



Betriebliches Gesundheits- management: Gesund Essen

COMPETENCE CENTER GESUNDHEIT
RINGVORLESUNG WINTERSEMESTER 2017/18

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**
Hamburg University of Applied Sciences

DOKUMENTATIONSBAND CCG RINGVORLESUNG 2017/18

Betriebliches Gesundheitsmanagement II:
Gesund Essen

INHALT

Vorwort	4
Einführung	5
Vorträge	10
Poster	52
Schlußwort	56
Kontakt	60

Vorwort



Prof. Dr. Susanne Busch,
HAW Hamburg



Prof. Dr. Joachim Westenhöfer,
HAW Hamburg

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

Im Wintersemester 2017/18 fand bereits zum sechsten Mal unsere CCG Ringvorlesung statt. Dem Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ wurde im Wintersemester 2015/16 bereits eine Vorlesungsreihe gewidmet, nun greifen wir es wieder auf, diesmal mit dem Schwerpunkt „Gesund Essen“.

Betriebe gelten als ideales Setting für die Gesundheitsförderung: Zum einen werden Zielgruppen erreicht, die sich im Alltag eher weniger für das Thema Gesundheit interessieren, zum anderen können wichtige gesundheitliche Rahmenbedingungen gezielt beeinflusst werden.

Die Veranstaltungsreihe führte Studierende und die interessierte Öffentlichkeit in die komplexe Thematik des Betrieblichen Gesundheitsmanagements – bezogen auf das Thema „Gesund Essen“ – ein und zeigte vielfältige Beispiele guter Praxis in ausgewählten Betrieben auf. In der Auftaktveranstaltung wurden aus Sicht der Wissenschaft (HAW) und Praxis, Politik und Unternehmen die unterschiedlichen Sichtweisen zu diesem Thema dargestellt. Es folgten fünf Impulsreferate zum BGM, zur Ernährung und einem Anwendungsbeispiel aus der Praxis. Die Ringvorlesung wurde mit einer öffentlichen Abschlussveranstaltung abgerundet. Dabei wurden Poster der Studierenden zu ausgewählten Themen präsentiert und eine interaktive Wanderausstellung zum gesundheitsförderlichen Arbeiten gezeigt.

Prof. Dr. Susanne Busch

Prof. Dr. Joachim Westenhöfer

Einführung



Prof. Dr. Anne Flothow
HAW Hamburg

Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse zur gesundheitlichen Gestaltung von Arbeit sowie die Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Kompetenzen der Beschäftigten. Idealerweise werden im Betrieblichen Gesundheitsmanagement die für den Arbeitsgeber verpflichtenden Bereiche des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsgesetz, SGB VII) und des Betrieblichen Eingliederungs-

managements (§ 167, Absatz 2, SGB IX) mit den Bereichen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (§20b SGB V) und den Medizinischen Leistungen zur Prävention für gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte (§ 14 SGB VI) verknüpft.

Betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützt die Betriebe bei der Bewältigung der mit dem technologischen, organisatorischen und dem demografischen Wandel in der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts verbundenen Herausforderungen. Es ist dann besonders effektiv, wenn es in die Unternehmensziele des Betriebes integriert ist.

Wie die vorliegenden Evaluationsstudien zeigen, haben Investitionen in das Betriebliche Gesundheitsmanagement einen positiven Return on Investment (ROI) und krankheitsbedingte Fehlzeiten sowie Behandlungskosten können reduziert werden.

Im Hinblick auf immer mehr adipöse Beschäftigte und die steigende Prävalenz ernährungsmitbedingter Erkrankungen, wie Diabetes mellitus, Bluthochdruck oder Fettstoffwechselstörungen, kann die Gestaltung gesundheitsförderlicher Verpflegung einen wichtigen Beitrag zur Gesunderhaltung der Beschäftigten leisten.

In Betrieben können auch vulnerable Zielgruppen erreicht werden. Diese können beispielsweise an Gesundheitstagen, im Rahmen einer betrieblichen Ernährungsberatung bzw. in Workshops und Schulungen unterstützt werden, einen gesundheitsförderlichen Lebensstil zu etablieren.

Prof. Dr. Anne Flothow

GRUSSWORT VON PROF. DR. JOACHIM WESTENHÖFER

**„Gesundheit wird von Menschen
in ihrer alltäglichen Umwelt
geschaffen und gelebt: dort, wo
sie spielen, lernen, arbeiten
und lieben.“** (Ottawa-Charta)

Die Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung wurde 1986 zum Abschluss der Ersten Internationalen Konferenz zur Gesundheitsförderung von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) veröffentlicht. Sie markiert eine Umorientierung des gesundheitspolitischen Leitbilds weg von einer negativ bestimmten Verhütung von Krankheiten hin zur Förderung von Gesundheit. Die Charta bestimmt neben drei Handlungsstrategien (*advocate, enable, mediate*) fünf Handlungsfelder für Bildung und Verbesserung von Gesundheit. Eines dieser Handlungsfelder ist "Gesundheitsfördernde Lebenswelten schaffen". Unterstützende Umweltbedingungen sollen geschaffen werden, um so Ressourcen für Gesundheit zu fördern.

Betriebe sind so eine Lebenswelt, oder auch *Setting*: viele Menschen verbringen einen großen Teil ihrer Lebenszeit in Betrieben. Mit Spielen ist es dort wahrscheinlich nicht so weit her, aber sie arbeiten dort, manchmal lässt es sich nicht verhindern, dass sie auch etwas lernen und der Arbeitsplatz ist oft auch der Ort, wo sich Menschen verlieben.

Betriebe sind ein Setting, in dem erwachsene Menschen erreicht werden können, die sonst kein ausgeprägtes Interesse an Gesundheitsthemen haben. Bei einseitigen und übermäßigen Belastungen entstehen Berufskrankheiten, denen es vorzubeugen gilt. In Betrieben können gesundheitliche Rahmenbedingungen gezielt beeinflusst werden und ein wichtiger Teil davon sind Verpflegung und Ernährung. Ich bin dankbar,

dass der Untertitel der Ringvorlesung "Gesund Essen" und nicht "Gesunde Ernährung" lautet. Denn Essen ist mehr als Nährstoff und Energiezufuhr, es ist auch Genuß und hat mit sozialem Erleben zu tun.

Ich freue mich auf interessante theoretische Impulse und spannende Beispiele von guter Praxis.

Prof. Dr. Joachim Westenhöfer

A photograph of a diverse group of women seated in rows, likely at a conference or lecture. They are all looking towards the left side of the frame. The women are dressed in casual to semi-formal attire, including sweaters, blouses, and a headscarf. The setting appears to be a modern indoor space with a plain white wall in the background.

Vorträge

Überblick

BGM am UKE – Preisträger des HAG-Gesundheitspreises 2016 **S.12**

Julia Blume (UKE Hamburg)

BGM und ambulante/stationäre Gesundheitsversorgung **S. 13**

Dr. Hans-Peter Unger (Asklepios Klinikum Harburg)

BGM bei Holcim, Werk Lägerdorf **S. 16**

Wolfgang Kock (Holcim Deutschland GmbH)

Neue Formen der Arbeit – Neue Formen der Prävention. **S. 18**

Elisa Bradtke (VBG Hamburg)

Next Generation Food – Ernährungstrends; Ernährung zur Selbstoptimierung **S. 20**

Dr. Silke Lichtenstein (bissweise-Consulting)

BGM bei Continental – von Äpfeln zur Achtsamkeit **S. 23**

Dr. med. Anja Rivera de la Cruz (Continental AG)

Nudging in der Gemeinschaftsverpflegung **S. 28**

Prof. Dr. Ulrike Pfannes, Prof. Dr. Sibylle Adam (HAW Hamburg)

Good Practice in der Hochschulgastronomie **S. 30**

Frauke Richter (Studierendenwerk Hamburg)

Good Practice bei LZ-Catering **S. 32**

Silvia Pape (LZ-Catering GmbH)

Ernährung, Bewegung und Diabetesprävention im betrieblichen Setting **S. 36**

PD Dr. Birgit-Christiane Zyriax (UKE Hamburg)

BGM bei Ferrero – Praxisbeispiele im Büro, im Werk und unterwegs **S. 38**

Almut Feller (Ferrero GmbH)

E-Health als Bestandteil ganzheitlicher Therapie von ernährungsmitbedingten Erkrankungen **S. 40**

Bernd Altpeter (DITG Düsseldorf)

Psychische Gesundheit und BGM **S. 44**

Prof. Dr. Wolf Polenz (HAW Hamburg)

Ernährung und Leistungsfähigkeit **S. 46**

Prof. Dr. Joachim Westenhöfer (HAW Hamburg)

Ernährung und Achtsamkeit **S. 48**

Prof. Dr. Christine Adis (HAW Hamburg)

BGM AM UKE – PREISTRÄGER DES HAG-GESUNDHEITSPREISES 2016

VORTRAGENDE:

Julia Blume
(UKE Hamburg)

ABSTRACT:

Mit „UKE Inside“, der beschäftigtenorientierten Personalpolitik, hat das UKE eine Möglichkeit geschaffen, um seine Beschäftigten in allen Lebensphasen bestmöglich zu unterstützen. Dabei steht die Umsetzung und Weiterentwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses sowie die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf genauso im Fokus, wie die Förderung einer individuellen Gesundheitskompetenz. Über die rechtlichen Grundlagen hinaus bietet UKE Inside zahlreiche Unterstützungs- und Förderangebote für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deckt nicht nur Maßnahmen der Verhältnisprävention, sondern auch der Verhaltensprävention ab. Beispiele für ein weiterführendes BGM sind teambezogene Mitarbeiterworkshops zur Verbesserung der Arbeitssituation und -zufriedenheit mit dem Ziel, durch einen partizipativen Ansatz Optimierungspotenziale zu analysieren und gemeinsam Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Auch durch abwechslungsreiche Sport- und Fitnessangebote im Team oder allein, durch jährlich stattfindende Themenwochen mit Fachvorträgen, Messeausstellungen und Workshops oder gemeinsame Teamevents wird die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten gefördert. Dem Thema Gesund essen wird in Form von zahlreichen Verpflegungsmöglichkeiten, wie einer eigenen Kantine, 3 Health Kitchens und einem sich auf dem Gelände befindenden Supermarkt begegnet. Die Kantine für Beschäftigte und Studenten bietet abwechslungsreiche Speisen, einen wöchentlichen Veggie-Day, Themenwochen zu bestimmten Lebensmitteln und die Kennzeichnung von Nährwerten an. Beratungsangebote zum Thema Gesunde Ernährung runden das Angebot ab. Nicht zuletzt aufgrund der vielfältigen und individuellen Unterstützungsmöglichkeiten wurde das UKE mehrfach ausgezeichnet und ist Preisträger des Hamburger Gesundheitspreises 2015.

BGM UND AMBULANTE/STATIONÄRE GESUNDHEITSVERSORGUNG

VORTRAGENDER:

Dr. Hans-Peter Unger
(Asklepius Klinikum Harburg)

ABSTRACT:

Die 12 Monats Prävalenz leichter, mittelschwerer oder schwerer Depressionen liegt in Deutschland bei 7,5% der erwerbstätigen Bevölkerung, 15% der Arbeitsunfähigkeitstage und 43% der Frühberentungen sind durch psychische Erkrankungen bedingt. Die Schnittstelle zwischen BGM und Versorgungssystem ist deshalb von besonderer gesundheitsökonomischer Bedeutung. Nach den Forderungen der „Value-based-healthcare“ bietet sich unter Wahrung der Schweigepflicht und Selbstbestimmung eine Kooperation zwischen BGM und Versorgungssystem an. Das BGM mit dem Ziel der Prävention und Früherkennung von psychischen Problemlagen kann eng mit dem Versorgungssystem nach einem „stepped-care-model“ zusammenarbeiten, ohne Wartezeiten und mit einem optimaleren Return-to-work-Prozess. Im Hamburger Süden startete 2004 die erste „Integrierte Versorgung Depression“ mit der DAK, um mit Hausärzten, Psychiatern und Klinik ein stufenweises Versorgungsmodell zu etablieren. Die intersektorale Kooperation verbesserte sich und in der psychiatrischen Institutsambulanz wurde ein differenziertes Gruppenangebot für Angst- und depressive Störungen aufgebaut. Im Rahmen der Ambulantisierung der Leistungserbringung wurde eine „ambulante Komplexleistung“ mit einer Behandlungsintensität zwischen PIA und traditioneller Tagesklinik erprobt, bestehend aus zweimal wöchentlicher IPT-Gruppe (interpersonelle Psychotherapie) im Wechsel mit zweimal wöchentlicher MB-CT-Gruppe (Achtsamkeit) und einmal wöchentlicher Arbeits- und Sozialberatung. In diese Gruppe wurden depressiv erkrankte Patienten zugewiesen, die ihr Problem/Konflikt zumindest teilweise mit arbeitsbezogenen Belastungen und Beanspruchungen erklärten. Ebenfalls

zugewiesen wurden Patienten mit chronischer Depression und fehlendem Selbstwirksamkeitserleben. Beide Gruppen waren krankheitsbedingt arbeitsunfähig und zeigten einen intensiven ambulanten Behandlungsbedarf, profitierten aber nur begrenzt von einem gemeinsamen Gruppensetting. Deshalb wurde 2008 in der PIA eine ambulante CBASP-Gruppe für chronisch Depressive gestartet. Für die arbeitsbezogenen Störungen wurde eine wöchentliche „Burnoutgruppe“ mit einer Dauer von drei Stunden am späten Nachmittag etabliert, um die Teilnahme parallel zur Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen. In die Burnoutgruppe wurden dann so schwer erkrankte depressive Patienten mit arbeitsbezogenen Problemstellungen eingewiesen, dass zwei spezielle „Stress-Tageskliniken“ für achtsame Depressionsbehandlungen entstanden. In eine der beiden Tageskliniken werden im Rahmen der Weiterentwicklung der IV-Depression vom DAK-Versorgungsmanagement über ein ärztliches Clearinggespräch depressive Patienten mit länger als 6 – 12 Wochen dauernder Arbeitsunfähigkeit eingewiesen, die bisher nicht von einer Behandlung profitiert hatten. Die Evaluation dieser Tageskliniken zeigt, dass sich im Therapieverlauf die Symptomatik deutlich schneller als die Arbeits- und Funktionsfähigkeit bessert. Durch eine konsequenten Vorbereitung der Wiedereingliederung, aktiv spätestens ab Mitte der Behandlungszeit, konnten über 60% der Patienten eine gestufte Wiedereingliederung innerhalb von zwei Wochen nach Entlassung starten.

Parallel zur „Integrierten Versorgung Depression“ entwickelte sich aus der Zusammenarbeit der Harburger Klinik mit Betriebsärzten in verschiedenen Mittel- und Großbetrieben das Angebot einer „Sprechstunde für seelische Gesundheit“ für Mitarbeiter, die im Rahmen des BGM zwischen 2–5 Stunden zur Beratung und Kurzintervention bei psychischen Probleme/Krisen nutzen können. Ziel ist die Früherkennung und rasche Unterstützung in psychischen Problemlagen und Krisen. Inzwischen ist aus dieser Kooperation zwischen Klinik und Betrieb ein eigenständiges Start-up-Unternehmen entstanden, Asklepios Connecting Health. Mitarbeiter, die sich zur Beratung vorstellen, haben auf der GAF im Mittel ein mäßig ausgeprägtes Funktionsniveau, also schon deutlich wahrnehmbare Funktionseinschränkungen. Ca 80% kann durch die Frühintervention ohne Wartezeit ausreichende Unterstützung gegeben werden, 20% werden weiterführend nahtlos in das vorrangig

ambulante Versorgungssystem vermittelt. Als Probleme werden zu 40–50% arbeitsbezogene, zu 35–45% familiäre Belastungen und zu 20–25% körperliche Gesundheitsbelastungen angegeben. Ziel der Sprechstunde ist eine frühzeitige Intervention, um Verschlimmerung vorzubeugen und Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

Als zweite Säule der Kooperation zwischen BGM und Versorgungssystem entwickelte sich die Optimierung des Return-to-Work (RTW) Prozesses. Die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer psychischen Erkrankung stellt einen hochsensiblen Prozess dar, der zunächst eine Ko-Orientierung zwischen Behandler und Patienten über die Möglichkeiten und Planung der Rückkehr erfordert. Das setzt voraus, dass Behandler den RTW Prozess im Fokus haben und aktiv in die Behandlung einbeziehen. Sie müssen über die Grundlagen des BGM sowie die Modalitäten der Wiedereingliederung informiert sein. In der Harburger Klinik wurde zudem eine „RTW-Sprechstunde“ etabliert, die ein zum Disability Manager ausgebildeter Ergotherapeut für die Patienten anbietet und sie im Einzelfall auch zum Wiedereingliederungsgespräch im Betrieb begleitet. In diesem Rahmen hat sich die Kooperation mit der BAuA als richtungsweisend gezeigt, die einen ihrer Forschungs- und Gestaltungsschwerpunkte auf die Optimierung des RTW-Prozesses gelegt hat.

BGM BEI HOLCIM LAFARGE DEUTSCHLAND GMBH, WERK LÄGERDORF

VORTRAGENDER:

Wolfgang Kock
(Holcim Deutschland GmbH)

ABSTRACT:

Im Zementwerk Lägerdorf wird seit 155 Jahren ununterbrochen Zement hergestellt. Das Werk ist eingebettet in den LafargeHolcim Ltd - Konzern, mit Sitz in der Schweiz. Täglich werden im Werk Lägerdorf ca. 6000 Tonnen Zement, aus eigener Rohstoffgewinnung, hergestellt. Die Mitarbeiterstärke ist mit 300 MitarbeiterInnen eher konstant; der eigentliche Produktionsprozess weitgehend automatisiert und von Großanlagentechnik geprägt.

