



Netz-Nachrichten

ISSN 1616-8186

März 2004

Jahrgang 7 / Nr. 1

Inhalt

Bericht der Geschäftsstelle des DNGfK gem. e.V.	3
Neue Mitglieder des DNGfK	4
Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirates des DNGfK	5
12th International Conference on Health Promoting Hospitals	5
Neu im DNGfK: Das Sankt Gertrauden-Krankenhaus in Berlin-Wilmersdorf	6
Patienten und Angehörigen-Edukation	8
Kommunikationskonzept des Marien-Hospitals Wesel: „Wissen ist Macht“	10
„TÜV-Stempel“ für Stillförderung	12
MBA-Studiengang „Gesundheitsmanagement“ der Fachhochschule Deggendorf	12

Zs A
5036
ZB MED

Betriebliche Gesundheitsförderung: Weißer Fleck, Begleitmusik oder strategische Unternehmensaufgabe?

Prof. Dr. med. Rolf Wahl

Eine branchenübergreifende Blitzumfrage zu Erkundung des gegenwärtigen Standes der betrieblichen Gesundheitsförderung, von StudentenInnen durchgeführt, die nicht den Anspruch erhebt, repräsentativ sein zu wollen, machte in ernüchternder Weise deutlich, dass sich Krankenhäuser, unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zum Deutschen Netz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser, im Branchenwettbewerb auf diesem Sektor nicht zu den Vorreitern zählen dürfen.

Ziele und Ansätze betrieblicher Gesundheitsförderung

Die betriebliche Gesundheitsförderung umfasst sowohl die Gesamtheit der betrieblichen gesundheitsförderungsbezogenen Organisationsstrukturen, als auch alle konkreten vorbeugenden Aktivitäten und Maßnahmen, welche die gesundheitsrelevanten Arbeitsbedingungen und Arbeitsweisen zu beeinflussen suchen. Zielführende Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung setzen entsprechend voraus, dass die Faktoren, die Gesundheit am Arbeitsplatz bedingen, bekannt und veränderbar sind.

Während bei der Suche nach den Ursachen und Risikofaktoren arbeitsbezogener Krankheiten bedeutsame Fortschritte gemacht worden sind, bestehen bei der konkreten Benennung der Bedingungen zur Gesundheit noch deutliche Wissenslücken. Daraus resultiert, dass die bisherigen Strategien der betrieblichen Gesundheitsförderung in erster Linie präventiv ausgerichtet sind, sich also auf Risikofaktoren im Rahmen des Risikofaktorenmodells beziehen.

Betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf dem Zusammenwirken von zwei strategischen Ansätzen:

- der Verbesserung und Stärkung der persönlichen Gesundheitskompetenz im Arbeitsalltag und
- einer strategischen Unternehmenspolitik, die auf die Verbesserung von arbeitsrelevanten Gesundheitsdeterminanten hin orientiert ist.

Die angebotenen und durchgeführten Maßnahmen und Aktivitäten beziehen sich entweder auf das konkrete Verhalten von Personen und deren Veränderung (Verhaltensprävention)