.

Wenn es keine Erholungsphasen mehr gibt oder man auch in der Freizeit einfach nicht mehr „runterkommt", sprechen wir von Dauerstress. Dieser hat verschiedene negative Effekte auf den Körper. Bei einer Stressreaktion wird unser körperliches Stresssystem angeworfen – durch Signale aus bestimmten Hirnregionen geben die Nebennieren verschiedene Hormone ins Blut ab, die den Körper in Leistungsbereitschaft versetzen: Adrenalin, Noradrenalin und Cortisol. Dadurch werden z.B. Blutdruck und Puls erhöht und die Schweißdrüsen angeregt. Vor allem die langfristige Erhöhung von Cortisol hat negative Folgen für den Körper.

Wie hängt Dauerstress mit Depression zusammen?

Obwohl schon lange zu den genauen Ursachen von Depression geforscht wird, hat die Wissenschaft noch keine körperliche Grundlage dieser Volkskrankheit gefunden, die auf jeden Patienten zutrifft. Wahrscheinlich ist, dass es mehrere Arten von Depression gibt, die man heute noch nicht hinreichend unterscheiden kann. Was jedoch feststeht: Dauerstress ist einer der wichtigsten Risikofaktoren für die Entstehung einer depressiven Erkrankung. **Dauerstress bringt eine andauernde Erhöhung des Cortisolspiegels mit sich.** Eine solche ist auch bei vielen Fällen von Depression nachweisbar! Während Depressive unter Antriebsmangel leiden und nach au-

Resilienz – Krisen unbeschadet bewältigen

von Michael Romeis

Wir alle haben bereits Erfahrungen mit Lebenskrisen gemacht. Und genauso haben wir die Erfahrung gemacht, dass man Krisen bewältigen und wieder ein glückliches Leben führen kann. Das Sprichwort sagt: „Die Zeit heilt alle Wunden.", doch es ist nicht die Zeit, die heilt, sondern eine Fähigkeit, die jeder von uns mehr oder weniger hat: Resilienz – die Widerstandskraft gegen die Widrigkeiten des Lebens.

Krisen können durch die unterschiedlichsten Erlebnisse ausgelöst werden: durch Trennung oder Verlust von einem geliebten Menschen, durch Unfälle, durch Gewaltausübung oder auch durch berufliche Situationen, die wir als Scheitern oder als Verlust von gewohnten Abläufen erleben. Die Verarbeitung solcher Krisen nimmt immer einige Zeit in Anspruch. In der Regel werden Krisen aber irgendwann bewältigt und die Lebensqualität kehrt wieder zurück. Meist stellt sich das gleiche Niveau an Lebensqualität wieder ein, dass wir vor dem Auslöser der Krise hatten oder wir erreichen sogar einen noch glücklicheren Zustand, eine noch höher erlebte Lebensqualität.

Diese Fähigkeit, nach schwerer Zeit und nach Schicksalsschlägen wieder zu alter Lebensfreude zurückzukehren, wird in der Psychologie „Resilienz" genannt.

Manchmal wird für Resilienz das Bild der Bambuspflanze herangezogen. Bambus hat die Eigenschaft, sich im Sturm als gleichzeitig sehr beweglich und sehr stabil und fest zu erweisen. Die Stangen biegen und neigen sich im Sturm, aber sie brechen nicht ab und schaffen es, nachdem sich der Sturm gelegt hat, wieder in die alte Ausgangsposition zurückzukehren. Die Analogie zu Bambus beschreibt also die Fähigkeit, sich nach einem Schock oder nach einer schweren Zeit wieder zu erholen.

Diese Fähigkeit kann man ausschließlich durch Beobachtung messen. Man kann Menschen befragen und psychologisch untersuchen, die einem Schock, einem schrecklichen Erlebnis oder

Sport macht glücklich

weil Sport im Gehirn den Glücksbotenstoff Serotonin produziert. Diesen und weitere positive Aspekte von regelmäßiger Bewegung stellen wir Ihnen in diesem Artikel vor.

von Mona Lohr

Manche Leser würden vielleicht den Spruch „Sport ist Mord" unterschreiben, andere bewegen sich liebend gern, um Stress abzubauen und den Kopf frei zu bekommen. Dieser Artikel richtet sich sowohl an Sportmuffel als auch an Sporttreibende. Er beleuchtet die körperlichen und psychischen Prozesse, die beim Sporttreiben ablaufen und möchte dazu motivieren, Bewegung ganz selbstverständlich in den Alltag einzubauen und sich auch mal so richtig auszupowern.

Sport trainiert unser Stresssystem und macht uns gelassener

Sport kann ganz schön anstrengend sein! Rein physiologisch betrachtet, sind Bewegung und Sport eine Beanspruchung, auf die der Körper reagieren muss. Wenn wir Sport treiben, werden die Stresshormone Cortisol, Adrenalin und Noradrenalin ausgeschüttet. Die Blutgefäße weiten sich, damit das Blut schnell fließen kann und die Muskelzellen gut versorgt werden können. Cortisol sorgt dafür, dass mehr Zucker und Fettsäuren zur Energieversorgung bereitstehen, sodass wir leistungsfähiger sind.[1] Zudem wird das Immunsystem aktiviert[2], weil sich der Körper genauso wie in einer Stresssituation auf eine Kampf- oder Fluchtreaktion einstellt und das Immunsystem dann auf „Hab-Acht-Stellung" geht. Im Gegensatz zu Dauerstress ist diese Beanspruchung jedoch auf einen kurzen Zeitraum beschränkt und kann auch als „Eustress", d. h. positiver Stress, wahrgenommen werden. Die Bewegung sorgt außerdem dafür, dass die Stresshormone gleich wieder abgebaut werden, und dass die bereitgestellte Energie umgesetzt wird. Ganz im Gegensatz dazu verbleiben in stressigen Situationen ohne Bewegung – z. B. im Büro, wo wir nicht weglaufen können – die Stresshormone länger im Körper.[3]

Bewegen wir uns regelmäßig, wird unser Stresssystem nachhaltig trainiert: Der Ruhe-Cortisolspiegel sinkt ab und der

1 Rensing, Koch, Rippe und Rippe (2006). *Mensch im Stress – Psyche, Körper, Molekühle.* Elsevier Verlag, S. 124
2 Dr. Bieger (2011). *Neuro Stress Guide*
3 Katrin Ewert (2015). *Entspannungen & Stärken Sport und Seele.* Focus Gesundheit

Sechs Typen von Schilddrüsenunterfunktion

Oder: Warum L-Thyroxin nicht immer eine gute Idee ist.

von Jaqueline Görg (Eudemos Redaktion)

Die Schilddrüsenunterfunktion (Hypothyreose) ist nach dem Diabetes die häufigste endokrine[1] Erkrankung. Menschen bei denen sich dieses Krankheitsbild einschleicht, bemerken es häufig über die Symptome einer unerklärlichen Müdigkeit, Gewichtszunahme trotz reduzierter Kalorienzufuhr, depressive Stimmung, eine erhöhte Infektanfälligkeit oder auch Haarausfall. Häufig wird auch das Gefühl beschrieben, dass der Kopf wie in Watte stecke, der sogenannte „Brain fog", was in vielen Fällen mit Konzentrationsschwierigkeiten einhergeht.

Symptome

- unerklärliche Müdigkeit
- Gewichtszunahme trotz reduzierter Kalorienzufuhr
- depressive Stimmung
- langsame Peristaltik bzw. Verstopfung
- Kälteüberempfindlichkeit
- Kreislaufschwäche und Taubheitsgefühl in Händen und Füßen
- Muskelkrämpfe in Ruhe
- erhöhte Infektanfälligkeit
- langsame Wundheilung
- außergewöhnlich hohes Schlafbedürfnis
- chronische Verdauungsprobleme, z. B. zu wenig Magensäure
- trockene, juckende Haut
- trockenes, sprödes Haar
- Haarausfall
- niedrige Körpertemperatur
- Ödeme
- Verlust der äußeren Augenbrauenbehaarung

Volkskrankheit Schilddrüsenunterfunktion

Schilddrüsenerkrankungen insgesamt, dazu zählen **Schilddrüsenunterfunktion und -überfunktion, Kropfbildung (Struma), Hashimoto-Thyreoiditis, Morbus Basedow und Schilddrüsenkrebs,** sind zahlreichen Studien zufolge sehr weit verbreitet. So sind bei jedem dritten erwachsenen Bundesbürger

[1] Als endokrine Erkrankung bezeichnet man Erkrankungen der hormonprodu-

Eventmodule

Um die Mitarbeiter aktiv mit einzubeziehen, zu Bewegung zu motivieren und zur Regelmäßigen CHILP Nutzung zu bringen, haben wir verschiedene Eventmodule entwickelt:

