

Gesundheit wird auch im Betrieb gemacht!

Handlungsfelder. Instrumente. Praxisbeispiele aus Bayern.



Industrie- und Handelskammern
in Bayern



GEMEINSAM FÜR
FACHKRÄFTE



Betriebliche Gesundheitsförderung lohnt sich



*Peter Driessen,
Hauptgeschäftsführer der IHK
für München und Oberbayern*

Auch in kleinen und mittleren Betrieben sollten Sicherheit und Gesundheit groß geschrieben werden – was leider nicht immer und überall der Fall ist! Zu teuer, zu aufwendig, zu kompliziert, so wird häufig das Nichtstun begründet. Wer als Unternehmerin oder Unternehmer so denkt, sollte schleunigst umdenken – andernfalls könnten vielleicht schon bald Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftliche Zukunft gefährdet sein. Denn schließlich sind es die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit ihrer Erfahrung, ihrem Fachwissen und ihrem Engagement für die Unternehmensziele einsetzen sollen. Und das gelingt ihnen dann am besten, wenn sie gesund, leistungsfähig und motiviert sind. Dafür können Sie in Ihrem Betrieb als Eigentümer, als Manager mit Personalverantwortung oder als Sicherheitsfachkraft einiges tun. Sich hier als Unternehmer zu engagieren ist angesichts des demografischen Wandels mit den schon jetzt alternden Belegschaften unverzichtbar – schließlich sind zuverlässige und qualifizierte Angestellte bereits gegenwärtig ein knappes Gut und werden es künftig noch mehr sein. Was liegt also näher, als dafür zu sorgen, dass die vorhandenen Beschäftigten möglichst lange gesund, engagiert und produktiv dem Unternehmen erhalten bleiben?

Was genau Sie tun können und worauf es dabei ankommt, das zeigt Ihnen die vorliegende Broschüre. Sie bietet Ihnen einen kurzen Überblick über wichtige Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und versorgt Sie mit hilfreichen Basisinformationen und praxisorientierten Tipps, mit denen Sie Sicherheit und Gesundheit im Betrieb verbessern können.


Peter Driessen





3	Vorwort
7	Zentrale Aussagen dieser Broschüre
8	Kapitel 1 Arbeit und Gesundheit Zahlen und Fakten zum Krankheitsgeschehen in Deutschland und Bayern
13	Kapitel 2 Gesundheit als Unternehmensziel Was Betriebe tun können
17	Kapitel 3 Gesundheit braucht Organisation So geht die betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen
21	Kapitel 4 Mitarbeitern den Rücken stärken Was Betriebe gegen Muskel- und Skeletterkrankungen tun können
27	Kapitel 5 Wenn Arbeit die Seele belastet Was Betriebe gegen psychische Belastungen tun können
31	Kapitel 6 Sucht am Arbeitsplatz Was Betriebe gegen Alkohol & Co tun können
35	Ausblick



Zentrale Aussagen dieser Broschüre

- Die **Kosten fehlender Gesundheit sind hoch**. Die Arbeit und ihre Gestaltung haben großen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten. Eine betriebliche Gesundheitsförderung rechnet sich in jedem Fall betriebswirtschaftlich und auch die Beschäftigten profitieren durch eine bessere Gesundheit.
- Alarmierend ist die **Zunahme der psychischen Erkrankungen** bei den Beschäftigten, die auf eine sich verändernde Arbeitswelt mit vielfältigen neuen Anforderungen zurückzuführen ist. Zudem steht dieser Bereich immer noch zu wenig im Blickpunkt der Prävention.
- Pflicht und Kür: Arbeits- und Gesundheitsschutz sind gesetzlich geregelt und nur teilweise Thema dieser Broschüre; die **betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) wird vom Arbeitgeber auf freiwilliger Basis** angeboten.
- Die **Ziele der betrieblichen Gesundheitsförderung** liegen einerseits in einer gesundheitsfördernden Gestaltung der Arbeitsabläufe und -inhalte (Verhältnisprävention) und andererseits in der Motivation der Beschäftigten zu gesundheitsbewusstem Verhalten in Beruf und Freizeit (Verhaltensprävention).
- Zu den **wichtigsten Handlungsfeldern** der BGF gehört die Schaffung einer gesunden Arbeitsumgebung ebenso wie die ergonomische Arbeitsgestaltung und -organisation, die Förderung der Bewegung am Arbeitsplatz, die Vermeidung von psychischen und physischen Fehlbelastungen, die Suchtprävention sowie die mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur.
- Damit die betriebliche Gesundheitsförderung den hohen Erwartungen gerecht werden kann, ist **planvolles Vorgehen** unverzichtbar. In einem ersten Schritt sollte die gesundheitliche Ist-Situation im Betrieb ermittelt werden, in einem zweiten Schritt werden die Gesundheitsmaßnahmen geplant und Ziele formuliert, in einem dritten Schritt werden die beschlossenen Gesundheitsmaßnahmen systematisch umgesetzt. Im vierten und letzten Schritt schließlich werden die durchgeführten Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit evaluiert.
- Jeder vierte AU-Tag und jede fünfte gesundheitlich begründete Frühverrentung sind Beschwerden und **Erkrankungen des Bewegungsapparats** geschuldet. Hier gegenzusteuern ist betriebswirtschaftlich sinnvoll, aber nicht immer ganz einfach. Denn Rückenerkrankungen sind oft vielschichtig in ihren Ursachen und umfangreich in ihrem Beschwerdebild, was ihre Prävention häufig schwierig gestaltet. Ein großer Teil der Beschwerden und Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems ist allerdings auf das falsche Heben und Tragen schwerer Lasten zurückzuführen sowie auf das Arbeiten in Zwangshaltungen, also z. B. Dauersitzen und Dauerstehen.
- Immer öfter und immer länger werden Beschäftigte hierzulande wegen **psychischer Erkrankungen** krankgeschrieben. Aktuell gehen rund 12 % aller betrieblichen Fehltage auf psychische Erkrankungen zurück, Tendenz weiter steigend. Verantwortlich dafür sind nicht zuletzt die Begleiterscheinungen der modernen Arbeitswelt. Die Broschüre zeigt Handlungsfelder für das Management und die Unternehmenskultur auf.
- Jede Gesellschaft hat ihre **Suchtproblematik, die selbstverständlich auch vor der Arbeitswelt nicht haltmacht**. Damit Sie als Arbeitgeber angemessen und kompetent auf eventuell suchtkranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reagieren und diese auch unterstützen können, finden Sie hier einige Informationen zum Thema Alkohol- und Nikotinmissbrauch sowie zu illegalen Drogen.

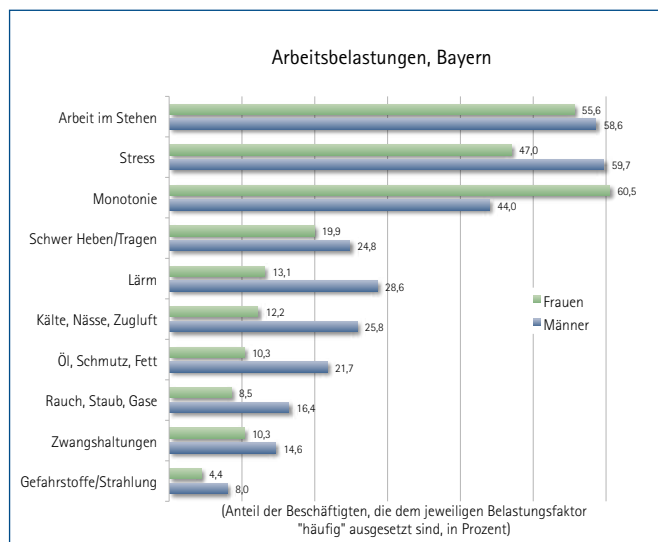
Arbeit und Gesundheit

Zahlen und Fakten zum Krankheitsgeschehen in Deutschland und Bayern

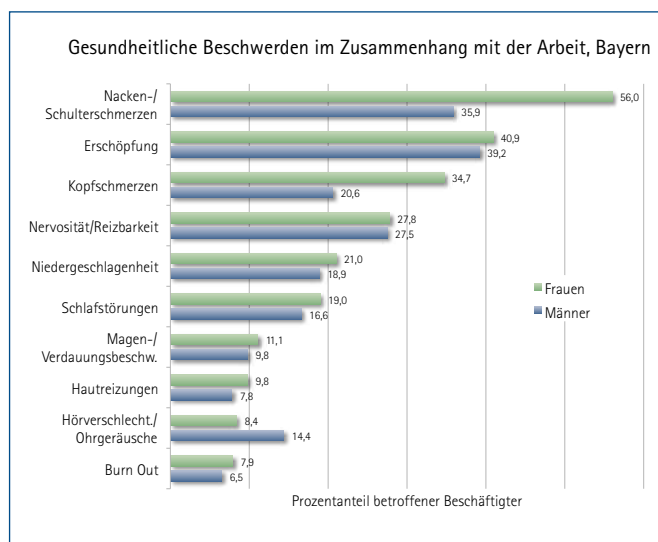
Die Kosten fehlender Gesundheit

Krankheit ist teuer. Sie kostet die Betroffenen nicht nur Gesundheit und Lebensqualität, sondern der Volkswirtschaft Milliarden – Jahr für Jahr! So blieb z. B. statistisch jeder Arbeitnehmer 2009 in Deutschland rund 12 Tage seinem Arbeitsplatz krankheitsbedingt fern – macht summa summarum 459 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage! Was das kostet, weiß die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Die bezifferte die ausgefallene Bruttowertschöpfung 2009 auf 75 Mrd. Euro, wovon anteilig auf Bayern ca. 11 Mrd. (2007) entfielen. Was sich zunächst recht abstrakt anhört, betrifft und belastet selbstverständlich jedes Unternehmen – große wie kleine. Lohnkosten laufen weiter trotz Produktionsausfall, die Arbeitsabläufe sind gestört, Liefertermine können nicht gehalten werden. Das alles kostet Zeit und Geld. (Quelle: BMAS/BAuA 2011: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2009)

Insofern ist der Krankenstand der Beschäftigten sowohl eine volks- als auch eine betriebswirtschaftliche Größe und mitentscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit eines Standorts. Die gute Nachricht: Der Krankenstand ist weder schicksalhaft noch unabänderlich. Insbesondere die Arbeit und ihre Gestaltung haben großen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten – im Guten wie im Schlechten. So sind nach einer Studie des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen (BKK) bei den Männern rund ein Drittel des Arbeitsunfähigkeitsgeschehens auf Belastungen zurückzuführen, die unmittelbar aus der Arbeit resultieren, bei den Frauen immerhin noch 12 %. Hier kann eine bessere Arbeitsgestaltung Abhilfe schaffen und Krankenstände nachhaltig reduzieren. (Quelle: BKK 2008: Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen und Frühverrentung in Deutschland)



Quelle: BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006



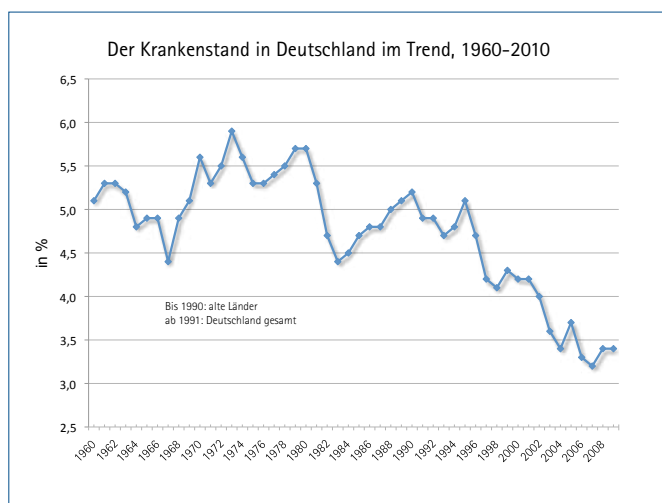
Quelle: BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006



Krankenstände senken, Kosten sparen

Unternehmen haben sich in den letzten Jahren verstärkt für mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit engagiert und das hat sich gelohnt. Betrug der Krankenstand in Deutschland in den 1970er Jahren im Durchschnitt rund 5,5 %, so lag er 2010 bei 3,4 %. Rund die Hälfte der versicherten Erwerbstätigen hat sich 2010 überhaupt nicht krankgemeldet. Mit Blick auf Bayern besonders erfreulich: Im Vergleich der Bundesländer nimmt Bayern regelmäßig Spitzenplätze mit einem durch-

schnittlichen Krankenstand von 3 % ein, was allerdings auch mit der vergleichsweise jungen bayerischen Erwerbsbevölkerung zusammenhängt. Allerdings bleibt auch hierzulande noch zu viel Potenzial ungenutzt. Unternehmen, welche die nachhaltige Senkung des Krankenstands als sportliche Herausforderung sehen und auch bewältigen, werden Geld sparen, bessere Qualität liefern und letztlich ökonomisch die Nase vorn haben.



