

Health Management bei GSK Dresden

Dr. Jürgen Wetzel
Anna Schmidt
12.11.2015

***Wenn Mitarbeitergesundheit
ein Unternehmenswert wird***

Health Management bei GlaxoSmithKline in Dresden



Mitarbeitergesundheit ein Unternehmenswert wird





Schritt 1: Der gute Vorsatz

Die Frage nach dem Warum



Mission:

unser Anspruch, die Lebensqualität von Menschen zu verbessern, indem
nen ein aktives, längeres und gesünderes Leben ermöglichen.



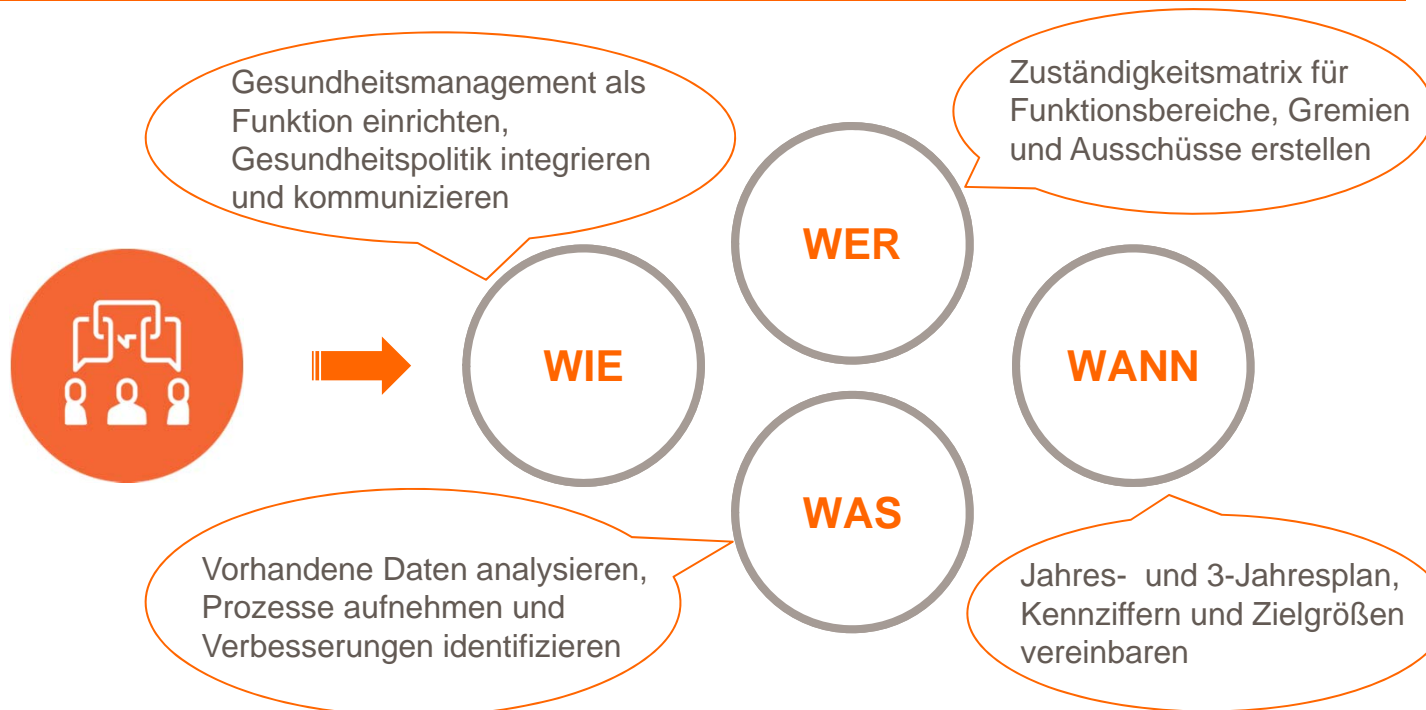
Ein gelebtes
Gesundheitsmanagement als
integrierter Bestandteil unserer
GSK-Unternehmenskultur.

Schritt 2: Das Warm up

Gut vorbereitet ist halb gewonnen



Netzliche
 ndest-
 rderung





Schritt 2: Das Warm up

Aktionen planen, Ziele setzen



gestaltung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen

Ergonomie
Arbeitszeitmodelle
persönliche Entwicklung
kooperative Arbeitsformen
mitarbeiterorientierte Führung
...



Förderung des individuellen Gesundheitsverhaltens

- Ernährung
- Bewegung
- Stressbewältigung
- Energie-Balance
- Gesundheitsbewusstsein
- ...



Schritt 2: Das Warm up

Erste Schritte festlegen



erste Analyse

Strukturen

Maßnahmeplan

Krankheitsrate
 Jahresberichte von
 Krankenkassen
 Bericht des
 Betriebsarztes
 Arbeitszeitmodelle,
 Überstunden-Monitor
 GSK-Umfrage