Beispiel: Aktion „Zusammen um die Welt“

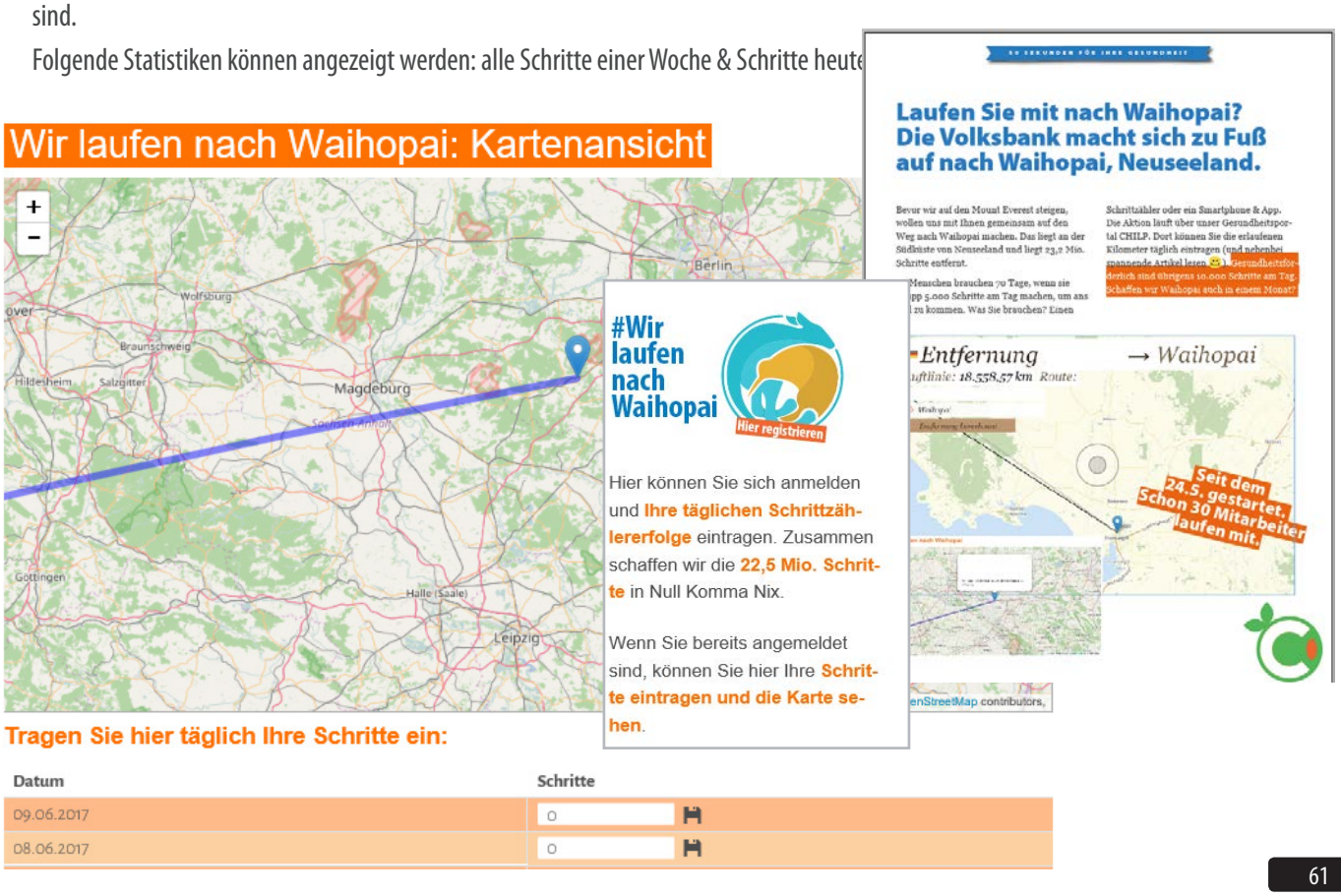
Wie bekommt man die ganze Belegschaft in Bewegung?
Ein schönes Beispiel für die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten von CHILP ist das Lauf-Event „Zusammen um die Welt“. Das Ziel: Gemeinsam so schnell wie möglich einmal um die Welt, oder zu einem Ort der Wahl (im Beispiel hier Waihopei in Neuseeland) laufen. Jeder Schritt jedes Teilnehmers zählt!
Dafür kann sich jeder registrierte CHILP-Nutzer mit wenigen Klicks anmelden. Dann geht es los: Jeder Teilnehmer bekommt einen Schrittzähler geschenkt oder erhält eine Vergünstigung beim Anbieter. Wer mag, kann auch seinen eigenen Schrittzähler oder eine Smartphone-App benutzen. Jeden Tag tragen die Teilnehmer ihre gelaufenen Schritte ein – und können live mitverfolgen, wie sich die Belegschaft gemeinsam um den Globus bewegt. Wie viele Schritte waren es heute? Wie viele in der vergangenen Woche? Wie viele Schritte fehlen noch? So funktioniert modernes BGM ohne großen organisatorischen Zusatzaufwand!

Die Aktion „Zusammen um die Welt“ verfolgt folgende Ziele:

- Motivation der Mitarbeiter, mehr Bewegung in ihren Alltag zu bringen
- Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls durch eine gemeinsame Aktion „gegen die Uhr“
- Bewerbung und Steigerung der Attraktivität des Gesundheitsportals, Steigerung der Nutzungszahlen

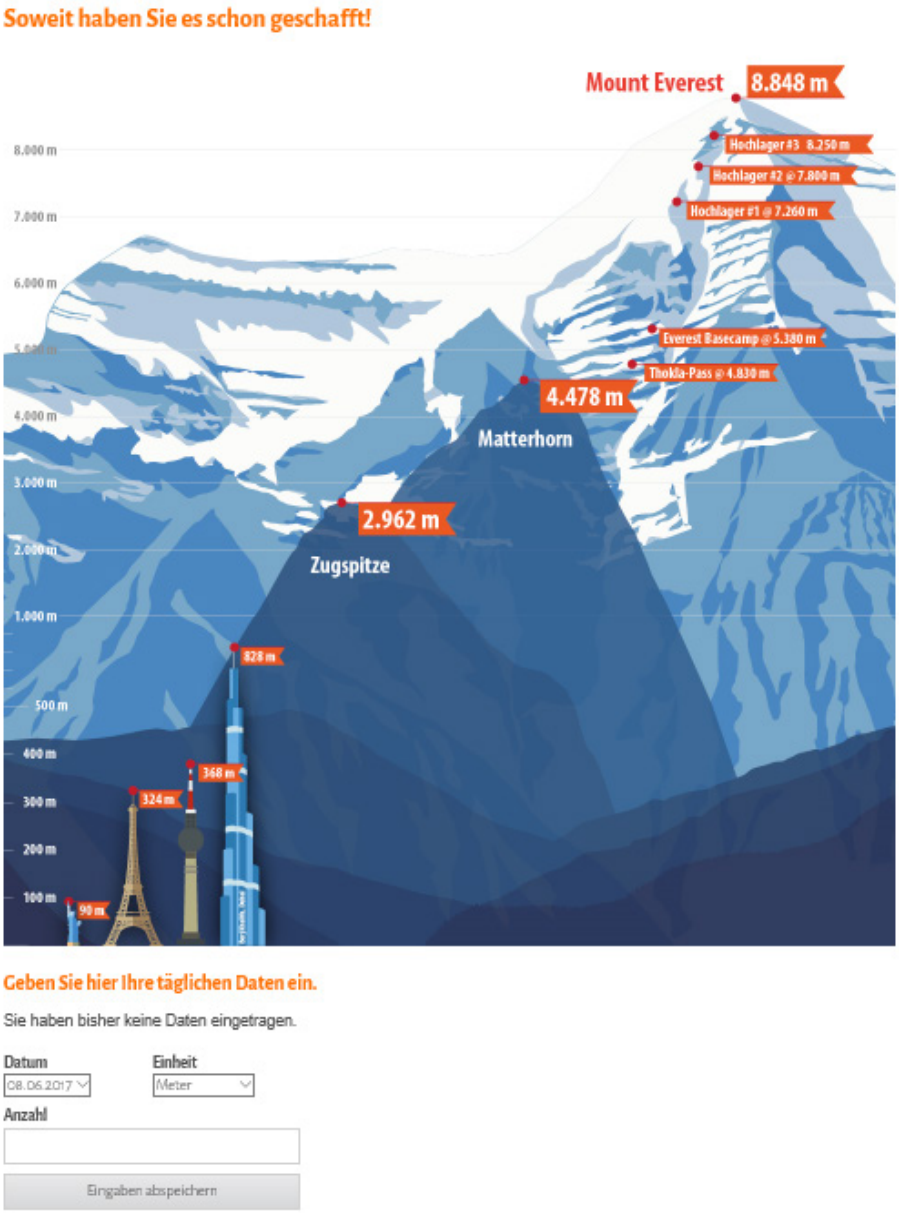
Die Aktion enthält folgende Bestandteile:

- Ein CHILP-Plugin. Es wird als Feature in das Gesundheitsportal eingebunden.
- Mitarbeiter können – sofern sie angemeldet sind – jeden Tag ihre gelaufenen Schritte ein-tragen.
- Auf einer Karte wird anhand einer sich fortsetzenden Linie dargestellt, wie weit die Mitar-beiter der Bank schon gelaufen sind.
- Folgende Statistiken können angezeigt werden: alle Schritte einer Woche & Schritte heute



Beispiel: Aktion „wir steigen auf einen Berg“

Jeder CHILP-Nutzer kann sich für die Aktion registrieren und wird dann täglich dazu aufgefordert, seine Höhenmeter (Stufen bzw. Stockwerke, alle drei Angaben sind möglich) einzugeben.
Auf einer solchen Grafik sieht er seine Etappen und Angaben zur Leistung seiner Person und Vergleichswerte. Die Werte werden hier pro Person angezeigt, das heißt, jede Person besteigt ihren eigenen Berg. Sein „Punkt“ wandert auf der Grafik entlang.
Werden die Zielmeter erreicht, leitet das System auf eine andere Seite um und spielt dort einen Kurzfilm ab, den wir erstellen. Im Gegensatz zum „Zusammen um die Welt“ -Modul, besteigt jeder Mitarbeiter den Berg für sich, bekommt aber den Durchschnitts-werteder Anderen angezeigt.