Datenquelle: bis 1969: IAB, ab 1970: BMG, GKV-Statistik KM 1. Ab 2005 ohne ALG II-Empfänger, Datenzusammenstellung: Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit

INFO-BOX

So viel kostet ein Ausfalltag

Nach Berechnungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) liegen die Gesamtkosten für einen AU-Tag z. B. im „Produzierenden Gewerbe ohne Baugewerbe“ bei 325 Euro. Diese Summe addiert sich aus den Kosten für den Produktionsausfall (127 Euro) sowie dem Bruttowertschöpfungsausfall (198 Euro). Werden zusätzlich noch die Kosten für die Ersatzarbeitskraft sowie entstandene Qualitäts- und Servicemängel mit in die Kalkulation einbezogen, kostet ein AU-Tag je nach Branche zwischen 400 und 500 Euro.

Wenn ein Unternehmen mit 100 Beschäftigten bei angenommen 230 jährlichen Arbeitstagen (= 23 000 Arbeitstage insgesamt) und einem Krankenstand von 3,4 % diesen nur um 1 % senken kann, entfallen die Kosten für 106 AU-Tage. Und das sind bei angenommenen 400 Euro pro AU-Tag immerhin 42.400 Euro pro Jahr.

Die wichtigsten Krankheitsgruppen in Bayern

Im Jahr 2008 waren die folgenden Krankheiten für über 75 % der AU-Tage verantwortlich:

- Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems:
21,7 %
- Krankheiten des Atmungssystems:
16,0 %
- Verletzungen und Vergiftungen:
15,7 %
- Psychische Erkrankungen:
10,3 %
- Krankheiten des Verdauungssystems:
6,9 %
- Krankheiten des Kreislaufsystems:
4,5 %

(Quellen: DAK-Gesundheitsreport 2009)

Deshalb ist es besser in Gesundheitsmaßnahmen als in Krankheitskosten zu investieren. Die Möglichkeiten dafür im Betrieb sind zahlreich, wie der Blick auf die Diagnosegruppen zeigt, die für die AU-Tage verantwortlich sind. Nach Angaben des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen (BKK) verursachen in Deutschland sechs Krankheitsgruppen über drei Viertel (77 %) aller Arbeitsunfähigkeitstage der erwerbstätigen Pflichtmitglieder.

Alarmierend ist dabei vor allem die Zunahme der psychischen Erkrankungen bei den Beschäftigten. Hier ist seit 1998 ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen, wobei die Zunahme 2010 so stark war wie nie zuvor. Allein in diesem Jahr nahmen von psychischen Erkrankungen verursachte AU-Tage um 13,5 % zu und spielten damit im Vergleich zu 1998 eine doppelt so große Rolle. Fachleute führen dies auf die sich verändernde Arbeitswelt mit ihren vielfältigen neuen Anforderungen zurück. Zudem steht dieser Bereich immer noch zu wenig im Blickfeld der Prävention. Dabei lohnt hier die Prävention besonders, dauern doch psychische Erkrankungen mit durchschnittlich rund 25 AU-Tagen pro Fall besonders lange, was sie kostenintensiv macht.

Unternehmen, die effizient in Sicherheit und Gesundheit investieren und entsprechend nachhaltig Kosten senken wollen, sollten sich übrigens nicht von der öffentlichen Diskussion um Fehlzeiten und den „blauen Montag“ beeindrucken lassen. Zwar machen die kurzen AU-Fälle von bis zu einer Woche Dauer tatsächlich über zwei Drittel aller AU-Fälle aus. Aber gemessen an der Gesamtzahl aller AU-Tage zeichnen sie nur für etwa 20 % des Krankenstandes verantwortlich. Und noch kürzere AU-Fälle sind noch weniger bedeutsam – gerade einmal 3 % der gesamten AU-Tage entfallen auf die ersten drei Tage, also die Karenztage. Daraus folgt: Wer den Krankenstand in seinem Unternehmen wahrnehmbar senken möchte, muss bei den Erkrankungen mit einer Dauer von mehr als sieben Tagen ansetzen. Helfen kann dabei die „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF). Was das genau ist und was die alles umfasst ist Thema des nächsten Kapitels!

LINKS & LITERATUR

- Auf der Seite des „Bayerischen Landesamtes für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit“ haben Sie unter dem Menüpunkt **„Publikationen“** die Möglichkeit, den Gesundheitsreport Bayern, Ausgabe 3/2009, herunterzuladen, der umfangreiches Zahlenmaterial zur Gesundheit der Beschäftigten in Bayern präsentiert.
www.lgl.bayern.de
- Informationen und Daten zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten finden Sie auf den Seiten der Unfallversicherungsträger: www.dguv.de sowie www.lsv.de
- Das „Bundesministerium für Arbeit und Soziales“ (BMAS) veröffentlicht jedes Jahr den Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland. Der SUGA kann von der Seite des BMAS heruntergeladen werden.
www.bmas.de
- Wer sich über die Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen und Frühverrentungen in Deutschland informieren möchte, kann das auf der Seite des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen (BKK) tun. Hier besteht die Möglichkeit den **„BKK-Gesundheitsreport 2010 – Gesundheit in einer älter werdenden Gesellschaft“** herunterzuladen. www.bkk.de

Bewegung hinter den Kulissen Shopping-Sender sorgt für feeling' good

HSE24
ICH SEH SHOPPEN

Branche: Versandhandel

Anzahl der Mitarbeiter: 610

Hauptsitz des Unternehmens: Ismaning

Fernsehen ist nicht gerade ein Synonym für viel Bewegung. Das mag für die Zuschauer vor dem Bildschirm auch tatsächlich zutreffen – dahinter sieht es aber oftmals ganz anders aus. So hat das Home-shopping-Unternehmen HSE24 schon vor Jahren ein Corporate Activity Programm aufgelegt, das den körperlichen Energieumsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso steigert wie Wohlbefinden und Gesundheit.

Betriebliche Gesundheitsförderung hat bei HSE24 einen eigenen Namen: feelin' good – und der Name sagt, worum es dem Unternehmen geht: Es möchte seine Beschäftigten bei einer gesunden und aktiven Lebensweise unterstützen. Dazu bietet das Ismaninger Unternehmen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern viele Angebote rund um Entspannung, Ernährung, Action und Teampower, aus dem sich jede und jeder ein individuelles Programm zusammenstellen kann. Rund 50 % der Belegschaft sind dabei und nutzen die Mittagspause zur Power-Break, kommen ins Schwitzen beim Bodystyling, Thai-Bo, Fitness-Workout, Ski-Workout oder im Rückenschulkurs, bringen sich mit Pilates und Yoga in Form. Wem das alles zu „Inhouse“ ist, kann sich beim Lauffreizeit, beim Nordic-Walking oder auch bei gemeinsamen Rennradausfahrten natürlich auch an der frischen Luft auspowern. Damit beim Zusammenstellen des individuellen Fitnessprogramms alles passt, kann die Erfahrung eines Gesundheitsexperten in Anspruch genommen werden, der alle Angebote organisiert und als ständiger Ansprechpartner zur Verfügung steht.

Neben den zahlreichen Kursangeboten, von denen eine Vielzahl im firmeneigenen Fitnessraum stattfindet, gibt es auch Arbeitsplatzbegehungen mit Ergonomieberatung sowie einmal im Jahr einen Gesundheitstag. Letzter findet während der Arbeitszeit statt und kann von den Beschäftigten genutzt werden, um sich auf Herz und Nieren prüfen zu lassen sowie Infos zu verschiedenen Gesundheitsthemen einzuholen. In Zusammenarbeit mit den betrieblichen Gesundheitsakteuren und externen Anbietern können die Beschäftigten beim HSE24 Gesundheitstag unter anderem

folgende Stationen nutzen:

- Allgemeiner Gesundheitscheck (Blutdruck, Cholesterin etc.)
- Sehtest
- Hautstation
- Wirbelsäulenvermessung
- Herztest
- Video-Laufstilanalyse, Laufberatung
- Fitnesstest, Trainingsempfehlungen
- Ernährungsberatung
- Arbeitsplatzergonomie/-gestaltung
- Nikotinentzugsberatung

Darüber hinaus gibt es immer wieder neue Themenangebote, mit denen die Beschäftigten zum Mitmachen motiviert werden. Zum Beispiel die vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen ausgezeichnete Aktion „Nimm Dein Herz in die Hand“, das die Mitarbeiter für ihr Herz-Kreislauf-System sensibilisiert und zu mehr Aktivität bewegt. Dabei standen für die Teilnehmer weniger sportliche Höchstleistungen als vielmehr positive Gesundheitsaspekte an erster Stelle. Trainiert wurde in Teams von fünf bis acht Mitarbeitern, was den „Team-Spirit“ beflügeln und damit die Motivation steigern sollte. Ziel war es, jeden Tag einen Bewegungspunkt einzusammeln. Das Team mit den meisten Punkten konnte sich am Ende des Projekts neben der gewonnenen Fitness auch noch über ein Team-Event freuen, das von HSE24 als Preis ausgelobt war. Damit nicht genug; jeder Bewegungspunkt ließ die Kasse eines Charity-Projekts klingeln, das so direkt von den Beschäftigten unterstützt wurde.

Ansprechpartnerin:

Fiona Lorenz

Tel: 089 / 960 60 310

E-Mail: f.lorenz@hse24.de



Gesundheit als Unternehmensziel

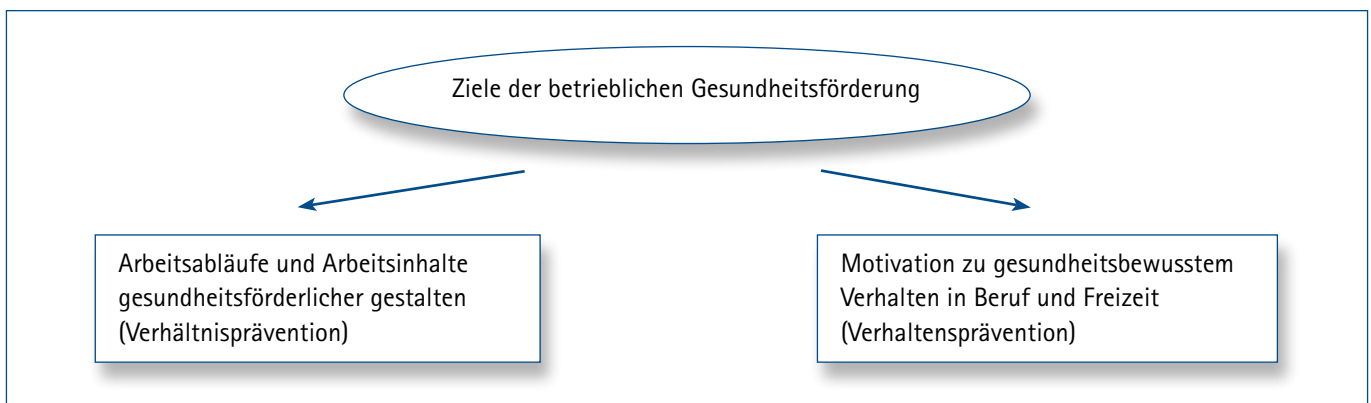
Was Betriebe tun können

Pflicht und Kür

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit haben in Deutschland zwei Dimensionen. Da ist einerseits der Arbeits- und Gesundheitsschutz, der gesetzlich geregelt ist. Was damit alles verbunden ist, steht im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG). Wie das dort Geforderte umgesetzt und erreicht werden kann, findet sich in Unfallverhütungsvorschriften, Verordnungen, BG-Informationen, DIN-Normen usw. Das ist die Pflicht und nur teilweise Thema dieser Broschüre.

Auf der anderen Seite steht die Kür in Form der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), die Sie als Arbeitgeber auf

freiwilliger Basis anbieten können. Darunter wird eine Unternehmensstrategie zur Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten verstanden, die zwei Ziele verfolgt: Einerseits möchte sie mit geeigneten Maßnahmen Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte ergonomischer und damit gesundheitsförderlicher gestalten. Andererseits sollen die Beschäftigten für ein gesundheitsbewusstes Verhalten in Beruf und Freizeit motiviert werden. Alle Maßnahmen, die sich auf eine Optimierung der Verhältnisse beziehen, werden unter dem Begriff „Verhältnisprävention“ zusammengefasst. Alles, was auf eine Änderung des Verhaltens der Beschäftigten abzielt, fällt entsprechend unter den Begriff „Verhaltensprävention“.



In der betrieblichen Praxis ist eine solche Trennung weder möglich noch sinnvoll, da sich die beiden Präventionsfelder gegenseitig beeinflussen und ergänzen. Dazu ein Beispiel: Überforderung verursacht Stress. Um diese Auswirkung zu vermeiden, kann den Mitarbeitern das Angebot von Stressbewältigungs- und Zeitmanagementkursen gemacht werden. Soll diese verhaltenspräventive Maßnahme aber tatsächlich zur nachhaltigen Gesundheitsverbesserung führen, muss sie natürlich auf der Ebene der Verhältnisprävention ergänzt werden, z. B. durch eine gute Mitarbeiterführung durch den Vorgesetzten oder auch durch angemessene Aufgabenzuschritte.

