

RKW MAGAZIN



AM BALL BLEIBEN!

Schwerpunkt: Gesundheit im Betrieb

THE POWER OF IMAGINATION

Was bedeutet es,
an eine unternehmerische Idee zu glauben?
Was ist das Besondere daran?
Welches Potenzial steckt in Ideen?

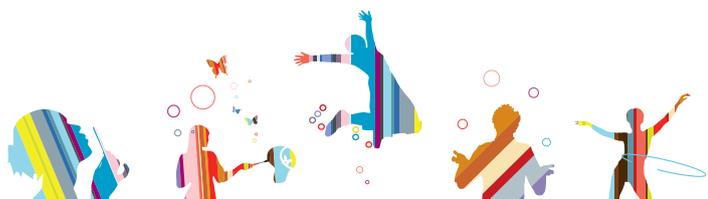


Jetzt teilnehmen und gewinnen

Internationaler Fotowettbewerb 2012
der Global Entrepreneurship Week



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



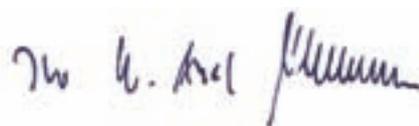
Liebe Leserin, lieber Leser,



es ist Sommer. Die Natur bietet einen üppig gedeckten Tisch an vitaminreichen Beeren und frischem Gemüse, Sonnenschein erhellt die Gemüter. Nichts scheint ferner zu liegen als der Gedanke an Krankheiten und Depressionen. Aber das ist ein Fehler: Gerade bei der Gesundheitsförderung zahlt sich Prävention aus. Teuer wird es, wenn das Kind erst in den Brunnen gefallen ist. Auf bis zu 75 Milliarden Euro schätzt die Bertelsmann Stiftung die Produktivitätsverluste durch Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit sowie krankheitsbedingte Leistungsbeeinträchtigungen. Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung steht deshalb schon lange ganz oben auf der Agenda vorausschauend agierender Unternehmen. Zwar sind aufgrund der demografischen Entwicklung in den vergangenen Jahren dabei besonders alternde Belegschaften in den Fokus gerückt. Das soll aber den Blick nicht darauf verstellen, dass die Beschäftigten insgesamt wie auch die Unternehmer selbst in einem globalisierten Markt, bei sich auflösenden Familienstrukturen und rasanten Innovationszyklen neben klassischen Berufserkrankungen zunehmend auch unter den Folgen psychischer Belastung leiden.

Wir als RKW können uns mit Fug und Recht als Pioniere der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung bezeichnen: Bereits in den 20er Jahren des zurückliegenden Jahrhunderts hat das RKW unter dem Begriff „Bestgestaltung der Arbeit“ verschiedene arbeitsphysiologische Untersuchungen durchgeführt und Vorschläge zur Gesundheit im Arbeitsprozess gemacht. In den 70er und 80er Jahren haben wir an vielen Projekten der Programme zur „Humanisierung der Arbeitswelt“ mitgewirkt. Heute befassen wir uns in zahlreichen Projekten mit Aspekten des betrieblichen Gesundheitsmanagements besonders in kleinen und mittleren Unternehmen – immer eingebunden dabei unser Fachbeirat Mensch und Arbeit, die Sozialpartner und viele betriebliche Praktiker. Ein Höhepunkt dieser Arbeit war in diesem Jahr die Tagung „Prävention im Wandel der Arbeitswelt“ mit über 400 Teilnehmenden. Einen Bericht über diesen Kongress finden Sie ebenso in dieser Ausgabe wie zahlreiche Ergebnisse unserer laufenden Arbeit zu diesem Themenkomplex, interessante Gastbeiträge und zahlreiche Anregungen für die Unternehmenspraxis.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und eine gute Gesundheit!



Ihr W. Axel Zehrfeld

12



10



54

40



52



Impressum

RKW Magazin

Chefredaktion: Rabena Ahluwalia (V.i.S.d.P.)
Redaktion: Bruno Pusch
Artredaktion/Layout: Claudia Weinhold

Druck: H. Reuffurth GmbH
digital media & print
Philipp-Reis-Straße 6
63165 Mühlheim am Main

Herausgeber: W. Axel Zehrfeld, Geschäftsführer
RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der
Deutschen Wirtschaft e. V.

Kompetenzzentrum
Düsseldorfer Straße 40 A, 65760 Eschborn, Telefon: 06196-495 33 33
www.rkw-kompetenzzentrum.de

www.rkw-magazin.de

Wir unterstützen den Gender-Gedanken ausdrücklich,
aber zur Vereinfachung der Lesbarkeit verzichten wir im Magazin
auf die Gender-Formulierung.

Erscheinungsweise: 4 x jährlich; Auflage: 6.000

Bildnachweise:
Photocase.de: jlokij (S. 24 ff.), ig3l (S. 52 ff.), kallejipp (S. 1), Sinatra (S. 22, 23),
complize (S. 28, 54 ff.), misterQM (S. 40 ff.), view7 (S. 34, 35), tilla eulenspiegel
(S. 44, 45), acy (S. 48 ff.), Stefan Lechleitner (S. 62)

Fotolia: Krasavina Olga Alex (S. 10), SerrNovik (S. 12 ff.)

Sonstige: Top 100 (S. 8)

RKW Kompetenzzentrum

Das RKW ist nicht verantwortlich für die hier abgedruckten
Meinungen in namentlich gekennzeichneten Artikeln und für Inhalte
externer Internetseiten.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



24



22

Blickwinkel

Was bedeutet für Sie Gesundheitsförderung? — 06

News

Fachkräfteoffensive der Bundesregierung gestartet — 08

Top 100 – Die innovativsten Mittelständler 2012 sind gekürt — 08

Fachbuchreihe „Mittelstand im Fokus“ — 09

Europäischer Unternehmensförderpreis 2012 — 09

Karriere im RKW Kompetenzzentrum — 10

Titel

Hauptsache gesund und arbeitsfähig — 12

Quo vadis Arbeitsschutz? — 16

Gesundheit als strategisches Unternehmensziel — 18

Gesundheit im Betriebsalltag — 20

Gemeinsame Arbeitsschutzziele der nationalen Arbeitsschutzkonferenz — 22

„Gesunde Führung“ – eine Stellgröße in der Gesundheitsförderung — 24

Gesundheitsförderung und Arbeitsorganisation — 28

Fokus

Drei Fragen an ... — 32

RKW-Arbeitskreis „Gesundheit im Betrieb“ — 34

Tagungsbericht: Prävention im Wandel — 36

Reportage: Ein Marktplatz im Fokus — 38

Ganzheitliches Gesundheitsmanagement für kleine und mittlere Unternehmen — 40

Keine Chance für Stress, Burnout & Co – Employee-Assistance-Programme — 44

Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung – Fragen & Antworten — 46

Gesundheit in der Ausbildung – eine Bestandsaufnahme — 48

Eine nationale Bauinitiative für Qualität und Gesundheit — 52

Projekt: Suchtprävention in kleinen Unternehmen — 54

RKW vor Ort: Flexible Arbeitszeiten – zufriedene Mitarbeiter — 56

Service

Unterstützungsleistungen der RKW-Landesverbände — 58

Terminkalender August bis September 2012 — 60

Die anderen Seiten — 62

Was bedeutet für Sie Gesundheitsförderung?



Die demografische Entwicklung in Deutschland und ihre negativen Folgen für den Arbeitsmarkt spüren die Arbeitgeber in immer mehr Branchen. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist unverzichtbar, wenn ein Chef seine alternden Mitarbeiter fit für den Job machen will, um so die Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Unternehmens langfristig zu sichern.

Guido Birkner (44) ist Redakteur und Analyst bei einem renommierten Medienunternehmen in Frankfurt am Main.



Für mich bedeutet Gesundheitsförderung, dass die Firma mir Möglichkeiten aufzeigt und diese unterstützt (z. B. Beitragsermäßigung Fitness-Center), um meine Arbeitskraft zu erhalten. Gerade bei sitzender Tätigkeit benötigt es Alternativen oder Präventionsmaßnahmen gegen Rückenschmerzen, fehlerhafte Haltung etc. Da kann ein Unternehmen ansetzen und für die Arbeitskraft seiner Mitarbeiter unterstützend und vorbeugend tätig werden. Darüber hinaus fängt es ja schon bei der Arbeitsplatzgestaltung an. Dort kann von vornherein auf „Abwechslung“ (bspw. auch Stehtische zum Arbeiten) geachtet werden.

Olaf Reuter (50) ist technischer Angestellter im Industriepark Höchst.