In 2007 sah sich das Werk Lägerdorf vor größeren Herausforderungen. Der Krankenstand der Beschäftigten war auf 7,6% angestiegen, die Belegschaft alterte, das Renteneinstiegsalter sollte schrittweise auf 67 Jahre angehoben werden und die demografische Entwicklung deutete bereits eine Fachkräfteunterdeckung an.

Um diesen Umständen nachhaltig zu begegnen wurde im Rahmen eines Projektes das „Betriebliche Gesundheitsmanagement“ ins Leben gerufen. Professionell unterstützt durch das AOK-Institut Niedersachsen startete am 05. Juli 2007 dieses auf ein Jahr angesetzte Projekt mit einer ersten Steuerkreissitzung (Planungsphase).

Die Zielstellungen waren und sind bis heute:

1. Aktuelle Belastungen für die Gesundheit abbauen / mildern,
2. Gesundheitswissen und -verhalten verbessern und
3. Dauerhaftes Bemühen zur Gesundheitsförderung sicherstellen.

Bereits eine Woche später erfolgte der Startschuss mit einer Mitarbeiterinformation und schriftlichen Mitarbeiterbefragung. Im nahezu Wochentakt folgten mehrere Betriebsbegehungen, Arbeitssituationsanalysen, Steuerkreissitzungen, Führungskräfte-Workshops und die Auswertung

der Mitarbeiterbefragung. Diese Analysephase endete am 30. Oktober 2007. Im Ergebnis zeigten sich sieben Themenstellungen, die den Tätigkeitsschwerpunkt der nachfolgenden Gestaltungsphase bilden sollten.

Im Rahmen der Maßnahmen- und Umsetzungsplanung wurde die mehrheitlich von den Beschäftigten gewählte Krankenkasse in den Prozess einbezogen. Für die Umsetzung der o.g. sieben Teilprojekte legte man ein Zeitfenster von November 2007 bis Juli 2008 fest. Die Überprüfungsphase schloss sich hier direkt an.

Die aus den o.g. sieben Teilprojekten abgeleiteten Maßnahmen zeigten innerhalb der Überprüfungsphase bereits eine deutlich positive Wirkung. Durch die kontinuierliche Fortsetzung von BGM-Steuerkreissitzungen und neuen, aktuell zu bearbeitenden Themenfeldern ließen sich in den Folgejahren spürbare Veränderungen aufzeigen.

Mit einer Erhöhung der Ausbildungsquote eröffneten sich Spielräume um der demografischen Entwicklung kreativ zu begegnen. Die Einführung eines neuen Schichtrhythmus, flankierende Ernährungsprogramme, die Verbesserung klimatischer Arbeitsbedingungen und eine aktive Beteiligung der Mitarbeiterschaft am BGM-Prozess ließen die Arbeitsunfähigkeitsquote auf ein Niveau von 4% sinken. Das Durchschnittsalter der Belegschaft sinkt seit dem Jahr 2010 kontinuierlich.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei Holcim ist als Managementprozess im Integrierten Management System des Unternehmens hinterlegt.

NEUE FORMEN DER ARBEIT – NEUE FORMEN DER PRÄVENTION

VORTRAGENDE:

Elisa Bradtke
(VBG Hamburg)

ABSTRACT:

Digitalisierung, Globalisierung, demographischer Wandel und eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeit sind übergreifende Trends, die die Arbeitswelt bestimmen und grundlegend verändern. Auftrag und Aufgabe eines zeitgemäßen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es, Präventionskonzepte an sich verändernde, neue Arbeitsformen und Anforderungen anzupassen. Wichtige Themenbereiche der Präventionsarbeit von morgen sind:

Neue Technologien

Technische Entwicklungen wie die allgemeine Digitalisierung und die weltumspannende IuK-Technik können bestehende Arbeitsformen verändern oder neue entstehen lassen. Zentral für die Präventionsarbeit ist, dass komplexe und virtuelle Arbeitssysteme in der Operative oft kaum noch verändert werden können. Deshalb kann Arbeit mit neuen Technologien nur dann menschengerecht gestaltet werden, wenn bereits im Planungs- und Entwicklungsprozess des Arbeitssystems die Sicherheit und Gesundheit der Menschen einbezogen wird.

Räumliche und zeitliche Flexibilisierung

Räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten ist durch Dynamik und Komplexität geprägt und stellt hohe Flexibilitätsanforderungen an die Erwerbstätigen. Einerseits geht das mit Risiken wie Überforderung und mangelnden Erholungszeiten einher, andererseits eröffnet es den Erwerbstätigen hohe Handlungs- und Entscheidungsspielräume und bringt vielfältige Chancen mit sich. Eine zeitgemäße Prävention bietet konkrete betriebliche Gestaltungslösungen an und fördert gleichzeitig die Gesundheitskompetenz des Einzelnen.

Führung

Die zunehmende Flexibilisierung bedingt auch Veränderungen auf Seiten der Personalsteuerung. Mitarbeiter übernehmen immer mehr selbst die Verantwortung für Zielerreichung und Qualität der Arbeitsergebnisse und die Kommunikation basiert immer häufiger auf moderner IuK-Technik. Hier ergeben sich sowohl Chancen als auch Risiken für die Gesundheit der Erwerbstätigen. Es gilt bspw. den Umgang mit Zielen und die Auseinandersetzung mit der Führungskultur gesundheitsförderlich zu gestalten.

Neue Beschäftigungsformen

Der Anteil neuer Beschäftigungsformen hat sich deutlich erhöht. Einige kommen den Interessen der Erwerbstätigen entgegen, etwa wenn eine Teilzeitbeschäftigung eine bessere Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Belangen ermöglicht. Häufig stellen die Rahmenbedingungen neuer Beschäftigungsformen selbst jedoch einen Belastungsfaktor dar. Mit den aktuellen technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen entstehen neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz und die Präventionsarbeit. Zentrale zukunftsweisende Prinzipien bei der Gestaltung von Arbeit sind eine ganzheitliche prospektive Arbeitsgestaltung und die Etablierung einer Kultur der Prävention, die die Rahmenbedingungen gesunder Arbeit auch in der Arbeitswelt 4.0 nachhaltig sicherstellt.

NEXT GENERATION FOOD – ERNÄHRUNGSTRENDS, ERNÄHRUNG ZUR SELBSTOPTIMIERUNG

VORTRAGENDE:

Dr. Silke Lichtenstein
(bissweise-Consulting)

ABSTRACT:

Bereits seit einigen Jahren lässt sich anhand der Studien aus Wissenschaft und Marktforschung nachvollziehen wie der gesellschaftliche Wandel auch in der deutschen Esskultur Spuren hinterlässt. Die Lektüre zeigt klar und deutlich: Essen und Trinken 2017? Nichts ist wie es war! Sowohl, was die Akzeptanz gegenüber Lebensmitteln angeht, als auch sämtliche Rituale wie z.B. die Frequenz oder die Vorstellung bezüglich einer „richtigen“ Mahlzeit, alles scheint aktuell im Fluss. Das Gleiche gilt selbstredend auch für sämtliche damit assoziierten Prozesse, sei es der Einkauf, die Zubereitung und der Verzehr von Speisen und Getränken an sich. Darauf verweisen Markt-Trends wie etwa E-Commerce, Convenience, To-Go, und Fast Casual die sich hierzulande rasant ausbreiten. Nicht zuletzt stellen Verbraucher aktuell so viele und so hohe Ansprüche an ihre Ernährung wie noch nie in der Geschichte. Aus einer eher von Pragmatismus und Ökonomie getriebenen Esskultur kommend, wendet sich die deutsche nun scheinbar um 180 Grad. Sehr anschaulich prognostiziert die Nestlé-Zukunftsstudie „Ernährung 2030“ das in ihrem „Quo-Vadis?“. Stark verkürzt heißt es da, „Essen wird zur Weltanschauung“ und, dass Ernährung „im Einklang mit unseren Werten“ stattfinden wird. Gemeint sind damit Gesundheit und Moral, die aktuell die Top-List gesellschaftlicher Werte anführen und diese erstrecken sich stets nicht nur auf Essen und Trinken, sondern auf alle Lebensbereiche. Insofern verwundert es nicht, dass den Deutschen ausgerechnet Gesundheit und Moral beim Essen wichtig sind: Beide finden sich im sogenannten „Mega-Trend“ Nachhaltigkeit wieder. Symbolisch für Moral stehen v.a. Ernährungstrends wie Vegetarisch/Vegan, Bio und Regionalität oder

Novel Food wie Insekten und Klon-Fleisch.