Damit ist bereits ein Grundsatz der BGF angesprochen: Es geht nicht um vereinzelte Aktionen – hier ein bisschen Rückenschule, dort ein ergonomischer Schraubendreher – sondern um ganzheitliche Konzepte, welche die einzelnen gesundheitlich relevanten Handlungsfelder zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement zusammenfassen. Und das sollte nicht erst ansetzen, wenn die Beschäftigten schon gesundheitlich angeschlagen sind – Prävention bedeutet schließlich nicht heilen, sondern vorbeugen.

Die Möglichkeiten, mit denen Sie als Arbeitgeber die Gesundheit ihrer Beschäftigten positiv beeinflussen können, sind vielfältig. Zu den wichtigen Handlungsfeldern gehören:

- Ergonomische Arbeitsumgebung
- Gesunde Arbeitsgestaltung/ -organisation
- Bewegung
- Psychische und physische Belastungen
- Suchtprävention
- Mitarbeiterführung und Unternehmenskultur

Darüber hinaus sollten aber auch die für das Wohlbefinden und die Gesundheit wichtigen Querschnittsthemen Demografie und Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Work-Life-Balance) zunehmend ins Blickfeld rücken.

Unterstützung suchen und finden

Alle genannten Handlungsfelder müssen Sie nicht allein „beackern“. Kompetente Hilfe können Sie z. B. bei Ihren Beschäftigten finden! Die sind mit den Defiziten ihres Arbeitsplatzes bestens vertraut, wissen, wo sie der Schuh drückt und haben sich auch oft schon Gedanken um mögliche Verbesserungen gemacht. Werden sie um Rat gefragt, sind sie erfahrungsgemäß gerne bereit, Sie an ihrem Wissen teilhaben zu lassen. Das fördert übrigens auch die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Denn wer gefragt wird, fühlt sich als bedeutsamer Bestandteil des Ganzen – und wird seinen Aufgaben künftig um so motivierter nachgehen. Das setzt allerdings voraus, dass über bestehende Probleme nicht nur gesprochen wird, sondern dass diese auch zeitnah bearbeitet werden. Nur dann haben die Beschäftigten den Eindruck, dass ihre Belange ernst genommen werden und dass ein wirkliches Interesse an Verbesserungen besteht.

Darüber hinaus kann jeder Arbeitgeber auch auf externes Fachwissen zurückgreifen und verschiedene Gesundheitsdienstleistungen sogar kostenlos in Anspruch nehmen. Denn während Sie als Arbeitgeber BGF als freiwillige Leistung anbieten können, sind die Krankenkassen vom Gesetzgeber dazu verpflichtet, Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu erbringen. Um diesen „Gesundbrunnen anzupapfen“, müssen Sie nur Kontakt zu der Krankenkasse aufnehmen, bei der viele ihrer Beschäftigten versichert sind. Selbstverständlich kann jeder Arbeitgeber auch auf kommerzielle Anbieter von Gesundheitsdienstleistungen zurückgreifen, wie z. B. Gesundheitszentren, Ernährungsberatung oder auch Institute für BGF. Vorteilhaft hierbei ist die im Regelfall schnelle Hilfe, nachteilig die nur schwer abzuschätzende Qualität der Anbieter.

Was das alles kostet?!

Vermutlich viel weniger als Sie denken! Zahlreiche Studien zeigen, dass sich BGF auf jeden Fall rechnet – und das nicht nur im Hinblick auf „weiche“ Faktoren, wie z. B. Mitarbeiterzufriedenheit o. ä., sondern auch in Euro und Cent. Jeder für ganzheitlich angelegte Projekte der BGF eingesetzte Euro zahlt sich nach einschlägigen Untersuchungen mindestens doppelt aus – d. h. der Return on Investment liegt bei über 1:2! Wer diese Möglichkeiten nicht nutzt, verschenkt tatsächlich bares Geld – insofern ist BGF nicht „nur“ ein ethisches Gebot sondern auch eine ökonomische Notwendigkeit. (Quelle: Gesundheitsreport Bayern 3/2009)

Damit nicht genug ist auch der Staat an der Gesundheit Ihrer Beschäftigten interessiert – und lässt sich das auch was kosten. Seit 2009 wird die Förderung der Mitarbeitergesundheit steuerlich unterstützt – ganz unbürokratisch! 500 Euro können Sie als Arbeitgeber pro Jahr und pro Mitarbeiter(in) lohnsteuerfrei in Maßnahmen der Gesundheitsförderung investieren. Dabei sind solche Interventionen steuerbefreit, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den im Sozialgesetzbuch V formulierten Anforderungen entsprechen (§§20 und 20a Abs.1

i.V. mit §20 Abs1 Satz 3). Darunter fallen z. B. Bewegungsprogramme, Ernährungsangebote, Suchtprävention und auch Stressmanagement.

Wenn es gelingt, BGF erfolgreich und nachhaltig im Betrieb zu verankern, haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen Vorteile und Nutzen.

Win-win-Situation dank BGF

Arbeitgeber profitieren von BGF durch:

- mehr Arbeitszufriedenheit und höhere Arbeitsproduktivität
- stärkere Identifikation und Bindung aller Mitarbeiter an das Unternehmen
- langfristige Kostensenkung durch niedrigeren Krankenstand
- ein besseres Unternehmensimage bei ihren Kunden
- eine höhere Produkt- und Dienstleistungsqualität
- die langfristige Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten
- die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit

Arbeitnehmer profitieren von BGF durch:

- reduzierte Arbeitsbelastungen und mehr Gesundheit
- weniger Arztbesuche
- bessere Lebensqualität durch mehr Vitalität
- verbesserte und langfristig gesicherte Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
- besseres Betriebsklima und mehr Arbeitsfreude
- wachsende Mitgestaltungsmöglichkeiten bei Arbeitsbedingungen und -abläufen

LINKS & LITERATUR

- Lohndend ist der Besuch der Website des **„Deutschen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung“** (DNBGF). Hier finden sich viele Informationen zu BGF und den entsprechenden Themenfeldern ebenso wie spezielle Foren für KMU oder auch Literaturtipps. Für die Betriebspraktiker von besonderem Mehrwert ist auch der Downloadbereich, der Broschüren, Studien, Handlungshilfen etc. kostenlos bereitstellt. www.dnbgf.de
- Wer ganz genau wissen will, was BGF betriebswirtschaftlich „bringt“, hier wird er fündig: Bräunig, Dietmar und Katrin Mehner: Präventionsbilanz aus theoretischer und empirischer Sicht, Abschlussbericht des Teilprojekts 5 des Projekts **„Qualität in der Prävention“**, Dresden 2008
- Auf der Website des **„Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen“** werden Sie als Arbeitgeber gezielt mit einem eigenen Portal angesprochen. Hier finden Sie alles zum Thema BGF einschließlich zahlreicher Downloadmöglichkeiten sowie Ansprechpartner und Adressen. www.bkk.de

PRAXISBERICHT – HIER SEHEN SIE WIE ES GEHEN KANN

Hier stimmt die Chemie!

Huntsman fördert die Gesundheit der Beschäftigten

HUNTSMAN

Enriching lives through innovation

Branche: Chemie**Anzahl der Mitarbeiter:** 70**Niederlassung:** Werk Deggendorf

Traditionell ist die Chemische Industrie in Deutschland stark engagiert in Sachen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Deggendorfer Niederlassung des global tätigen Huntsman Konzerns macht da keine Ausnahme! Auch hier nimmt man die Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten ernst und hat zahlreiche Initiativen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsvorsorge gestartet.

Huntsman ist ein Hersteller und Vermarkter chemischer Stoffe, die in ganz unterschiedlichen Bereichen von der Automobilindustrie über Bekleidung bis Körperpflege eingesetzt werden. Am Standort Deggendorf unterhält der Konzern ein „Polyurethan-Systemhaus“ mit 70 Beschäftigten. Wie hier das Unternehmen auf die Gesundheit seiner Mitarbeiter achtet, berichtet Stefan Vogel, der in Deggendorf verantwortliche Sicherheitsingenieur: „Für Huntsman als verantwortliches Unternehmen sind der Schutz der Umwelt, die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter sehr wichtig, was unter anderem auch in unserer Unternehmenspolitik niedergeschrieben ist. Unsere Überzeugung ist: Ein nachhaltiger unternehmerischer Erfolg kommt in erster Linie durch leistungsbereite und motivierte Mitarbeiter zustande. Dass diese Leistungsbereitschaft und Motivation nicht ‚einfach so‘ entsteht, ist klar. Man muss in die Mitarbeiter investieren – und dafür bieten sich Programme zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge geradezu an!“

So arbeitet Huntsman unter dem Motto ‚Fit und gesund am Arbeitsplatz‘ selbstverständlich erfolgreich mit den Krankenkassen zusammen. Gemeinsam wurde mit diesem Partner ein Programm zur gesunden Ernährung erstellt, das gerade in der Erprobungsphase ist. Im Rahmen dieses Programms werden z. B. Vorträge zu diesem Thema angeboten, im nächsten Schritt wird es dann eine Umfrage zur Betriebskantine unter den Mitarbeitern geben. Mit dieser Umfrage soll herausgefunden werden, was am Angebot der Kantine gefällt bzw. was verbesserungswürdig ist. Mit den Ergebnissen dieser Umfrage und durch eine Begutachtung vor Ort mit Mitarbeitern der Krankenkasse soll dann die

Attraktivität der Kantine weiter gesteigert werden. Des Weiteren umfasst die betrieblichen Gesundheitsvorsorge auch die enge Kooperation mit der Arbeitsmedizin. So gehört bereits seit Jahren als aktive Maßnahme und in Zusammenarbeit mit dem arbeitsmedizinischen Dienst die kostenlose Gripeschutzimpfung zum Standardangebot bei Huntsman. Gerade mit Blick auf die Statistiken zu den Influenza-Pandemien lohnt sich diese Investition für das Unternehmen ebenso wie für die Beschäftigten. Darüber hinaus bestand für die Beschäftigten im vergangenen Jahr auch die Möglichkeit, an einer Darmkrebsvorsorgeuntersuchung teilzunehmen, die ebenfalls gemeinsam mit der Arbeitsmedizin organisiert worden war.

Zusätzlich versucht das Unternehmen, die Beschäftigten zu einer gesunden Lebensweise mit (mehr!) Bewegung zu motivieren. Dem dienen z. B. die ‚Fitnessstage‘, die Huntsman gemeinsam mit örtlichen Fitnesscentern veranstaltet hat. Dabei wurden im Haus Schulungen durchgeführt und die Beschäftigten erhielten Gelegenheit, individuell an einem Schnuppertag die Trainingsmöglichkeiten eines Fitnesscenters kennenzulernen.

Mittlerweile hat das Unternehmen Erfahrung und Kompetenz in Sachen betrieblicher Gesundheitsförderung sammeln können. Einblick gewährt noch einmal der Sicherheitsingenieur Stefan Vogel: „Die Möglichkeiten zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge sind fast unbegrenzt und können jedem Budget angepasst werden. Solche Programme tragen zur Verbesserung des Betriebsklimas bei, denn die Mitarbeiter merken, dass die Unternehmensleitung sie schätzt und etwas getan wird, damit sie sich bei der Arbeit wohl fühlen. Davon profitieren beide Seiten. Dass die Programme Wirkung zeigen, bestätigen unsere Statistiken: Seit Jahren bewegen sich die Krankenstände auf einem Minimum. Auch das ist ein Erfolg der Gesundheitsvorsorge.“

Ansprechpartner:

Stefan Vogel

Tel: 0991 / 27 04-167

E-Mail: stefan_vogel@huntsman.com



Gesundheit braucht Organisation

So geht die betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen

In vier Schritten zum Erfolg

Damit die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) den hohen Erwartungen gerecht werden kann, ist planvolles Vorgehen unverzichtbar. In der Praxis hat sich die folgende Vorgehens-

weise bewährt, um das Ziel – mehr Gesundheit für die Beschäftigten – tatsächlich zu erreichen.

Schritt 1: Ist-Situationsanalyse Gesundheit	→ Schritt 2: Planungsphase	→ Schritt 3: Umsetzungsphase	→ Schritt 4: Ergebniskontrolle
Die Gesundheitssituation der Beschäftigten wird erfasst. Bereits in dieser Phase werden mögliche Ursachen von Krankheit und Einflussfaktoren auf die Gesundheit betrachtet, die für die Ableitung von Maßnahmen bedeutsam sind. Am Ende dieser Phase wissen Sie, wo das Unternehmen in Sachen Gesundheit steht.	Die Ziele werden formuliert und Gesundheitsmaßnahmen geplant. Ganz wichtig dabei: Verantwortlichkeiten festlegen, verbindliche Zeitpläne aufstellen, Mittel bereitstellen!	Die beschlossenen Gesundheitsmaßnahmen werden systematisch umgesetzt. Wichtig ist dabei die Steuerung der Prozesse sowie der ständige Abgleich von Ziel und Plan. Denn nur wer zeitnah Hemmschuhe und Probleme erkennt, kann intervenieren, um die angestrebten Ziele trotz Widrigkeiten zu erreichen.	Hat sich der zeitliche und finanzielle Aufwand gelohnt? Sind die Erwartungen erfüllt worden? Oder muss nachgearbeitet werden? Wichtig bei der Evaluation ist auch der Zeitpunkt. Nicht alle durchgeführten Maßnahmen führen sofort zum Erfolg, einiges braucht ein wenig länger, bis messbare Verbesserungen eintreten.