Beispiel-Themenkampagnen

Beispiel: Selbsttest „welcher Sporttyp sind Sie“ mit individuellen Artikeln und Tipps

Theoretisches Wissen, praktische Kursangebote, sportmedizinische Untersuchungsempfehlung und Ausrüstungstipps pro Sporttyp.

#Welcher Sporttyp sind Sie?

Mit der Aktion "Welcher Sporttyp sind Sie?" starten wir die **diesjährige Bewegungskampagne**. Wir wollen diesmal sehr viel mehr Mitarbeiter/innen erreichen, als letztes Jahr. **Doch je nach Trainingszustand braucht es eine unterschiedliche Vorbereitung.**

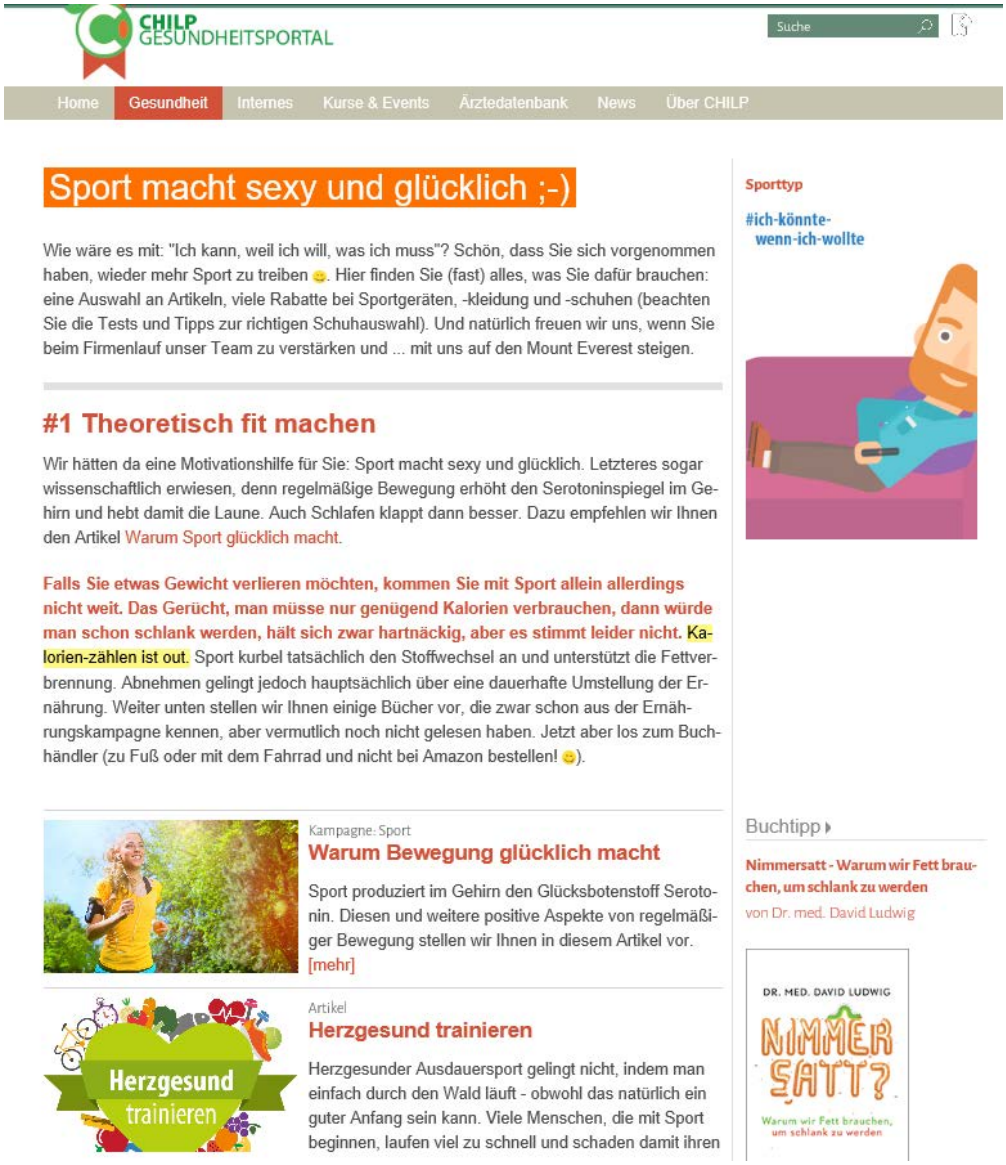
Die folgende Tabelle gibt Ihnen eine Kriterienübersicht, anhand der Sie sich in eine der drei Sporttypen einordnen können. Es steht Ihnen natürlich frei, auch bei den anderen Aktionsseiten vorbeizuschauen, doch wir empfehlen eine auf Sie abgestimmte Vorbereitung.

 #ambitioniert	 #ich-könnte-wenn-ich-wollte	 #gesundheitlich vorbelastet
Die Kriterien • ich mache **regelmäßig (mind. zweimal pro Woche) Sport** und kenne meine Leistungsgrenzen • ich **fühle mich sportlich fit** • ich suche **neue sportliche Herausforderungen** und Wege, wie ich meine sportliche Leistung noch weiter verbessern kann • die **Kriterien von #gesundheitlich vorbelastet treffen nicht auf mich zu**	**Die Kriterien** • ich habe **keine Vorerkrankungen**, wie Diabetes, Bluthochdruck, Übergewicht, Gelenkbeschwerden oder ich habe ärztlich abgeklärt, welche Sportarten ich in welcher Intensität machen darf • **generell tut mir Sport gut**, ich habe nur noch nicht das Richtige für mich entdeckt • mir **fehlt die Motivation**, Sport zu treiben oder es fällt mir schwer, Zeiträume für Sport zu reservieren • die **Kriterien von #gesundheitlich vorbelastet treffen nicht auf mich zu**	**Die Kriterien** • ich habe **Bluthochdruck, Diabetes, Übergewicht, Knieschmerzen oder andere gesundheitliche Probleme** und habe mit meinem Arzt nicht (oder nicht im letzten halben Jahr) abgeklärt, welche sportlichen Belastungen ich machen darf • ich bin **weiblich, rauche und nehme die Pille** und habe mich im letzten Jahr nicht medizinisch durchchecken lassen • wenn ich Sport gemacht habe, **tut mir danach alles weh / meine Beschwerden sind schlimmer** • ich habe **in den letzten Jahren gar keinen Sport gemacht und in meiner Familie gibt es Herzkrankheiten vor dem 65. Lebensjahr** • ich habe **in den letzten Jahren gar kein Sport gemacht und bin über 45**
		Begründung • Bei Vorliegen eines dieser Kriterien muss **vor Sportantritt eine sportmedizinische Untersuchung zwingend** erfolgen. • Übungsleiter werden angehalten, Menschen mit Vorerkrankungen **ohne eine solche Untersuchung, nicht in einem Kurs anzunehmen.** • Die **Kombination aus der Antibabypille und Rauchen birgt eine solch hohe Trombose- und Herzinfarkgefahr**, dass eine sportmedizinische Untersuchung auch hier angezeigt ist. Grundsätzlich sollte die Antibabypille nicht mit Rauchen kombiniert werden.
Zur Aktionsseite	Zur Aktionsseite	Zur Aktionsseite

Beispieldarstellung in CHILP. Selbsteinschätzung mit Kriterien. Für jeden Sporttyp gibt es eine eigene Aktionsseite.

BEISPIELSEITE #1 IN CHILP FÜR AKTIONSSEITE.

Mit passgenauen Artikel zur theoretischen Fitness und Buchtipps.



CHILP GESUNDHEITSPORTAL

Suche

Home | Gesundheit | Internes | Kurse & Events | Ärztedatenbank | News | Über CHILP

Sport macht sexy und glücklich ;-)

Wie wäre es mit: "Ich kann, weil ich will, was ich muss"? Schön, dass Sie sich vorgenommen haben, wieder mehr Sport zu treiben 😊. Hier finden Sie (fast) alles, was Sie dafür brauchen: eine Auswahl an Artikeln, viele Rabatte bei Sportgeräten, -kleidung und -schuhen (beachten Sie die Tests und Tipps zur richtigen Schuhauswahl). Und natürlich freuen wir uns, wenn Sie beim Firmenlauf unser Team zu verstärken und ... mit uns auf den Mount Everest steigen.

#1 Theoretisch fit machen

Wir hätten da eine Motivationshilfe für Sie: Sport macht sexy und glücklich. Letzteres sogar wissenschaftlich erwiesen, denn regelmäßige Bewegung erhöht den Serotoninspiegel im Gehirn und hebt damit die Laune. Auch Schlafen klappt dann besser. Dazu empfehlen wir Ihnen den Artikel Warum Sport glücklich macht.

Falls Sie etwas Gewicht verlieren möchten, kommen Sie mit Sport allein allerdings nicht weit. Das Gerücht, man müsse nur genügend Kalorien verbrauchen, dann würde man schon schlank werden, hält sich zwar hartnäckig, aber es stimmt leider nicht. Kalorien-zählen ist out. Sport kurbel tatsächlich den Stoffwechsel an und unterstützt die Fettverbrennung. Abnehmen gelingt jedoch hauptsächlich über eine dauerhafte Umstellung der Ernährung. Weiter unten stellen wir Ihnen einige Bücher vor, die zwar schon aus der Ernährungskampagne kennen, aber vermutlich noch nicht gelesen haben. Jetzt aber los zum Buchhändler (zu Fuß oder mit dem Fahrrad und nicht bei Amazon bestellen! 😊).