Allein diese Tatsache wäre ausreichend, um Zweifel an der Langlebigkeit solcher Ernährungstrends auszuräumen, doch dem ist selbstverständlich nicht so. Wie stets in der Geschichte, werden neue kulturelle Erscheinungen nicht uneingeschränkt positiv aufgefasst und vorschnell als „Hype“ abgetan. Entgegen aller Entwicklungen am Markt melden sich die Stimmen, die der viel gehasst-geliebten deutschen Esskultur, immer noch eine andere, als die ökonomische Motivlage absprechen, Stichwort „Geiz ist geil“. Dass diese sich vehement halten, trotzdem Umfragewerte und Verkaufszahlen diese Argumentation widerlegen, spricht für tiefer liegende, moralische Motive. Gerade bei einem existenziellen, emotional aufgeladenen und extrem stabilen kulturellen Konstrukt wie der Esskultur, verwundert das nicht. Immerhin stellt Neues stets auch die Gewissheit des Jetzigen in Frage. Statt sich einhellig über das gestiegene Gesundheitsbewusstsein zu freuen, schimpft „des Volkes Stimme“ vielerorts und einheitlich mit manchen Medien: „Essen wird zur Religion“! Tatsächlich erlangen die Vorstellungen über gesunde Ernährung in manchen Kreisen Glaubenskrieg-artige Ausmaße, doch das vornehmlich in wissenschaftsfernen Gruppen. Symbolische Ernährungstrends für das neue Gesundheitsbewusstsein sind z.B. Superfood, Smoothies, Protein oder „Clean Labels“.

Selbstredend lässt sich in der Esskultur der Moderne nach wie vor auch „typisch Deutsches“ finden. Geblieben sind Rationalismus und Zweckgebundenheit beim Essen und Trinken und natürlich gibt es nach wie vor den „Schnäppchen-Jäger“. Sinnbildhaft dafür steht das Phänomen „Selbst-Optimierung“, das auch als eines der Zukunftsszenarien der Nestlé-Zukunftsstudie untersucht wird. Es beinhaltet drei Dimensionen: 1. Die körperliche Optimierung, also Gesundheit und Fitness, 2. Die Optimierung von Lebensstil bzw. Wissen und 3. Die Optimierung aller Prozesse rund um die Nahrungsaufnahme wie Einkauf, Zubereitung und Nahrungsaufnahme. Der Wert Gesundheit ist u.a. erstrebenswert, weil von ihm Leistungsfähigkeit, also Einkommen und Altersversorgung abhängen, und die Moral? Der Mensch is(s)t was er ist – nie war dieser Satz so wahr wie heute.

Eines steht jetzt schon fest: Auch die Ernährung am Arbeitsplatz wird sich künftig wesentlich massiv wandeln, mancherorts vollzieht sich der

Wandel längst. Frisch und lecker sind selbstverständlich, doch allein das reicht als Leistung eines Mitarbeiterrestaurants nicht mehr aus, ebenso wie der „gute“ Preis. Gerade vom Arbeitgeber verlangen Gäste in den Verpflegungseinheiten erst recht die Erfüllung zusätzlicher Wünsche, d.h. Zusatznutzen oder Mehrwert: gesund, nachhaltig, effizient muss es heute sein.

Wer seine Mitarbeiter als Gäste begeistern will, bietet also regionales Bio, setzt Akzente mithilfe von Speisen, deren gesundheitlicher bzw. moralischer Mehrwert sofort erkennbar ist, schafft Angebote ständiger und schneller Verfügbarkeit, und sorgt –last but not least– für schnelles, „schmerzfreies“ Bezahlen.

BGM BEI CONTINENTAL — VON ÄPFELN ZUR ACHTSAMKEIT

VORTRAGENDE:

Dr. med. Anja Rivera de la Cruz
(Continental AG)

ABSTRACT:

Die Continental AG ist ein Technologiekonzern mit weltweit über 220.000 Tausend Mitarbeitern und 40 Mrd. Euro Umsatz (Stand 2016). Das BGM soll die Continental AG bei den aktuellen Herausforderungen (z.B. Digitale Transformation, Diversität, „War for talents“) in der Zielerreichung unterstützen. Der Beitrag zeichnet die Entwicklung des BGMS von 2008 bis 2017 beispielhaft nach.

Wenn es um den Erhalt von Wohlbefinden, Leistungskraft, Lebensfreude und Kreativität geht, spielen vier Aspekte der Gesundheit eine entscheidende Rolle:

1. Körperliche Gesundheit (Bewegung, Ernährung, Regeneration),
2. Psychische Gesundheit (Ressourcenorientiertes, wertschätzendes (positives) Denken, Fühlen, Handeln, Entspannungstechniken)
3. Soziale Gesundheit (Beziehungen: Familie, Freunde, Beruf, Umfeld) und
4. Existentielle Gesundheit (Beantwortung der Sinnfrage des Seins und Tuns, Lebensziele, Gesundheitsziele; weitere Informationen: Matthias Lauterbach, Gesundheitscoaching, Carl-Auer-Verlag 2005).

Auf diese vier Aspekte zählen die oben zitierten Äpfel als Gesundheitsförderungsmaßnahme nur bedingt ein.

Bis 2017 wurde ein komplexes Treibermodell des BGM bei Conti entwickelt, in dem die Einflussfaktoren soziale Unterstützung, Qualität der Arbeitsplätze, Arbeitsorganisation, Führung, Stolz und Sinnhaftigkeit, Werte und Kultur, Work-Life-Balance, körperliches Wohlbefinden, psychosoziales Wohlbefinden, Arbeitsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Anwesenheit in ihren Auswirkungen auf Produktivität, Qualität und Kreativität betrachtet werden.

Als Kernaufgaben des BGM werden 2017 definiert:

1. Digitalisierung und Wachstum gesund gestalten,
2. Resilienz aufbauen,
3. Unternehmens- und Wertekultur entwickeln und
4. die Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen.

Welche Key Performance Indikatoren für Gesundheit werden bisher häufig genutzt? Die einzige verfügbare Messgröße zur Gesundheit ist meistens: „Krankenstand“ (= Häufigkeit gelber Schein). Aber es gilt: Nicht alle Abwesenden sind krank. Nicht alle Anwesenden sind gesund.

Häufig gibt es keine Information darüber, wie es den Anwesenden geht. Es fehlen Messungen der Wirkung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung auf die Befindlichkeit der Mitarbeiter. Bisher sind keine Frühwarnindikatoren für Fehlzeiten verfügbar und der Bedarf der Mitarbeiter wird nicht systematisch ermittelt. Dies führte zur Entwicklung eines Gesundheitsindex Continental. In der Entwicklung ergaben sich zwei wesentliche Probleme:

- Trotz Einsatz evaluierter Fragebögen waren keine Referenzwerte für deutsche Erwerbsbevölkerung zugreifbar.
- Evaluierung unseres Fragebogens nur an Conti-Mitarbeitern erschien nicht ausreichend.

Die Lösung ergab sich durch eine Panelbefragung zur Generierung von Referenzwerten in der deutschen Erwerbsbevölkerung (GfK, 1.000 Teilnehmer, Durchführung Mai 2017).

Das Arbeiten im Digital Age fordert die Elastizität unseres Gehirns durch eine steigende Komplexität von Aufgaben und Fragestellungen:

- Hoher Innovationsdruck
- Arbeit im Wandel:
- Globale Kollaboration in Netzwerken, Nutzung kollektiver Intelligenz
- Selbstorganisation von Teams
- Virtuelles Arbeiten
- mobile work
- Ständig neue Kommunikationskanäle
- Ambiguität und Unsicherheiten und das
- Tempo zieht weiter an...

Bisherige Bewältigungsstrategien für diese Anforderungen in Unternehmen sind:

- Konsequentes Zeitmanagement
- Ziele setzen (auch privat)
- Priorisieren, nein sagen
- Partizipatives Führen
- Sport treiben, Entspannungstraining, mehr Äpfel essen
- Auf Work-Life-Balance achten und
- Pausen machen, ausreichend Schlaf sicherstellen.

Ein alternativer Ansatz hierzu wurde durch den Vorstandsvorsitzenden der Continental AG mit dem Thema „Achtsamkeit“ vorgegeben. Achtsamkeit wird verstanden als ein klarer Bewusstseinszustand, der es erlaubt, jede innere und äußere Erfahrung im gegenwärtigen Moment wertfrei zu registrieren und zuzulassen, Reaktionen zu bedenken und Gedanken und Emotionen einzuordnen.

Achtsamkeit kann man trainieren durch

1. Meditation
2. Integration achtsamer Haltungen
3. Umsetzung achtsamer Verhaltensweisen in den Alltag
4. Achtsamen Umgang mit anderen

Einige wissenschaftlich belegte Wirkungen von Achtsamkeit sind:

- Weniger Burnout, weniger wahrgenommener Stress
- Bessere Fokussierung, geringere Ablenkbarkeit
- Höhere geistige Flexibilität
- Mehr Empathie und höhere emotionale Stabilität sowie
- Verbesserte Teamleistungen.

Eine regelmäßige Achtsamkeitspraxis hält unser Gehirn gesund und funktionstüchtig, unterstützt die effektive Selbstregulation und schützt vor schädlichen Wirkungen von Stress.