Alles schön und gut – aber es bleibt die Frage: Wer macht das alles und wer steuert den Prozess?

Schaltzentrale Arbeitskreis Gesundheit

In einem Arbeitskreis Gesundheit (AKG) werden alle BGF-Maßnahmen begleitet und koordiniert, hier wird über zu treffende Maßnahmen ebenso entschieden wie über den Ressourceneinsatz. Deshalb sollte der AKG ebenso interdisziplinär wie bereichsübergreifend und vor allem hochkarätig besetzt sein. Dann sind nicht nur zeitnahe und weitreichende Entscheidungen möglich, sondern den Beschäftigten wird zudem die Bedeutsamkeit signalisiert, die das Unternehmen dem Gesundheitsthema beimisst. Und das motiviert zum Mitmachen.

Damit der AKG erfolgreich arbeiten kann, muss zunächst der gesundheitliche Ist-Zustand im Betrieb analysiert werden. Nur auf dieser Grundlage können Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten entwickelt, diskutiert und eingeleitet werden. Für die Analyse sowie für das weitere Vorgehen gibt es Instrumente, die dabei helfen, potenzielle

Krankmacher im Betrieb zu identifizieren sowie geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Dazu zählen solche, die sich an objektiven Daten orientieren wie z. B. der Gesundheitsbericht ebenso wie solche, die sich an den Erfahrungen der Beschäftigten orientieren. Zu diesen mitarbeiterorientierten Instrumenten gehören z. B. Arbeitssituationsanalyse, Mitarbeiterbefragungen und Gesundheitszirkel.

Der Gesundheitsbericht

Wer die vorhandenen Mittel möglichst effizient einsetzen möchte, kommt um den betrieblichen Gesundheitsbericht nicht herum. Er hilft dabei, Belastungsschwerpunkte zu identifizieren und liefert so Entscheidungsgrundlagen für Investitionen. Der Gesundheitsbericht basiert im Wesentlichen auf den Daten der Krankenkassen. Diese veröffentlichen jährlich die Ergebnisse ihrer Analysen zu den Arbeitsunfähigkeitsfällen ihrer Mitglieder. Für den Gesundheitsbericht werden diese Daten dann mit den (anonymisierten!) Unternehmensdaten zusammengeführt, sodass eine betriebspezifische Analyse möglich wird. Diese ist für sich genommen schon aussagekräftig, da sie die betrieblichen

Brennpunkte im Krankheitsgeschehen identifiziert. Noch interessanter wird aber der Vergleich dieser Daten mit Durchschnittswerten des Bundes und der Branche. Insbesondere letzteres ist aufschlussreich, zeigt sich doch hier, ob ein Betrieb über oder unter dem Branchenschnitt liegt. Noch aussagekräftiger wird der Bericht, wenn weitere Daten einfließen. Das können Erkenntnisse der Betriebsmedizin ebenso sein wie Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen oder der Gefährdungsbeurteilung.

INFO-BOX

Die Gefährdungsbeurteilung

Sie ist die Basis von Sicherheit und Gesundheit in jedem Unternehmen, hilft Unfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verringern und ist vom Gesetzgeber im Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben. Damit gehört sie zum Pflichtprogramm, das Sie als Arbeitgeber erfüllen müssen! Umfangreiche Informationen zu diesem Thema finden Sie im Portal Gefährdungsbeurteilung, das von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) unterhalten wird. www.gefaehrungsbeurteilung.de/de

Mitarbeiterbefragung und Arbeitssituationsanalyse

Neben den harten Daten der Krankenkassen ist die subjektive Einschätzung der Beschäftigten unverzichtbar für die Analyse der Ist-Situation im Unternehmen. Zum einen erfahren Sie so etwas darüber, wie Anforderungen und Arbeitsbedingungen von Ihren Beschäftigten erlebt werden. Andererseits bekommen Sie nur über die Abfrage von gesundheitlichen Beschwerden Kenntnis von solchen Gefährdungen, die noch nicht relevant für das AU-Geschehen sind, die es aber früher oder später werden können. Durch die Mitarbeiterbefragungen ergibt sich die Möglichkeit, präventiv einzugreifen bevor Schaden entsteht. Ab 15 Mitarbeiter bieten sich Befragungen in schriftlicher Form an. Hilfestellungen hierzu leisten z. B. die Krankenkassen. Wenn Sie weniger als 15 Mitarbeiter beschäftigten, empfiehlt sich die Arbeitssituationsanalyse. Dabei werden im Rahmen einer Gruppenbefragung die wichtigsten Belastungsschwerpunkte ermittelt, Verbesserungsvorschläge erarbeitet und Maßnahmen geplant sowie deren Umsetzung zeitlich festgelegt. Das Analysegespräch sollten Sie aus naheliegenden Gründen nicht selbst führen, besser geeignet ist eine externe Person. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit, dass tatsächlich alle Probleme angesprochen werden.

Der Gesundheitszirkel

Was in kleineren Betrieben die Arbeitssituationsanalyse leistet – Belastungen ermitteln, Lösungen erarbeiten, Maßnahmen umsetzen und evaluieren – findet in größeren Betrieben arbeitsteiliger statt. So werden hier im Regelfall Gesundheitszirkel für die einzelnen Betriebsbereiche installiert, die Belastungsschwerpunkte ermitteln und Lösungsvorschläge erarbeiten. Ob die Vorschläge umgesetzt werden, liegt in der Entscheidung des AKG, der dann im positiven Fall auch für die eigentliche Umsetzung verantwortlich ist.

Gesundheitszirkel sollten im Regelfall von einem geschulten externen Moderator bzw. einer Moderatorin geleitet werden (z. B. Krankenkasse anfragen!) und setzen sich beim Modell des gemischten Zirkels wie folgt zusammen:

- Geschäftsführer/Abteilungsleiter
- mehrere Beschäftigte
- der/die unmittelbare Vorgesetzte
- die Sicherheitsfachkraft
- der Betriebsarzt sowie
- eine Vertretung des Betriebs- bzw. Personalrats

Neben diesen gemischten Zirkeln gibt es auch die homogene Variante, d. h. es treffen sich nur die Beschäftigten mit einem externen Moderator. In der Praxis sind Mischformen üblich, d. h. die Beschäftigten arbeiten so lange allein mit der externen Moderation, bis die Defizite und Probleme erfasst und aufgelistet sind. Erst dann kommen die anderen betrieblichen Akteure hinzu.

LINKS & LITERATUR

- Mit dem Portal www.aok-business.de unterhält die AOK ein speziell auf Unternehmen zugeschnittenes Angebot, das von der Krankenstandsanalyse über Betriebs-Checks bis hin zu einem breiten Seminarangebot reicht.
- Ebenfalls empfehlenswert ist der Werkzeugkasten „**Gesunde Unternehmen**“ der AOK, der vielfältige Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für Sie als Arbeitgeber, aber auch für Ihre Beschäftigten enthält. Mit seinen Instrumenten können Sie ein umfassendes Bild der gesundheitlichen Situation Ihrer Arbeitsplätze erstellen, Schwachstellen aufdecken und Lösungen für diese finden.

Ausgezeichnet in Form!

Das Gesundheitsmanagement bei R-KOM



Branche: Telekommunikation

Anzahl der Mitarbeiter: 50

Hauptsitz des Unternehmens: Regensburg

Für das 1997 gegründete Telekommunikationsunternehmen R-KOM gehört neben Qualität und Kundenservice die Mitarbeitergesundheit zu den erklärten Unternehmenszielen. Das Regensburger Unternehmen hat erkannt: Die wirtschaftliche Erfolgsgeschichte der letzten Jahre kann nur mit gesunden und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fortgeschrieben werden, die sich bei der Arbeit wohlfühlen und mit Engagement ihre Aufgaben erfüllen. Diese Erkenntnis hat zur Einführung eines umfassenden Gesundheitsmanagements geführt.

R-KOM verfügt mit dem betriebsärztlichen Dienst über die „Grundausrüstung“ in Sachen betriebliches Gesundheitsmanagement. Das war dem Unternehmen aber nicht genug. Es wollte mehr, insbesondere für den Bereich Bildschirmarbeit, da hier der überwiegende Teil der Mitarbeiter beschäftigt ist. Und obgleich die Belegschaft noch jung und der Krankenstand niedrig ist – künftig wird man aufgrund der sitzenden Tätigkeit am Bildschirm mit mehr Gesundheitsbeschwerden rechnen müssen, wie z. B. Rückenkrankheiten, Bandscheibenprobleme, Verspannungen im Schulter-Nacken-Bereich, Augenbrennen und nachlassende Sehfähigkeit. Hier präventiv und gezielt gegenzusteuern war und ist Aufgabe des Gesundheitsmanagements bei R-KOM, das ständig fortgeschrieben wird.

Erster Ansatzpunkt für das Gesundheitsprogramm war die ergonomische Bestandsaufnahme des Vorhandenen. Dabei stellte sich heraus, dass die Büroarbeitsplätze fast alle nach geltenden ergonomischen Richtlinien und Standards ausgestattet waren, dass aber kaum jemand das vorhandene ergonomische Potenzial nutzte! So fanden sich z. B. falsch aufgestellte Monitore, schlecht angeordnete Tastaturen und Telefone, sowie Bürostühle, deren individuelle Einstellmöglichkeiten nicht genutzt wurden.

Damit stand das Thema von Teil eins des betrieblichen Gesundheitsmanagements fest: Ergonomie am Arbeitsplatz. Alle Beschäftigten wurden theoretisch in die Ergonomie des Bildschirmarbeitsplatzes eingeführt. Im

Anschluss daran wurde jeder Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz in die ergonomische Optimierung seines Arbeitsumfeldes eingewiesen. Außerdem wurden seit Einführung des Programms nur noch elektrisch höhenverstellbare Schreibtische angeschafft, sodass die Beschäftigten im gesunden Wechsel von Stehen und Sitzen arbeiten können. Nach demselben Schema – theoretische Einführung, praktische Unterweisung im Rahmen von Workshops, Seminaren und direkt am Arbeitsplatz – waren auch die anderen Themenblöcke strukturiert, die jeweils im Abstand von sechs Monaten angeboten wurden:

- Der gesunde Rücken
- Gesunde Augen
- Ernährung
- Entscheidungen treffen, Ziele verwirklichen

Um die Wirksamkeit und Akzeptanz des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu überprüfen, wurde nach drei Inhaltsblöcken eine anonyme Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Aufgrund des positiven Echos und der tatsächlichen Anwendung des Erlernten im Alltag wurde entschieden, das Programm fortzuführen. Heute hat jeder Mitarbeiter bei R-KOM die Möglichkeit, jedes halbe Jahr eine Schulung zu den genannten Themenbereichen zu besuchen.

Für das Unternehmen hat sich das Engagement in Sachen Gesundheit gelohnt, zumal sich der Aufwand in Grenzen gehalten hat. Die Mitarbeiter verfügen nunmehr über ergonomisches Basiswissen und wenden dieses dank des gestiegenen Gesundheitsbewusstseins auch an. Dadurch haben sie weniger gesundheitliche Probleme, mehr Spaß bei der Arbeit und nicht zuletzt eine bessere Lebensqualität. Davon profitiert selbstverständlich auch R-KOM – schließlich sind zufriedene und gesunde Mitarbeiter motivierter und damit auch produktiver.

Ansprechpartner

Alfred Rauscher

Tel: 0941 / 6985-0

E-Mail: alfred.rauscher@r-kom.de



Mitarbeitern den Rücken stärken

Was Betriebe gegen Muskel- und Skeletterkrankungen tun können

Fehlbelastungen erkennen und vermeiden

Jeder vierte AU-Tag und jede fünfte gesundheitlich begründete Frühverrentung sind Beschwerden und Erkrankungen des Bewegungsapparats geschuldet. Hier gegenzusteuern ist betriebswirtschaftlich sinnvoll, aber nicht immer ganz einfach. Denn Rückenerkrankungen sind oft vielschichtig in ihren Ursachen und umfangreich in ihrem Beschwerdebild, was ihre Prävention häufig schwierig gestaltet.

Ein großer Teil der Beschwerden und Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems ist allerdings auf das falsche Heben und Tragen schwerer Lasten zurückzuführen sowie auf das Arbeiten in Zwangshaltungen, also z. B. Dauersitzen und Dauerstehen. Darum finden Sie im Folgenden ein paar Tipps, wie Sie den einen Teil ihrer Beschäftigten entlasten können und den anderen in Bewegung bringen!

