

Interventionen der betrieblichen Gesundheitsförderung (Gesundheitswesen)

Abstract

Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine gute Mediationsstrategie zur Umsetzung von Gesundheit und Wohlbefinden von Menschen bei der Arbeit. Es gibt viele erfolgreiche Unternehmen, die sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter zufrieden sind, sodass sie engagierter und produktiver sind. Dennoch hat fast jedes Unternehmen etwas zu verbessern, um die maximale Gesundheit und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter zu erreichen. Natürlich gibt es diejenigen, die eine vollständige Umstrukturierung ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) brauchen und auch Unternehmen, die so viel wie möglich für das Wohlergehen ihrer Arbeitnehmer tun.

Die Studie wird sich auf einen aufstrebenden Sektor von Technologieunternehmen konzentrieren, die Nahrungsmittel-Lieferfahrer über eine App haben, die noch Neulinge in der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) sind. Auf der einen Seite arbeitet diese Kategorie von Arbeitern unter hochtechnologischen Bedingungen, mit den neuesten Softwares und Apps, die moderne Dienste liefern und hohe Umsätze für diese Unternehmen erzielen. Auf der anderen Seite ist die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) sehr einfach gehalten und manchmal so gut wie gar nicht vorhanden. Humankapital wird nicht genügend geschätzt, und folglich sind Nahrungsmittel-Lieferfahrer diejenigen, die an gesundheitlichen Problemen und Erkrankungen leiden, mit Stress, Unfällen und schlecht bezahlten Gehältern umgehen müssen. Diese Studie wird analysieren, welche Praktiken in diesem Sektor bereits umgesetzt werden und wird andere mögliche Vorgehensweisen vorschlagen, um die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) durch Nahrungsmittel-Lieferfahrer zu verbessern.

Diese Kategorie wurde gewählt, weil sie in allen Industrie- und Schwellenländern aktuell ist und jene neuen High-Tech-Geschäftsaktivitäten repräsentiert, die noch nicht von den Regierungen reguliert werden, weil sie zu innovativ, strategisch und auf Profitmaximierung ausgerichtet sind.

Einführung

Diese Studie wird sich auf eine Gruppe von Nahrungsmittel-Lieferfahrer für eine App konzentrieren. Diese Kategorie besteht zu 59% aus Männern und zu 41% aus Frauen. Es ist bekannt, dass diese Kategorie von Arbeitern vielen Gesundheitsrisiken ausgesetzt ist, jedoch unterstützen die Unternehmen, die sie einstellen, die BGF-Richtlinien. Diese Recherche konzentriert sich auf Sicherheit und psychische Gesundheit und untersuchen, wie diese Unternehmen die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) fördern und handhaben. Selbst wenn es sich einmal um selbstständige Auftragnehmer handelt, werde ich sie unter der Annahme betrachten, sie wären Angestellte, weil sie, abgesehen davon, dass sie ihre Arbeitsschichten selbst wählen, als gewöhnliche Angestellte arbeiten. In den letzten Jahren war dieses Thema eine soziale und wirtschaftliche Frage, aber heute wird es noch verstärkt diskutiert, weil immer mehr Menschen involviert sind: Arbeiter, Konsumenten, Technologieunternehmen.

Fahrer auf Motorrädern oder Fahrrädern bieten einen wertvollen Service, indem sie Lebensmittel an die Geschäftswelt und Privathaushalte liefern. Staus und Parkbeschränkungen machen die Zustellung auf Fahrrädern zu einer wirtschaftlichen und effektiven Alternative zu Lieferwagen oder Autos. Fahrräder und Motorräder kommen im starksten Stadtverkehr schneller voran als Autos. Sie sind auch wirtschaftlicher, effizienter und im Falle von Fahrrädern umweltfreundlich. Fahrradfahrer sind jedoch eine der zwei am stärksten gefährdeten Gruppen von Verkehrsteilnehmern. Im Jahr 2006 waren motorisierte Zweirad- und Fahrradfahrer an etwa 21% bzw. 10% aller Verkehrsunfälle in London beteiligt, die zu Todesfällen oder schweren Verletzungen führten, obwohl sie weniger als 3% der zurückgelegten Fahrzeugkilometer ausmachten. Fahrer beider Gruppen leiden unter Zeitdruck: Zusteller werden pro Lieferung bezahlt und müssen Aufträge in sehr kurzer Zeit erfüllen. Nahrungsmittel-Lieferfahrer müssen Essen liefern, solange es noch warm ist. Fahrer in beiden Gruppen sind in Gefahr, an Verkehrsunfällen beteiligt zu sein, und sind der Luftverschmutzung ausgesetzt. Laut einer Umfrage im Vereinigten Königreich sind die meisten Nahrungsmittel-Lieferfahrer etwa 21 bis 25 Jahre alt¹. Nahrungsmittel-Lieferfahrer arbeiten zumeist in Teilzeit. Sie sind dem Risiko ausgesetzt, Opfer aggressiver, betrunkenen oder unter Drogen stehender Fahrer und Kunden sowie von Raubüberfällen zu werden. Motorräder, Mopeds und Roller werden zu einem immer beliebter werdenden und attraktiven Transportmittel, insbesondere für Nahrungsmittel-Lieferfahrer².

Nahrungsmittel-Lieferfahrer arbeiten meist nachts von 20 bis 1 Uhr. Sie arbeiten alleine und nach Einbruch der Dunkelheit, was ihre Arbeit gefährlich macht. Raubüberfälle stellen auch für Nahrungsmittel-Lieferfahrer eine Bedrohung dar, nachdem sie mit Geld umgehen und Bargeld bei sich haben. Bei jedem Wetter und widrigen Straßenverhältnissen mit dem Motorrad zu fahren, und dabei immer in Eile zu sein, um den Auftrag pünktlich zu erfüllen, erhöht das Unfallrisiko. Die Lieferung von Lebensmitteln erfolgt in der Regel durch junge Arbeitnehmer oder solche, die keine Berufsausbildung absolviert haben. In Deutschland und im Vereinigten Königreich werden Motorräder hauptsächlich für die Lieferung von Lebensmitteln verwendet, wobei allein in London etwa 13.000 Motorräder allein für die Lebensmittellieferung registriert sind. Laut einer Umfrage in London hatten nur 18% der befragten Nahrungsmittel-Lieferfahrer eine formelle Ausbildung erhalten. Eine falsche Verwendung von Helmen erhöhte die Schwere der Verletzungen bei Unfällen. Aus diesem Grund sind neue Systeme zur Ausbildung, Schulung, Bewertung und aktiven Überwachung von Fahrern erforderlich. Und deswegen müssen Sicherheits- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen von Unternehmen, aber auch von staatlichen Institutionen angewendet werden.