Kampagne: Sport

Warum Bewegung glücklich macht

Sport produziert im Gehirn den Glücksbotenstoff Serotonin. Diesen und weitere positive Aspekte von regelmäßiger Bewegung stellen wir Ihnen in diesem Artikel vor. [mehr]

Artikel

Herzgesund trainieren

Herzgesunder Ausdauersport gelingt nicht, indem man einfach durch den Wald läuft - obwohl das natürlich ein guter Anfang sein kann. Viele Menschen, die mit Sport beginnen, laufen viel zu schnell und schaden damit ihren

Sporttyp

#ich-könnte-wenn-ich-wollte

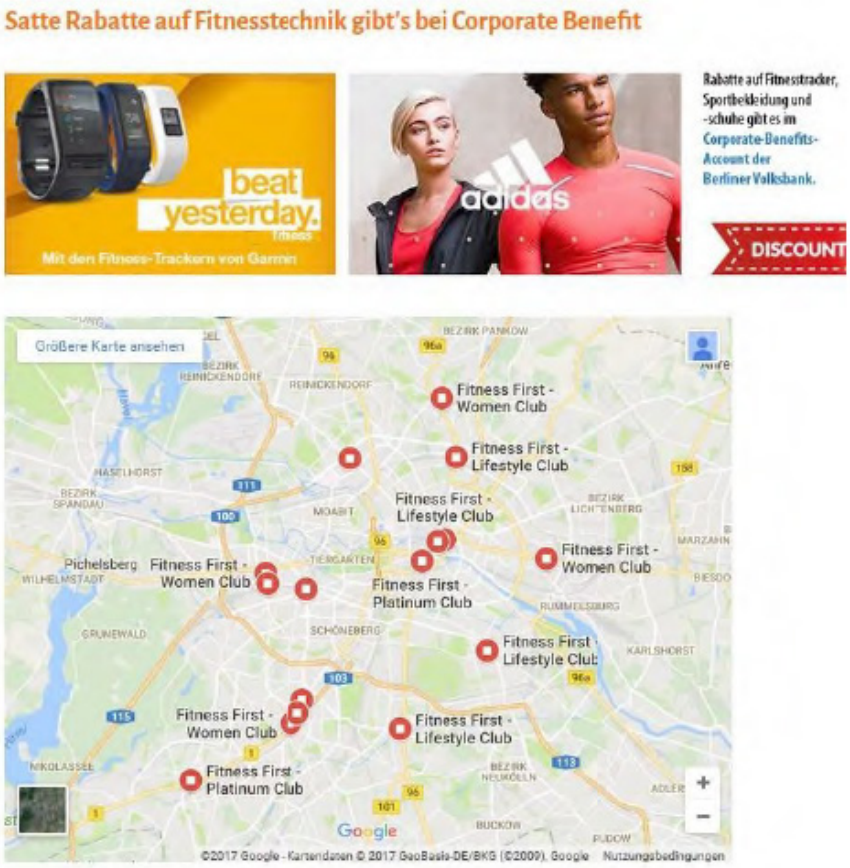
Buchtipp

Nimmersatt - Warum wir Fett brauchen, um schlank zu werden

von Dr. med. David Ludwig

BEISPIELSEITE #2 IN CHILP FÜR AKTIONSSEITE.

Mit Rabattangeboten auf Ausrüstung (in Abhängigkeit von regionalen Vereinbarungen) und Angeboten von Kursen (mit regionalen Anbietern).



Poster zur Begleitung der Kampagnen

Um die Artikel und Kampagnen auch außerhalb von CHILP sichtbar zu machen, empfehlen wir begleitend zu den Artikeln in CHILP sogenannte Posterkampagnen. Diese können beispielsweise in Toiletten-räumen aufgehängt werden oder an anderen Orten, an denen in der Regel eine kurze Weile verweilt wird (z.B. Teeküche).

Anbringung der Poster in Selbstklebenden Magnetrahmen:

DURAFRAME® Selbstklebender Informationsrahmen mit aufklappbarer magnetischer Vorderseite für Informationen in dem Format DIN A3. Kann auf jeder glatten und tragfähigen Oberfläche angebracht und problemlos wieder entfernt und neu angeklebt werden.

Beispielposter zur Ernährungskampagne:

Integration von E-Learnings & Filmen

Filme und E-Learnings können ganz einfach auf CHILP eingebunden und abgespielt werden. In den folgenden Seiten sehen Sie Beispiele für unsere digitalen Lernmodule.

Das Lernmodul beschäftigt sich mit dem Thema "Belastungsmanagement". Eigentlich jeder arbeitende Mensch klagt über zuviel Arbeit. In einigen Fälle ist es tatsächlich zuviel, doch vielfach liegt die Ursache darin, dass Unternehmen keinen kontinuierlichen Mechanismus zur Entschlackung haben. In großangelegten "Change"-Projekten wird dann mit viel Aufwand "Großreine" gemacht. Aber, geht es auch einfacher?

Peter Drucker und später Prof. Fredmund Malik haben sich dazu Gedanken gemacht und das Prinzip der systematischen Müllabfuhr erdacht. **Es ist ein kontinuierlicher Prozess der Hinterfragung von bestehenden Strukturen, Prozessen, Meetings, Berichten, Listen, Vorlagen usw..und der beständige Fokus: Brauchen wir das noch? Macht das noch Sinn?**

Wir stellen in diesem Lernmodul die Methodik für die Anwendung in einem Team oder einer Abteilung vor. Grundsätzlich ist sie auch für übergeordnete Fragestellungen geeignet, aber wir fokussieren hier. **Dieses Lernmodul richtet sich nicht ausschließlich an Führungskräfte, sondern an alle interessierten Mitarbeiter, die mit dieser Methodik arbeiten möchten.**

Im Vollbild öffnen

Vortragsmitschnitt: Stress & Lebensstil

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

» Psychische Gefährdungsbeurteilung

Psychische Gefährdungsbeurteilung ist gesetzliche Pflicht

Seit 2013 ist die Analyse der sogenannten psychischen Belastung auch Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung, die im Arbeitsschutzgesetz geregelt wird. Eine Gefährdungsbeurteilung ist eines von mehreren Instrumenten, die der Arbeitgeber anwendet, um Gefahren für die Gesundheit der Mitarbeiter abzuwenden.

Während die Arbeitssicherheit und die Arbeitsschutzvorschriften sowie die Gefährdungsbeurteilung für physische Gefahren seit Jahren etabliert sind, rücken nun die psychischen Belastungsfaktoren in den Fokus. Denn ein Zusammenhang zwischen psychischer Belastung, Stresserleben und Krankheiten ist biochemisch mittlerweile erwiesen.

Jedes Unternehmen ist Pflichtmitglied in einer Berufsgenossenschaft. Die Berufsgenossenschaft ist eine Unfallversicherung für Berufstätige. Sie übernimmt die Kosten für Heilbehandlungen und arbeitsbedingte Frühverrentungen. Das ist für alle Mitarbeiter sehr von Vorteil, denn die Leistungen der Unfallkasse bei einem Arbeitsunfall sind deutlich besser als die der gesetzlichen Krankenkasse. Häufig haben die einzelnen Berufsgenossenschaften eigene Krankenhäuser mit einer Spitzenversorgung. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Unfälle am Arbeitsplatz immer als Arbeitsunfälle gemeldet werden.

Was von außen auf die Person einwirkt, nennt man Belastung.

- Art und Schwierigkeitsgrad der Arbeitsaufgabe
- physikalische Arbeitsumweltbedingungen
- Ausführungsbedingungen
- psycho-soziale Einflüsse

Wie sich das auf die Person auswirkt, nennt man Beanspruchung.

Was jeder mitbringt ...

- genetische Faktoren
- Lebensstil (insbesondere Ernährungs- und Sportverhalten)
- Gesundheitswissen und Vorsorgeverhalten
- Persönlichkeitsfaktoren (z.B. Stressbewältigungskompetenz, Ängstlichkeit usw.)
- körperliche/psychische Vorerkrankungen

Welche gesundheitlichen Folgen das haben kann, nennt man Gesundheitszustand.

- körperliche Gesundheit
- psychische Gesundheit
- motivationale Gesundheit
- Arbeitsleistung

Abbildung 8: Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell liegt der psychischen Gefährdungsbeurteilung zugrunde.

Die Berufsgenossenschaft verlangt aber dafür von den Arbeitgebern, dass diese die gesetzlichen Pflichten zur Gefahrenvermeidung umsetzen, sonst erlischt ihre Kostenübernahmepflicht. Bundesweit kommt es immer wieder zu Gerichtsprozessen, weil Berufsgenossenschaften sich die Kosten für arbeitsbedingte Gesundheitsschäden von Arbeitgebern zurückholen, wenn diese ihre Pflichten nicht erfüllt haben. Die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten ist somit für jedes Unternehmen sehr wichtig.

Was wird in der psychischen Gefährdungsbeurteilung gemessen?

Eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren ist nicht für jeden Menschen gleich einleuchtend. Manche wenden ein, dass man sich doch erstmal um die körperlichen Belastungen kümmern sollte, bevor man die psychischen Faktoren untersucht. Für andere ist es schwer nachzuvollziehen, wie aus psychischen Einflüssen Krankheiten entstehen können. Ein häufiger Irrtum ist, aus psychischen Belastungen würden psychische Krankheiten entstehen.
In der Abbildung auf der linken Seite erklären wir das Belastungs-Beanspruchungs-Modell. Dieses Modell geht von von außen kommenden psychischen Belastungsfaktoren aus, etwa der Arbeitsmenge oder dem Handlungsspielraum. Es geht auch davon aus, dass diese Faktoren generell gesundheitsschädlich wirken können.