Gesund bleiben beim Heben und Tragen

Um es vorwegzusagen: Nicht das Heben und Tragen als solches ist problematisch für die Rückengesundheit, sondern das falsche Heben und Tragen. Und falsch ist ein Hebevorgang immer dann, wenn

- eine ergonomisch ungünstige Hebetechnik gewählt wird, dazu gehört z. B. das Heben von Gegenständen vom Boden „aus dem Rücken“,
- beim Heben der Oberkörper verdreht wird,
- Lasten mit ausgestreckten Armen weit vom Körper entfernt gehoben oder getragen werden, da dann die Belastung der Wirbelsäule und insbesondere der Bandscheiben besonders hoch ist.

Um den „Einsturz“ der Wirbelsäule möglichst zu vermeiden, sollten folgende Empfehlungen beachtet werden:

- Möglichst nah und frontal zum Gegenstand stellen!
- Füße mindestens hüftbreit aufsetzen!
- Auf Vollkontakt der Fußsohle (einschließlich Ferse!) zum Boden achten!
- Bauchmuskeln während des Hebens anspannen, dabei weiteratmen!
- Aus den Beinen heraus heben, d. h. die Beine beugen,

Kniewinkel aber nicht unter 90 Grad!

- Rücken während des Hebevorgangs gerade halten, Verdrehungen der Wirbelsäule vermeiden!
- Die zu bewegende Last nah am Körper und nicht ruckartig bewegen!
- Geeignete technische Hilfsmittel benutzen!
- Sich von anderen helfen lassen!

Darüber hinaus spielt natürlich auch das Gewicht der Last sowie die Anzahl der Hebevorgänge pro Schicht eine Rolle bei der Frage, ob die Wirbelsäule überfordert wird oder nicht. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass Leichtgewichte von 1 bis 2 kg bei ergonomisch günstigen Arbeitsbedingungen pro Schicht mehrere hundert Mal schadlos gestemmt werden können. Anders sieht das bei Schwergewichten von über 25 kg aus: Auch Männer geraten hier schnell an ihre Grenzen, was häufig nur ungern zugegeben wird. Als Faustregel gilt, dass 10 kg für Männer und 5 kg für Frauen unkritisch sind, wobei für werdende Mütter nach dem Mutterschutzgesetz Einschränkungen gelten.

Hilfe für Sitzenbleiber

Die Arbeitsmedizin ist sich einig: Dauersitzen ist eine der Hauptursachen für die Rückenprobleme in den Industrieanlagen. Auf der anderen Seite gilt Sitzen aber auch als die einzige Methode, den Körper für ortsfestes Arbeiten z. B. am Bildschirm geeignet zu unterstützen. Wie lässt sich dieser Widerspruch auflösen? Wie lassen sich Marathonsitzungen bewältigen, ohne dass dabei langfristig die Gesundheit auf der Strecke bleibt?

Um es vorweg zu sagen: Die optimale Sitzhaltung gibt es ebenso wenig wie den ergonomisch einzig richtigen Stuhl. Vielmehr gilt: Der beste Stuhl ist der, auf dem man gerade nicht sitzt und die beste Sitzhaltung ist immer die nächste. Denn der Mensch braucht Bewegung, um gesund zu bleiben. Und dafür können Sie als Arbeitgeber einiges tun!

- Weisen Sie Ihre Mitarbeiter in die Technik des dynamischen Sitzens ein. Literaturhinweise dazu finden Sie in der Info-Box!
- Wenn Sie Bildschirmarbeitsplätze im Angebot haben, richten Sie diese nach Möglichkeit als Sitz-Steharbeitsplatz mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen ein!

Sparen Sie nicht an ergonomischen Bürostühlen und Arbeitssitzen, die über Einstellmöglichkeiten zur individuellen Anpassung an den jeweiligen „Besitzer“ verfügen. Ein solcher Bürostuhl ist schon für den Gegenwert eines einzigen Ausfalltages zu haben! (Vgl. Info-Box S. 10)

- Entfernen Sie bei ihren Bürobeschäftigten Drucker, Kaffeemaschine und Telefon aus dem unmittelbaren Greifraum, damit das Dauersitzen immer mal wieder „zwangsweise“ unterbrochen wird.
- Achten Sie darauf, dass Ihre Beschäftigten Dauersitzungen durch Kurzpausen unterbrechen, die dann als Bewegungspausen genutzt werden sollten!
- Gehen Sie mit gutem Beispiel voran und durchbrechen Sie alte Gewohnheiten! In einigen japanischen Firmen werden z. B. Konferenzen generell im Stehen durchgeführt. Diese „Stehungen“ fallen übrigens bei gleicher oder besserer Ergebniseffizienz erheblich kürzer aus als die früheren Sitzungen.

Ziel dieser Maßnahmen ist es, dass der Arbeitstag zu etwa 50 % sitzend und zu jeweils 50 % stehend bzw. in Bewegung verbracht wird.

Damit ihre Beschäftigten standhaft bleiben

Was für das Sitzen gilt, gilt auch für das Stehen: Dauerndes Stehen bei der Arbeit steht dem Menschen nicht gut an und belastet den menschlichen Organismus einseitig. In der Konsequenz ist Dauerstehen für zahlreiche Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems wie auch des Muskel-Skelett-Apparates verantwortlich. Nun lässt sich das Stehen an vielen Arbeitsplätzen, z. B. in der Produktion, in der Gastronomie oder auch im Einzelhandel, kaum verhindern, ein wenig Verhältnis- und Verhaltensprävention ist aber auch hier möglich.

- Im Produktionsbereich sollten Sie als Arbeitgeber darauf achten, dass die Werkbänke höhenverstellbar sind, wenn möglich elektrisch.
- Achten Sie darauf, dass die Höhenverstellbarkeit von den Beschäftigten auch genutzt wird! Richtig eingestellt ist eine Werkbank dann, wenn der Rücken beim Arbeiten möglichst gerade ist. Eine gebeugte Halswirbelsäule verweist ebenso wie ein Rundrücken auf zu niedrige Arbeitshöhe, angezogene Schultern auf eine zu hohe.
- Nicht nur wie gestanden wird, hat Einfluss auf die Gesundheit, sondern auch worauf gestanden wird. Ein harter und unebener Betonboden erhöht die körperliche Belastung und fördert die „Stehstarre“. Ein trittdämpfender Untergrund hingegen reduziert die Belastungen für Muskeln und Bandscheiben erheblich. Auch Bodenmatten und Schuhe mit besonders trittdämpfender Sohle erleichtern den Stehmarathon.

- Klären Sie Ihre weiblichen Beschäftigten über die gesundheitlichen Nachteile von hohen Schuhabsätzen auf. Wer den ganzen Tag auf den Beinen ist, sollte keine über vier Zentimeter tragen. Bei höheren Absätzen wird die Muskeltätigkeit der Wade und damit die Blutzirkulation eingeschränkt. Das sorgt für Durchblutungsstörungen, Venenschwäche und Krampfadern.
- Stellen Sie überall dort, wo es möglich ist, Bedarfssitze und Stehhilfen zur Verfügung!

Allerdings gilt auch hier, was bereits zum Sitzen gesagt wurde: Wirkliche Abhilfe schafft nur Bewegung. Wenn möglich, sollten Sie deshalb – vielleicht sogar gemeinsam mit ihren Beschäftigten – Aufgabenzuschnitte wählen, die Haltungswechsel (Sitzen, Stehen, Gehen) ermöglichen. Denn jeder Haltungswechsel ist ein Belastungswechsel und damit der Gesundheit förderlich.

LINKS & LITERATUR

- Wenn Sie sich näher und ganz praktisch mit dem Thema „**Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen**“ befassen wollen, hier finden Sie alles Wissenswerte: Leitfaden zur erfolgreichen Durchführung von Gesundheitsfördermaßnahmen im Betrieb (2004). Schwerpunkt: Muskel-Skelett-Erkrankungen. Der Leitfaden steht auf der Homepage der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) unter der Rubrik „**Publikationen**“ zum Download zur Verfügung. www.inqa.de
- Ebenfalls sehr praxisorientiert sind die Broschüren „**Heben und Tragen ohne Schaden**“ sowie „**Ziehen und Schieben ohne Schaden**“ die Sie kostenlos von der BAuA beziehen oder unter www.baua.de herunterladen können.
- „**Stehend K.O.? Wenn Arbeit durchgestanden werden muss**“ (BAuA 2010) Diese Broschüre richtet sich sowohl an Arbeitgeber als auch an Arbeitnehmer und enthält zahlreiche Tipps, wie Steharbeit besser gestaltet werden bzw. was Betroffene für ihre Gesundheit tun können. www.baua.de
- „**Sitzlust statt Sitzfrust – Sitzen bei der Arbeit und anderswo**“ (BAuA 2010). Ebenfalls an Arbeitgeber wie Arbeitnehmer gerichtet informiert diese Broschüre umfassend über das Thema Sitzen, wobei Kriterien für die Auswahl des richtigen Bürostuhls ebenso angesprochen werden wie verhaltenspräventive Ansätze. Beide Broschüren können kostenlos bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bestellt bzw. von der Homepage heruntergeladen werden. www.baua.de



Unterweisen – aber richtig

Gut, wenn Sie sich als Arbeitgeber mit Themen wie „Heben und Tragen“ oder auch „dynamisches Sitzen“ im Sinne der Prävention beschäftigen. Aber damit Ihre Beschäftigten davon profitieren, müssen Sie Ihr Wissen auch noch an den Mann und an die Frau bringen! Das geschieht ganz praktisch im Rahmen der Unterweisung, zu der Sie sowieso verpflichtet sind – siehe Info-Box. Unterweisungen können – richtig durchgeführt – Sicherheit und Gesundheit maßgeblich beeinflussen. So werden z. B. 90 % aller Arbeitsunfälle durch Fehlverhalten verursacht – eine Zahl, die sich durch regelmäßiges Unterweisen sicher reduzieren lässt. Auch an anderer Stelle sind Unterweisungen

sinnvoll. So bringt der beste Bürostuhl wenig für die Gesundheit, wenn die Beschäftigten nicht wissen, wie sie diesen einstellen müssen.

Sie bzw. Ihre Mitarbeiter mit Personalverantwortung können diese wichtige Kommunikationsaufgabe selbst übernehmen. Dann sollten Sie sich mit den theoretischen Grundzügen einer mitarbeiter- und beteiligungsorientierten Unterweisung auseinandersetzen. Sie können diese Aufgabe aber auch delegieren, Angebote dazu machen z. B. die Krankenkassen und Unfallversicherungsträger. Fragen Sie dort einfach mal nach!

INFO-BOX

Das sagt der Gesetzgeber

§ 12 Arbeitsschutzgesetz: Unterweisung

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

LINKS & LITERATUR

- Die von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung herausgegebene Zeitschrift „**Arbeit und Gesundheit**“ hat in ihrer Reihe „**Arbeit und Gesundheit – Spezial**“ das Thema Sicherheitsunterweisungen behandelt. Sie finden diesen informativen und knappen Beitrag als Download auf der Website der Zeitschrift unter dem Menüpunkt „downloads“, hier: Spezial 1/2010. www.dguv.de
- Sehr ausführlich mit vielen Tipps und Praxisbeispielen finden Sie das Thema im INQA-Bericht Nr. 30 „**Unterweisen – Lehren – Moderieren**“ behandelt, den Sie unter www.inqa.de kostenlos herunterladen können.

In die Mitarbeiter investieren! Das Gesundheitsmanagement der Sparkasse Coburg-Lichtenfels



Branche: Bank
Anzahl der Mitarbeiter: 700
Hauptsitz des Unternehmens: Coburg und Lichtenfels

Wer eine gute Rendite erzielen möchte, muss zur rechten Zeit investieren – wer weiß das besser als ein Geldinstitut? Diese Erkenntnis hat die Sparkasse Coburg-Lichtenfels auf ihr wichtigstes „Kapital“ übertragen und investiert in die Gesundheit und Motivation ihrer Beschäftigten. Eine zweifellos richtige Entscheidung betrug doch das Durchschnittsalter 2010 am Beginn des Gesundheitsprogramms bereits 43,5 Jahre!

Den Auftakt für das Projekt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ bildeten Gesundheitstage, die auf anschauliche, unterhaltsame und informative Art und Weise die Beschäftigten für das Thema Gesundheit sensibilisierten. Neben Kurzvorträgen und Seminaren konnten die Mitarbeiter bereits erste praktische Erfahrungen mit den bevorstehenden Gesundheitsangeboten sammeln. Die Resonanz auf die Gesundheitstage war gut – über ein Drittel der Belegschaft nutzte das Angebot.

Die im Nachgang angebotenen Vorträge im Rahmen von „Gesundheitsinformation und Vorsorge“ zu Themen wie ganzheitliche Augenschule, Migräne, Bluthochdruck, Naturheilkunde oder auch zum Bereich Stress/Burnout/Depression waren gut besucht.