+++ Zahlen +++ Daten +++ Fakten

Prozentuale Anteile unzufriedener Personen nach allgemeinem Gesundheitszustand

Weniger zufrieden oder unzufrieden mit ...	Allgemeiner Gesundheitszustand		
	weniger gut/schlecht	gut	ausgezeichnet
dem Einkommen	46,7	32,0	23,5
derzeitigen Aufstiegsmöglichkeiten	54,9	42,3	35,8
derzeitiger Arbeitszeit	31,8	20,1	14,7
dem Betriebsklima	28,2	14,2	8,5
direkten Vorgesetzten	28,8	16,0	11,2
Art und Inhalt der Tätigkeit	16,8	7,1	5,4
den räumlichen Gegebenheiten am Arbeitsplatz	28,0	19,8	15,6
den Möglichkeiten, eigene Fähigkeiten anzuwenden	23,8	12,3	9,9
den Möglichkeiten der Weiterbildung	39,0	29,6	23,7
den Arbeitsmitteln	27,0	18,9	15,6
den körperlichen Arbeitsbedingungen	39,7	16,9	8,6
der Arbeit insgesamt	21,9	7,7	4,0

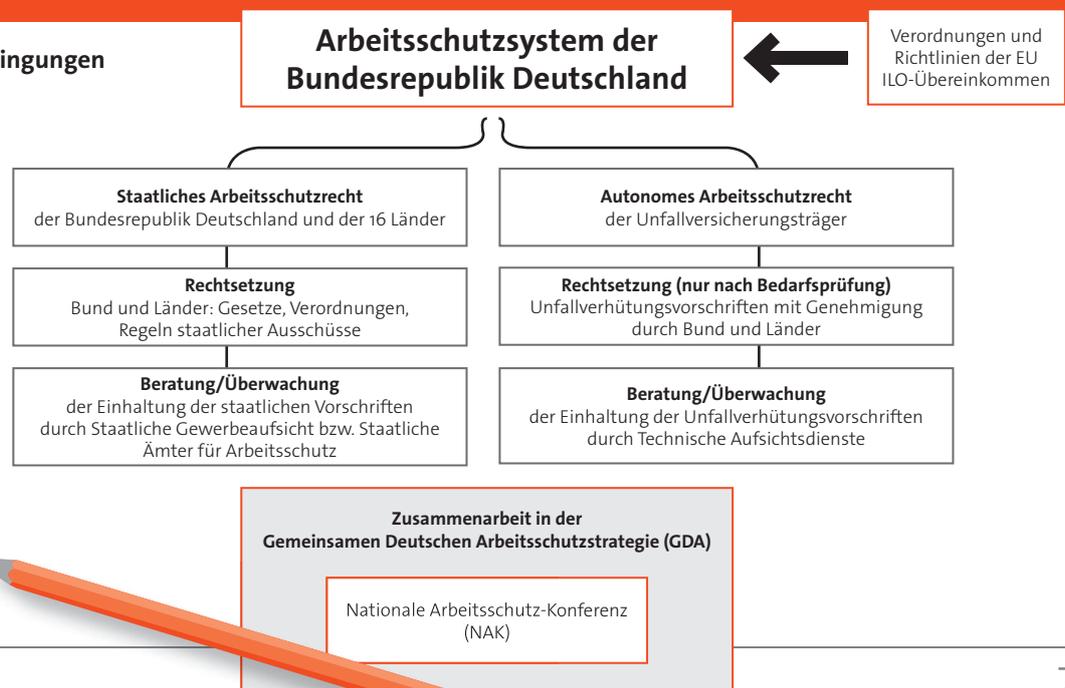
Werte als prozentuale Anteile der jeweiligen Kategorie des Gesundheitszustandes
 Quelle: BMAS (2010): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2010 – Unfallverhütungsbericht Arbeit



Gesundheitsförderung bedeutet für mich, dass es jedem ermöglicht werden sollte, seine Gesundheit zu erhalten und zu stärken. Die Voraussetzungen dafür zu schaffen liegt sowohl in der Verantwortung der Politik als auch der einzelnen Betriebe. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und einem drohenden Fachkräftemangel liegt dies im Interesse aller Beteiligten.

Benjamin Held (27) arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einem interdisziplinären Institut.

Rechtliche Rahmenbedingungen





Fachkräfteoffensive der Bundesregierung gestartet

Am 5. Juni startete in Berlin die Fachkräfteoffensive der Bundesregierung. Im Mittelpunkt der Initiative stehen die Fragen: Wie können Unternehmen das Personal der Zukunft sichern? Wie können kleinere und mittlere Betriebe die Herausforderungen des demografischen Wandels meistern? Diese wichtigen Fragen sollen künftig mit gebündelter Kraft beantwortet werden.

Die beiden Internetplattformen www.fachkraefte-offensive.de und www.make-it-in-Germany.com bieten zum einen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für einheimische Unternehmen, zum anderen konkrete Hilfestellungen, die eine Arbeitsaufnahme in Deutschland erleichtern.

Dies gaben die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Dr. Ursula von der Leyen, der Bundesminister für Wirtschaft und Technologie, Dr. Philipp Rösler, sowie der Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Frank-Jürgen Weise, in einer gemeinsamen Pressekonferenz bekannt.

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung ist zentraler Bestandteil der Fachkräfteoffensive. Es unterstützt insbesondere kleine und mittlere Unternehmen mit Handreichungen, Praxisbeispielen und Studien bei der Fachkräftesicherung. Weitere Informationen finden Sie unter: www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de ■

TOP 100 – Die innovativsten Mittelständler 2012 sind gekürt

Am 22. Juni wurden zum 20. Mal die innovativsten deutschen Unternehmen im Rahmen des Wettbewerbs „TOP 100“ prämiert. Das RKW Kompetenzzentrum als einer der Kooperationspartner war in der Jury durch Frau Dr. Ingrid Voigt vertreten.

281 Bewerber in den drei Kategorien bis 50 Mitarbeiter, bis 249 Mitarbeiter und ab 250 Mitarbeiter wurden auf ihr Innovationsmanagement hin begutachtet. Das Gütesiegel „TOP 100“ erhielten 116 der teilnehmenden Unternehmen.

Frau Dr. Voigt betonte die besondere Stellung der prämierten Mittelständler: „Mit einem deutlichen Wachstum von 20 Prozent über dem Branchendurchschnitt und einem Mitarbeiterplus von durchschnittlich 12 Prozent in den nächsten drei Jahren bestätigen die innovativsten Unternehmen den wirtschaftlichen Effekt eines ausgezeichneten Innovationsmanagements.“

Die Hauptpreisträger sowie alle weiteren Informationen finden Sie unter: www.top100.de ■



Die Gastgeber der „Top 100“-Preisverleihung am 22. Juni in Friedrichshafen: Joachim Schuble und Silke Masurat, geschäftsführende Gesellschafter der compamedia GmbH, umrahmen den Mentor des Projekts „Top 100“: Ranga Yogeshwar.



Fachbuchreihe „Mittelstand im Fokus“

Das RKW Kompetenzzentrum ist bestrebt, gerade kleinen und mittleren Unternehmen zur Seite zu stehen. Um die Angebotspalette im Printbereich noch zu erweitern, wurde die Fachbuchreihe „Mittelstand im Fokus“ ins Leben gerufen. Die insgesamt fünf Bände der Reihe widmen sich den zentralen Themen für mittelständische Unternehmen und erscheinen im Wirtschaftsbuchverlag Frankfurter Allgemeine Buch unter Herausgeberschaft des Geschäftsführers des RKW Kompetenzzentrums W. Axel Zehrfeld. Der erste, im September erscheinende Band „Fachkräftesicherung. Situation – Handlungsfelder – Lösungen“ befasst sich mit der demografischen Entwicklung und den Folgen für den Arbeitsmarkt, wo bereits erste Fachkräftengpässe die Alarmglocken schrillen lassen. In einem Mix aus Hintergrundwissen, theoretischen und praxisorientierten Lösungsansätzen werden die drängendsten Fragen rund um das Thema beantwortet. Das Fachbuch ist ab September unter der ISBN: 978-3-89981-282-4 im Buchhandel erhältlich.

Weitere Informationen zum Fachbuch finden Sie unter:

www.faz-institut.de/publikationen/katalog/fachkraeftesicherung ■

Europäischer Unternehmensförderpreis 2012: Die deutschen Teilnehmer stehen fest

Ende Juni hat eine Expertenjury im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) die zwei Gewinner des vom RKW Kompetenzzentrum koordinierten deutschen Vorentscheids zum Europäischen Unternehmensförderpreis (European Enterprise Promotion Awards) ausgewählt. Aus den vielen Bewerbungen gingen die Projekte „Fachnetzwerk Schülerfirmen“ der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung und „small business management“ der Universität Duisburg-Essen als Sieger hervor. Beide Projekte werden nun als deutsche Beiträge am europäischen Wettbewerb teilnehmen.