Die Umsetzung dieses Vorgehens, Achtsamkeit im Berufsalltag zu etablieren erfolgt über das „Conti workingMind – Achtsames Führen“. Es wurde 2016 erfolgreich in der Hauptverwaltung pilotiert und seitdem erfolgt der Rollout in Deutschland und China.

ngruppen

AG

undheit

AG

Balance Beruf

Familie Freizeit

aufgaben/AG's

und

Kennz



NUDGING IN DER GEMEINSCHAFTS- VERPFLEGUNG

VORTRAGENDE:

Prof. Dr. Sibylle Adam,
Prof. Dr. Ulrike Pfannes
(HAW Hamburg)

ABSTRACT:

Gesundheitsförderung ist ein individuell und gesellschaftlich bedeutsames Thema: zunehmend wird aufgrund des wachsenden Angebots in der Außer-Haus-Verpflegung auch erkannt, dass die Gemeinschaftsgastronomie hierzu einen wichtigen Beitrag dazu leisten kann. Bislang wurden zumeist Broschüren erstellt, Aktionstage gestaltet, Gäste informiert (z.B. 5 am Tag) und damit der bewusste und reflektierte Teil angesprochen („Ratio“). Allerdings ist auch schon lange bekannt, dass das Ernährungsverhalten in hohem Maße durch die Intuition eher unbewusst gesteuert wird („Autopilot“). Der Erfolg der Maßnahmen bei denen die „Ratio“ angesprochen wird lässt sich noch steigern. Die Gäste können durch Maßnahmen die den „Autopiloten“ unbewusst ansprechen bei der „zweckmäßigen“ d.h. der gesundheitsförderlichen Auswahl von Lebensmitteln & Speisen unterstützt werden. Nudging (= anstupsen) heißt dieser relativ neuer Ansatz. Zusammen mit Cass Sunstein hatte Richard Thaler das Buch „Nudge – wie man kluge Entscheidungen anstößt“ 2011 veröffentlicht und eine breite Diskussion ausgelöst. Das Potential dieses Prinzips haben mittlerweile über die Verhaltensökonomie hinaus diverse Fachwissenschaften erkannt - inzwischen auch die Ernährungswissenschaften, um Individuen und Gesellschaften zu einem gesünderen Ernährungsverhalten zu bewegen. Im Feld der Gemeinschaftsverpflegung (GV) beginnt sich dieser Ansatz gerade zu etablieren und damit eine Verknüpfung von Verhältnisprävention und Verhaltensprävention zu ermöglichen.

Folgende Anforderungen werden grundsätzlich an Nudging gestellt:

- Wahlmöglichkeit bleibt bestehen
- relativ einfach zu umgehen (für den Nudgee)

- ethisch-moralisch vertretbar (Gesundheit für das Individuum und die Gesellschaft erstrebenswert)

Dies gilt auch für die Gemeinschaftsverpflegung: d.h. der Betrieb kann weiterhin ein breites Angebot an den Speisen und Getränken aufrechterhalten, das unterschiedliche Ess-Typen anspricht und ist nicht in seiner Angebotsgestaltung eingeschränkt; das gilt sowohl für die Hauptmahlzeiten als auch die Zwischenverpflegung. Für die Akzeptanz – sowohl seitens der Betriebe als auch der Gäste – ist dies bedeutsam.

Für das Nudging können im Wesentlichen zwei Säulen systematisiert werden:

- a. Veränderungen der Umgebung (z.B. Platzierung der gesundheitsförderlichen Speisen und Getränke auf Augenhöhe, Erregung der Aufmerksamkeit durch eine appetitliche Präsentation, schönes Geschirr, attraktive Dekoration) oder durch
- b. Labelling (z.B. Kennzeichnung mit Farben, attraktive Bilder, Reihenfolge der Nennung im Speisenplan).

Festzuhalten bleibt: Es ist zielführend in Unternehmen die Gemeinschaftsgastronomie – neben anderen Bereichen – als Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) einzubeziehen. Dies setzt die Übernahme von Verantwortung für das Thema «Gesundheitsförderliches Essen» durch Unternehmensleitung und die GV-Betriebsleitung voraus und den Willen die Umgebung so zu gestalten, dass die Gäste sich einfacher für eine gesundheitsförderliche Ernährung entscheiden können: „Make the healthier choice the easier choice“.

Vorträge

22. November 2017

GOOD PRACTICE IN DER HOCHSCHUL- GASTRONOMIE

VORTRAGENDE:

Frauke Richter
(Studierendenwerk Hamburg)

ABSTRACT:

Das Studierendenwerk Hamburg ist einer der größten Gemeinschaftsverpfleger Norddeutschlands und zählt in insgesamt 13 Mensen und 22 Cafés/Café-Shops, verteilt über das gesamte Stadtgebiet Hamburgs, werden mehr als 23 000 Gäste pro Tag versorgt.

Von Currywurst bis Quinoa – wir decken ein breites Angebotsspektrum ab und legen dabei großen Wert auf eine hohe Qualität zu einem günstigen Preis. Der Studierendenpreis für ein Gericht des Speiseplans reicht von 1,40 € bis 5,50 €.

Die Angebotsgestaltung in unseren Mensen orientiert sich an verschiedenen Kriterien wie, z.B. Kundenwünsche und Abwechslungsreichtum. Unsere Zielsetzung ist es, das Angebot so zu gestalten, dass es der großen Mehrheit von KundInnen, aber auch kleineren Zielgruppen gerecht wird. Schnitzel oder auch Currywurst sind noch immer unsere absoluten Renner aber auch gesunde Gerichte, wie Süßkartoffelcurry mit Kichererbsen, Spinat und Basmatireis haben im breit gefächerten Angebot des Studierendenwerks Hamburg Tradition. 75% der Studierenden schätzen ihr Ernährungsverhalten als gesundheitsorientiert ein. Der Kundenanspruch hinsichtlich einer gesunden Verpflegung ist in den letzten Jahren deutlich gewachsen. Die Studierenden möchten eine große Auswahl an frischen, leckeren, gesunden Produkten mit gutem Gewissen und vor allem Genuss-Faktor, denn es gilt die Devise: Gegessen wird, was schmeckt. Die Kunden lassen sich von der Attraktivität des Angebots direkt vor Ort überzeugen.

Wir bieten gesunde Produkte im gesamten Portfolio der Mensen und Cafés an. Unter der Marke mensaVital bieten wir seit 2015 Gerichte an, die besonders vitaminschonend und fettarm zubereitet werden – mit naturbelassenen Zutaten ohne Geschmacksverstärker. Stattdessen sorgen frische Kräuter für noch aromatischere Geschmackserlebnisse. Die ernährungsphysiologisch ausgewogenen Rezepte eignen sich besonders gut für die Erhaltung der Konzentrationsfähigkeit und für Gäste, die den Tag überwiegend im Sitzen verbringen. Superbowls, Brain Food, Proteinoptimierung – Vielfältige neue spannende Trends vereinen sich unter dem Schlagwort „gesunde Ernährung“. Für uns in der Gastronomie ein spannendes Betätigungsfeld, das ein Mehr an Kreativität und Produktvielfalt, aber auch ein Umdenken in den Produktionsprozessen erfordert. Neue Produkte wie die Superfoods und auch neue Techniken wie die Hochleistungskonvektomaten erfordern größere Fachkenntnisse und machen Spaß.

Der unbewusste Griff zur gesunden Alternative: Seit einem Jahr beteiligt sich das Studierendenwerk an einem HAW-Pilotprojekt zum Thema „Nudging“. Hier geht es darum, das Entscheidungsumfeld in den Mensen und Cafés so zu gestalten, dass bei den Gästen gesundheitsförderliche Auswahl an Speisen und Getränke „angestupst“ wird.

Vorträge

22. November 2017

GOOD PRACTICE BEI LZ-CATERING

VORTRAGENDE:

Silvia Pape
(LZ-Catering GmbH)

ABSTRACT:

Als 100-prozentige Tochter der Deutsche Lufthansa AG ist LZ-Catering für die Verpflegung von täglich mehr als 26.000 Gästen in insgesamt 19 Betriebsrestaurants und 11 Coffeeshops an den Standorten Frankfurt, Köln, München, Bremen und Hamburg zuständig. LZ-Catering entwickelt permanent neue Konzepte, Services und Produkte, um einen wesentlichen Beitrag zur Gesunderhaltung und Leistungsfähigkeit der Gäste zu leisten. Täglich wird in allen Betriebsrestaurants bundesweit die von der Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V. zertifizierte Menülinie „Vital“ angeboten, die dem „DGE-Qualitätsstandard für die Betriebsverpflegung“ entspricht und einer gesundheitsförderlichen Ernährung Rechnung trägt. Regelmäßige kulinarische Aktionswochen mit dem Fokus auf Gemüse- und vollkornreiche sowie fleischarme Gerichte folgen ebenso diesem Aspekt.

Dem Gast wird durch die umfangreiche Deklaration aller Allergene, Zusatzstoffe, Nährwerte und Tierarten eine bestmögliche Transparenz über alle Inhaltsstoffe geschaffen. Des Weiteren setzt LZ-Catering auf Verantwortung gegenüber Mensch, Tier und Umwelt und berücksichtigt dies beim Bezug der Lebensmittel: Einsatz von Fairtrade-Produkten, Fisch aus bewusster und nachhaltiger Fischerei, Eier aus Freilandhaltung, Erzeugnisse aus der Region sowie Verzicht auf gehärtete Fette und geschmacksverstärkende Zusatzstoffe sind nur einige Beispiele. Mit dem CO₂-friendly Konzept wird den Gästen aufgezeigt, welche Gerichte aufgrund des Verzichts von rotem Fleisch und fetthaltigen Molkereiprodukten besonders klimafreundlich sind.