Ob eine Belastung auch einen gesundheitlichen Schaden anrichtet, hängt jedoch eher davon ab, wie sie auf den Menschen wirkt. Das nennt man Beanspruchung. Sehr entscheidend für die Entstehung von Gesundheitsschäden sind auch die individuellen Faktoren. Hier wirken genetische und familiäre Vorbelastungen, der eigene Lebensstil, das persönliche Wissen um Gesundheit, das Vorsorgeverhalten und anderes sehr stark.
Die Auswirkung dieser Gemengelage ist der Gesundheitszustand. Er kann sich auf körperlicher und psychischer Ebene ausdrücken, aber auch über die Motivation und die Arbeitsleistung.

Phasen der psychischen Gefährdungsbeurteilung und Vorgehen bei Eudemos

Das auf der nächsten Seite dargestellte 6-Phasen-Modell ist vom Gesetzgeber so vorgegeben. Schritt 1 + 2 werden häufig durch eine Gesundheitsbefragung abgedeckt. Die Ergebnisse der Befragung geben nur eine grobe Orientierung, wo ein Problemfeld liegen könnte. Der Fragebogen weiß zwar, DASS ein Problem vorliegt, aber nicht, WELCHES Problem das genau ist. Und schon gar nicht weiß er die Lösungen. Daher sind neben der Befragung noch weitere Schritte notwendig, um die psychische Gefährdungsbeurteilung sinnvoll durchzuführen. Wir von Eudemos begleiten Sie komplett durch alle Schritte der psychischen Gefährdungsbeurteilung hindurch und bieten Lösungsmöglichkeiten auch bei der Problembehebung an. Folgendes Vorgehen haben wir bereits erfolgreich bei über 30 Unternehmen eingesetzt.

1. Ermittlung der psychischen Belastung mittels Gesundheitsbefragung

Für die Ermittlung der psychischen Belastung empfehlen wir in den meisten Fällen das Durchführen einer Gesundheitsbefragung mit entsprechenden wissenschaftlich anerkannten Fragebögen (COPSOQ und WAI). Bei der Gruppenbildung werden sowohl die Tätigkeitsbereiche als auch die Organisationshierarchien berücksichtigt. Somit ist eine Verortung von Problemfeldern und Umsetzung von Maßnahmen über die zuständige Führungskraft möglich, aber unterschiedliche Tätigkeitsbereiche mit unterschiedlichen Anforderungen werden unterschieden. Die Anonymität der Befragung wird vollkommen sichergestellt, indem sich jeder Mitarbeiter selbst einen Zugang aus einem neutralen Umschlag ziehen kann und die Gruppengrößen 10 Mitarbeiter nicht unterschreiten.

In der Regel erfolgt die Befragung online und die Mitarbeiter beantworten die Fragen am Computer. Es ist aber auch der Einsatz von Papierfragebögen möglich.

2. Analyse und Beurteilung der Ergebnisse

Die Auswertung der Befragung erfolgt auf zwei Ebenen:
Auf der ersten Ebene werden gemeinsam mit dem Kunden die Gesamtergebnisse analysiert und bewertet und Schwerpunktthemen für das gesamte Unternehmen herausgearbeitet. Eudemos arbeitet hier mit Red-Flag-Analysen (siehe Seite 74) und in manchen Branchen mit Branchenvergleichsdaten. Der Kunde erhält einen langen ausführlichen Bericht, der die Ergebnisse dokumentiert und die Schwerpunktthemen aufzeigt.

Auf der zweiten Ebene geht es um die Identifikation von Problembereichen und Auswertung auf Organisationseinheitenebene. Hierfür stellen wir ein sogenanntes Führungskräf-

1.
Ermittlung der psychischen Belastung

Durchführung der Gesundheitsbefragung mit entsprechenden Fragebögen

2.
Analyse und Beurteilung der Ergebnisse

Analyse des Gesamtunternehmensberichts im BGM-Team und Analyse der Gruppenberichte. Erste Empfehlungen für die Führungskraft stehen im Gruppenbericht.

3.
Entwicklung von Lösungen, Ableiten von Maßnahmen & Umsetzung

Gruppen-, Abteilungs- oder Teambesprechungen mit Hilfe dieses Leitfadens.

Abbildung 9: Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren umfasst sechs Phasen. Die ersten beiden sind bereits umgesetzt. Die Mitwirkung von Führungskräften und Mitarbeitern wird in Phase 3 und 4 benötigt.

te-Handbuch zusammen. Dieses Dokument wird vorab in Zusammenarbeit mit dem Kunden erarbeitet bzw. ergänzt. Das Führungskräfte-Handbuch vereint die Befragungsergebnisse der jeweiligen Abteilung, die Auswertung und Interpretation, sowie den Auftrag an die Führungskraft, welche Schwerpunktthemen er/sie in seiner Abteilung zu bearbeiten hat. Das Handbuch enthält auch eine Reihe von Methoden und Hinweise für Lösungen und Hilfsangebote. Es werden konkrete Pflichtmaßnahmen für die jeweils betroffenen Bereiche abgeleitet und mit der Führungskraft und den betroffenen Teams an spezifischen Lösungen gearbeitet. Die Ergebnisse werden ausführlich mit den Führungskräften besprochen.

3. Entwicklung von Lösungen, Ableitung von Maßnahmen & Umsetzung

Auf Grund des Ergebnisberichts werden auf Gesamtunternehmensebene Maßnahmen und Lösungen erarbeitet und auch ein Kommunikationsplan entworfen. Für die einzelnen Bereiche kommt den jeweiligen Führungskräften eine tragende Rolle zu: Sie arbeiten mit ihren Teams in sog. Teamworkshops die Ergebnisse der Befragung und Gefährdungsbeurteilung auf. Hier werden noch mal gemeinsam mit den eigenen Mitarbeitern gruppenspezifische Probleme identifiziert und im Team nach Lösungen gesucht. Erfahrungsgemäß ist eine Unterstützung einiger Führungskräfte notwendig, die wir optional anbieten und empfehlen.

4. Dokumentationspflicht

Die psychische Gefährdungsbeurteilung ist nur dann vollständig, wenn die Ergebnisse und Maßnahmen dokumentiert und nachverfolgt werden. Zum einen erfüllt der Ergebnisbericht zusammen mit den Abteilungsberichten einen Teil der Dokumentation. Aber auch die Ergebnisse in den Teamworkshops werden dokumentiert und zum Nachweis nachgehalten. Eudemos stellt die Protokollvorlagen zur Verfügung, hilft bei der Nachverfolgung und wertet die Ergebnisse der Teamworkshops übergreifend aus.

5. Umsetzungskontrolle und Wirksamkeitsüberprüfung

Eudemos unterstützt das BGM-Team darin, die Verbindlichkeit für die Teamworkshops und das Einreichen der Protokolle, aber auch das Umsetzen der Maßnahmen im Unternehmen und bei den Führungskräften sicherzustellen. Eine erste Wirksamkeitskontrolle erfolgt in sogenannten Evaluationsworkshops, zu denen sich die Teams beim letzten Teamworkshop treffen. Hier wird die Umsetzung der angestrebten Lösungen besprochen und weitere Lösungsmöglichkeiten erarbeitet. Die Wirksamkeitskontrolle für das Gesamtprojekt erfolgt durch eine erneute Befragung, die wir in der Regel drei Jahre später ansetzen.

4. Dokumentationspflicht

Protokollierung der Workshopergebnisse.

5. Umsetzungskontrolle & Wirksamkeitsüberprüfung

Kontrollfunktion des BGM-Teams für die Umsetzung von beschlossenen Maßnahmen.

6. Wiederholung und Fortschreibung der Methodik

Empfohlene Wiederholung der Gesundheitsbefragung in ca. 3 Jahren.

6. Wiederholung und Fortschreitung der Methodik

In der Regel empfehlen wir, die psychische Gefährdungsbeurteilung alle drei Jahre zu wiederholen. Dieser Zeitraum wird erfahrungsgemäß gebraucht, um alle Maßnahmen ans Laufen zu bringen und bereits erste Effekte zu erzielen. Ggf. kann auch eine Wiederholung zu einem früheren Zeitpunkt sinnvoll sein, gerade wenn sich größere strukturelle Veränderungen im Unternehmen ergeben.

Alternative 1: Durchführung der Befragung mit Papierfragebögen

Für bestimmte Zielgruppen eignet sich eine Online-Befragung nicht. Ist der Arbeitsplatz nicht mit einem PC ausgestattet und wird ein PC nicht regelmäßig bedient, sinken erfahrungsgemäß die Teilnahmequoten bei diesen Zielgruppen stark ab. Eudemos hat hierfür eine Vorgehensweise entwickelt, die bei Kundenunternehmen Teilnahmequoten von 90 % erzielten. Die Mitarbeiter des Betriebs nehmen in geschlossenen Gruppen gleichzeitig an der Befragung teil. Man nennt das Ganze Class-Room-Verfahren. Der Raum ist mit Tischen und Stühlen ausgestattet, die Führungskraft nimmt idealerweise gemeinsam mit den Mitarbeitern teil und signalisiert, dass die Teilnahme wichtig ist. Im Raum ist ein Gesundheitsmanager des Unternehmens während der ganzen Zeit vor Ort und beantwortet Verständnisfragen. Die Papierfragebögen werden an Eudemos geschickt, digitalisiert und ausgewertet.