Mit dem Europäischen Unternehmensförderpreis zeichnet die Europäische Kommission Behörden, Wirtschafts- und Bildungseinrichtungen sowie öffentlich-private Partnerschaften aus, die sich um Unternehmergeist und Unternehmertum verdient gemacht haben. Weitere Informationen finden Sie unter:

www.europaeischer-unternehmensfoerderpreis.de sowie unter

www.facebook.com/EUunternehmensfoerderpreis ■



Literaturtipp

Die im Dezember 2011 im Rahmen des Projekts PräTrans erschienene Broschüre „Impulse für gesundheitliche Prävention in Kleinbetrieben. Eine Praxishilfe für Kammern und Verbände“ von den Autorinnen Ingra Freigang-Bauer und Gabriele Gusia widmet sich der gesundheitlichen Prävention in kleinen und kleinsten Betrieben. Verbände,

Wirtschafts- und Berufskammern sollen für diese Thematik sensibilisiert werden. Anhand von Praxisbeispielen und einer aus fünf Schritten bestehenden Systematik zeigen die Autorinnen, welche Möglichkeiten Kammern und Verbände haben. Mehr erfahren Sie unter:

www.gesundheit-unternehmen.de ■



Karriere im RKW Kompetenzzentrum



Das RKW Kompetenzzentrum bearbeitet auf der Grundlage einer von den Sozialpartnern getragenen Plattform Zukunftsfragen der Produktivitätssteigerung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU). Ein besonderer Fokus liegt auf der gleichzeitigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und der Förderung von Beschäftigung.

Der Schwerpunkt der Arbeit besteht in der Erarbeitung von Gestaltungsempfehlungen für KMU und die Politik zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit im Mittelstand. Diese werden in einem bundesweiten Netzwerk aus dem RKW und seinen Landesorganisationen erarbeitet und verbreitet.

Das RKW Kompetenzzentrum wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Rahmen eines mehrjährigen Programmbudgets gefördert.

Das RKW Kompetenzzentrum konzentriert sich auf die Schwerpunkte Fachkräfte, Innovation und Gründung, die in gleichlautenden Fachbereichen bearbeitet werden.

Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine bzw. einen

Leiterin/Leiter des Fachbereichs Fachkräfte

Das RKW ist im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie Geschäftsstelle des nationalen Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung. Im Fachbereich werden Unterstützungsangebote für Unternehmen zu Fragen der Personalrekrutierung und Personalentwicklung erarbeitet und verbreitet. Außerdem bilden die Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation und eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung wichtige Schwerpunkte.

Wir erwarten neben einer einschlägigen fachlichen Qualifikation von Ihnen

- dass Sie ein Studium der Wirtschafts-, Arbeits- oder Sozialwissenschaften oder eine vergleichbare Ausbildung und Erfahrung insbesondere auf dem Gebiet der Fachkräftesicherung aufweisen können
- dass Sie während Ihres beruflichen Werdegangs einen besonderen Schwerpunkt auf die Vermittlung zwischen Wissenschaft und betrieblicher Praxis gelegt haben
- dass Sie in der Lage sind, mit Betriebsparteien, Wissenschaft und wirtschaftsnahen Organisationen zu kooperieren, um einzelbetriebliche Erfahrungen in gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge einzuordnen
- dass Sie über Erfahrung in folgenden Bereichen verfügen: in der Führung größerer Arbeitseinheiten, in der Konzeption und Steuerung von Projekten, im Umgang mit öffentlichen Auftraggebern
- dass Sie Ihre kommunikativen und strategischen Fähigkeiten bereits in der Vernetzung von Politik, Sozialpartnern und Wissenschaft unter Beweis stellen konnten
- dass Sie sich für neue Entwicklungen und Trends begeistern können und es verstehen, auch andere dafür zu begeistern

Als Leiterin bzw. Leiter des Fachbereichs sind Sie unmittelbar dem Geschäftsführer unterstellt. Die Vergütung erfolgt außertariflich in Anlehnung an die für den öffentlichen Dienst geltenden Regelungen. Die Stellen werden zunächst zur Erprobung für die Dauer von zwei Jahren befristet besetzt.

Bei Interesse richten Sie Ihre Bewerbung bitte unter Angabe Ihrer Gehaltsvorstellung, der Position, auf die Sie sich bewerben, und des frühestmöglichen Eintrittstermins bis zum 17.08.2012 an RKW Kompetenzzentrum, Geschäftsführer W. Axel Zehrfeld, Düsseldorfer Straße 40 A, 65760 Eschborn, personal@rkw.de 

Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine bzw. einen

Leiterin/Leiter des Fachbereichs Gründung

Der Fachbereich Gründung wurde neu gebildet. Er beteiligt sich an den vielen Initiativen zur Stärkung des Gründungsgeschehens in Deutschland. Sein Aufgabengebiet reicht von der Betreuung der Gründerwoche Deutschland über die Durchführung von gründungsbezogenen Wettbewerben, Vorhaben zur Verbesserung und Beschleunigung des Gründungsprozesses bis hin zur Unterstützung der Gründer und einer Verfestigung ihres Gründungserfolges.

Wir erwarten neben einer einschlägigen fachlichen Qualifikation von Ihnen

- dass Sie ein Studium der Betriebs- oder Volkswirtschaftslehre vorzugsweise mit einem Schwerpunkt Entrepreneurship/Gründung oder eine vergleichbare Ausbildung und entsprechende Erfahrung vorweisen können

*„Die kostbarste Ressource
zeitgemäßer Unternehmen an der Schwelle
von der Industrie- zur Dienstleistungs-
gesellschaft ist das Arbeitsvermögen der
Mitarbeitenden.“*

– Professor Friedhelm Hengsbach –



Hauptsache gesund und arbeitsfähig

Die Zeiten, in denen Slogans wie „Hauptsache Arbeit“ (Bundeskanzler Gerhard Schröder) oder „Jeder Job ist besser als keiner“ (Bill Clinton) die Arbeitsmarktsituation mit einem Überangebot an Arbeitskräften charakterisierten, sind in Deutschland glücklicherweise vorbei. In manchen Branchen herrscht schon jetzt ein akuter Mangel an Fach- und Nachwuchskräften, in anderen ist eine Knappheit an Fachpersonal auch aufgrund der demografischen Entwicklungen zu erwarten: Es fehlt nicht nur der Nachwuchs, sondern es ist schon jetzt bei alternden Belegschaften die Zunahme an leistungseingeschränkten und bedingt einsatzfähigen Mitarbeitern zu beobachten. Das aktuelle Motto muss also lauten: „Hauptsache gesund und arbeitsfähig!“ Nur wenn die Beschäftigten mental und körperlich fit und motiviert sind, werden sie die erwarteten Leistungen auch auf Dauer zeigen können. Dies gilt für die Beschäftigten aller Altersgruppen.

Gesundheit – ein strategisches Unternehmensziel

Gesundheit der Mitarbeiter – dieses Thema gehört auf die Agenda der Unternehmen und ist der inhaltliche Schwerpunkt dieses Magazins. Arbeitsgestaltung und betrieblicher Arbeitsschutz standen schon seit der Gründung des RKW im Jahr 1921 in seinem Arbeitsprogramm. Denn nachhaltige Produktivitätssteigerungen, technische und betriebswirtschaftliche Innovationen sind nur möglich, wenn die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gesundheitsförderlich sind.

Die inhaltliche Klammer für dieses Magazin bildet die vom RKW Kompetenzzentrum und seinen Netzwerkpartnern organisierte Fachtagung „Prävention im Wandel der Arbeitswelt: Mensch – Technik – Organisation“, die am 1. März 2012 in Darmstadt stattgefunden hat. Einen kurzen Einblick in die Veranstaltung geben nachfolgende Beiträge.

Chancen und Risiken der neuen Arbeitswelt

In ihren Gastkommentaren erläutern die Mitveranstalter Professor Ralph Bruder, Dr. Wolfgang Damberg und Dr. Bernhard Brückner, dass sich die tiefgreifenden Veränderungsprozesse der Wirtschaft sowohl auf Unternehmensstrukturen und Geschäftsbeziehungen als auch auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen der Beschäftigten auswirken. Im Zentrum der aktuellen Fachdiskussionen stehen dabei die arbeitsbedingten psychischen Belastungen und die psychische Gesundheit der Mitarbeiter. Notwendig ist – das wird in den Kommentaren betont – zum einen die frühzeitige Vermeidung von gesundheitlichen Gefährdungen durch einen präventiven, das heißt vorausschauenden betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz beziehungsweise ein systematisches Gesundheitsmanagement. Prävention ist nicht nur eine Notwendigkeit, sie rechnet sich auch: Investitionen in betriebliche Prävention bilanzieren sich auf die Dauer mit dem Faktor 2,2.