Im Lufthansa Konzern ist LZ-Catering Ansprechpartner für Ernährungsthemen und bietet ein umfangreiches Informations- und Beratungsangebot an, u.a. betreuen Ökotrophologinnen der LZ-Catering Gesundheits- und Azubitage. Neben den Gästen spielen die Mitarbeiter im Unternehmen natürlich eine genauso wichtige Rolle. Verschiedene gesundheitserhaltende Maßnahmen, wie Stadtläufe, Rückenschule, Rauchentwöhnung oder Schrittzähler-Aktionen, sind bei LZ-Catering fest verankert. Die Betriebs- und Küchenleiter der einzelnen Standorte haben außerdem die Möglichkeit sich zum „Ganzheitlichen Ernährungsberater“ ausbilden zu lassen, um den Gästen und Mitarbeitern vor Ort mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.



ERNÄHRUNG, BEWEGUNG UND DIABETESPRÄVENTION IM BETRIEBLICHEN SETTING

VORTRAGENDE:

PD Dr. Birgit-Christiane Zyriax
(UKE Hamburg)

ABSTRACT:

Grundlegende Veränderungen im Lebensstil haben weltweit zum rasanten Anstieg der Diabetesprävalenz geführt. Ab dem 55. Lebensjahr sind in Deutschland 40% der Bevölkerung Typ 2 Diabetiker oder insulinresistent. In Abhängigkeit von der ethnischen Zugehörigkeit kann der Anteil der Betroffenen sogar noch deutlich höher liegen. Bereits der Prädiabetes geht mit einem erhöhten Risiko für kardiovaskuläre Ereignisse einher.

Ein manifester Diabetes bleibt häufig längere Zeit unentdeckt, Insulinresistenz wird bisher nicht diagnostiziert. In Abhängigkeit von der Altersgruppe entwickeln 5-10% der Patienten mit einem Prädiabetes einen Diabetes. Frauen mit einem Gestationsdiabetes haben im weiteren Verlauf ein deutlich erhöhtes Risiko an Diabetes zu erkranken.

Ergebnisse aus randomisierten kontrollierten Studien zeigen, dass sich die Manifestation des Diabetes bei den meisten Patienten mit Übergewicht, zentraler Adipositas und Insulinresistenz durch Lebensstilinterventionen vermeiden oder zumindest für viele Jahre hinausschieben lässt. Wesentliche evidenzbasierte Maßnahmen umfassen eine moderate Gewichtsabnahme, täglich mindestens 30 min Sport, eine Reduktion der Zufuhr an Fett, insbesondere an gesättigten Fetten, sowie eine höhere Aufnahme an Ballaststoffen.

Untersuchungen aus dem betrieblichen Setting (DELIGHT-Projekt) zeigen, dass beim Vorliegen einer zentralen Adipositas die Prävalenz des

Prädiabetes auch in jüngeren Jahren hoch ist. Durch die Selbstmessung der Taille und die Bestimmung des Nüchternblutzuckers können Betroffene identifiziert werden. Die Insulinresistenz tritt in der Regel allerdings nicht isoliert auf, sondern in Kombinationen mit Bluthochdruck und Fettstoffwechselstörungen und damit den Facetten eines metabolischen Syndroms. Multimodale Interventionen im betrieblichen Setting sind erfolgreich und können mit den Mitteln der gesetzlichen Krankenkassen durchgeführt werden.

BGM BEI FERRERO – PRAXISBEISPIELE IM BÜRO, IM WERK UND UNTERWEGS

VORTRAGENDE:

Almut Feller
(Ferrero Deutschland)

ABSTRACT:

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der Komplexität der Arbeitswelt und der länger werdenden Lebensarbeitszeit wird die Förderung der körperlichen, seelischen und geistigen Gesundheit immer wichtiger. Ferrero, ein Familienunternehmen in der dritten Generation, hat Initiativen aufgesetzt, um ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten. Dazu zählt auch, dass das Unternehmen Mitarbeiter dabei unterstützt, sich so gesund wie möglich verhalten zu können. Seit 2012 wird im BGM auf drei Gesundheitsfelder mit entsprechenden Maßnahmen gesetzt wie z.B.:

- Mentale Fitness – geistiges/seelisches Wohlbefinden & Achtsamkeit für die eigene Gesundheit (Mitarbeiterberatung, Seminarangebote, Vorträge, MENTAL Book, Lesetipps)
- Körperliche Fitness – gezieltes Training von Herz, Kreislauf und Haltung/Statik (ergonomischer Arbeitsplatz, Sportgruppen/Fitness, Früherkennung/Gesundheitsvorsorge, Betriebsärztlicher Dienst, Raucherentwöhnung, FITNESS Book)
- Gesunder Genuss – ausgewogene und genussvolle Ernährung (Gesund-Genießen-Wochen, Kochseminar, Ernährungssprechstunde, FOOD Book)

Wie entsteht ein solches Konzept, das auf die unterschiedlichen Bedürfnisse / Voraussetzungen der Mitarbeiter aus den verschiedensten Abteilungen – Büro, Produktion, Vertrieb – ausgerichtet sein sollte? Wie erfolgt die interne Organisation?

Zu Anfang gab es zwar einzelne zielorientierte Maßnahmen (z.B. Lauf- und Sporttreffs, „Gesund genießen“-Gerichte, Firmenmitarbeiterlauf), die jedoch keine strategische Einheit bildeten. Die Bereitschaft der Geschäftsleitung, ein ganzheitliches Konzept für Mitarbeiter zu implementieren, war die Grundvoraussetzung dafür, stärker und gezielter in die Gesundheit der Mitarbeiter zu investieren. Die Belegschaft und zusätzlich interne und externe Experten wurden zu der Erarbeitung eines ganzheitlichen Konzepts hinzugezogen. So wurden schon frühzeitig unter Federführung der Personalabteilung die entsprechenden Mitarbeiter, wie z.B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Betriebsrat, Vertrieb (für die Außendienst-mitarbeiter) und Ernährungsexperten, eingebunden. Dieser Input trug maßgeblich dazu bei, entsprechende Maßnahmen für die Mitarbeiter zu entwickeln und/oder zu justieren. Die Akteure aus den unterschiedlichen Abteilungen bringen ihre Expertise noch heute mit ein und bilden den regelmäßig tagenden Gesundheitszirkel.

E-HEALTH ALS BESTANDTEIL GANZHEITLICHER THERAPIE VON ERNÄHRUNGSMITBEDINGTEN ERKRANKUNGEN

VORTRAGENDER:

Bernd Altpeter
(DITG Düsseldorf)

ABSTRACT:

Ein ungesunder Lebensstil und insbesondere eine ungesunde Ernährung bedingen chronische Erkrankungen wie Diabetes Typ 2 oder Bluthochdruck. Die steigende Anzahl an chronisch Erkrankten stellt die Gesundheitsversorgung vor mehrere Herausforderungen. Insbesondere die steigenden Kosten u.a. aufgrund des steigenden Medikationsbedarfs und der fehlenden Vernetzung zwischen den Akteuren mit den daraus resultierenden nicht optimalen Ergebnissen stellen eine Herausforderung dar. eHealth-Interventionssysteme, die die therapeutische Intervention mit moderner Technologie kombinieren, können genau diese Probleme angehen: Durch ganzheitliche Lösungen, die die Wechselwirkungen der Veränderung des Lebensstils, die daraus resultierende veränderte Medikamenteneinnahme und die Wissensvermittlung kombinieren, wird der Betroffene dazu befähigt, selbst Einfluss auf seine Erkrankung zu nehmen.

Das DITG hat mit dem telemedizinischen Lebensstil-Interventions-Programm („TeLiPro“) eine solche ganzheitliche Lösung entwickelt. Die Wirksamkeit von TeLiPro in Bezug auf Diabetes Typ 2 wurde bereits in einer Studie belegt. Aufgrund der positiven Ergebnisse wurde diese bereits in der internationalen Fachzeitschrift Diabetes Care veröffentlicht. Die Lösung setzt sich aus den Bausteinen Gerätenutzung (Blutzuckermessgerät, Waage und Schrittzähler), einem Online-Portal und einem individuellen Gesundheitscoaching zusammen. Die Vermittlung einer gesunden Ernährung ist dabei eines der Hauptbestandteile: Über Ernährungsprotokolle im Portal kann der Gesundheitscoach die Ernäh-

rungsgewohnheiten nachvollziehen. Auf Basis dieser Informationen und der Erkenntnisse aus den Telefongesprächen werden Empfehlungen und Hinweise gegeben, wie eine gesunde Ernährung im Alltag umgesetzt und dadurch der Verlauf der Erkrankung positiv beeinflusst werden kann. Diese Empfehlungen und Hinweise werden durch Texte im Online-Portal untermauert. Mittels Zielvereinbarungen, die im Online-Portal festgehalten werden, wird der Betroffene Schritt für Schritt zu einer gesunden Ernährung geführt. In Kombination mit den Modulen Bewegung, Motivation, Krankheitsaufklärung und Medikation, wird der Betroffene zu einer nachhaltigen Veränderung des Lebensstils geführt. Anhand der übertragenen Daten von Waage, Blutzuckermessgerät und Schrittzähler kann geprüft werden, ob die Hinweise vom Betroffenen auch umgesetzt werden. Auf die Daten des Online-Portals können unter der Bedingung der Zustimmung des Patienten, auch weitere relevante Personen wie der Arzt zugreifen, sodass dieser seinen Patienten auch zwischen den Arztbesuchen im Blick halten kann.