Methode

Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)³ ist es immer wichtig, durch das Prinzip der Salutogenese⁴ präventiv zu handeln. Diese Kategorie von Arbeitern erfordert natürlich immer noch ein spezielles Gesundheitsmanagement⁵ bei Unfällen und Krankheiten. Daher kann die Methode der Pathogenese nicht vollständig von dieser Analyse ausgeschlossen werden.

Nach dem Prinzip der Salutogenese⁶ betrachten Arbeitskräfte das sogenannte Kohärenzgefühl anhand von drei Komponenten, und zwar Sinnhaftigkeit, Handhabbarkeit und Verständlichkeit.

Sinnhaftigkeit wird als mit dem Gefühl der Teilnahme und Motivation und einer wahrgenommenen Sinn der Arbeit in Verbindung stehend betrachtet. Die Komponente der Sinnhaftigkeit wurde auch mit der Jobsteuerung und der Aufgabenbedeutung

verknüpft. Jobsteuerung bedeutet, dass Mitarbeiter mehr Entscheidungsbefugnis über ihre Arbeit und den Arbeitsprozess haben. Aufgabenbedeutung beinhaltet "die Erfahrung der Kongruenz zwischen persönlichen Werten und Arbeitsaktivitäten, die von starken Gefühlen der Identifikation mit den Einstellungen, Werten oder Zielen der Arbeitsaufgaben und den Gefühlen von Motivation und Engagement begleitet wird"⁷. In unserem Kontext hat diese Kategorie von Arbeitnehmern die Flexibilität, ihre Arbeitsschichten selbst zu wählen. Dies ist eine gute Technik für diejenigen, die andere Verpflichtungen haben.

Die Komponente der Handhabbarkeit wird als mit der Jobsteuerung sowie dem Zugriff auf Ressourcen verknüpft angesehen. Es wurde auch in Verbindung mit sozialen Fähigkeiten und Vertrauen betrachtet. Soziale Beziehungen betreffen auch die Komponente der Sinnhaftigkeit. In unserem Kontext ist diese Kategorie breit und könnte viele Aktivitäten beinhalten. Der Analyse zufolge organisieren Unternehmen Veranstaltungen und Aktivitäten zur Entwicklung sozialer Kompetenzen.

Die Komponente der Verständlichkeit kann durch eine konsistentes Feedback bei der Arbeit beeinflusst werden, beispielsweise in Bezug auf die Leistungsbeurteilung. In unserem Kontext ist dies der am einfachsten zu implementierende Faktor. Heutzutage gibt es Apps, die es jedem ermöglichen, Feedback zu geben und den von Fahrern bereitgestellten Service zu bewerten. Das Management kann die Leistung der Mitarbeiter leicht überwachen, indem es auf Informationen wie Lieferzeiten und andere Faktoren zugreifen kann. Es ist aber auch wichtig, die Mitarbeiter nach Feedback zur Effizienz der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) zu fragen, um diese bestmöglich zu managen.

Eine weitere praktische Methode basiert auf der Luxemburger Deklaration⁸. Zunächst muss die gesamte Belegschaft in das Gesundheitsmanagement (BGM) eingebunden werden. Zweitens muss die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Bereichen des Unternehmens berücksichtigt werden. Arbeiter müssen in diesen Prozess integriert werden.

Alle Maßnahmen und Programme im Zusammenhang mit dem Gesundheitsmanagement (BGM) müssen systematisch durchgeführt werden, indem

die Anforderungen der Arbeitnehmer analysiert, Prioritäten gesetzt, geplant, ausgeführt, kontinuierlich überwacht und die Ergebnisse bewertet werden. Schließlich enthält die Luxemburger Deklarationsmethode in Bezug auf die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) Verhaltensmaßregeln. Es verbindet den Ansatz der Risikominderung mit dem der Entwicklung von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen.

Ziel dieses Ansatzes ist es, gesundheitsrelevante Handlungsfelder herauszufiltern und zu analysieren, um auf Basis einer angemessenen Mitarbeiterbeteiligung Gesundheitsressourcen im Unternehmen aufzubauen. Salutogene effektive arbeitsmedizinische Projekte fokussieren methodisch auf Maßnahmenpakete, die nach dem festgelegten Ansatz entwickelt wurden, und streben auch eine entsprechende Bevollmächtigung, das heißt eine fachliche Kompetenzentwicklung der Zielgruppe an. Eine weitere Grundvoraussetzung für eine nachhaltige betriebliche Gesundheitsförderung ist die ständige Bewertung solcher Projekte. Für Projekte, bei denen das Arbeitsschutzgesetz umgesetzt werden soll, ist diese Bewertung verpflichtend.

Grundsätzlich unterliegt die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) nicht der Mitbestimmung durch das Personal oder den Betriebsrat. Nur bestimmte Analysemethoden, insbesondere die schriftliche Mitarbeiterbefragung, und bestimmte Maßnahmen unterliegen der Mitbestimmung. Nichtsdestotrotz ist die Einbeziehung der Personalvertretungen förderlich, um die Akzeptanz und Beteiligung der Mitarbeiter zu fördern.

Zielsetzung

Ziel ist es, das Ergebnis der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) anhand von Faktoren wie Krankenstände, Gesundheit am Arbeitsplatz, Arbeitsmotivation, Fehlzeiten, Unfallverhütung, menschengerechte Gestaltung von Arbeit und Organisation zu analysieren.

Die Studie wird analysieren, ob die betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) auf all ihren funktionellen Ebenen durchgeführt wird, etwa durch Sensibilisierungsprogramme, Gesundheitsmessen und Unterrichtskurse⁹, die die individuelle Gesundheit vielleicht direkt verbessern oder auch nicht, oder die Verhaltensänderung beeinflussen können.