Alternative 2: Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung mit der Workshopmethode

Eine andere Vorgehensweise, die psychische Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, ist die sogenannte Workshopmethode, bei der im Rahmen von 2-3 Workshops mit typischen Arbeitnehmerrollen die psychischen Belastungen und im Dialog auch exemplarische Fehlbeanspruchungen erfasst werden.

Vorgehensweise

1. Es werden die Tätigkeitsbereiche und Gruppeneinteilungen definiert.
2. Es wird mit Vertretern aus jedem Tätigkeitsbereich bzw. jeder Gruppe ein Workshop (jeweils 4 Stunden) durchgeführt.
3. Die Belastungen und Hinweise auf Fehlbeanspruchung werden schriftlich in einem Bericht dokumentiert. Ebenso die im Workshop erarbeiteten Ursachenanalysen und Lösungsvorschläge. Zudem werden von unserem Beraterteam weitere Lösungsvorschläge dokumentiert.
4. Die Lösungen werden sortiert nach: a) im Team vom direkten Vorgesetzten lös- bzw. umsetzbar, b) übergreifende Lösung muss gefunden werden.
5. Ein Berater von Eudemos führt die Analyseworkshops durch, dokumentiert die Workshopergebnisse und erstellt einen Analyse- und Lösungsempfehlungsbericht (= Gefährdungsbericht pro Tätigkeitsgruppe).

6. Jährlicher Fortschritts-Check: Die psychische Gefährdungsbeurteilung wird jährlich neu begutachtet, um zu überprüfen, ob neue Gefährdungen dazugekommen sind. Es werden dazu u. a. Gespräche mit der Personalabteilung und ausgewählten Führungskräften geführt. Sollten sich neue Gefährdungen ergeben, werden Workshops zur Analyse und Maßnahmenplanung zur Behebung der Gefährdung durchgeführt und die Dokumentation dementsprechend angepasst.

Red-Flag-Analyse: Punktgenau intervenieren, statt Ressourcen vergeuden

In der Auswertung der Gesundheitsbefragung wenden wir verschiedene Auswertungsverfahren und Grafiken zur Feststellung des konkreten und akuten Handlungsbedarfs an. So ist eine punktgenaue Intervention möglich.

So werden in der Red-Flag-Analyse die Prozenzahlen von kritischen Bewertungen dargestellt und es kann auf einem Blick gesehen werden, welche Faktoren auf Gesamtunternehmensebene aber auch auf Bereichs- und Guppenebenen besonders viele Kritische Nennungen aufweisen.

Impact-Analyse: Hebelwirkung erkennen, Prioritäten besser setzen

Mit Hilfe der Impact Analysen kann ermittelt werden, welche Einflussfaktoren besonders wichtig für die Gesundheit oder auch Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter sind und ob die Maßnahmen eher auf Bereichsebene oder auf Gesamtunternehmensebene erfolgen müssen.

Bereichs- und Gruppenberichte: In die Wirkung bringen

Wir stellen Bereichs- und Gruppenberichte mit konkreten Empfehlungen an die jeweilige Führungskraft und ihr Team zur Verfügung. Hier werden die Dinge, die auf Bereichsebene zu lösen sind, besonders hervorgehoben und die auf Unternehmensebene geplanten Angebote und Maßnahmen aufgeführt. Durch die Teamanalyse wird auf einem Blick sichtbar, welche Teams besonders belastet sind, und daher ggf. externe Unterstützung bei ihren Workshops benötigen.

So lesen Sie die Red-Flag-Analyse: 32 % aller Mitarbeiter haben große oder sehr große Angst vor Arbeitslosigkeit (COPSOQ-Faktor).

29 % aller Mitarbeiter aus der Verwaltung sehen einen schlechten oder sehr schlechten Teamzusammenhalt (COPSOQ-Faktor).

	Belastungen				Führungsqualität					Team	
	Arbeitsmenge und Zeitdruck	Emotionale Belastung bei der Arbeit	Angst vor Arbeitslosigkeit	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Führungsqualität	Rollenklarheit	Rollenkonflikte	Einfluss und Handlungsspielraum	Freiheitsgrade	Teamzusammenhalt	Kollegiale Unterstützung
	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %
Gesamtunternehmen	15%	15%	27%	9%	30%	3%	27%	34%	4%	8%	10%
1. Ebene											
Alle Führungskräfte und Schichtleiter	20%	30%	0%	5%	5%	5%	0%	0%	0%	0%	5%
Alle Mitarbeiter	14%	11%	32%	9%	35%	2%	33%	41%	5%	9%	11%
Alle Mitarbeiter											
Mitarbeiter Verwaltung	29%	19%	14%	14%	24%	0%	38%	33%	5%	29%	19%
Mitarbeiter Vertriebsinnendienst	7%	13%	53%	7%	33%	0%	27%	40%	7%	0%	20%
Mitarbeiter Vertriebsaussendienst	10%	10%	10%	10%	30%	10%	30%	20%	10%	10%	10%
Mitarbeiter Produktionsbereich 1	0%	0%	58%	0%	8%	0%	17%	25%	0%	0%	0%
Mitarbeiter Produktionsbereich 2	7%	0%	29%	0%	57%	0%	57%	71%	7%	7%	7%

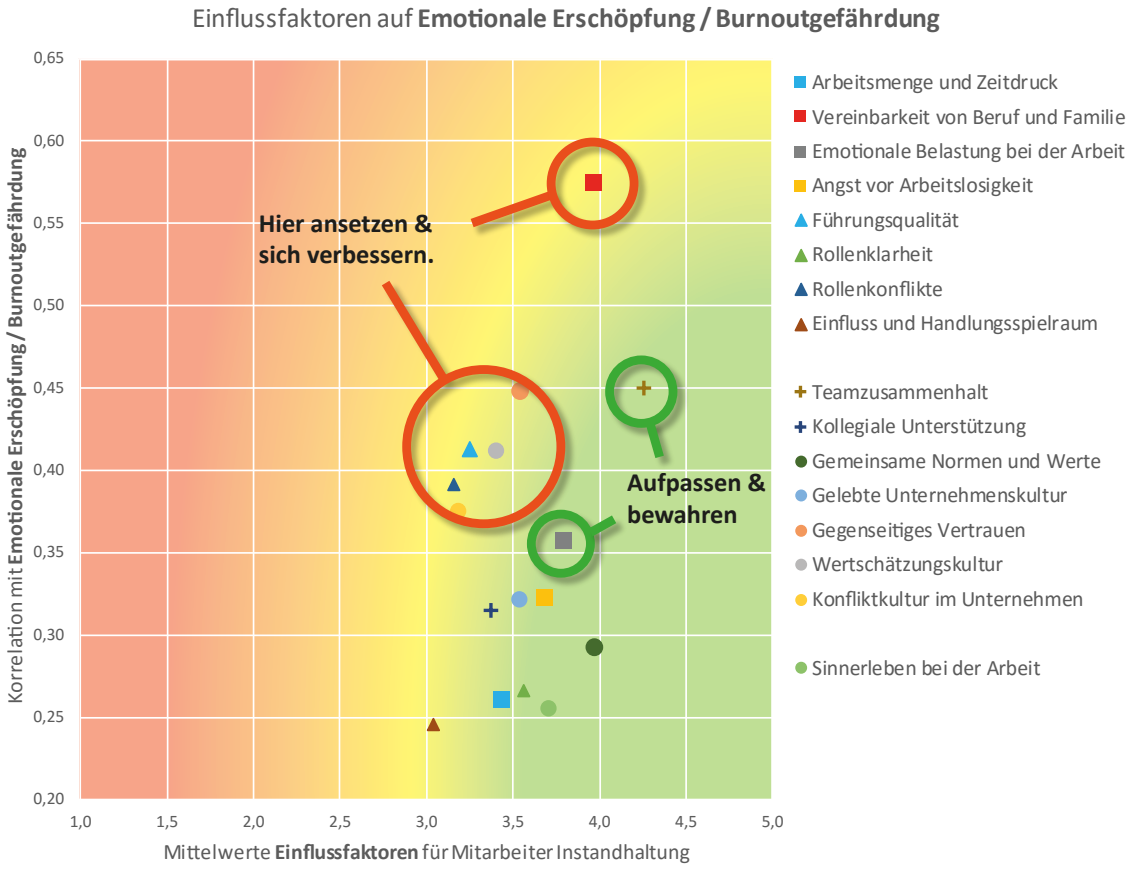


Abbildung 11: Die Impact-Analyse zeigt für ausgewählte Zielparameter (hier: die COPSOQ-Skala „Burnoutgefährdung") die wichtigsten Belastungsfaktoren.

	Kultur-wahrnehmung					Verbun-denheit	
Mobbing	**Gemeinsame Normen und Werte**	**Gelebte Unternehmenskultur**	**Gegenseitiges Vertrauen**	**Wertschätzungskultur**	**Konfliktkultur im Unternehmen**	**Commitment / Verbundenheit**	**Sinnerleben bei der Arbeit**
gelb = 1 % rot = 2 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %
14%	7%	13%	6%	25%	39%	20%	4%
0%	5%	5%	0%	5%	26%	15%	0%
17%	7%	15%	7%	29%	41%	21%	5%
19%	5%	14%	5%	33%	43%	24%	0%
7%	7%	13%	0%	13%	40%	13%	0%
10%	0%	0%	10%	20%	30%	30%	10%
0%	0%	8 %	0%	17%	25%	8 %	0%
50%	8 %	29%	14%	50%	54%	43%	14%

Abbildung 10: So sieht eine Red-Flag-Übersicht aus. Auf einen Blick ist der Handlungsbedarf auf Gesamtunternehmen und gruppenbezogen sichtbar.