Genauso wie TeLiPro setzt die Diabetespräventionsapp „DIP“ bei der Veränderung des Lebensstils an. Die App setzt dagegen bereits vor der Entstehung der Erkrankung an: Sie wendet sich an Personen mit erhöhtem Risiko für Diabetes Typ 2 und hat das Ziel, die Entstehung des Diabetes zu verzögern oder sogar ganz zu verhindern. Neben der Vermittlung eines gesunden Bewegungsverhaltens, der Motivation zur Veränderung des Lebensstils und der Vermittlung von Fakten zum Diabetes Typ 2 ist die Ernährung eines der zentralen Elemente zur Senkung des Diabetesrisikos. Auch hier kann der behandelnde Arzt die Daten des Patienten über ein Webportal einsehen, u.a. um die Adhärenz des Patienten prüfen zu können.



PSYCHISCHE GESUNDHEIT UND BGM

VORTRAGENDER:

Prof. Dr. Wolf Polenz
(HAW Hamburg)

ABSTRACT:

Was ist psychische Gesundheit und wie können wir sie in Unternehmen heutzutage fördern bzw. erhalten? Wie kann ein betriebliche Gesundheitsmanagement dies unterstützen?

Psychische Gesundheit kann als Persönlichkeitseigenschaft gesehen werden (seelische Gesundheit, Becker; Hardiness, Kobasa; Resilienz, Rutter; Kohärenzsinn, Antonovsky). Nach Freud ist es die Fähigkeit zu arbeiten und zu lieben. Andere definieren sie als Möglichkeit, die sozialen Rollenerwartungen zu erfüllen, die an jemand gestellt werden (Bullinger & Kirchberger) oder als komplexes bio-psycho-soziales Ergebnis fortlaufend stattfindender Anpassungsprozesse (Engel, WHO). Stressauslösende Belastungen am Arbeitsplatz sind (psyGA 2107) häufiges Verzicht auf Pausen, regelmäßig an Samstagen oder länger als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten, oft an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten oder eine schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dem stehen wichtige gesundheitsförderliche Ressourcen am Arbeitsplatz gegenüber wie z.B. persönliche Handlungs- und Entscheidungsspielräume, soziale Unterstützung durch Kollegen oder Vorgesetzten, funktionierende Kooperation und Kommunikation, Mitbestimmung und Partizipationschancen, eigene Entwicklungsmöglichkeiten, ein gutes Arbeitsklima, eine konstruktive Beziehung zu Vorgesetzten und das Erleben von Erfolg und Anerkennung.

Neuere Forschung zu Auswirkungen einer gesundheitsförderlicher Führung seitens der Führungskräfte auf die Gesundheit der Mitarbeiter belegen:

- Indirekte Beziehungen sind über den Einfluss von Führung auf Merkmale der Arbeitsaufgabe und Arbeitsbedingungen vorhanden.
- Eine stärkere Berücksichtigung der gesundheitsförderlichen Selbstführung von Führungskräften ist sinnvoll.

- Die Integration personaler Faktoren wie gesundheitsbezogene Kognitionen und Emotionen sollte erfolgen. Eine Umsetzung dieser Empfehlungen kann durch den Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt werden. Folgende Zusammenhänge von Führungsverhalten und Stresserleben gelten als wissenschaftlich gesichert (psyGA 2017):
 - Zufriedenheit mit dem Führungsklima wirkt als zentraler Faktor für Arbeitszufriedenheit insgesamt.
 - Mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten wirkt belastungs- und fehlerzeitenreduzierend, während autoritäre Führungsstile das Gegenteil bewirken.
 - Probleme mit Vorgesetzten führen zu einem hohen Ausmaß an psychischen Belastungen.
 - Mitwirkungsorientierung im Führungsstil führt zu einer positiveren Einstellung der Mitarbeitenden zu ihrer Arbeit – die Übernahme von Verantwortung wird jedoch teilweise von Mitarbeitenden als Belastung empfunden.
 - Erlebte Autonomie und Unterstützung verringert ein Burnout-Risiko.
 - Fehlende Anerkennung durch Vorgesetzte führt zu einem negativen Selbstwertgefühl.

Psychische Fehlbelastungen in Unternehmen können in der psychischen Gefährdungsbeurteilung erkannt und verringert werden.

Wie kann die Förderung der psychischen Gesundheit konkret in Unternehmen erfolgen?

1. Durch eine Stärkung individueller Gesundheitskompetenzen zur Stressbewältigung und Förderung der psychischer Gesundheit für MitarbeiterInnen und Führungskräfte.
2. Über die Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich ihrer Wirkung auf psychische Gesundheit der MitarbeiterInnen.
3. Die vermehrte Nutzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Fehlbelastungen und der betrieblichen Gesundheitsförderung als kontinuierlicher Verbesserungsprozess.
4. Die Entwicklung einer gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur gemeinsam durch Führungskräfte und MitarbeiterInnen mit einer Orientierung an gemeinsamen Werten.

Dann erfolgt über die betriebliche Gesundheitsförderung eine Organisationsentwicklung.

ERNÄHRUNG UND LEISTUNGSFÄHIGKEIT

VORTRAGENDER:

Prof. Dr. Joachim Westenhöfer
(HAW Hamburg)

ABSTRACT:

Leistungsfähigkeit umfasst die beiden Hauptkomponenten körperliche und kognitive Leistungsfähigkeit. Diese beiden Hauptkomponenten werden maßgeblich durch das subjektive Wohlbefinden beeinflusst, welches wiederum durch die Ernährung und den Ernährungszustand beeinflusst wird.

Für die körperliche Leistungsfähigkeit ist zunächst ein ausgewogener Ernährungszustand entscheidend. Sowohl gravierendes Untergewicht als auch deutliches Übergewicht oder Adipositas gehen mit einer deutlichen Beeinträchtigung der körperlichen Leistungsfähigkeit einher. Darüber hinaus ist die körperliche Leistungsfähigkeit von einer ausreichenden Protein- und Kohlenhydratzufuhr abhängig. Allerdings ist eine ausreichende Proteinzufuhr bei den gegenwärtigen Ernährungsgewohnheiten für die meisten Menschen gewährleistet.

Die kognitive Leistungsfähigkeit umfasst eine Vielzahl von verschiedenen Prozessen mit unterschiedlichem Komplexitätsgrad. Insgesamt ist erst ein kleiner Teil dieser Prozesse im Hinblick auf Ernährungseinflüsse erforscht. Insgesamt kann festgestellt werden, dass eine ausreichende Kohlenhydratzufuhr mit einer Verbesserung vieler Funktionen wie Reaktionszeit, Aufmerksamkeit oder Gedächtnisleistung einhergeht. Insbesondere eine verminderte Verfügbarkeit von Glukose führt zu einer Leistungsverminderung. Auch eine unzureichende Flüssigkeitszufuhr führt zu solchen Beeinträchtigungen. Aber umfangreiche Mittagsmahlzeiten oder fettreiche Mahlzeiten beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit ebenfalls. Schließlich zeigen mehrere Studien, dass Diäten oder gezügeltes Essverhalten ebenfalls mit einer Beeinträchtigung verschiedener kognitiver Funktionen einhergeht.

Aus der derzeitigen Evidenzlage lässt sich die Schlussfolgerung ableiten,

dass für eine gute körperliche wie kognitive Leistungsfähigkeit eine gesunde Ernährung mit viel Obst und Gemüse sowie ausreichender Zufuhr an Omega-3-Fettsäuren, eine ausreichende Kohlenhydrat- und Flüssigkeitszufuhr die entscheidenden Parameter sind. Gezügeltes Essverhalten, Diäten oder Fasten können im Gegenzug die kognitive Leistungsfähigkeit beeinträchtigen.

ERNÄHRUNG UND ACHTSAMKEIT

VORTRAGENDE:

Prof. Dr. Christine Adis
(HAW Hamburg)

ABSTRACT:

Wir – Menschen westlicher Industrienationen – werden im Durchschnitt immer dicker. Die mit Übergewicht und Adipositas verbundenen Folgeerkrankungen nehmen deutlich zu. Die Erfolge von Maßnahmen zur nachhaltigen Reduzierung von Gewicht in der Bevölkerung und von Behandlungskonzepten im klinischen Setting bei übergewichtigen und adipösen Patient*innen sind als eher gering einzustufen. Vor diesem Hintergrund gewinnen achtsamkeitsbasierte Vorgehensweisen aktuell an Aufmerksamkeit. In dem Vortrag werden drei Fragen beantwortet, nämlich: Was ist Achtsamkeit? Was versteht man unter „achtsamen Essen“? und schließlich: Welche empirischen Ergebnisse liegen zum Zusammenhang von Achtsamkeit und ihrer Wirkung auf das Essverhalten vor?