Dann sind die Programme zur Änderung des Lebensstils für die Mitarbeiter fortlaufend verfügbar und beeinflussen direkt die gesundheitlichen Ergebnisse. Schließlich die Schaffung einer Arbeitsumgebung, die den Angestellten hilft, gesunde Lebensstile und Verhaltensweisen beizubehalten, wie zum Beispiel Cafeterias am Arbeitsplatz, die eine gesunde Ernährung anbieten, oder die Bereitstellung von Trainings- und Fitnessseinrichtungen am Arbeitsplatz.

Die Studie wird Lösungen wie Fahrzeugwartung, -bereitstellung und -standardisierung berücksichtigen, sowie Regelungen zur Fahrsicherheit und Verwendung von zugelassenen Schutzausrüstungen, Ausbildung und Überwachung, Gewalt, Stress, Strecken und Stürze, Luftverschmutzung, Sozialeinrichtungen, was bei Unfällen zu tun ist, Arbeitsstunden und Schichten und Nachtarbeit.

Analyse

Während Arbeitnehmer dieser Kategorie noch jung und gesund sind und weniger häufig Fehlzeiten ansammeln, bedarf ihre Sicherheit und psychische Gesundheit besonderer Aufmerksamkeit.

Zum Beispiel führte Deliveroo, ein bekanntes Zustellunternehmen für die Lieferung von Lebensmitteln, eine kostenlose Unfallversicherung für seine Fahrer ein. Normalerweise würden die Arbeiter ihre eigene Versicherung bezahlen, indem sie vom Gehalt abgezogen wird, aber dieses Unternehmen bot eine kostenlose Versicherung für die Arbeiter an. 35.000 Fahrer in 12 Ländern können die Kosten für Einkommensverlust oder Krankheitskosten geltend machen, wenn sie aufgrund einer Verletzung während der Arbeit nicht fahren können. Die Versicherung ist für Fahrer kostenlos und gilt für Fahrer aller Fahrzeugtypen und deren Ersatz. Mit dieser kostenlosen Versicherung trägt Deliveroo¹⁰ dazu bei, nicht nur Fahrer, sondern auch andere Verkehrsteilnehmer bei einem Unfall zu schützen. Dieser Faktor bietet mehr Sicherheit für die Arbeitnehmer, indem er sie dazu anregt, sich weniger zu stressen und sich mit ihrer Arbeit wohl zu fühlen. Dies wiederum führt zu höherer Präsenz bei der Arbeit und gesteigerter Motivation. Es hat eine gute Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hergestellt und Gesundheit erreichbar und zugänglicher gemacht.

Eine weitere Richtlinie des Gesundheitsmanagements (BGM) in Zusammenarbeit mit staatlichen Institutionen sieht vor, die Sicherheit zu verbessern, indem Radfahrdaten mit den Behörden geteilt werden, insbesondere Routen, sodass sie die am meisten genutzten Radwege verbessern, pflegen und überwachen können.

In jüngster Zeit setzen sich Arbeitgeber dafür ein, die Sicherheit zu verbessern. Zum Beispiel unterstützt Deliveroo Rad-Initiativen und fördert die Fahrradsicherheit. Sie verbessern die Sicherheit für Radfahrer auf der Straße, indem sie die am häufigsten von ihren Fahrern auf den Straßen gefahrenen Routen kartografieren und diese mit den entsprechenden Behörden teilen. Diese Informationsquelle gibt Aufschluss darüber, welche Fahrradrouten am häufigsten von Fahrern genutzt werden und wo zukünftige Radwege angesichts der Anzahl der Fahrer, die diese Routen nutzen, von Vorteil sein könnten. Eine große Umfrage von Deliveroo-Fahrern im Vereinigten Königreich zeigt, dass 65% der Befragten weitere öffentliche Investitionen in Straßenbeläge wünschen, während sich 63% mehr Fahrradwege wünschen. Die umfassende Kenntnis der Fahrer über die Straßen wird ein unschätzbare Feedback zu den vorgelegten Vorschlägen liefern. Das Unternehmen nutzt den richtigen Ansatz, indem es die Komponente der Verständlichkeit anwendet. Es ist effizienter, Arbeiter direkt zu fragen, um deren Sicherheit zu verbessern¹¹. Durch die Investition in Radwege praktiziert die Regierung Gesundheitsförderung (BGF), während das Unternehmen seinen Arbeitern mehr Sicherheit bietet. Dies wird jedoch in Zukunft wirksam und hat keine unmittelbare Wirkung.

Außerdem erhalten die Fahrer ein Grundtraining, aber oft ist es nicht ausreichend und zu oberflächlich.

Schlechtes Wetter und schlechte Straßenverhältnisse erhöhen unter Zeitdruck das Unfallrisiko. Die Arbeiter müssen lernen, wie sie ihre Ausrüstung richtig benutzen, ihr Fahrrad warten, und sie müssen die Straßenverkehrsregeln gut kennen.

Ein Unternehmen der untersuchten Branche, das zuvor erwähnte Unternehmen Deliveroo, kündigte beispielsweise auch ein neues Maßnahmenpaket zur Verbesserung der Sicherheit seiner Fahrer an. Im Rahmen dieses neuen Netzwerks stellt das Unternehmen 50 neue Mitarbeiter ein, die sich auf die Sicherheit der Fahrer konzentrieren werden. Deliveroo wird auch Schulungen in Abstimmung mit den lokalen Behörden anbieten und den Einsatz der neuesten Technologien testen, um sicherzustellen, dass die Fahrer sicher sind und sich sicher fühlen. Die angestellten Mitarbeiter werden genannt, sie sind also menschliche Kontaktpunkte, an die sich

Fahrer wenden können, wenn sie Sicherheitsbedenken haben, und es wird mindestens einen eigenen Ansprechpartner in jedem der Betriebsbereiche von Deliveroo¹² im ganzen Vereinigten Königreich geben.