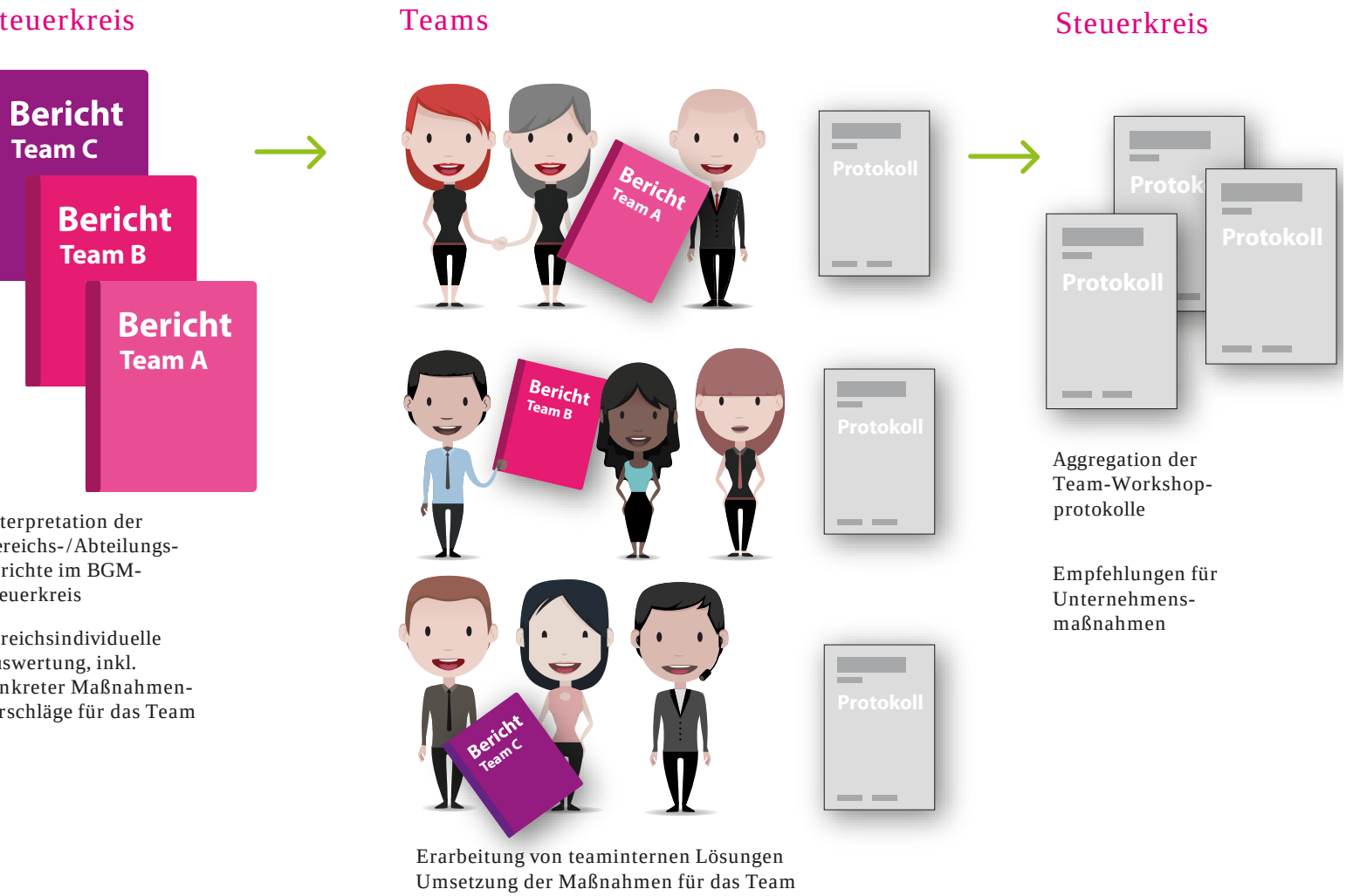


Abbildung 12: So gelingt eine echte mehrstufige Kommunikation im Unternehmen. Gerade die Protokollrückläufer sind wertvoller Erkenntnisgewinn.

Unterstützung für Führungskräfte

Führungskräfte brauchen – unserer Erfahrung nach – auf sehr unterschiedliche Art und Weise Unterstützung bei der Weiterbearbeitung der Ergebnisse aus Befragung und Gefährdungsbeurteilung. Je nach Erfahrungsgrad genügen das Führungskräftehandbuch und der ausführliche Abteilungsbericht mit den vielen eingearbeiteten Hinweisen. Andere wünschen sich zur Vorbereitung ihrer Workshops mit ihren Teams eine telefonische Beratung, während einige einen Teamworkshop lieber nicht selbst durchführen möchten. Die folgenden Beratungsbausteine haben sich als hilfreich erwiesen:

- Kurzfilm zur Kommunikation: Die Psychische Gefährdungsbeurteilung kommt!
- Digitales Lernmodul zum Verstehen der Befragung
- Moderationsbegleitung der Teamworkshops zur Auswertung der Gesundheitsbefragung
- Moderation und Beratung einer Führungsgruppe zur Vor- oder Nachbereitung der Teamworkshopergebnisse
- telefonische Beratung zum Umgang mit einem schwierigen Mitarbeiterfall
- telefonische interdisziplinäre Gesundheitsberatung der Führungskraft (vertraulich)

Kurzfilm

Die Psychische Gefährdungsbeurteilung kommt

ZUSAMMENFASSUNG

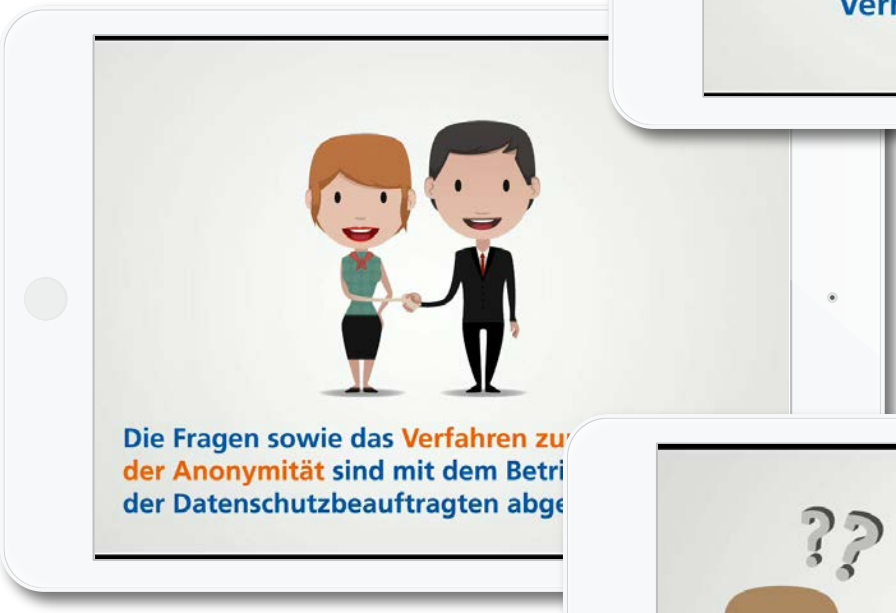
Es soll eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und die Mitarbeiter einheitlich informiert werden. Hier bietet es sich an, einen Kurzfilm zu verwenden, den die Führungskräften ihren Teams zeigen können oder der auf einer Mitarbeiterversammlung gezeigt werden kann. So wird bei allen Mitarbeitern ein einheitliches Verständnis geschaffen und sie werden zur Teilnahme motiviert. Auch ist die Qualität der Erklärung einheitlich und die Führungskräfte werden entlastet.

INHALT

- Was ist die psychische Gefährdungsbeurteilung?
- Warum wird sie gebraucht?
- Wie wird sie durchgeführt?
- Wie wird die Anonymität sichergestellt?
- Was passiert mit den Ergebnissen?

DAUER

- ca. 10 Minuten



Digitales Lernmodul
Umgang mit den Befragungsergebnissen

ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Lernmodul erhalten die Führungskräfte eine Anleitung, wie die Befragung aufgebaut ist, wie sie die Befragungsergebnisse interpretieren können und wie der weitere Prozessablauf ist. Sie erhalten eine Übersicht über die Inhalte der Teamworkshops und wie diese protokolliert werden sollen.