Notwendig ist zum anderen aber auch eine neue strategische Ausrichtung des Arbeitsschutzes in Deutschland: mehr Kooperation zwischen den Fachinstitutionen, Unternehmen und Verbänden, klare Regelwerke, Konzentration auf gemeinsame Ziele, Unterstützung der Betriebe bei der Umsetzung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dies sind Stichworte der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA).

Betriebliche Gesundheitsstrategien – alle Beschäftigtengruppen einbeziehen

Denkt man an die gesundheitlichen Auswirkungen des demografischen Wandels, hat man meist Bilder von älteren Mitarbeitern in Montagehallen oder auf einem Arbeitsgerüst vor Augen. Hier muss man in der Regel keine Überzeugungsarbeit mehr leisten: Maßnahmen für die Beschäftigtengruppe 55+ werden angesichts des Berentungshorizonts „Arbeiten bis 67“ von Unternehmen und Experten als sinnvoll und notwendig erachtet, allerdings noch selten umgesetzt. Dass *alternsgerechte Arbeitsgestaltung* auch bedeuten kann, die *Gesundheit der „Jungen“* ins Visier zu nehmen, ist hingegen noch nicht selbstverständlich. Der Beitrag von Manfred Betz und Gabriele Graf-Weber demonstriert anhand empirischer Daten, dass sich bereits bei Auszubildenden erhebliche Gesundheitsdefizite zeigen. Auch in dieser Altersgruppe treten schon psychosoziale Belastungen und entsprechende Gesundheitsbeeinträchtigungen auf. Dies ist erschreckend, wird doch der Grundstein für ein beschwerdefreies Leben im Alter in jungen Jahren gelegt.

„Es muss ein Ziel der unternehmerischen Praxis und wissenschaftlichen Forschung sein, die Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachweisbar und langfristig zur fördern und damit zum unternehmerischen Erfolg beizutragen.“

– Professor Ralph Bruder, IAD Darmstadt –

Hauptsache gesund? Das Handlungsdefizit ist groß!

Der Erhalt der eigenen Gesundheit führt jedes Ranking bei Umfragen zur Wichtigkeit von persönlichen Zielen an. Auch Unternehmer und Führungskräfte betonen in der Öffentlichkeit die hohe Bedeutung, die das Thema Gesundheit der Beschäftigten für ihr Unternehmen hat. Zwischen der allgemeinen Wertschätzung von Gesundheit und dem betrieblichen und individuellen Handeln klaffen jedoch große Lücken. Betriebliches Gesundheitsmanagement genießt im hektischen Betriebsalltag dann doch häufig eine geringe Priorität. Viele Studien belegen eindrücklich, dass insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) betriebliches Gesundheitsmanagement oder gesundheitsfördernde Maßnahmen nur selten verankert sind.



Der RKW-Arbeitskreis „Gesundheit im Betrieb“ strebt deshalb an, insbesondere KMU in Hessen von der Bedeutung des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung zu überzeugen und sie mit einem breitgefächerten Informationsangebot und praktischen Hilfestellungen zu unterstützen.

Hauptsache gesund! Was können Unternehmen und Beschäftigte tun?

Mit zwar gut gemeinten, aber sporadischen Einzelmaßnahmen wie Rücken- oder Ernährungskursen wird es nicht gelingen, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter dauerhaft zu fördern. In zwei Beiträgen (Gröben, Hennemann) werden die Grundlagen und die Arbeitsweise der *betrieblichen Gesundheitsförderung* und eines *ganzheitlichen Gesundheitsmanagements* beschrieben. Auch hier ist ein wichtiger Grundsatz einzuhalten: Gesundheitsförderung oder Gesundheitsmanagement dürfen nicht losgelöst von den Arbeits- und Entscheidungsstrukturen des Unternehmens betrieben werden. Und: Die Beteiligung und Kooperation aller internen und externen Akteure ist notwendig, um ein zielorientiertes, dauerhaftes und wirkungsvolles Vorgehen zu etablieren.

Dabei müssen auch die *Gesundheitskompetenz* und *Eigenverantwortung* der Beschäftigten gefördert werden. Viele wohlgemeinte betriebliche Präventionsmaßnahmen „verpuffen“, wenn die Mitarbeiter nicht qualifiziert und motiviert sind, das eigene Verhalten zu verändern: beispielsweise in der Kantine das gesunde Menü statt der Currywurst zu wählen oder die Zeit zu investieren, um den höhenverstellbaren Tisch auf die eigene Körpergröße einzustellen.

Verschiedene Studien belegen einen Zusammenhang zwischen dem *Führungsverhalten* der Vorgesetzten und den gesundheitlichen Beschwerden der Beschäftigten (*siehe hierzu auch das Interview mit Klaus Pelster*). Gesunde Führung bedeutet das Einhalten wichtiger arbeitsorganisatorischer und kommunikativer Grundregeln, die etwa in Seminaren erlernt und geübt werden können. Gesunde Führung heißt auch Vorbildverhalten der Führungskraft, nämlich das Einhalten entsprechender Vorschriften und Regeln sowie die Beteiligung bei gesundheitsorientierten Maßnahmen.

Neben Berufsgenossenschaften, Krankenkassen oder arbeitsmedizinischen Diensten nutzen Unternehmen seit einigen Jahren verstärkt das Angebot externer Mitarbeiterberatungsprogramme (Employee Assistance Programs – EAP), um ihren Beschäftigten bei psychosozialen Belastungen (Schulden, Konflikte im Betrieb etc.) oder bei psychischen Störungen (anonymisiert) zu helfen. Dr. Hansjörg Becker stellt in seinem Beitrag EAP und deren Vorteile vor.

Was ist der Nutzen gesundheitlichen Engagements?

Systematische und auf lange Sicht geplante betriebliche Gesundheitsstrategien können dazu beitragen, die menschliche Gesundheit und gleichzeitig die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu fördern.

Langfristige Ziele, wie die Optimierung der Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation oder die Verbesserung des Gesundheitsverhaltens der Beschäftigten, verlangen allerdings einen langen Atem aller Beteiligten, insbesondere der Unternehmensleitung. Aber es lohnt sich durchzuhalten: Engagierte Unternehmen berichten über zahlreiche positive Effekte wie niedrige Fehlzeiten, verbesserte innerbetriebliche Kommunikation oder hohe Arbeitgeberattraktivität. ■



Autorinnen:

Ingra Freigang-Bauer (links) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im RKW Kompetenzzentrum.
freigang@rkw.de

Gabriele Gusia (rechts) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im RKW Kompetenzzentrum.
gusia@rkw.de

Quo vadis Arbeitsschutz?

ANFORDERUNGEN DER GESELLSCHAFT UND DER ARBEITSWELT AN SICHERHEIT UND GESUNDHEIT BEI DER ARBEIT



Autor:

Dr. Bernhard Brückner ist stellvertretender Leiter der Abteilung Arbeitsschutz im Hessischen Sozialministerium.

bernhard.brueckner@hsm-hessen.de

Die Arbeitswelt des beginnenden 21. Jahrhunderts ist gekennzeichnet durch rasante Veränderungsprozesse, die die Rahmenbedingungen für Unternehmen sowie die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten tiefgreifenden Wandlungsprozessen aussetzen. Die zunehmende Flexibilisierung und Differenzierung der Wirtschaft führt zu komplexer werdenden internen Strukturen der Unternehmen und zu komplizierteren (Geschäfts-)Beziehungen zwischen den Wirtschaftsteilnehmern. Internationale Untersuchungen und Erfahrungen der Versicherungswirtschaft zeigen, dass in der Folge auch die Risikopotenziale für eine ungestörte wirtschaftliche Betätigung zunehmen. Die Anfälligkeit der Unternehmen für Unterbrechungen der Infrastrukturen und der Wertschöpfungsprozesse stellt sich zunehmend als Problem dar, denn die Zahl der Ausfälle, Störungen und Fehler steigt kontinuierlich.

Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Ein wirksamer Arbeitsschutz muss auf die Veränderungen in der Arbeitswelt reagieren. Die veränderten Rahmenbedingungen, unter denen heute Arbeitsleistungen erbracht werden, führen zu neuen Einwirkungen – positiven wie negativen – auf die Gesundheit der Beschäftigten. Hier stehen psychische und emotionale Faktoren im Vordergrund. Gleichzeitig bleibt festzuhalten, dass die alten Belastungen (kleintaktige Arbeit und Monotonie, schwere körperliche Arbeit, Lärm, Gefahrstoffe, hohes Unfallrisiko) demgegenüber nur wenig reduziert werden konnten.

Hohe Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, Zeitarbeit, Befristung der Arbeitsverhältnisse, das heißt die Verkürzung der Betriebszugehörigkeitszeiten und damit Reduzierung der Zeiten für das

Erlangen praktischer Erfahrungen an den Arbeitsplätzen, stellen besondere Risikofaktoren im Arbeitsunfallgeschehen dar.