Das Unternehmen wird auch den Einsatz von am Helm montierten Kameras (etwa GoPros) testen, damit die Fahrer Beweise sammeln und Informationen an die Polizei weitergeben können. Außerdem hat Deliveroo seine App für seine Fahrer aufgerüstet, um Sicherheitsbedenken bezüglich bestimmter Liefergebiete zu äußern. Sie können dann die App nutzen, um diese Informationen an die örtlichen Behörden weiterzuleiten und problematische Hotspots zu markieren. Eine neue, auf den Fahrer ausgerichtete Website und ein Blog, der sich auf das Engagement in der Gemeinschaft konzentriert, und Fahrer auch mit Anleitungen und Updates informiert, werden die Fahrer von Deliveroo weiter vernetzen und unterstützen.

Ideales Gesundheitsmanagement (BGM)

Erfolgreiche BGF-Strategien beinhalten einige Grundprinzipien von Partizipation, Projektmanagement, Integration und Ausführlichkeit. Durch das Partizipationsprinzip muss das gesamte Personal in alle Programmstufen einbezogen werden. Prinzip des Projektmanagements bedeutet, dass Programme auf den Problemlösungszyklus ausgerichtet sein müssen. Die Integration deutete darauf hin, dass Programme in die Praktiken der Unternehmensführung integriert werden müssen, und Strategien zur betrieblichen Gesundheitsförderung die Unternehmensplanung beeinflussen sollten. Schließlich kommt es zum Umfang und der Ausführlichkeit bzw. Vollständigkeit der Programme: sie müssen interdisziplinäre, individuell gesteuerte und umweltorientierte Gesundheitsstrategien umfassend beinhalten¹³.

Die positiven Auswirkungen von Programmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung auf die Produktivität werden ausführlich diskutiert. Etwa sind die Auswirkungen der betrieblichen Gesundheitsförderung auf Fehlzeiten beträchtlich, weil wirkliche Produktivität¹⁴ bei Abwesenheit eines Mitarbeiters nicht möglich ist. Es wird geschätzt, dass Fehlzeiten den durchschnittlichen Arbeitgeber jährlich 660 US-Dollar pro Mitarbeiter kosten. Auf der Grundlage der Produktivitätskosten kosten Arbeitnehmer, die unter negativen gesundheitlichen Bedingungen leiden oder Gefahr laufen, eine

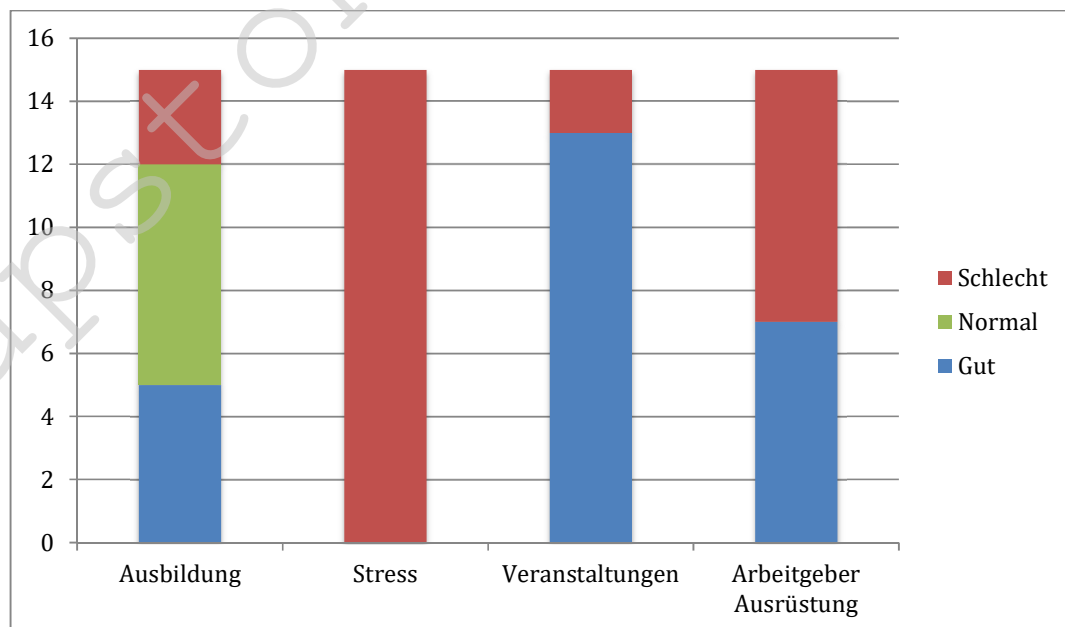
gesundheitliche Beeinträchtigung zu entwickeln, die Arbeitgeber bis zu 1601 US-Dollar pro Jahr mehr als gesunde Arbeitnehmer. Verbesserungen bei Produktivität und Fehlzeiten nach der Einführung von Programmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung können den Arbeitgebern jährlich Einsparungen in Höhe von 15,6 US-Dollar für jeden einzelnen ausgegebenen Dollar für Gesundheitsinitiativen einsparen¹⁵. Im Allgemeinen sinken die Kosten für die Gesundheitspflege der Mitarbeiter und die Kosten für den Abwesenheitstag um 3,27 US-Dollar bzw. 2,73 US-Dollar für jeden Dollar, der für die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ausgegeben wird. In einigen Fällen haben die betrieblichen Gesundheitsprogramme nachweislich keine Kürzung der Ausgaben für die Gesundheitsversorgung oder der Arbeitgeberversicherung zur Folge.

Programme zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz haben zahlreiche kurz- und langfristige Vorteile gezeigt. Bezeichnenderweise zeigt es sich, dass Interventionen für die körperliche Betätigung am Arbeitsplatz die Fitness der Mitarbeiter, das Aktivitätsverhalten, ungesunde Lipidspiegel und die Anwesenheitszeiten am Arbeitsplatz verbessern und Stress vermindern. Betriebliche Bewegungsprogramme verringern bekanntlich den Stress durch Vorgesetzte und eine womöglich missbräuchliche Aufsicht von unterstellten Mitarbeitern und erhöhen auch die Produktivität. Nach betrieblichen Gesundheitsprogrammen wurden weitere Verbesserungen festgestellt bei der Häufigkeit von Verletzungen, bei Blutdruck und Cholesterinspiegel, Body-Mass-Index, kardiovaskulären Erkrankungen, dynamischer Muskelleistung und maximalem Sauerstoffverbrauch. Einige Verbesserungen sind von Geschlecht zu Geschlecht unterschiedlich, beispielsweise wird bei Männern häufiger eine Verbesserungen des Body-Mass-Index beobachtet als bei Frauen. Es ist auch bekannt, dass betriebliche Gesundheitsförderung den "wahrgenommenen Gesundheitszustand" von Arbeitnehmern verbessert, die Produktivität erhöht und die Teilnahmebereitschaft am Gesundheitsprogramm allgemein gestärkt wird.