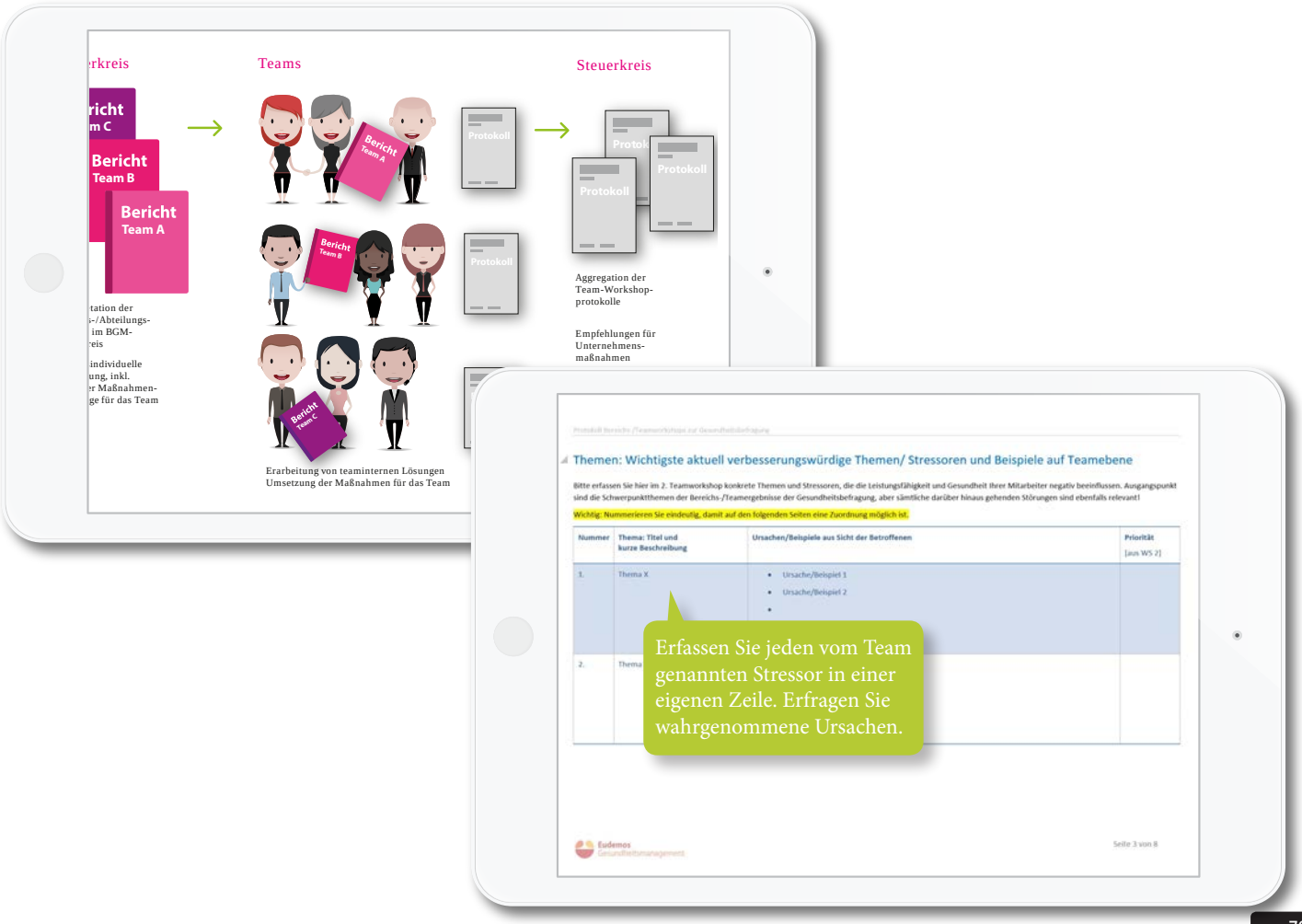
Das Lernmodul erspart Beraterzeit und steigert die Verbindlichkeit und Qualität der Teamworkshops und Protokollergebnisse.

INHALT

- Aufbau des Fragebogens: Skalen, Items usw.
- Interpretation der Daten: Normwerte, Absolutwerte, Red-Flag Analyse, Impact Analyse
- Welche Ergebnisse sind wichtig für mein Team?
- Kommunikation der Ergebnisse im Team
- Ablauf der Teamworkshops

DAUER

- ca. 45 Minuten



Unterstützung für die Führungskraft / Teamworkshops
Moderation durch externen Berater

ZUSAMMENFASSUNG

Die Führungskräfte sollen bei der Durchführung der Teamworkshops durch einen externen Moderator unterstützt werden.

INHALT

- Abstimmung mit der Führungskraft
- Moderation der Teamworkshops
- Protokollierung

DAUER

- je nach Workshoplänge 1-3 Termine je 2-4 Stunden

Unterstützung für die Führungskraft / Teamworkshops
Ausbildung von Moderatoren

ZUSAMMENFASSUNG

Die Führungskräfte sollen bei der Durchführung der Teamworkshops durch unternehmensinterne Moderatoren unterstützt werden. Diese können wir in ihrer Tätigkeit schulen. Maximal 10 Teilnehmer.

INHALT

- Interpretation der Gesundheitsbefragung: Erzeugung eines tiefgreifenden Verständnisses, wie die Daten zu interpretieren sind
- Ablauf der Workshops
- Moderationstechniken
- Dos and Don'ts

DAUER

- ca. 1 Tag

Unterstützung für die Führungskräfte
Telefonische Beratung zum Umgang mit einem schwierigen Mitarbeiterfall

ZUSAMMENFASSUNG

Eine Führungskraft macht sich Sorgen um den Gesundheitszustand und die langfristige Einsatzfähigkeit / Leistungsfähigkeit (eines) Mitarbeiters

INHALT

- telefonisches Coaching zur Fallanalyse und Entwicklung konkreter nächster Schritte

DAUER

- ca. 1 Stunde; Transferunterstützung nach ca. 2-6 Wochen, 1 Stunde nach Bedarf. Maximal 2 Zeitstunden.

Psychische Gefährdungsbeurteilung
Interventions-Gesundheitszirkel in Krisenbereichen

ZUSAMMENFASSUNG

Der Interventions-Gesundheitszirkel eignet sich für Abteilungen und Gruppen, die …

- einen besonders hohen Krankenstand haben, dessen Ursache nicht verstanden wird.
- ein hohes Maß an Widerstand leisten und möglicherweise in der inneren Kündigung ist.
- deren Beteiligung an der Befragung unter 50 % lag und für die vermutet wird, dass besondere Schwierigkeiten vorliegen.
- in besonders sensiblen Bereichen arbeiten, die besondere Gefährdungen aufweisen, die durch die Befragung nicht hinreichend abgedeckt sind.

Der Interventions- Gesundheitszirkel dient der Klärung der Problematik und Lösungsentwicklung. Er findet in Form von Workshops statt und wird, wenn notwendig, mit einer Arbeitsplatzbegehung kombiniert.

DAUER

- ca. 4 Sitzungen, je 2 Stunden

Psychische Gefährdungsbeurteilung
Beispielablauf mit Online-Befragung (Basispaket)

1. ABSTIMMUNG GESUNDHEITSBEFRAGUNG

- Abstimmung der Gruppen und Fragen, Zeitraum und Kommunikation

2. DURCHFÜHRUNG GESUNDHEITSBEFRAGUNG

- Aufsetzen der Befragung, Einrichtung eines Zugangsportals für Ihr Unternehmen
- Abstimmung des Einladungsschreibens
- Anonymisierungsverfahren: neutrale Briefumschläge in Anzahl der Mitarbeiter mit Einladung, Versand an Ihr Haus
- Durchführung der Onlinebefragung
- Datenaggregation, Berichterstellung des Unternehmensberichts

3. ABLEITEN VON EMPFEHLUNGEN UND MASSNAHMEN

- Erfassung des bestehenden Angebots
- Erstellung und Analyse der Teamberichte mit Herausarbeitung von konkreten Empfehlungen
- Ableitung von Maßnahmenempfehlungen aus dem Gesamtbericht
- schriftliche Zusammenfassung der Ergebnisse

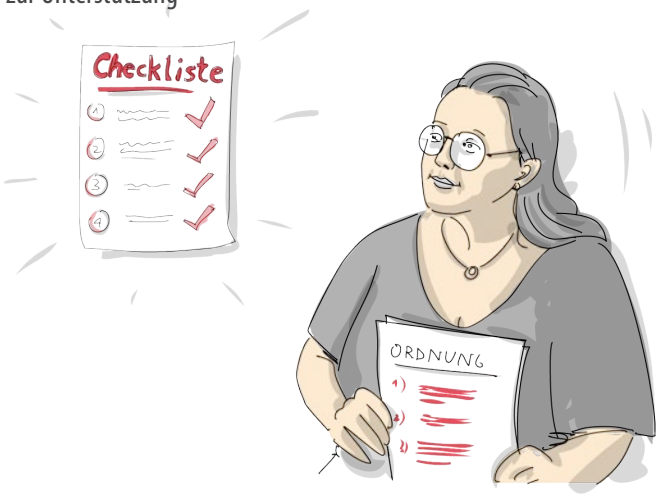
Der Aufwand ist abhängig von der Unternehmensgröße.

4. VORSTELLUNG DER ERGEBNISSE, FESTLEGEN VON MASSNAHMEN UND EINER KOMMUNIKATIONSSTRATEGIE

- Vorstellung der Ergebnisse
- Vorschläge für Maßnahmen und Abgleich mit den Möglichkeiten
- Erstellung eines Zeitplans für die Umsetzung der Maßnahmen und das weitere Vorgehen
- Erarbeitung einer Kommunikationsstrategie
- schriftliche Protokollierung

ZUSÄTZLICHE BAUSTEINE (VOLLSTÄNDIGE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG)

- Film zur Bewerbung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung
- E-Learning / Webinar oder Workshop für Führungskräfte zum Umgang mit den Befragungsergebnissen
- Besprechung der individuellen Teamergebnisse mit den Führungskräften
- vollständige Dokumentation / Auswertung der Ergebnisse der Teamworkshops
- Begleitung der Führungskräfte bei den Teamworkshops (alle Abteilungen oder nur ausgewählte)
- telefonisches Coaching der Führungskräfte zur Unterstützung



Eudemos GmbH & Co. KG

Bornheimer Str. 127
53119 Bonn
Telefon +49 228 299759-00
Fax +49 228 299759-99
Email info@eudemos.de

www.eudemos.de