Das Ziel „mehr und bessere Arbeitsplätze“ im Kontext des demografischen Wandels und die Erschließung des Arbeitskräftepotenzials von Älteren werden nur erreicht werden können, wenn neben den wirtschaftlichen Aspekten die Gestaltung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen einschließlich des sozialen Rahmens der Arbeit in den Fokus der Betrachtung rückt.

Maßstab für alle Aktivitäten, die diesen Zielen dienen, muss der Erhalt und die Förderung von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen sein. Dabei steht nicht allein die physische Gesundheit einer Person im Vordergrund, sondern ihr physisches und psychisches Wohlbefinden ist ebenso angesprochen wie ihre persönlichen, beruflichen und sozialen Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen.

Strategische Ausrichtung des Arbeitsschutzes in Deutschland

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist eine auf Dauer angelegte konzertierte Aktion von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern in enger Kooperation mit anderen Akteuren zur Stärkung von Prävention und Arbeitsschutz. Ziel ist es, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch einen systematisch wahrgenommenen Arbeitsschutz, ergänzt durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, zu erhalten, zu verbessern und zu fördern.

Was können die Unternehmen tun?

Das Thema „Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen“ kann nicht isoliert vom betrieblichen Geschehen gesehen werden, sondern ist in die unternehmerischen Entscheidungen und in die Betriebsorganisation zu integrieren.

Eine zukunftsorientierte und auf Nachhaltigkeit gerichtete Unternehmenspolitik muss sich deshalb der Aufgabe stellen, ein klares Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement einzuführen und zu unterhalten (beispielsweise das hessische ASCA-Arbeitsschutzmanagementsystem). Eine solche Unternehmensstrategie geht davon aus, dass durch Arbeits- und Gesundheitsschutz und durch die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen Krankheiten und Arbeitsunfälle vermieden werden können. Sie umfasst die Optimierung der Arbeitsorganisation, die Förderung der aktiven Teilnahme der Beschäftigten und die

Unterstützung der Personalentwicklung beim Erstellen und Umsetzen unternehmensspezifischer Arbeitsschutz- und Gesundheitsziele. Dies stärkt die Gesundheitspotenziale der Betriebe wie der Beschäftigten und reduziert unfall- und krankheitsbedingte Kosten im Unternehmen.

Was kann die Politik leisten?

Ziele hessischer Arbeitsschutzpolitik sind die Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, die Prävention

arbeitsbedingter Erkrankungen, die Gestaltung gesundheitsförderlicher Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse sowie eine wirksame Arbeitsschutzorganisation.

Wesentliche Handlungsfelder sind hierbei:

- Förderung und Unterstützung der Integration des Arbeitsschutzes in die Unternehmenspolitik und die ständige Verbesserung, das heißt die Anwendung der Prinzipien des Arbeitsschutzmanagements;
- die Beratung und Information der betrieblichen Akteure im Arbeitsschutz zur altersgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen;
- die aktive Kontrolle, damit die Regeln des Fairplay im Wettbewerb auch bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen eingehalten werden;
- die praktische Kooperation zwischen allen Akteuren – auf der betrieblichen wie der überbetrieblichen Ebene. ■



Gastkommentar:

Gesundheit als strategisches

UNTERNEHMENSZIEL



Autor:

Prof. Dr.-Ing. Ralph Bruder ist Leiter des Instituts für Arbeitswissenschaft der TU Darmstadt und Präsident der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. bruder@iad.tu-darmstadt.de

In vielen Unternehmen sind die Auswirkungen der demografischen Entwicklungen angekommen. Dies bezieht sich nicht nur auf die abstrakte Erhöhung des Durchschnittsalters einer Belegschaft, sondern insbesondere auf die konkrete Zunahme von Leistungseinschränkungen bei Mitarbeitern. So führt beispielsweise eine zunehmende Zahl von Mitarbeitern, die von Nachtarbeit ausgeschlossen werden muss, zu erhöhten Anforderungen an die Arbeitsorganisation. Oder die körperlichen Einschränkungen der Mitarbeiter bedingen eine individuelle Anpassbarkeit von Arbeitsplätzen mit einer entsprechenden Auswirkung auf Arbeitsplatzkosten.

So hilfreich und wichtig die Maßnahmen der Reaktion auf bestehende Leistungseinschränkungen sind, so notwendig und ökonomisch sinnvoll ist aber eine frühzeitige Vermeidung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Hier gilt es durch Verhältnis-, aber auch Verhaltensprävention darauf hinzuwirken, die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft zu erhalten. Denn nur gesunde Mitarbeiter sichern kurz-, mittel- und langfristig den unternehmerischen Erfolg.

Die Bedeutung von Gesundheit

Die individuelle Gesundheit kann aber nicht nur ein unternehmerisches Thema sein. Für jeden Einzelnen führt eine steigende Lebenserwartung zu der Frage des Umgangs mit der eigenen Gesundheit. Jüngste Umfragen zeigen die herausragende Bedeutung der Gesundheit als wesentliche Einflussgröße auf menschliches Empfinden von Glück und Unglück (Köcher/Raffelhüschen: Glücksatlas Deutschland, 2011). Allerdings hat auch die zunehmende Achtsamkeit für die eigene Gesundheit Auswirkungen auf unternehmerisches Handeln. Hier bietet eine transparente Darstellung der Gesundheitsförderung im jeweiligen Unternehmen eine gute Möglichkeit der Werbung von zukünftigen Fachkräften. Aktuelle Umfragen des Instituts für Arbeitswissenschaft der TU Darmstadt mit Schülern beziehungsweise Studierenden bestätigen die zunehmende Bedeutung der Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit für die Wahl des Arbeitsgebers bei den befragten jungen Menschen.

Natürlich sind schon zahlreiche Unternehmen mit Angeboten zur Gesundheitsförderung aktiv und es existieren vielfältige Angebote durch externe Anbieter zur Unterstützung der Unternehmen. In vielen Fällen handelt es sich aber um zusätzliche Leistungen, die nicht in direktem Zusammenhang mit der eigentlichen Arbeitstätigkeit stehen. Hier sind Unternehmen zukünftig stärker gefordert, auf den Beitrag der Gestaltung und Organisation von Arbeitstätigkeiten zur Förderung von Gesundheit und zur Vermeidung von Gesundheitsschäden zu achten. Dies ist auch unter dem Gesichtspunkt einer wirtschaftlichen Optimierung bedeutsam, da sich Maßnahmen der direkten Verbesserung von Arbeitsbedingungen auch vielfach in einer Verbesserung von Arbeitsleistungen hinsichtlich Menge und Qualität auswirken.

Was ist zu tun?

Eine isolierte Betrachtung von Einzelmaßnahmen der menschengerechten Arbeitsgestaltung kann allerdings nur ein erster Schritt auf dem Weg zu einem gesundheitsförderlichen Unternehmen sein. Zukünftig gilt es, die vielfältigen Aktivitäten in Unternehmen, die einen Einfluss auf die Gesundheit von Mitarbeitern haben können, stärker zu vernetzen. Gesundheitsförderung darf nicht nur auf die Abteilungen reduziert werden, die den Begriff Gesundheit im Namen tragen.



So werden beispielsweise entlang des Prozesses der Produktentstehung an unterschiedlichen Stellen zu unterschiedlichen Zeiten Entscheidungen getroffen, die in der Folge einen direkten Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter bei der Produktherstellung oder dem Produktvertrieb haben. Dies gilt insbesondere auch für Produkte, die in Form von Dienstleistungen angeboten werden.

Es ist eine wesentliche Aufgabe zukünftiger arbeitswissenschaftlicher Forschung und Anwendung, Unternehmen bei der systematischen Berücksichtigung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung in Prozessen der Arbeitsgestaltung, der Personalauswahl, des Personaleinsatzes, aber auch der Qualifikation beziehungsweise Weiterbildung von Mitarbeitern zu unterstützen. In solchen anwendungsbezogenen Forschungsstudien sollte künftig noch stärker der Zusammenhang zwischen den beiden Leistungszielen menschliche Gesundheit und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit beachtet werden. Es ist ein gemeinsames Ziel von unternehmerischer Praxis und wissenschaftlicher Forschung, die Gesundheit von Mitarbeitern nachweisbar und langfristig zu fördern und damit zum unternehmerischen Erfolg beizutragen. ■

Gesundheit im

BETRIEBSALLTAG



Autor:

Dr. Wolfgang Damberg ist Präventionsleiter der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) und des Landesverbandes Mitte der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) sowie Vorstand des Vereins Deutscher Revisions-Ingenieure (VDRI). w.damberg@bghm.de

Ich möchte einen Aspekt der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie aufgreifen, der den Wandel des Verständnisses von Gesundheit im Betriebsalltag begleiten will und muss – nämlich die Weiterentwicklung der Rechtsetzung und das Erarbeiten eines stimmigen Regelwerks. Mit diesem Rahmen soll die Herausforderung gemeistert werden, Prävention und unternehmerisches Handeln zusammenzubringen, also weg vom Gedanken der Vermeidungsstrategie („Unfallverhütung“), hin zu gleichgerichtetem Handeln „sichere und gesunde Arbeit = gute Arbeit“. Kriterien sind hierbei der Beitrag des Arbeitsschutzes in der Produktion, klare Arbeitsaufträge, weg von der scheinbaren Möglichkeit des Multitasking, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Training zu sicherem Verhalten auch im beruflichen Umfeld (zum Beispiel im Berufsverkehr).