Zu den erwarteten Ergebnissen eines idealen Programms zur betrieblichen Gesundheitsförderung gehören die folgenden Ergebnisse: Machen Sie Ihre Mitarbeiter auf ihre Gesundheit aufmerksam und stärken Sie ihr Bewusstsein dafür, dass eine verbesserte Gesundheit auch die Lebensqualität steigert. Die Arbeitnehmer sollten sich ihres Verhaltens bewusst werden und die Verantwortung für den davon beeinflussten Gesundheitszustand und die damit verbundenen Kosten übernehmen. Eine hohe und aktive Beteiligung an diesen Programmen soll angestrebt werden, die Mitarbeiter sollten die vielen angebotenen Programme auch nutzen.

Mitarbeiter sollten auf ein gesundes Gewicht achten, mit dem Rauchen aufhören, sich häufiger körperlich betätigen, eine gesunde Ernährung zu sich nehmen, ihre Stressbelastung besser bewältigen und generell gesunde Gewohnheiten annehmen. Die Kosten für medizinische Ansprüche sollten damit sinken. Das Unternehmen sollte ein geringeres Auftreten von bestimmten Krankheiten verzeichnen, die mit Verhaltensweisen in Zusammenhang gebracht werden, beispielsweise Diabetes, Herzerkrankungen, Krebs, chronisch-obstruktive Atemwegserkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen und Schlaganfälle¹⁶. Arbeitnehmer werden weniger oft abwesend sein, die Kosten für Erwerbsunfähigkeit werden überwacht, Unfälle besser vermieden und die Verletzungsrate wird merklich sinken. Diese Programme ziehen nicht nur die besten Mitarbeiter an, sondern reduzieren auch die Fluktuationsrate, weil ein Unternehmen mit diesem Angebot zum bevorzugten Arbeitgeber in der Umgebung wird. Arbeitnehmer werden auf einem besseren Leistungsniveau arbeiten, allein schon deshalb, weil sie zufriedener sind und mehr Energie haben, und werden so bessere Ergebnisse für das Unternehmen erzielen. Es soll eine Kultur der Gesundheit und des Wohlbefindens geschaffen werden, in der sich jeder Mitarbeiter für vom Unternehmen geschätzt und wichtig fühlt. Dies wiederum wird zu einer verstärkten Loyalität und einem höheren Maß an Engagement führen. Das Programm wird dem Unternehmen eine positiven Investitionsrentabilität beschere. Es zeigt sich, dass für jeden ausgegebenen Dollar auf Dauer zwei oder drei eingespart werden.

Umfrage



Um zu verstehen, welche gesundheitspräventiven Praktiken heutzutage angewendet werden, welche nicht effizient sind, und welche noch nicht umgesetzt werden, wurde eine Umfrage unter 15 Nahrungsmittel-Lieferfahrer durchgeführt.

Als sie nach der Qualität des Trainings gefragt wurde, sagten 5 von 15 Teilnehmern der Umfrage, dass ihre Ausbildung genug sei, um mit der Arbeit zu beginnen. 7 sagten, es sei nicht ausreichend vor ihrem ersten Arbeitstag, und 3 von 15 Teilnehmern waren mit dem erhaltenen Training zufrieden.

Als Teilnehmer der Umfrage gefragt wurden, ob sie bei der Arbeit unter Stress stehen, sagten sie alle Ja.

In Bezug auf soziale Beziehungen und Familienangelegenheiten gaben 13 von 15 Fahrern an, an allen organisierten Veranstaltungen teilzunehmen, nur 2 von ihnen nehmen nicht an zusätzlichen Aktivitäten teil, die vom Arbeitgeber organisiert werden. Die Frage nach der Ausrüstung ergab, dass alle 15 Umfrageteilnehmer ihre eigenen Helme benutzten. 7 Fahrer gaben an, dass sie vom Arbeitgeber ausreichend Ausrüstung erhalten, während 8 von ihnen das Gegenteil behaupteten.

15 von 15 Umfrageteilnehmern nutzten ihr eigenes Fahrzeug. 4 von 15 Befragten hatten vor Beginn der Arbeitstätigkeit dafür ein Fahrrad gekauft, 10 Fahrer hatten bereits ein Fahrrad, und 1 Benutzer teilte sich das Fahrrad mit einem Familienmitglied.

Umsetzung und Praxis

Die von den Unternehmen in dieser Branche umgesetzten Praktiken reichen natürlich nicht aus, um über die ordnungsgemäße betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zu sprechen. Oft werden Fahrer als Partner oder Kunden behandelt, aber die Situation ändert sich langsam durch staatliche Interventionen. Die Studie wird sich auf diejenigen Faktoren konzentrieren, die zur Verbesserung der Gesundheit der Arbeitnehmer und somit ihrer Sicherheit durchgeführt werden könnten.

Wenn wir die körperliche Aktivität in Betracht ziehen, so praktizieren diese Arbeiter unfreiwillig Sport, weil ihre berufliche Aufgabe im Radfahren besteht. Unternehmen könnten jedoch verschiedene körperliche Aktivitäten fördern, die nicht mit Radfahren verbunden sind. Arbeitgeber könnten etwa finanzielle Anreize für Mitarbeiter für ein gesundes Verhalten durch Fitness-Prämienprogramme bieten.

Auch Umweltprobleme wie etwa Luftverschmutzung¹⁷ müssen berücksichtigt werden. Besonders in großen Städten, wo Lebensmittel am wahrscheinlichsten geliefert werden, ist die Luftqualität schlechter. Die Fahrer sollten über diesen Faktor informiert und geschützt werden, zum Beispiel durch die Einführung von Atemschutzmasken.