Das Thema Arbeitsplatzergonomie stand im Mittelpunkt des Angebots „Wohlfühlen am Arbeitsplatz“. Im Rahmen von Begehungen wurden die Arbeitsplätze von Fachleuten unter die Lupe genommen. Die Experten standen mit Rat und Tat zur Seite, Stühle wurden verstellt, Bildschirme verrückt oder gleich ganz ausgetauscht, die Beleuchtung neu justiert. Zudem wurden individuelle Wirbelsäulenmessungen als Basis für spezielle Maßnahmen zur Rückenbeweglichkeit und Rückenstärkung vorgenommen. Damit nicht genug konnten sich die Beschäftigten auch noch über mobile Massagen am Arbeitsplatz freuen, mit denen Verspannungen wirksam begegnet wurde!

Möglichkeiten für körperliche Betätigung boten sich bei „Aktiv durch Bewegung“, das mit umfangreichen Angeboten der Betriebssportgemeinschaften punkten konnte. Neben Basketball, Fußball, Kegeln, Laufen, Schach, Schießen,

Skilanglauf, Tennis, Tischtennis, Volleyball und Biken gab es auch Einführungen in diverse Sport- und Fitnesstrainings, wie z. B. Laufschule, präventives Fitnesstraining, Rückenschule und anderes mehr. Sportlich Aktive konnten das Angebot eines Laktatstufentests nutzen, um so ihre Trainingsintensität zu optimieren. Und wer mochte, konnte sich richtig was vornehmen, z. B. die gemeinsame Teilnahme an einem Marathon!

Damit auch der Geist nicht zu kurz kommt, gab es das Modul „Umgang mit Alltagsbelastungen“. Angebote im Bereich Kinesiologie, Shendo Shiatsu und Yoga sorgten für fernöstlich inspirierte Entspannung und Gelassenheit. Mehr an die Defizite der hiesigen Arbeitswelt orientiert waren hingegen die Seminare zu den Themen Burnout und Stressbewältigung, die den Beschäftigten während der Arbeitszeit angeboten wurden.

Und damit bei der Ernährung nichts schiefgeht, rundete das thematische Angebot „Gesunde Ernährung“ das Angebot des Gesundheitsprogramms ab. Hier wurde detailliert über richtiges Essen informiert.

Den Kochlöffel schwingen und das Erlernte in die Praxis umsetzen konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dann in speziellen Seminaren mit angeschlossenen Kochkursen.

Die große Beteiligung der Beschäftigten am Gesundheitsprogramm unterstreicht, dass der gewählte Weg ein richtiger und sinnvoller ist. Die Mitarbeiter – und letztendlich auch die Sparkasse – sind durch die Maßnahmen weiter zusammengewachsen und dadurch leistungsfähiger geworden. Für eine Verstetigung des Gesundheitsprogramms und damit zur Sicherung der Nachhaltigkeit hat die Sparkasse Coburg eigens einen Gesundheitszirkel installiert. Denn so viel steht bereits jetzt schon fest: Man will weitermachen, schließlich profitieren alle davon. Die Beschäftigten verbessern Gesundheit und Lebensqualität, das Unternehmen profitiert von motivierten und leistungsfähigen Mitarbeitern.

Ansprechpartnerin:

Ulrike Schmelcher

Tel: 09561 / 70 13 61

E-Mail: ulrike.schmelcher@sparkasse-co-lif.de





Wenn Arbeit die Seele belastet

Was Betriebe gegen psychische Erkrankungen tun können

Herausforderung oder Überforderung?

Immer öfter und immer länger werden Beschäftigte hierzulande wegen psychischer Erkrankungen krankgeschrieben. Aktuell gehen rund 12 % aller betrieblichen Fehltage auf psychische Erkrankungen zurück, Tendenz weiter steigend. (Quelle: DAK-Gesundheitsreport 2010) Verantwortlich dafür sind nicht zuletzt die Begleiterscheinungen der modernen Arbeitswelt, wie z. B. Zeit- und Termindruck, hohe Arbeitsdichte bei ebenso hohen Qualitätsstandards. Kommen dann noch störender Lärm am Arbeitsplatz, häufige unfreiwillige Arbeitsunterbrechungen oder ungünstige Arbeitszeiten hinzu, spricht die Arbeitswissenschaft von psychisch belastenden Arbeitsbedingungen. Die müssen nicht zwangsläufig negativ auf Wohlbefinden und Gesundheit wirken – von einigen Zeitgenossen werden sie im Gegenteil sogar als Herausforderung aufgefasst, die motivierend wirken.

Aber problematisch wird es immer dann, wenn die Herausforderung von den Beschäftigten als Überforderung erlebt wird. Das nennt die Arbeitswissenschaft dann eine psychische Fehlbelastung – und die gefährdet auf Dauer sehr wohl Wohlbefinden und Gesundheit. Die gute Nachricht: Psychische Fehlbelastungen sind weder Zufall noch Schicksal, sondern entstehen aus der Kombination verschiedener Faktoren, die sich gestalten lassen. Sie haben es also in der Hand, etwas für die psychische Gesundheit Ihrer Beschäftigten zu tun!

Psychische Fehlbelastungen bei der Arbeit bleiben nicht folgenlos für Ihre Beschäftigten. Inwieweit Wohlbefinden und psychische Gesundheit beeinträchtigt werden, hängt allerdings auch von den Ressourcen ab, die eine Person einer Belastung entgegensetzen kann. Während z. B. der eine auf Terminstress schnell nervös reagiert, wird der andere davon noch lange nicht um den Schlaf gebracht. Insofern gilt: Obgleich die Belastung dieselbe ist, ist die Auswirkung auf das Individuum unterschiedlich – der eine wird bei identischen Belastungsfaktoren mehr beansprucht als der andere. In der Arbeitswissenschaft spricht man vom Belastungs-Beanspruchungsmodell. Was bedeutet das für die betriebliche Praxis? Ganz einfach – Sie haben zwei Stellschrauben, um Einfluss auf die psychische Verfasstheit Ihrer Beschäftigten zu nehmen!

- Sie können einerseits versuchen, die Ressourcen Ihrer Beschäftigten zu stärken, damit diese Belastungen mehr „entgegenzusetzen“ haben. Ein Beispiel dafür ist z. B. das Angebot von Stressbewältigungs-Workshops, auf denen Strategien zum besseren Umgang mit Stress vermittelt werden.

- Sie können andererseits bestehende Belastungen durch Gestaltungsmaßnahmen vermindern oder ganz beseitigen. Ein Beispiel dafür ist z. B. die Vermeidung von Stresssituationen durch eine realistische Terminplanung.

Wenn Sie weder das eine noch das andere tun, drohen Ihren Beschäftigten als Folgen von psychischen Fehlbelastungen Über- oder Unterforderung, Monotonieempfinden und Stress. Langfristig können solche Fehlbeanspruchungen dann die Arbeitszufriedenheit und die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen sowie gesundheitliche Beschwerden und Krankheiten an Körper und Geist verursachen. Möglich sind:

- allgemeine psychosomatische Störungen und Erkrankungen
- Muskel- und Skeletterkrankungen
- Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems
- erhöhtes Herzinfarktrisiko
- Nikotin-, Alkohol- und Medikamentenmissbrauch
- Resignation, innere Kündigung, Depression
- Burnout

Die betriebswirtschaftlichen Folgen solcher Erkrankungen sind gravierend. Neben der Leistungsminderung schlagen Qualitätsverluste und Arbeitsausfalltage zu Buche. Und wenn es zur Frühverrentung kommt, geht dem Betrieb u. U. eine erfahrene Fachkraft verloren, die in Zeiten des demografischen Wandels vielleicht nur schwer zu ersetzen ist. Das alles lässt sich durch die Gestaltung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen vermeiden.

Das Engagement auf den folgenden Feldern ist mit vielen Vorteilen verbunden, sowohl für Sie als Arbeitgeber als auch für Ihre Mitarbeiter. So können sich letztere über eine Verbesserung des Wohlbefindens, der Gesundheit und damit ihrer Lebensqualität freuen. Sie hingegen können mit einem schrumpfenden Krankenstand sowie mit einer geringeren Personalfuktuation rechnen. Ebenso werden sich die Arbeitszufriedenheit und – damit eng verbunden – die Motivation erhöhen, was sich positiv auf die Leistungsfähigkeit auswirkt. Das bessere Betriebsklima bleibt natürlich auch Ihren Kunden nicht verborgen, was zu einem Imagegewinn führen wird. Und alles zusammen schließlich fördert die Produktivität Ihres Unternehmens, was die Wettbewerbsfähigkeit verbessert und die Zukunft sichert.

► Handlungsfeld Management und Unternehmenskultur

- Formulieren Sie eindeutige Unternehmensziele.
- Sorgen Sie für eine transparente Kommunikationskultur.
- Beteiligen Sie Ihre Mitarbeiter an Entscheidungen, die sie betreffen.
- Sagen Sie Ihren Mitarbeitern, was Sie von ihnen erwarten.
- Unterstützen und qualifizieren Sie Ihre Beschäftigten.

► Handlungsfeld Arbeitsgestaltung

- Vermeiden Sie Überforderung durch zu große Arbeitsmengen.
- Minimieren Sie Unterforderung und Monotonie durch abwechslungsreiche Aufgaben.
- Sorgen Sie dafür, dass die Beschäftigten ihre Fähigkeiten einbringen und nutzen können.
- Achten Sie darauf, dass die Aufgaben das Dazulernen ermöglichen.
- Qualifizieren Sie ihre Beschäftigten regelmäßig.
- Formulieren Sie eindeutige Zielvorgaben.

► Handlungsfeld Arbeitsorganisation

- Versorgen Sie Ihre Beschäftigten frühzeitig mit allen produktionstechnisch relevanten Informationen.
- Setzen die Beschäftigten nach ihren Qualifikationen ein und bieten Sie ihnen Möglichkeiten der Weiterqualifizierung.
- Bieten Sie flexible Arbeitszeitmodelle an, die auch die Wünsche der Beschäftigten nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen.
- Sorgen Sie dafür, dass die vereinbarten Arbeitszeiten möglichst eingehalten werden.
- Wenn Sie Nacht -und Schichtarbeit anbieten, gestalten Sie diese nach ergonomischen Grundsätzen.
- Bei Überstunden gilt: Besser Freizeitausgleich als Auszahlung!

► Handlungsfeld Arbeitsumgebung

- Sorgen Sie für ein ergonomisch gestaltetes Arbeitsumfeld und ebensolche Arbeitsmittel.
- Schaffen Sie eine gesunde Arbeitsumgebung mit wenig Umgebungsbelastungen wie Lärm, Staub oder Hitze.
- Sorgen Sie für der Arbeitsaufgabe angemessene Lichtverhältnisse.

► Handlungsfeld psychosoziale Rahmenbedingungen

- Nehmen Sie die psychosozialen Aspekte ernst – sie sind sowohl relevant für die Gesundheit der Beschäftigten als auch für Produktivität und Wirtschaftlichkeit.
- Sanktionieren Sie unsoziales Verhalten von Mitarbeitern, aber auch von Vorgesetzten.
- Sorgen Sie für konkrete Angebote zur Verbesserung der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz in den Bereichen Kommunikation, Konfliktmanagement und Teambuilding.
- Schaffen Sie Rahmenbedingungen für einen institutionalisierten Umgang mit Mobbing, Bossing, Konflikten und sexueller Belästigung.
- Führen Sie ein Vorschlagswesen ein, das Ideen der Beschäftigten aufgreift und belohnt.
- Fördern Sie als Arbeitgeber den vertrauensvollen Umgang von Vorgesetzten und Mitarbeitern, z. B. durch Seminare zum mitarbeiterzentrierten Führungsverhalten o. ä.
- Nutzen Sie die regelmäßigen Mitarbeitergespräche, um einerseits etwas über die Zufriedenheit des Beschäftigten zu erfahren, andererseits aber auch für ein Feedback zu dessen Arbeitsleistung.

LINKS & LITERATUR

- Empfehlenswert und hilfreich für die Praxis ist das Angebot der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Im Menüpunkt Themen von A bis Z finden Sie unter dem Stichwort „**Psychische Belastungen/Stress**“ Informationen zur psychischen Belastung und Beanspruchung ebenso wie Checklisten, Handlungshilfen oder auch eine Toolbox zur Erfassung psychischer Belastungen und vieles mehr! www.baua.de
- Ebenfalls auf der Seite der BAuA finden Sie Möglichkeiten, die folgenden Broschüren herunterzuladen: „**Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben. Erkennen – Gestalten**“

„**Wenn aus Kollegen Feinde werden.**“ Der Ratgeber zum Umgang mit Mobbing

„Im Takt? Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen“

- Die Initiative Neue Qualität der Arbeit gibt die Publikation „**Gute Mitarbeiterführung. Psychische Fehlbelastung vermeiden**“ heraus. Eine Downloadmöglichkeit finden Sie unter www.inqa.de.
- Grundlegend, mit vielen Informationen für die Praxis und damit unverzichtbar für das Thema „**Ergonomie am Arbeitsplatz**“, ist die Berufgenossenschaftliche Information BGI 523 „**Mensch und Arbeitsplatz**“, die sich detailliert mit der menschengerechten Gestaltung von Arbeit befasst.