Prävention soll sich rechnen ...

... und Prävention rechnet sich, der Nachweis eines „Return on Prevention“ wurde jüngst in der Größenordnung ermittelt, dass sich solche Investitionen auf Dauer 2,2-fach bilanzieren.

Unsere Fachsprache hat sich schon schleichend den neuen Gegebenheiten angepasst: Von „Unfallverhütung“ weg zu „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“, von „Null Fehler“ zu einer Fehlervermeidung mit fehlertolerantem Maßnahmendesign. Dies wird offensiv begleitet von KVP (Kontinuierlichen Verbesserungsprozessen), von Betrachtungen zu vorhersehbarem Missbrauch, von anwendungsbezogener Normung für die Sicherheit von Arbeitsmitteln statt einer Normung, die lediglich das Inverkehrbringen ermöglicht. Im Hinblick auf die Regelsetzung hat das große Auswirkungen: Beschreibt „der Unfall“ überhaupt noch den Bedarf, also das Ob und Wie für eine Regel? Oder auch umgekehrt: Wenn und wo es keine Unfälle gibt, brauchen wir da auch keine Regel?

Beispiel für das dicke Fragezeichen sind U-Linien mit Beladevorgängen nach dem Muster von Chaku-Chaku; Beispiele sind alle Fälle, wo nicht nur gewollt ist, dass „nichts passiert“, sondern dass Prävention zum wirtschaftlichen Erfolg beiträgt; und Beispiele sind alle Aspekte, die über Gesunderhaltung hinaus die Gesundheitsförderung im Blick haben.

Wie kommt Prozessdenken ins Regelwerk?

Regelsetzung zur Prävention wird zunehmend bedeuten, dem Arbeitgeber seriöse und verbindliche Wege für die Wahl der Mittel vorzugeben. Also wie sind kollektive Maßnahmen und Maßnahmen der Individualprävention aufeinander abzustimmen – gibt es da ein Ranking der Zumutbarkeit, gibt es ein Gesamtniveau, was es mit der Summe der Maßnahmen zu erreichen gilt? Gibt es situationsbezogen zulässige Kombinationen von Maßnahmen, welche? Beispielsweise zielgruppengerechte (Qualifikation, Männer/Frauen, Junge/Alte), zeitgerechte (Schichtarbeit), wetterbedingte, konjunktur- und auslastungsbedingte, im Störungs- und Fehlerfall und so weiter.

Dies scheint auch die beste Antwort auf die Ursachenkette zu Schadensereignissen zu sein. Wie jedes Glied der Ursachenkette mit mehr oder weniger Gewicht konkret zum Erfolg des Schadensereignisses beitrug, so wird jedes Glied einer Kette von Präventionsmaßnahmen seinen je eigenen Beitrag zum Präventionserfolg leisten. Fehlertoleranz bedeutet in diesem Zusammenhang, dass der teilweise Ausfall eines Gliedes von den anderen Gliedern kompensiert wird und so den Präventionserfolg unter dem Strich nicht beeinträchtigt.

Damit muss das Prozessdenken (Wie komme ich zu einer angemessenen Lösung?) in die Regelsetzung einfließen, deutlich mit gleicher Betonung wie das bisherige Vorgeben konkreter Lösungen.

Herausforderung für das betriebliche Gesundheitsmanagement

Noch einmal – angesichts des gesellschaftlichen Wandels – zum Ranking bei der Wahl der Mittel „kollektive Maßnahmen“ gegenüber „Maßnahmen der Individualprävention“: Die Informationsgesellschaft ist einerseits zur Grundlage unseres wirtschaftlichen Handelns geworden, also Kommunikation, Vernetzung, Logistik als Wachstumstreiber. Gleichzeitig bedingt diese Offenheit der Gesellschaft für Information und Kommunikation („Jeder weiß von jedem alles“) eine in der heutigen Ausprägung umfassende Verletzlichkeit der Person, wie es sie früher in mancher Dorfgemeinschaft gegeben haben mag.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in Zusammenhang mit Beschäftigungsfähigkeit muss das berücksichtigen lernen. Der Arbeitsschutz unterscheidet „klassisch“ bislang nur nach körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Eigenschaften einer Person, die zur Einhaltung der Vorschriften erforderlich sind. Nach heutigem Verständnis wird von physischer und psychischer Gesundheit gesprochen, die es zu erhalten gilt.

In diesem Rahmen können und sollen dann betriebspezifische Wege ermittelt und verbindlich gemacht werden. Dies geschieht etwa auf der Ebene des Arbeitsschutz-Ausschusses oder im sozialpartnerschaftlichen Konsens als Betriebsvereinbarung, wie besonders beispielgebend zu Schichtarbeit (sogar Tarifverträge sind möglich) angesichts des demografischen Wandels. ■



Gemeinsame Arbeitsschutzziele der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz für den Zeitraum 2013 – 2018

Ziel 1:

Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes

Hierbei stehen insbesondere die Integration von Sicherheit und Gesundheit in betriebliche Prozesse und Entscheidungsbereiche sowie die Verbesserung der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung im Mittelpunkt.

Ziel 2:

Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich

Handlungsschwerpunkte im Bereich der arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich liegen in der gesundheitsgerechten Gestaltung von einerseits bewegungsarmen und einseitig belastenden Tätigkeiten sowie andererseits Tätigkeiten mit hohen körperlichen Belastungen.

Ziel 3:

Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung

Bei der Umsetzung dieses Ziels wird es zunächst darum gehen, Aktivitäten und Instrumente zu entwickeln, die ein frühzeitiges Erkennen und eine Beurteilung im Hinblick auf Gesundheitsgefährdungen ermöglichen. Im Weiteren sollen präventive, arbeitsorganisatorische sowie gesundheits- und kompetenzfördernde Maßnahmen zur Verminderung arbeitsbedingter psychischer Belastungen entwickelt und umgesetzt werden.



Mehr zur GDA

Ziel der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist es, wie im Gastkommentar von Herrn Dr. Brückner bereits erläutert, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch einen systematisch wahrgenommenen Arbeitsschutz und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu erhalten, zu verbessern und zu fördern. Für den Zeitraum 2008 bis 2012 sind dies die Verringerung der Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen, die Reduzierung von Muskel-Skelett-Belastungen sowie die Verringerung der Häufigkeit und Schwere von Hauterkrankungen. Für die GDA-Periode 2013 bis 2018 findet eine weitergehende Konzentration auf die Ziele einer verbesserten Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes, die Intensivierung der Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen sowie den Schutz und die Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen statt. Hessisches Sozialministerium und Gesetzliche Unfallversicherung – DGUV werden sich auf Landesebene noch enger abstimmen und weitere Kooperationspartner mit ins Boot holen, zum Beispiel Wissenschaft, Krankenkassen und Sozialpartner, um die GDA-Aktivitäten intensiver mit regionalen Akteuren zu verzahnen und die Programme und ihre Ergebnisse in den Betrieben bekanntzumachen.





„GESUNDE FÜHRUNG“

eine Stellgröße
in der Gesundheitsförderung

Nicht nur das Einführen ergonomischer Arbeitsplätze oder flexibler Arbeitszeiten trägt zur Gesundheit der Mitarbeiter bei. Auch eine gesunde Führung kann gezielt als Instrument der Gesundheitsförderung im Betrieb eingesetzt werden – und das besonders gut in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Das RKW Magazin befragte Klaus Pelster, Leiter Health Managements Promotion, Global Shared Services bei der Siemens AG, über den Zusammenhang zwischen gesunder Führung und einem erfolgreichen Betrieb.



RKW Magazin: Herr Pelster, Sie beschäftigen sich schon seit langem mit dem Komplex Führung und Gesundheit. Worin besteht denn der konkrete Zusammenhang zwischen beiden Themenfeldern?

Pelster: Wer die Praxis der Unternehmensführung beobachtet, vermutet schon lange einen starken Zusammenhang zwischen der Unternehmensführung und der Gesundheit der Beschäftigten. Dieser Zusammenhang wurde mittlerweile auch in der Forschung bestätigt. Vor allem in kleineren Unternehmen wirken sich der Führungsstil und das tägliche Handeln des Geschäftsführers oder Inhabers stark auf die Kultur und das Klima des Betriebes aus. Das gilt auch für das Thema Gesundheit: Durch die eigene Einstellung zur Gesundheit und ihr sichtbares Gesundheitsverhalten nimmt die Führungskraft automatisch Einfluss auf die gesamte Belegschaft – sowohl auf deren Verhalten als auch auf deren Befinden.