Arbeitnehmer könnten über Strecken informiert werden, auf denen die Luftqualität weniger stark belastet ist, und Echtzeit-Berichte über die Luftqualität erhalten. Das Unternehmen sollte mehr Aktivitäten einführen, die die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer verbessern. Zeitdruck, Verkehrsprobleme, Wetter und andere Faktoren können Arbeitsstress und in weiterer Folge zusätzliche Konsequenzen verursachen. Es ist wichtig, jedes Element zu erkennen, das die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer schädigen kann, und dann die Situation für sie dementsprechend zu verbessern. Mit Ausnahme des Wetters hängt der Rest der Faktoren vom Arbeitnehmer selbst, den Kunden, dem Arbeitgeber und anderen menschlichen Faktoren ab. Ein guter Planungsprozess könnte zum Beispiel verhindern, dass die Fahrer zu spät kommen. Eine Fernplanung, die ihnen hilft, sich rechtzeitig an einen Ort zu begeben, würde Stress reduzieren und sie könnten sich mehr auf die Straße zu konzentrieren. Die menschliche Organisation kann immer umgesetzt werden, und dies ist ein guter Grund, es auch zu tun. Ein Kontrollsystem für Bestellungen könnte den Fahrern helfen, nicht auf Fehler anderer Abteilungen wie etwa Restaurants reagieren zu müssen. Jede kleine Detail- und Aufgabenverteilung könnte die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer verbessern.

Um Fehlzeiten zu vermeiden, sollten Arbeitnehmer für ihre beständige und regelmäßige Anwesenheit bei der Arbeit Prämien erhalten. Dies verbessert nicht nur die Motivation des Arbeitnehmers, sondern erhöht auch die Produktivität des Dienstes. Die Ausstattung der Arbeitnehmer mit Ausrüstungskomponenten wie Helm, Handschuhen, Lampen für ihren Transportmittel, angemessene Kleidung im Sommer und Winter, kann direkt und indirekt die Gesundheit der Fahrer verbessern. Folglich wird dies auch die Anwesenheit und Laune des Arbeiters beeinflussen.

Die Wartung der Transportmittel könnte vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt und übernommen werden. Auf diese Weise wird es einen Sicherheitsstandard geben, der auch die Kosten des Unternehmens senkt. Das Unternehmen sollte für den Bedarfsfall Ersatzfahräder zur Verfügung stellen, damit die Teilnahme und die Ausführung der Aufträge nicht vom Fahrzeug abhängen. Durch die direkte Reparatur der Fahrräder der Mitarbeiter können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer sicherer fühlen. Die Arbeitgeber übernehmen die Verantwortung für diesen Prozess und können auch eine bessere Durchführung garantieren, als einzelne Arbeitnehmer.

Hätten alle Arbeitnehmer das gleiche vom Arbeitgeber bereitgestellte Fahrzeug, wäre ihre Arbeit, auch für den Fall eines Unfalls, leichter zu überwachen. Durch die

Verwendung eines einzigen Anbieters für eine Arbeitsausrüstung lassen sich Verantwortlichkeiten leichter bestimmen. Außerdem würden die Arbeitnehmer den Vorteil spüren, was generell das psychische Wohlbefinden verbessert. Zum Beispiel verwenden die meisten Büroangestellten nicht ihren eigenen PC bei der Arbeit, sondern ihnen wird ein Computer zur Verfügung gestellt. Aber Fahrer müssen ihr eigenes Fahrrad benutzen. Dies könnte beispielsweise die Verwendung des Fahrrads durch die Familie einschränken, oder das Fahrzeug kann verliehen oder gestohlen werden.

Sicheres Fahren und die Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung sind für diese Kategorie von Arbeitnehmern von entscheidender Bedeutung. Sie müssen mit hochwertigen Geräten ausgestattet sein, um sich sicher zu fühlen. Es wäre noch besser, wenn die Ausrüstung vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, so dass die gesamte Ausrüstung der Fahrer die gleichen und hohen Sicherheitsstandards erfüllt. Die Ausbildung von Arbeitskräften ist ein wesentliches Element des Gesundheitsmanagements (BGM). Die Schulung muss während der Einstellungsphase des Arbeitnehmers aber auch danach stattfinden. Regelmäßige und kontinuierliche Schulungen können viele gesundheitliche Probleme verhindern und den Arbeitnehmer motivieren, sich in das Unternehmen einzubringen. Die Fahrer wären sich der Philosophie des Unternehmens stärker bewusst und würden ihre Arbeit besser ausführen. Schulungen sollten nicht nur mit der Durchführung der Arbeit, sondern auch mit gesunden Gewohnheiten, Sicherheit und Gesundheitsvorsorge verbunden sein. Stress wird durch viele Faktoren verursacht und verbindet viele gesundheitlichen Probleme miteinander. Es wäre gut, regelmäßige Kontrollen der psychischen Gesundheit durch Fachleute durchzuführen. So ist es beispielsweise eine gute Idee, einen kostenfreien Psychologen zur Verfügung zu stellen, damit die Arbeitnehmer wissen, dass sie bei Bedarf auf psychologische Unterstützung zählen können. Eine bessere Reorganisation und Unterteilung der Aufgaben könnte das Stressniveau der Arbeitnehmer ebenfalls deutlich reduzieren. Stress ist schwer zu überwachen, weil er bei einer Person direkt und unabhängig von der Arbeitssituation entstehen kann. Viele Dinge können jedoch vom Management verbessert werden.

Arbeitnehmer sollten Zugang zu psychologischer Unterstützung, aber auch körperlicher Unterstützung haben. Radfahrer leiden am häufigsten unter Schmerzen und benötigen regelmäßige physiotherapeutische Untersuchungen. Das Unternehmen könnte für

diese Anforderung eine eigene Abteilung einführen. Hinzugezogene Ärzte wären dann auf diesem Gebiet spezialisierter, und das Unternehmen würde mehr Geld sparen. Arbeiter müssen darauf vorbereitet sein, wie sie sich im Falle eines Unfalls verhalten müssen. Indem ihnen eine Grundausbildung in Erster Hilfe geboten wird, können sie selbst Unfallopfer und auch ihre Kollegen retten. Ein Krankenwagen kann viel zu lange brauchen, um einen Ort zu erreichen, während ein andere Fahrer möglich wesentlich schneller vor Ort wäre.