PRAXISBERICHT – HIER SEHEN SIE WIE ES GEHEN KANN

Mitarbeiterpflege als Unternehmensziel

Die Heiligenfeld Kliniken haben auch das Wohlbefinden der Beschäftigten im Blick



Heiligenfeld

... auf dem Weg zu einem guten Leben!

Branche: Gesundheitswesen

Anzahl der Mitarbeiter: 730

Hauptsitz des Unternehmens: Bad Kissingen | Unterfranken

Viele Beschäftigte in Heil- und Pflegeberufen fühlen sich häufig erschöpft und ausgebrannt – eine Folge der hohen körperlichen und psychischen Belastungen. Die Heiligenfeld Kliniken setzen dem eine Kultur der Wertschätzung entgegen und kümmern sich intensiv um das psychische und körperliche Wohlbefinden ihres Personals. Der Erfolg dieser Strategie zeigt sich in einer großen Arbeitszufriedenheit, engagierten Mitarbeitern, zufriedenen Patienten und einer Reihe von Auszeichnungen.

Die Heiligenfeld GmbH ist eine Klinikgruppe mit dem Schwerpunkt psychosomatischer Behandlung. Das Unternehmen beschäftigt über 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zeichnet sich durch eine wertorientierte Unternehmensphilosophie aus, die neben wirtschaftlichen Werten auch humanistische, soziale, ökologische und spirituelle Werte einbezieht. Das 1990 gegründete Unternehmen hat sich in den letzten 20 Jahren zu einem innovativen Gesundheitsunternehmen entwickelt, das bereits mehrfach ausgezeichnet wurde. So belegten die Heiligenfeld Kliniken z. B. den 1. Platz im Wettbewerb „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen, Kategorie Kliniken“ sowie den 2. Platz im Wettbewerb „Deutschlands Kundenchampions 2011“.

Die Heiligenfeld Kliniken in Bad Kissingen haben zur Prävention ein Gesundheitsmanagementsystem eingeführt, das in die Bereiche Verhältnismanagement, Verhaltensmanagement und Erlebens- und Kulturmanagement aufgeteilt ist.

Beim Verhältnismanagement geht es darum, die Rahmenbedingungen für ein gutes Leben der Beschäftigten zu schaffen, also z. B. in der Kantine gesunde Mahlzeiten anzubieten, ergonomische Sitzmöbel bereitzustellen, die Arbeitsumgebung zu optimieren sowie die Arbeit gesundheitsförderlich zu organisieren.

Das Verhaltensmanagement richtet sich an den Einzelnen, der die Verantwortung für die eigene Gesundheit trägt. Hierbei können z. B. Fortbildungen zu den Themen

Selbstmanagement, Stressmanagement und „Work-Life-Balance“, Gesundheitsangebote in den Bereichen „Ernährung und Bewegung“ sowie eine arbeitspsychologische und gesundheitliche Beratung Hilfestellung geben. Bemerkenswert ist dabei, dass die Beschäftigten hier eine individuelle Gesundheitsförderung erhalten, die genau auf ihre Bedürfnisse abgestimmt ist.

Die Bereiche Verhältnis- und Verhaltensmanagement werden in den Heiligenfeld Kliniken durch Erlebens- und Kulturmanagement ergänzt. Erlebensmanagement bedeutet, dass die Mitarbeiter bei allen Aktionen ein gutes Gefühl haben und es für sie eine Art Gesundheitserlebnis ist. Mitarbeitergespräche zu sinnstiftender Arbeit, Rückkehrgespräche nach längerer Krankheit, individuelle Supervisionen, Gesundheits-Angebote während der Arbeitszeit (Massage, Wellness, Physiotherapie) und kostenfreies Obst, Getränke und Kuchen für die Mitarbeiter sind nur einige Angebote der Klinikgruppe. Kulturmanagement bezieht sich auf die Entwicklung einer komplexen gesundheitsfördernden Unternehmenskultur und -philosophie, die den Werterahmen des Unternehmens für die Mitarbeiter vorgibt. In den Heiligenfeld Kliniken ist das Thema „Gesundheit“ im Leitbild des Unternehmens verankert, neue Mitarbeiter erhalten Fortbildungen, um ihnen den Zugang zum Unternehmen und seiner Kultur zu erleichtern.

Alle vier Handlungsfelder wirken in einem gesunden Unternehmen zusammen. Ein solches ganzheitliches Konzept eines gesunden Unternehmens ist nur umsetzbar, wenn die Unternehmensleitung daran interessiert ist, ein gesundes Unternehmen zu führen. Die Führung des Unternehmens besitzt also ein Interesse an der Zufriedenheit, der Entfaltung und der Gesundheit der Mitarbeiter. Daraus folgt eine betriebliche Gesundheitspolitik, welche die gesamte Organisation und den Einzelnen in den Blick nimmt, sein subjektives Erleben, sein Verhalten, die Kultur und die Struktur.

Ansprechpartnerin:

Dorothea Galuska

Tel: 0971 / 84-0

E-Mail: doro.galuska@heiligenfeld.de



Sucht am Arbeitsplatz

Was Betriebe gegen Alkohol & Co tun können

Sucht und Arbeitswelt

Jede Gesellschaft hat ihre Suchtproblematik, die selbstverständlich auch vor der Arbeitswelt nicht haltmacht. Damit Sie als Arbeitgeber angemessen und kompetent auf eventuell suchtkranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reagieren und diese auch unterstützen können, finden Sie hier einige Informationen zum Thema Alkohol- und Nikotinmissbrauch sowie zu illegalen Drogen.

Alkohol

Alkoholmissbrauch ist in zahlreichen Betrieben ein Problem. Oft fällt es zunächst nicht einmal auf, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einen riskanten Umgang mit Alkohol pflegt – als gesellschaftlich akzeptiertes Genussmittel werden die Gefahren des Alkohols oft unterschätzt oder auch verharmlost. Anlass dafür gibt es eigentlich nicht, die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. schätzt, dass rund 5 % aller Beschäftigten in den Betrieben und Unternehmen ein Suchtproblem haben und rund jeder Zehnte suchtgefährdet ist. Bei 40 Mio. Erwerbstätigen sind das nicht weniger als 2 Mio. Suchtkranke und 4 Mio. Suchtgefährdete!*

Alkoholmissbrauch ist für die Betriebssicherheit insbesondere an Arbeitsplätzen mit hohem Unfallrisiko und großer Verantwortung ein kaum zu überschätzendes Problem. Bereits relativ geringe Blutalkoholkonzentrationen von 0,2 bis 0,3 Promille beeinträchtigen die Gedächtnisleistung, das Sehvermögen und die Aufmerksamkeit, zugleich kann die Risikobereitschaft steigen. Alkoholkonsum ist damit nicht nur für die Sicherheit ein Problem, sondern führt auch zu Fehlentscheidungen bei strategischen und planenden Aufgaben. Darüber hinaus ist bei alkoholkranken Beschäftigten über die genannten Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit und das größere Risiko von Arbeitsunfällen auch die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage erhöht. Nicht zu vergessen beeinträchtigen alkoholisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufig das allgemeine Betriebsklima und sorgen für Konfliktpotenzial am Arbeitsplatz.

Deshalb sollten Sie als Arbeitgeber die mutmaßlichen Alkoholprobleme eines Beschäftigten nicht erst ansprechen, wenn bereits eindeutige Indikatoren auf eine Alkoholabhängigkeit hinweisen. Vielmehr ist es sinnvoll, suchtgefährdete Mitarbeiter frühzeitig und aktiv mit Ihren Beobachtungen hinsichtlich des auffälligen Alkoholkonsums, des Leistungsabfalls und der

Verhaltensänderungen zu konfrontieren. Darüber hinaus sollten Sie über Aktivitäten zur Prävention von Suchtproblemen im Betrieb nachdenken und entsprechende Maßnahmen einleiten. Diese können Sie beispielsweise in einem betrieblichen Suchtprogramm zusammenfassen, das allen Mitarbeitern bekannt gemacht wird. Treten Suchtprobleme im Betrieb auf, ist der Rückgriff auf ein solches Programm für den Umgang mit Betroffenen und das weitere Verfahren eine große Hilfe. Ein solches Programm müssen Sie übrigens nicht alleine entwickeln: Betriebe, die ein Suchtpräventionsprogramm einführen wollen, können Unterstützung von Krankenkassen, Betriebsärzten und Selbsthilfeorganisationen erhalten.

Die Möglichkeiten zur Suchtprävention sind vielfältig. Oft lässt sich die betriebliche Vorsorge gegen Alkoholmissbrauch schon durch kleine und nicht selten leicht umzusetzende Maßnahmen verbessern. Das Spektrum betrieblicher Prävention reicht z. B. von der Sensibilisierung der Beschäftigten mittels Information über die Risiken des Alkoholmissbrauchs bis hin zu der Gestaltung von guten und ergonomischen Arbeitsbedingungen. Sorgen Sie für ein gutes Betriebsklima, das durch Transparenz und Respekt geprägt ist. Vermeiden Sie eine Arbeitsorganisation, die Stress, Zeitdruck und Überforderung erzeugt und damit den Griff zum „Seelenröster“ wahrscheinlich macht. Bauen Sie die betriebliche Gesundheitsförderung sowie eine vertrauensvolle Gesprächskultur in Ihrem Unternehmen aus.

Nikotin

Neben dem Alkohol ist der Tabak ein bedeutsamer Verursacher von verschiedenen Krankheiten, wie z. B. chronische Atemwegserkrankungen, Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems und Krebs. Dabei sind nicht nur die Raucherin bzw. der Raucher von den negativen Folgen des Tabakmissbrauchs betroffen. Auch das sogenannte Passivrauchen kann die gleichen akuten und chronischen Gesundheitsschäden zur Folge haben wie aktives Rauchen. Hier ist das Risiko zwar geringer als bei aktiven Raucherinnen und Rauchern, es ist aber deutlich höher als bei Nichtraucherern. Wer z. B. 10 bis 15 Jahre in stark verrauchten Räumen arbeiten musste, hat ein doppelt so hohes Lungenkrebsrisiko wie nicht oder nur gering belastete Personen. Ebenso liegt das Risiko für chronische Bronchitis, infektiöse Lungenentzündung und neu auftretende Asthmaanfälle bei Passivrauchern um etwa 50 % höher als bei Nichtrauchern.

* (Quelle: Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. (Hrsg.): Substanzbezogene Störungen am Arbeitsplatz – Eine Praxishilfe für Personalverantwortliche, Seite 15)

Woran erkenne ich einen alkoholgefährdeten Mitarbeiter?

Fehlzeiten

- häufig einzelne Fehltag
- Entschuldigung für Fehltag durch andere (z. B. Partner)
- Aufrechnung von Fehltag gegen Urlaub
- unbegründete Abwesenheit vom Arbeitsplatz während der Arbeitszeit

Leistungsminderung

- starke Leistungsschwankungen
- abnehmende Lernbereitschaft
- mangelnde Konzentration
- Unzuverlässigkeit

Verhaltensänderungen

- starke Stimmungsschwankungen
- unangemessene Nervosität und Reizbarkeit
- unangemessene Gesprächigkeit oder Geselligkeit
- extreme Selbstüberschätzung oder Aggressivität
- extreme Unterwürfigkeit oder Überangepasstheit

Erscheinungsbild | Auftreten

- Vernachlässigung der Körperpflege und Kleidung
- starkes Händezittern
- Schweißausbrüche
- Sprach- und Ausdrucksschwierigkeiten
- Versuch, Alkoholfrage zu tarnen (mit Pfefferminz o. ä.)
- Alkoholgeruch

Trinkverhalten

- Alkoholkonsum bei unpassenden Anlässen
- heimliches Trinken
- heimliche Alkoholvorräte
- demonstrative Vermeidung von Alkohol zugunsten alkoholfreier Getränke
- Herunterspielen der Trinkmenge
- Erfinden von Alibis für den Alkoholkonsum

Quelle: Landes-Gewerbeförderungsstelle des NRW Handwerks (LGH)/ Management-Center Handwerk (MCH) (Hrsg.): Personal-Tipp „Alkohol im Betrieb“

Grund genug für Sie als Arbeitgeber, etwas für den Nichtraucherschutz zu tun – zumal Ihre Beschäftigten nach der Arbeitsstättenverordnung ein Anrecht auf einen rauchfreien Arbeitsplatz haben! Dabei spielt es übrigens keine Rolle, ob sich eine nichtrauchende Arbeitnehmerin oder ein ebensolcher Arbeitnehmer beschwert hat – die Bestimmungen der Arbeitsstätten-

verordnung sind zwingend, deshalb müssen Sie in jedem Fall geeignete Schutzmaßnahmen ergreifen. Wie diese auszusehen haben, das überlässt der Gesetzgeber Ihnen als Arbeitgeber – er fordert nur, dass diese Maßnahmen wirksam sein müssen. Dieser Forderung können Sie mit den folgenden Möglichkeiten entsprechen:

- Rauchverbot im Gebäude – Raucherplätze im Freien
- Raucherräume, Raucherpausenraum
- Technischer Nichtraucherschutz – Raucherkabinen oder Raucherecken mit ausreichender Entlüftung

Gerade im Bereich Nichtraucherschutz ist es dabei besonders empfehlenswert, die Beschäftigten an der Planung und Umsetzung von Maßnahmen zu beteiligen, um so die Akzeptanz getroffener Entscheidungen zu erhöhen. Wer hier – wie es neudeutsch so schön heißt – top-down entscheidet, wird sich hinterher sehr wahrscheinlich über Zigarettenstummel in den Toiletten ärgern.