Führung wird damit immer mehr zu einer Stellgröße in Sachen Gesundheitsförderung – noch vor Faktoren wie Arbeitsplatzergonomie oder der Arbeitsorganisation. Gesunde Führung ist also im Grunde ein Instrument der Gesundheitsförderung.

RKW Magazin: Was sind denn die Kriterien gesunder Führung?

Pelster: Da gibt es einige: Entscheidend ist unter anderem die gerade schon erwähnte Vorbildfunktion. Wenn der Inhaber oder Geschäftsführer selbst als Vorbild vorangeht und ein gesundes Verhalten vorlebt, kann das den ganzen Betrieb prägen. Konkret können es Kleinigkeiten sein, wie das Benutzen der Treppe anstelle des Aufzugs oder die tägliche Anfahrt mit dem Fahrrad anstelle des Autos.

Aber wie gesagt, auch das direkte Verhalten der Führungskraft gegenüber ihren Mitarbeitern kann sich gesundheitsfördernd auswirken. Gute Leistungen der Mitarbeiter anzuerkennen ist ein solcher Aspekt. Damit ist nicht unbedingt eine Lohnerhöhung gemeint, sondern zum Beispiel das ehrlich gemeinte Loben nach getaner Arbeit. Aber auch das Wertschätzen der Person spielt dabei eine zentrale Rolle, beispielsweise durch einfaches Grüßen, Gratulieren, Danke sagen und sich Zeit für sie nehmen.

Ein anderer Aspekt ist die Beteiligung der Mitarbeiter am täglichen Arbeitsprozess.

RKW Magazin: In welcher Form kann das im Betrieb umgesetzt werden?

Pelster: Es ist empfehlenswert, regelmäßig Anregungen und Lösungsvorschläge von der Belegschaft einzufordern und diese auch in die tägliche Arbeit miteinzubeziehen. Einen Rahmen dafür könnten beispielsweise ein „Frühstück mit dem Chef“ oder eine Nachmittagsrunde schaffen. Gerade beim Thema Gesundheit bietet sich ein partizipationsorientierter Ansatz an, er gilt quasi als ein Erfolgskriterium wirksamer Gesundheitsförderung, da damit konkrete Wünsche und Bedarfe der Beschäftigten abgefragt werden können.

Gesunde Führung sollte jedoch auch Transparenz im Betrieb schaffen, Sinn vermitteln und Unterstützung bieten. Die Belegschaft muss sich auf die Entscheidungen des Geschäftsführers verlassen, Arbeitsaufträge verstehen und den Sinn der Arbeit nachvollziehen können. Der Geschäftsführer kann zum Beispiel erst einmal im eigenen Betrieb überprüfen, ob die Beschäftigten verstehen, welche Arbeit sie verrichten und zu welchem Zweck. Ebenso kann dadurch geklärt werden, ob diese Arbeit auch mit den vorhandenen Mitteln in der vorgegebenen Zeit umsetzbar ist.

RKW Magazin: Warum sollten gerade kleine und mittlere Unternehmen auf eine gesunde Führung achten?

Pelster: Ganz einfach: Gesunde Führung kann die Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter erhöhen und fördern. Gesunde Mitarbeiter sind zufriedener und gleichzeitig leistungsfähiger – das wirkt sich positiv auf das ganze Unternehmen aus. Gerade in KMU sind die Voraussetzungen für eine gesunde Führung hervorragend. Flachere Hierarchien, gute Informationspolitik und

das Unternehmensklima haben große Auswirkungen auf die Mitarbeiter. Der Geschäftsführer ist im Betrieb präsent und arbeitet mit der Belegschaft meist eng zusammen.

Gesunde Führung kann dort als Instrument der Gesundheitsförderung im besonderen Maße eingesetzt werden. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen sich KMU künftig aktiver um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter kümmern, denn zum einen wird die Belegschaft – vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – immer älter und die Leistungsfähigkeit muss gezielter erhalten werden. Zum anderen wird Gesundheitsförderung in Unternehmen sicherlich immer mehr zu einem wichtigen Faktor im Kampf um Fachkräfte und zu einem wesentlichen Merkmal attraktiver Arbeitgeber.

RKW Magazin: Können Sie uns abschließend ein kurzes Beispiel aus der Praxis schildern, das erfolgreich das Zusammenwirken von Führung und Gesundheit darstellt?

Pelster: Mir fällt ein Beispiel aus einer kleinen Grafikagentur ein. Bei einer Besichtigung fiel die Unterschiedlichkeit der Arbeitshöhen auf, worauf der Geschäftsführer – ein hochaufgeschossener Mann, der selbst häufig mitarbeitete – uns diesen Umstand erklärte. Das Anpassen der Arbeitshöhe gewährleistete eine individuelle Anpassung der Arbeitsplätze und sorgte auf diese Weise für gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen. Zudem hatte er als Inhaber im direkten Zusammenarbeiten mit seinen Mitarbeitern die Möglichkeit, sich mit ihnen auszutauschen, also ihre Sorgen und Nöte ebenso mitzubekommen wie Vorschläge aufzunehmen oder seinerseits Informationen direkter weiterzugeben. Im Grunde ist es ein gutes Beispiel für eine aufmerksame Führungskraft, die darüber hinaus auch viel Raum für Mitarbeiterpartizipation schafft und nah an ihren Mitarbeitern und deren Bedürfnissen ist. Hier gehen Führung und Gesundheit Hand in Hand. Das ist leider nicht immer so.

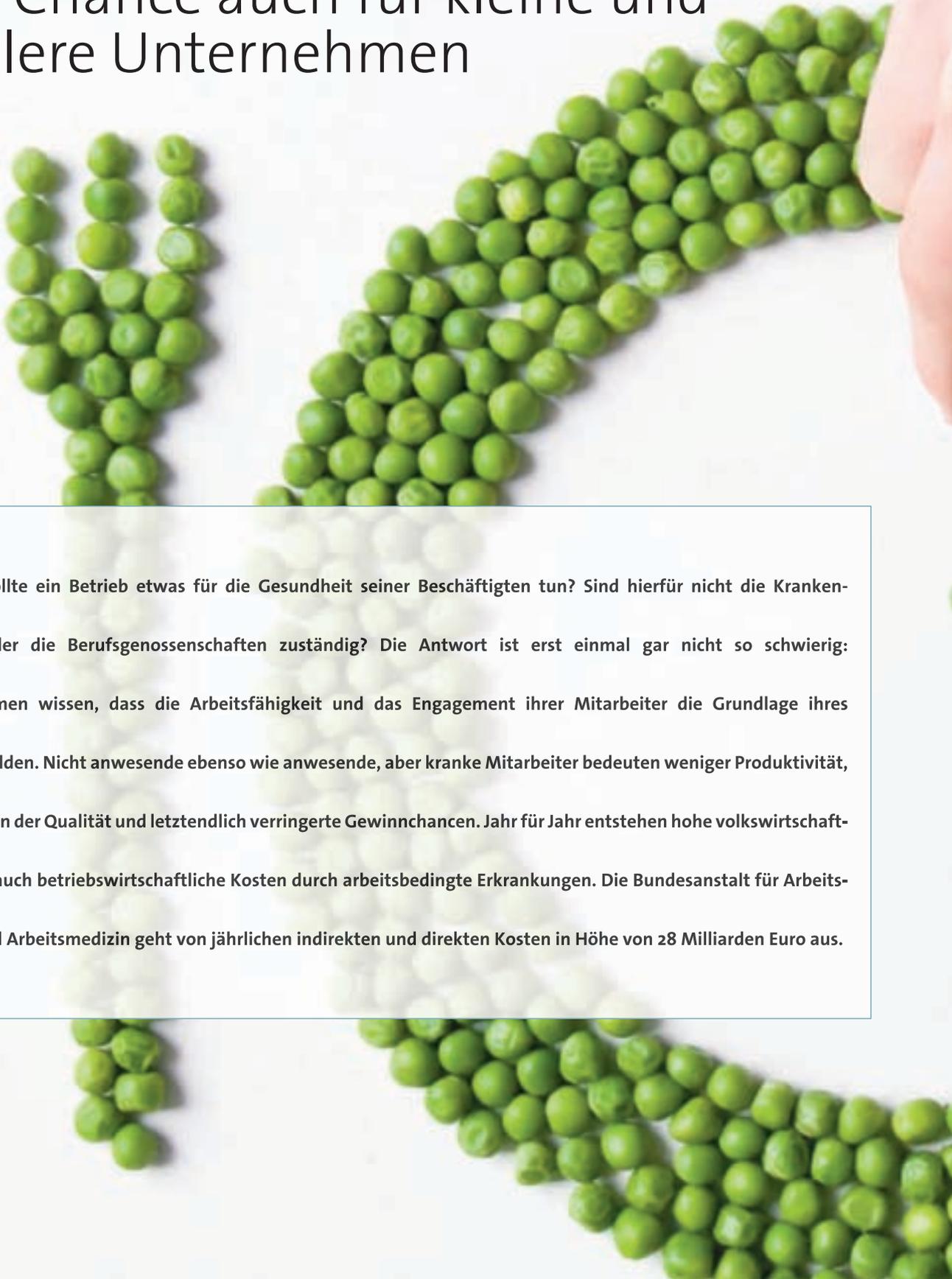
RKW Magazin: Vielen Dank für das interessante Gespräch mit Ihnen. ■