Besondere Aufmerksamkeit muss der Nachtarbeit gewidmet werden. Diese kann ein spezielles Risiko für die Arbeitnehmer darstellen. Die Arbeitnehmer sollten über spezifische Fahrstrategien und Aspekte der Sicherheit nachdenken, um ihre Gesundheit und Sicherheit auch bei Nachtarbeit zu bewahren.

Die häusliche Situation der Arbeitnehmer muss ebenfalls berücksichtigt werden. Wenn der Arbeitgeber Aktivitäten zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) organisiert, aber Arbeitnehmer nicht teilnehmen, kann deren Gesundheit durch die geförderten aber nicht genutzten Aktivitäten schließlich nicht verbessert werden. In vielen Fällen besuchen Frauen keine gesundheitsfördernden Aktivitäten, weil sie dafür keine Zeit haben, sondern sich um Kinder oder ein anderes Familienmitglied kümmern¹⁸.

Es ist wichtig, die familiäre Situation der Arbeitnehmer zu verstehen, um sie so weit wie möglich in gesundheitsfördernde Aktivitäten einbeziehen zu können. Aus diesem Grund sollte es den Arbeitnehmern erlaubt sein, ihre Familienangehörigen zu gesundheitsfördernden Aktivitäten mitzubringen, wenn dies möglich ist¹⁹.

Wenn man über einen gesunden Lebensstil spricht, spricht man damit eine gesunde Ernährung, gute Gewohnheiten und sportliche Aktivitäten an.

Eine gute betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)²⁰ könnte auch eine Cafeteria mit gesunden Mahlzeiten für Arbeitnehmer umfassen. Durch die Lieferung von Lebensmitteln fällt es den Arbeitnehmern leichter, in die Falle von Fastfood, gezuckerten Getränken und ungesunden Snacks zu geraten. Wenn den Fahrern gesunde Mahlzeiten angeboten werden, wäre ihre Ernährung viel ausgewogener, und ihr Stresslevel würde ebenfalls reduziert werden. Auf lange Sicht kann dies eine gute Wirkung erzielen und den Arbeitnehmern helfen, Krankheiten im Zusammenhang mit einseitiger Ernährung zu vermeiden. Arbeitnehmer sollten über Risikofaktoren des Stoffwechsels wie einen hohen BMI (Body Mass Index), Taillenumfang und Blutdruck sowie erhöhte Nüchtern-Blutzucker- und Triglyceridspiegel informiert werden.

Es ist extrem schwierig, die schlechten Angewohnheiten eines Menschen zu kontrollieren, aber die Arbeitgeber sollten ihre Arbeitnehmer zumindest gut informieren

und gesunde Angewohnheiten fördern. Nahrungsmittel-Lieferfahrer sind jung, sie haben eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, Raucher zu sein oder nach Feierabend Alkohol zu konsumieren. Der Arbeitgeber könnte Veranstaltungen organisieren, die einen gesunden Lebensstil fördern und die Folgen von Rauchen oder Trinken erklären. Wenn es tatsächlich einen Weg gäbe, diese Gewohnheiten zu kontrollieren, ohne Konflikte zu verursachen, sollten Arbeitgeber die ersten sein, die das anwenden.

Wie bereits erwähnt, besteht die Arbeit der Fahrer darin, ein Fahrrad zu fahren. Auch wenn das für den Körper prinzipiell gesund ist, kann es für den Geist stressig sein.

Deshalb sollten Arbeitgeber andere körperliche Aktivitäten wie das Spielen von Teamsportarten oder Turnieren mit Kollegen fördern und finanzieren. Heutzutage haben viele Technologiefirmen ihr eigenes Fitnessstudio und Arbeiter haben freien Zugang. Es ist bekannt, dass Smartphone-Anwendungen und Schilder am Arbeitsplatz, die zum Benutzen der Treppe anstatt des Aufzugs motivieren, die Gesundheit der Mitarbeiter verbessern. Viele Arbeitgeber investieren jetzt in tragbare Technologien, um die Mitarbeiter zur Überwachung körperlicher Aktivität zu ermutigen.

Trotz dieser Bemühungen kämpfen viele Gesundheitsförderungsprogramme mit einer schlechten Beteiligung, wobei die Einführung von Anreizen die Beteiligung der Arbeitnehmer nachweislich verbessert.

Schließlich könnten all diese möglichen Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) kontinuierlich überwacht und evaluiert werden, um eine stetige Verbesserung der gesamten betrieblichen Gesundheitsförderung zu ermöglichen. Am wichtigsten ist es, hohe Beteiligungsquoten zu erreichen und die Ergebnisse der ergriffenen Maßnahmen zu überwachen. Ebenso ist es wichtig, mit behördlichen oder staatlichen Organisationen und internationalen Entwicklungsprogrammen im Gesundheitswesen in Verbindung zu bleiben. Nur eine globale Sicht und übergreifende Analyse wird effektiv zum allgemeinen Wohlbefinden beitragen.

Fazit

Diese Studie konzentrierte sich auf diese Kategorie, weil sie in allen Industrie- und Schwellenländern aktuell ist und jene neuen High-Tech-Geschäftsaktivitäten repräsentiert, die noch nicht von Regierungen reguliert werden, weil sie zu innovativ und auf Profitmaximierung ausgerichtet sind. In erster Linie wurden Arbeitnehmer eines

großen Unternehmens berücksichtigt. Es wurde jedoch ein kurzer Vergleich durchgeführt, um festzustellen, ob es Unterschiede in Bezug auf die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) gibt.