Zunächst wird die Definition von Achtsamkeit nach Jon Kabat-Zinn (2013) zugrunde gelegt. Anschließend wird die Entstehung eines Teufelskreises aus achtlosem Essen, mit anschließender Unzufriedenheit und Schuldgefühlen und korrigierend einsetzendem Diätverhalten, daraus resultierendem Hunger und Stress, der wiederum zu achtlosem Essen führt anhand eines Modells von Peitz (2016) nachvollzogen. Es werden der intuitive, der „overeating“, der restriktive und der achtsame Essenszyklus nach May (2013) erläutert, um den angenommenen Wirkzusammenhang zu veranschaulichen, wie achtsames Essen den dargestellten Teufelskreis aus achtlosem übermäßigem Essen und Schuldgefühlen durchbrechen kann.

Nach Bays (2009) umfasst achtsames Essen konkret das Eingehen auf sieben unterschiedliche Arten von Hunger. Diese werden dargestellt. Ihr Programm des „Mindful Eating – Conscious Living (ME-CL)“ wird ebenso

erwähnt, wie das des „Mindfulness-Based Eating Awareness Training (MB-EAT)“ von Kristeller (2011) als die zwei wesentlichen aktuellen Praxiskonzepte in diesem Bereich.

Bezüglich der empirischen Evidenz kann zusammenfassend konstatiert werden, dass die Erforschung des Zusammenhangs und der Wirkung achtsamen Essens auf eine dauerhafte Gewichtsreduktion am Anfang stehen und in Deutschland aufgrund fehlender Finanzierung kaum durchgeführt wird. Schwierig im Hinblick auf eine eindeutige Aussage erweist sich bei den bereits vorliegenden Studien, dass die untersuchten Achtsamkeitspraktiken und -programme, sich wesentlich unterscheiden und uneinheitlich sind, ebenso wie die gewählten Studiendesigns. Trotz der insgesamt als heterogen zu bewertenden Ergebnislage, gibt es gleichwohl eindeutige Hinweise auf positive Effekte von achtsamkeitsbasierten Programmen auf das Essverhalten im Sinne einer zweckmäßigen Ergänzung der bereits praktizierten konservativen Therapien zur Behandlung von Adipositas im klinischen Setting. Es fehlt an Langzeitstudien, die die Nachhaltigkeit überprüfen.

A man with grey hair and a beard, wearing a dark suit and a red tie, is pointing his right hand towards a presentation screen. He is standing in front of a group of people whose heads are visible in the foreground. The background shows a room with a presentation screen and some equipment.

Poster

FORSCHUNGSARBEITEN DER STUDIERENDEN

ÖKOTROPHOLOGIE

Nudging in der Gemeinschaftsverpflegung: Kann Nudging gesundheitsförderliches Essverhalten in der Gemeinschaftsverpflegung fördern?

Anja Lorenz, Yasmin Martens, Sanina Mewes,

GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

Stellt Nachtschichtarbeit einen Risikofaktor für die Entstehung von Typ-2-Diabetes dar?

Doreen Annika Ekat, Neslihan Güzelsoy und Laura Dymel

ÖKOTROPHOLOGIE

Einflussfaktoren der Ernährung auf die Erhaltung der Leistungsfähigkeit in der Schichtarbeit

Bérénice Baudry, Johanna Koch, Lena Nickels,
Nadina Steiding

GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

Hitzköpfe – wie am besten Löschen? Handlungsempfehlungen zur Flüssigkeitszufuhr bei der Hitzearbeit

Monika Marszal, Denise Pressel, Sophie Steffen, Janine Willm

GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

Wie beeinflusst die ständige Erreichbarkeit die Life-Domain-Balance Erwerbstätiger?

Björn Friedrich, Lennart Haß, Sven-Hendrik Gördel

GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

Welches Ernährungsverhalten während der Arbeitszeit begünstigt das Entstehen von Diabetes Mellitus Typ 2?

Behjat Afshar, Tolga Ereke, Christina Laura Geuder

GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

Kann Betriebliche Gesundheitsförderung dazu beitragen, dem Auftreten einer leichten Depression bei AssistenzärztInnen vorzubeugen?

Vanessa David, Anne Dost, Lena Stabrey, Anika Tell

GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

Wie können smarte Gadgets die Gesundheitsförderung im Betrieb unterstützen?

Rosa Beitz, Josephine Bokermann, Anastasia Fleyder



NEUGIERIG?
POSTER HIER ANSCHAUEN:
[HAW-HAMBURG.DE/
CCGRINGVORLESUNG](https://haw-hamburg.de/ccgringvorlesung)

Schlusswort

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN, LIEBE STUDIERENDE UND GÄSTE!

Arthur Schopenhauer sagte einmal „Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.“ Dieses Zitat könnte aber auch folgendermaßen lauten: „Ernährung ist nicht alles, aber ohne Ernährung ist alles nichts.“ Ernährung ist die Basis für unser Wohlbefinden, unsere Gesundheit, unsere Psyche. Wir alle verbringen einen Teil unserer Lebenszeit als Angestellte in einem Betrieb, wobei auch hier das Thema Gesunde Ernährung essentiell sein sollte. Aus diesem Grund hat sich das Betriebliche Gesundheitsmanagement in diesem Wintersemester in der diesjährigen CCG Ringvorlesung mit dem Themenschwerpunkt „Gesund Essen“ beschäftigt.

In den einzelnen Veranstaltungen der Ringvorlesung wurde aus unterschiedlichen Blickwinkeln untersucht, analysiert und diskutiert und viele gute Praxisbeispiele präsentiert. Wirklich spannende und abwechslungsreiche Vorträge von hochkarätigen Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft und Praxis (Asklepios, Holcim, Continental, UKE, Ferrero) haben aktuelle und zukünftige Herausforderungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vorgestellt. Das Programm dieser Veranstaltung ist ein sehr gelungener Mix aus Theorie und Praxis, welches für viel positives Feedback der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gesorgt hat. Studierende stellen Ihre hervorragenden Abschlussarbeiten im Rahmen einer Posterpräsentation vor und werden für einen spannenden Austausch sorgen. Herzlichen Dank auch an Frau Flothow für die Organisation der interaktiven Wanderausstellung zum gesundheitsförderlichen Arbeiten, welches mit einigen Herausforderungen und Mühen bespickt war.

Mit der Abschlussveranstaltung endet unsere bereits sechste CCG Ringvorlesung. Über die letzten Jahre ist es uns Dank des Einsatzes und Engagement der Professoren und Professorinnen gelungen, mit diesem Veranstaltungsformat eine besondere Form des wissenschaftlichen Informationsaustausches in dem Fachbereich Gesundheit zu etablieren und Departement übergreifend zu arbeiten.

Deswegen gilt unserer und mein besonderer Dank vor allem meiner Kollegin Prof. Dr. Anne Flothow und meinem Kollegen Prof. Dr. Wolf Polenz, die bereits ihre zweite Ringvorlesung mit so viel Herzblut und

Engagement ausgerichtet haben: Herzlichen Dank für diese gelungene CCG Ringvorlesung! Wir sind begeistert, wie Sie mit Ihrem wissenschaftlichen und organisatorischen Einsatz diese Ringvorlesung so erfolgreich und spannend umgesetzt haben. Ich würde mich freuen, wenn wir weiterhin zu diesem Thema im Austausch bleiben und vielleicht eine Fortsetzung initiieren können.

Ich hoffe, Sie alle nehmen viele interessante Einblicke und anregende Diskussionen mit. Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme! Im Namen des Competence Center Gesundheit wünsche ich Ihnen nach dieser letzten Veranstaltung eine gute Heimreise.

In diesem Sinn: Essen Sie gesund!

Prof. Dr. Susanne Busch (Leitung CCG)

Kontakt

CCG LEITUNG



Prof. Dr.
Susanne Busch
susanne.busch@haw-hamburg.de



Prof. Dr. Joachim
Westenhöfer
joachim@westenhoef.de



Prof. Dr.
Anja Behrens-Potratz
anja.behrens-Potratz@haw-hamburg.de

CCG TEAM



Ralf Schattschneider
Geschäftsführung
ralf.schattschneider@haw-hamburg.de



Michaela Weber
Öffentlichkeitsarbeit
michaela.weber@haw-hamburg.de

HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN HAMBURG

CCG-Geschäftsstelle
Alexanderstraße 1, Raum 5.07
20099 Hamburg

+49 40 42875 7210
ccg@haw-hamburg.de

IMPRESSUM

Herausgeber:
Competence Center Gesundheit

Redaktionsanschrift:
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
CCG Geschäftsstelle
Raum 5.07, Alexanderstraße 1
20099 Hamburg

Redaktion:
Michaela Weber

Gestaltung:
Saskia Beuchel

Fotos:
Béatrice Król, Heiko Thämlitz, HAW Hamburg

Auflage: 100 Exemplare

© HAW Hamburg, Oktober 2018

CCG Ringvorlesung im SoSe 18: Stadt und Gesundheit