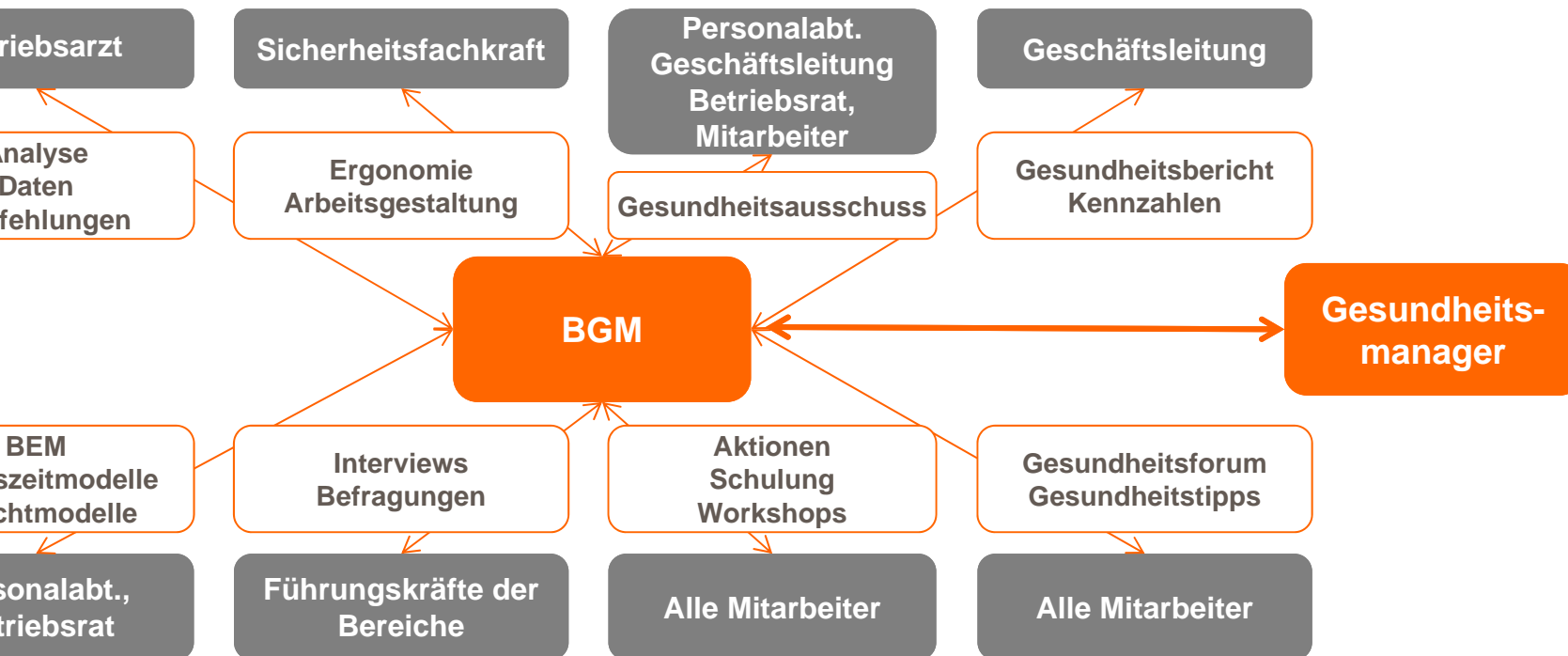
Gesundheitsmanager
 Gesundheitsausschuss
 BEM
 Betriebsärztliche
 Betreuung
 Plattform für die
 Geschäftsleitung

Gesundheitsthemen
 Informationsplan
 Aktionsangebote
 Workshop-Angebote
 Schulungsangebote
 ...



Schritt 2: Das Warm up

BGM organisieren





Schritt 3: Das Training beginnt



Das inhaltliche Konzept

Muskel-Skelettkrankungen:

Ergonomie-Schulungen
 Fit-im-Job-Einsteigerkurs
 Rückenschule Einsteiger
 Rückenübung „Fit-im-Job“
 Infomaterial DGUV
 Arbeitssimulationsanzug
 Gesundheitsforen zu „Denk
 mich - Dein Rücken“

Herz-Kreislauf-Erkrankungen:

- Ernährungswoche
- Lauftraining für Einsteiger
- Nichtrauchen
- REWE-Team-Challenge
- 3 Gesundheitsforen als Vortragsreihe zur Vorbeugung der Erkrankungen im Alltag und Arbeitsleben

Atemwegs-Erkrankungen:

- Ernährungswoche
- 2 Gesundheitsforen
- Nichtrauchen-Angebot
- Infomaterial

Stress und psychische Belastung:

- BEM
- Employee Assistent Program
- Resilience-Programme
- Interview, Befragung
- Schulung Führungskräfte
- Arbeitszeitmodelle





Schritt 4: Reflexion und Korrektur

Zurücktreten, beobachten, bewerten



Erreichbarkeit

Mitarbeiter mit eher frei gestaltbaren Arbeitsabläufen (Büro, Labor)

Mitarbeiter im Schichtmodell und hoher Bindung an feste Arbeitsabläufe

Durchdringung

Mitarbeiter mit Interesse an Impulsen zum Gesundheitsthema

Mitarbeiter ohne Möglichkeiten zur Nutzung von Informationen oder mit anderen persönlichen Prioritäten

Wirksamkeit

- Krankenstand unverändert
- Sensibilität bei Führungskräften und Mitarbeitern gestiegen
- Teilnahme an Angeboten und Events wachsend
- Kontinuität ist gefragt
- Interesse an Aktionsangeboten Kantine nimmt weiter zu





Schritt 5: Dranbleiben

Motivation halten



Feedback aus Umfragen aufgreifen

Problematik „Schichtarbeit und Gesundheit“ durch Workshops und Interviews besser verstehen und spezifische Angebote entwickeln, Führungskräfte unterstützen

Angebote weiter anpassen und attraktiv halten

Interne Netzwerke zu allen Arbeitsbereichen ausbauen

Traditionelle Informationsmittel wieder nutzen (Flyer, Brief)

Ziel bleibt: Bewusstes, eigenverantwortliches Handeln stärken

*n Mitarbeitergesundheit
Unternehmenswert wird*



do more
feel better
live longer