Obwohl diese Studie auf dem Prinzip der Salutogenese basiert, ist es nicht zu vermeiden, über die Methode der Pathogenese zu sprechen. Während Salutogenese vorbeugend wirkt, kommt die Pathogenese erst zum Einsatz, wenn etwas schiefgelaufen ist und darum geht, die Ursachen für eine Erkrankung ausfindig zu machen. In unserem Fall sind beide Methoden erforderlich. Das Prinzip der Salutogenese bezieht sich auf alle Sicherheitseinrichtungen und Aktivitäten, Überwachung, Schulungen und andere Aktivitäten, die der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter dienen sollen. Pathogenese konzentriert sich darauf, Situationen zu korrigieren, die nicht optimal sind. Zum Beispiel ist eine gute Versicherung teilweise vorbeugend, aber sobald ein Unfall passiert, gibt es keinen Weg zurück, und andere Arten von Maßnahmen werden ergriffen.

Nach einer Analyse der bestehenden Praktiken der gewählten Kategorie, die nicht allzu viele sind, wurde analysiert, was mit einer kurzen, aber fairen Umfrage umgesetzt werden könnte. Dank der gesammelten Informationen und einer Analyse der aktuellen Situation war es möglich, andere durchführbare Maßnahmen vorzuschlagen. Die derzeit umgesetzte betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist sehr simpel und manchmal so gut wie nicht vorhanden. Humankapital wird nicht genug geschätzt und folglich sind Nahrungsmittel-Lieferfahrer diejenigen, die an gesundheitlichen Problemen leiden, mit Stress, Unfällen und schlecht bezahlten Gehältern umgehen müssen, wobei letzteres ein Faktor ist, der nicht Teil dieser Studie ist.

Die Kategorie der Auslieferungsfahrer hat zwei große Maßnahmen, um die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zu verbessern. Einer steht im Zusammenhang mit Stress und der Prävention von psychischen Störungen. Ein weiterer Aspekt betrifft die Prävention von Sicherheitsrisiken. Nachdem diese zwei Hauptmaßnahmen erläutert wurden, konnten weitere komplementäre, aber immer noch wichtige Praktiken wie gesunde Ernährung, Förderung eines gesunden Lebensstils sowie soziale Aspekte ermittelt werden. Obwohl Verbesserungen festgestellt wurden, zeigte sich, dass es in anderen Branchen immer noch Mitarbeiter gibt, die die angebotenen Aktivitäten zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) nicht nutzen.

Die Studie hat sich nicht so sehr auf Fehlzeiten konzentriert, weil dieser Gruppe von Arbeitnehmern flexible Arbeitszeiten angeboten werden und Fehlzeiten nicht bezahlt werden. Sie können für eine Weile aufhören zu arbeiten, und dann wieder arbeiten. Dies ist für die Arbeitnehmer flexibel, kann jedoch zu Produktivitätseinbußen führen. Diese Studie ist möglicherweise viel zu sehr auf die Sicherheit von Arbeitnehmern ausgerichtet, hat sie aber immer aus einem Kontext im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) gesehen.

Schließlich wurde diese Studie durchgeführt, um mögliche Verbesserungen aus gesundheitlicher Sicht zu aufzuzeigen. Wirtschaftliche Aspekte wurden zumeist nicht in der Studie berücksichtigt, auch wurden Arbeitsgesetze ausgeschlossen oder durch die Unternehmensverträge ersetzt. Eine Annahme wurde zugrunde gelegt, um Fahrer als reguläre Mitarbeiter berücksichtigen zu können.

Der Lieferservice für Lebensmittel ist jeden Tag gefragter, und es war eine gute Gelegenheit, diese Kategorie der Arbeitnehmer zu analysieren, die diese Tätigkeit ausüben.

Quellen

- 1 Baverstock, A., Reeve, W., Burgess, A., Understanding road safety issues for courier and food delivery riders: Quantitative research report, Synovate Ltd., 2007
- 2 EU-OSHA - Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- 3 Klaus Hurrelmann, Theodor Klotz, Jochen Haisch: *Prävention und Gesundheitsförderung*. Huber, Bern 2010. S. 17
- 4 Das Arbeitsschutzgesetz geht von einem *weiten Gesundheitsbegriff* aus, der auch das *psychische Wohlbefinden* der Beschäftigten umfasst. (BVerwG 31. Januar 1977, NZA 1997, 483).
- 5 Ingo Weinreich, Christian Weigl: *Unternehmensratgeber betriebliches Gesundheitsmanagement: Grundlagen - Methoden - personelle Kompetenzen*, 2011
- 6 Aaron Antonovsky: *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. dgvt-Verlag, Tübingen 1997, S. 36
- 7 Georg F. Bauer; Gregor J. Jenny (1 July 2013). *Salutogenic organizations and change: The concepts behind organizational health intervention research*. Springer Science & Business Media. S. 81.
- 8 Luxemburger Deklaration (1997) zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union
- 9 Gebhardt, Deborah L.; Crump, Carolyn E. (1990). "Employee Fitness and Wellness Programs in the Workplace." *American Psychologist*, 45.2, 262-272.
- 10,11,12 deliveroo.co.uk Deliveroo gives riders free accident insurance; Deliveroo aims to improve safety on roads by sharing cycle data with WMCA; Deliveroo makes major commitment to improve cycle safety
- 13 <http://www.iga-info.de> Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement.
- 14 Wolf, Kirsten (2008). "Health and productivity management in Europe." *International Journal of Workplace Health Management*, 1.2, S. 136-144

- 15 Hemp, Paul (Oktober 2004). "Presenteeism: At Work--But Out of It." Harvard Business Review,
- 16 *Betriebliche Gesundheitsförderung: Steuerliche Vorteile*. Bundesministerium für Gesundheit, abgerufen am 13. Juli 2015
- 17 Hendry J., The Air Pollution Crisis and Its Effects on Bicycle Couriers, Toronto Hoof and Cycle Courier Coalition, 1999.)
- 18 Erickson, Jill; Gillespie, Catherine (2000). Reasons Women Discontinued Participation in an Exercise and Wellness Program." *Physical Educator*, 57.1, S. 2-6.
- 19(Doris Bender und Friedrich Lösel, zit. in: Walter Schmidt: *Balance zwischen Beruf und Familie. Ko-evolution zu effizienter und familienbewusster Führung*. Katholische Universität Eichstätt 2009, S. 170)
- 20 *World Health Organization: Glossar Gesundheitsförderung*. Gamburg 1998.