Im Falle eines Rauchverbots im Betrieb müssen Sie dafür sorgen, dass im Freien Unterstellmöglichkeiten geschaffen werden, die vor Wind und Regen schützen.

Wenn Raucherräume eingerichtet werden, sollte die Entlüftung separat von anderen Lüftungsanlagen erfolgen. So kann vermieden werden, dass Tabakrauch – und damit Luftschadstoffe – in andere Räume gelangt und Lüftungsanlagen verunreinigt werden.

Falls bei Ihnen Einzelbüros vorhanden sind, kann eine Rauchverbotsregelung für Besprechungs- und Pausenräume ausreichend für den Schutz der Nichtraucher sein, wenn der Verbreitung von Tabakrauch in den Fluren wirksam begegnet wird.

Darüber hinaus liegt das Rauchen in der freien Entscheidung Ihrer Beschäftigten. Nach einschlägigen Arbeitsgerichtsurteilen muss der Arbeitgeber alles unterlassen, was als Schikane oder Zwang zum Aufhören mit dem Rauchen interpretiert werden kann. Erlaubt ist natürlich der Versuch von Arbeitgeberseite, mit Bonusanreizen o. ä. rauchende Mitarbeiter freiwillig zum Nikotinverzicht zu bewegen.

Illegale Drogen und Medikamente

Auch der gelegentliche Gebrauch illegaler Drogen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte bei der betrieblichen Vorsorge und Beratung eine Rolle spielen. Denn obgleich der Konsum illegaler Drogen zunächst oft unbemerkt bleibt, kann die Wirkung dieser Stoffe die Leistungsfähigkeit mindern und die Unfallgefahr steigern.

Neben Alkohol und Nikotin spielen auch Arzneimittel eine wachsende Rolle beim Thema Drogenkonsum und Sucht.



Die Bedeutung des Medikamentenkonsums für die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Beschäftigten wird dabei häufig unterschätzt. Eine Gefahr für die Arbeitssicherheit kann aber bereits von scheinbar harmlosen, vom Arzt auf Krankenschein verordneten Medikamenten ausgehen. Viele Medikamente enthalten sogenannte „psychoaktive“ Substanzen, die auf das zentrale Nervensystem wirken und die Konzentrationsfähigkeit, das Reaktionsvermögen sowie die Sinnesfunktionen beeinträchtigen können. Auch die nicht rezeptpflichtigen Arzneimittel, die ohne ärztliche Verordnung in der Apotheke zu beziehen sind, können die körperliche Befindlichkeit erheblich beeinträchtigen und mindern damit nicht nur allein die Leistungsfähigkeit, sondern erhöhen auch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit.

Nicht vergessen werden sollte bei der betrieblichen Suchtprävention der Medikamentenmissbrauch, zumal dieser nicht selten mit dem Erleben des eigenen Arbeitsalltags in Verbindung steht. So gelten als Auslöser für Medikamentenabhängigkeit u. a. Stress, Überforderung, Termindruck oder auch ein schlechtes Arbeits- und Betriebsklima. Die Symptome sind für Sie als Arbeitgeber nur sehr schwer zu erkennen, was im betrieblichen Alltag gefährlich werden kann. Denn Medikamente, die von Abhängigen genutzt werden, wirken auf das zentrale Nervensystem und beeinflussen Konzentrations- und Wahrnehmungsfähigkeit ebenso wie das Reaktionsvermögen. Im fortgeschrittenen Stadium sind neben körperlichen Schäden auch Depressionen und Veränderungen der Persönlichkeit möglich.

LINKS & LITERATUR

- Die Landeszentrale für Gesundheit in Bayern e. V. bietet auf ihrer Homepage eine Downloadmöglichkeit für die praxisnahe Handlungshilfe **„Alkohol im Unternehmen. vorbeugen – erkennen – helfen“**. Hier finden sich Zahlen und Fakten zum Thema Alkohol ebenso wie Informationen zu Alkoholwirkungen, zu betrieblicher Suchtprävention und zum Umgang mit Betroffenen. www.lzg-bayern.de (Menüpunkt Materialen)
- Ebenfalls hilfreich ist die Broschüre **„Alkohol und Arbeitswelt – Informationen für Vorgesetzte und betriebliche Entscheidungsträger“**, die vom Bundesverband der Betriebskrankenkassen BKK herausgegeben wird und von der Homepage heruntergeladen werden kann. www.bkk.de
- Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. ist Herausgeberin der Broschüre **„Substanzbezogene Störungen am Arbeitsplatz – Eine Praxishilfe für Personalverantwortliche“**, die von der Homepage des Vereins heruntergeladen werden kann. www.dhs.de

Ohne sie ist alles nichts! Gesundheit als Wettbewerbsfaktor bei der sepp.med gmbh



Branche: Dienstleistung
Anzahl der Mitarbeiter: rund 120
Hauptsitz des Unternehmens: Röttenbach

Unternehmen, die Qualitätsarbeit von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten, sollten gesunde Arbeitsbedingungen und ein gutes Betriebsklima bieten – denn das eine ist ohne das andere kaum zu haben. Diesen Zusammenhang hat die sepp.med gmbh schon lange erkannt und die richtigen Konsequenzen gezogen: Sie kommt ihren Beschäftigten in Sachen Gesundheitsförderung und Work-Life-Balance schon im eigenen Interesse weit entgegen.

Das IT-Dienstleistungsunternehmen mit Sitz in Röttenbach bei Erlangen hat sich auf Software-Qualitätssicherung spezialisiert und testet Programme, ob gesetzliche Sicherheitsstandards eingehalten werden und keine Gefahr von medizinischen Geräten, Autos, Flugzeugen oder anderen softwaregesteuerten Produkten ausgehen. Eine solche anspruchsvolle Tätigkeit setzt Motivation, Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten voraus – schließlich arbeiten die Mitarbeiter nicht nur jeden Tag auf hohem Abstraktionsniveau, was viel Konzentration erfordert, darüber hinaus ist auch noch Termindruck eher Regel als Ausnahme.

Damit die Beschäftigten ihre Aufgaben unter diesen Bedingungen als Herausforderung verstehen und nicht als Überforderung erleben, tut das Unternehmen einiges, um die psychischen und physischen Ressourcen der Mitarbeiter zu erhalten und zu stärken. So ist das Gesundheitsmanagement in der Unternehmenskultur fest verankert. Ausdruck dafür ist der eigens installierte Arbeitskreis, wo neben Betriebsrat und Mitarbeitern auch die Geschäftsführung engagiert ist. Themen und Handlungsfelder des Gesundheitsmanagements sind breit gefächert, sie reichen von zahlreichen Sportangeboten über Vorträge zu Gesundheitsthemen (z. B. Stress-Management) bis hin zu motivationsförderlichen Initiativen und Kultursponsoring.

Und so sieht das Gesundheits- und Wohlfühlprogramm des Unternehmens im Überblick aus:

- Im Unternehmen gibt es eine Fußballmannschaft und

eine Volleyballgruppe. Die Kosten werden vom Unternehmen getragen.

- Mitarbeiter können auf Kosten des Unternehmens Tennis spielen.
- Das Unternehmen übernimmt die Kosten für Training und Kurse (z. B. Yoga und Pilates) im örtlichen Fitness-Studio.
- Die Beschäftigten können gegen einen geringen Kostenbeitrag Badminton spielen.
- Mitarbeitern, die mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen oder Pausen zum Joggen nutzen, steht eine Dusche zur Verfügung.
- Seit Jahren nehmen Beschäftigte regelmäßig an Firmenläufen teil (ca. 50 Teilnehmer). Mitglieder der Geschäftsführung bereiten die Teilnehmer in mehrwöchigen Trainingseinheiten auf diese Läufe vor.
- Den Mitarbeitern steht eine große Auswahl warmer Gerichte zur Verfügung. Zudem gibt es mehrere Küchen zur individuellen Zubereitung mitgebrachter Lebensmittel.
- Jährlich finden eine Skifreizeit, eine Motorradtour, ein großer Familientag und die traditionelle Josefi-Feier statt. Bei diesen Aktivitäten sind auch die Familienangehörigen willkommen.
- Darüber hinaus organisiert das Unternehmen Ausflüge (z. B. Klettergarten) und Stadtführungen durch Erlangen für neue Mitarbeiter.
- Das Unternehmen erstattet 50 Prozent des Eintrittspreises zum Erlanger Kleinkunst- und Kabarett-Theater „fifty fifty“.
- Das Unternehmen bietet Vorträge zur gesunden Ernährung, zum Umgang mit Stress, zur Prävention von Burn-Out sowie zum Zeitmanagement.

So viel Engagement kommt nicht nur bei der Belegschaft gut an und lässt viele Abwerbungsversuche ins Leere laufen, was die niedrige Personalfuktuation belegt. Auch von außen wird dem Unternehmen für seine zahlreichen Aktivitäten Anerkennung gezollt. U. a. wurde das Unternehmen für seine vorbildliche betriebliche Gesundheitsförderung ausgezeichnet.

Ansprechpartnerin:

Maria Prester

Tel: 09195/931-0

E-Mail: maria.prester@seppmed.de

Ausblick

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren rasant verändert – und wird sich auch künftig wandeln. Was die Zukunft in dieser Hinsicht bringen wird, ist ungewiss – Bildschirmarbeit, Internet und die Digitalisierung ganzer Berufsfelder hat vor 30 Jahren auch kaum jemand vorausgesehen. Vieles deutet allerdings darauf hin, dass der Mensch mit seinem Wissen, seiner Erfahrung und seinen Fähigkeiten morgen vielleicht sogar noch wichtiger werden wird. Wer sonst sollte neue Produkte und Verfahren entwickeln und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sichern? Damit er das möglichst erfolgreich tun kann, muss er motiviert und gesund sein – und das möglichst ein ganzes Erwerbsleben lang!

Dafür müssen die Unternehmen gemeinsam mit ihren Beschäftigten aktiv werden. Es gilt, Maßnahmen zu entwickeln, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, zu fördern und zu verbessern. Denn Gesundheit ist die Basis von Arbeits- und

Beschäftigungsfähigkeit, die angesichts der demografischen Entwicklung einen immer größeren Stellenwert erlangen wird. Insofern können wir es uns nicht (länger) leisten, das knapper werdende Gut der menschlichen Arbeitskraft durch eine schlecht gestaltete Arbeit zu verschleudern, die Wohlbefinden, Gesundheit und Motivation gefährdet. Zumal eine gut gestaltete Arbeit das Gegenteil bewirken kann – sie fördert die Gesundheit, sie wird als sinnvoll erlebt und sie trägt zur Persönlichkeitsentwicklung des Menschen bei. Voraussetzung dafür ist, dass sie ergonomisch – also am Menschen orientiert – gestaltet wird.

Wie eine solche Arbeit aussehen kann, worauf Sie als Arbeitgeber achten können und was sich im Betrieb relativ leicht einführen lässt, dazu hat diese Broschüre einige Hinweise gegeben. Es bleibt zu hoffen, dass die ein oder andere Anregung den Weg von der Theorie in die betriebliche Praxis findet!

Anmerkung zum Gender-Aspekt

Diese Broschüre bemüht sich um eine geschlechtergerechte Sprache. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit stark eingeschränkt würde, gelten die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter.

Impressum

Herausgeber:

Bayerischer Industrie- und Handelskammertag BIHK e.V.,
Balanstraße 55 – 59
81541 München

Telefon: 089 5116-0

Fax: 089 5116-1306

E-Mail: mail@muenchen.ihk.de

www.muenchen.ihk.de

Verantwortlich: Elfriede Kersch, IHK für München und Oberbayern

Konzept und Text: Kontext GmbH Oster & Fiedler, Hattingen (Ruhr)

Gestaltung: Word Wide KG, München

Bildnachweis: Titel: fotolia®cegli. S. 2: fotolia®LichtblickProduktion;
S. 4: fotolia®reka100; S. 6: fotolia®Doreen Salcher;
S. 9: fotolia®Doris Heinrichs; S. 12: fotolia®Roman Sigaev;
S. 16: fotolia®Anja Greiner Adam; S. 20: fotolia®nyul;
S. 23: fotolia®PictureP.; S. 25: fotolia®Robert Kneschke;
S. 26: fotolia®Benjamin Haas; S. 30: fotolia®morrbyte;
S.33: fotolia®Pixelot

Druck: Weber Offset GmbH,
Ehrenbreitsteiner Str. 42
80993 München

Dezember 2011



Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Balanstraße 55 – 59, 81541 München
Tel. 089-5116-0 | E-Mail: mail@muenchen.ihk.de | Internet: www.muenchen.ihk.de