*Das Interview führte die
Chefredakteurin des RKW Magazins Rabena Ahluwalia.*



Gesundheitsförderung und Arbeitsorganisation:

Eine Chance auch für kleine und mittlere Unternehmen



Warum sollte ein Betrieb etwas für die Gesundheit seiner Beschäftigten tun? Sind hierfür nicht die Krankenkassen oder die Berufsgenossenschaften zuständig? Die Antwort ist erst einmal gar nicht so schwierig: Unternehmen wissen, dass die Arbeitsfähigkeit und das Engagement ihrer Mitarbeiter die Grundlage ihres Erfolges bilden. Nicht anwesende ebenso wie anwesende, aber kranke Mitarbeiter bedeuten weniger Produktivität, Einbußen in der Qualität und letztendlich verringerte Gewinnchancen. Jahr für Jahr entstehen hohe volkswirtschaftliche und auch betriebswirtschaftliche Kosten durch arbeitsbedingte Erkrankungen. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin geht von jährlichen indirekten und direkten Kosten in Höhe von 28 Milliarden Euro aus.



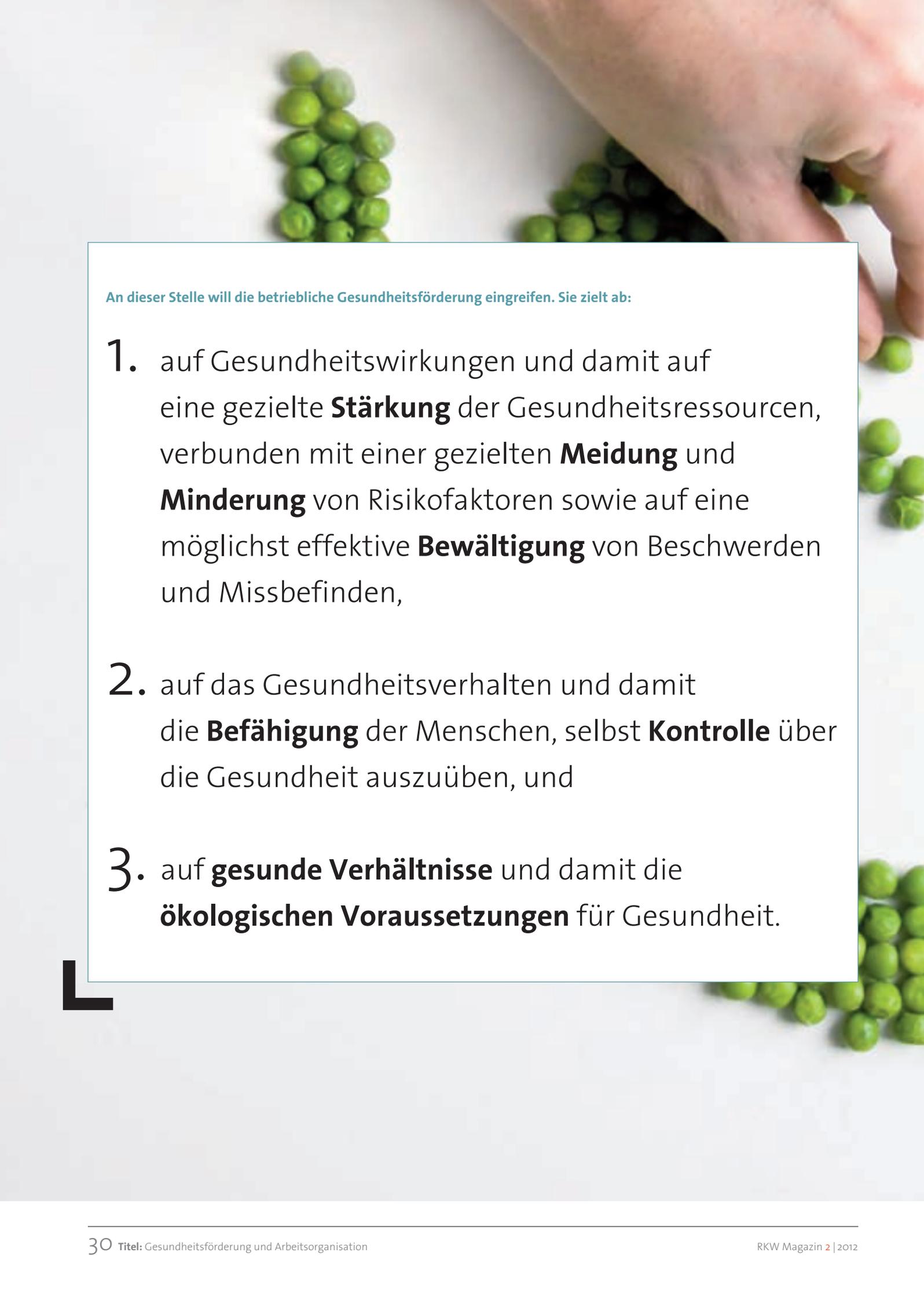
Gesundheitsförderung als Standard?

Grund genug auch für Unternehmen, etwas für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu tun. Betriebliche Gesundheitsförderung ist das Konzept, das hier ansetzt. Ziel ist es, die Arbeit so zu gestalten, dass die Beschäftigten gesund bleiben, sich bei der Arbeit wohlfühlen und so die Grundlage für ein erfolgreiches Betriebsergebnis schaffen können. In größeren Unternehmen gehört Gesundheitsförderung oft zum Standard. Anders sieht es aber in kleinen und mittleren Unternehmen aus. In diesen Betrieben wird nur selten präventiv gehandelt. Es wird eher anlassbezogen auf Gesundheitsprobleme reagiert. Mangelndes Problembewusstsein und ein defizitärer Informationsstand stehen präventivem Handeln entgegen. Gesundheitliche Belastungen werden nicht wahrgenommen oder verdrängt. Das kann in der Folge zu Wettbewerbsnachteilen führen.

Gesundheit im umfassenden Sinne schließt neben dem körperlichen auch das geistige und soziale Wohlbefinden des Menschen ein. Diese Sichtweise hat sich die Weltgesundheitsorganisation (WHO) 1986 mit ihrer Ottawa Charta zur Gesundheitsförderung zu eigen gemacht. Dort wurde ein positives Verständnis von Gesundheit in den Vordergrund gerückt, in dem die Bedeutung sozialer und individueller Stärken ebenso betont werden wie die körperlichen Fähigkeiten. Als zentral für die Stärkung der physischen, psychischen und sozialen Ressourcen gelten dabei günstige ökologische Voraussetzungen („gesunde Verhältnisse“) sowie Kompetenzen, auf Faktoren, die die Gesundheit beeinflussen, selbst einwirken zu können („gesundes Verhalten“).

Krankheit und Gesundheit sind nicht nur genetisch bedingt. Die Arbeitstätigkeit, die Umwelt, die Ernährung, die Wohnbedingungen, die Bildung, die rechtlichen und sozialen Sicherungen, die sozialen Normen und Traditionen haben ebenso wie medizinische Behandlungen einen direkten Einfluss auf Gesundheit und Krankheit.

Eine Untersuchung der Betriebskrankenkassen und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit kommt zu dem Schluss, dass etwa ein Drittel aller Arbeitsunfähigkeitsfälle auf Belastungen und Beeinträchtigungen zurückgeführt werden können, die im Arbeitsbereich liegen. Dies belegt: Auch im Betrieb kann das Gesundheitsverhalten der Menschen positiv beeinflusst werden. In der Arbeitswelt wirken dabei auf die Gesundheit der Beschäftigten unterschiedliche Faktoren ein: die Arbeitsumwelt, die Arbeitsgestaltung, die Arbeitsorganisation, die Qualifikation, die Arbeitszeit und das Betriebsklima. Auch schwere körperliche Arbeit, Zwangshaltungen, Über- oder Unterforderung, Nacht- und Schichtarbeit, Arbeitsumgebungseinflüsse wie Lärm, Gefahrstoffe und psychosozialer Stress führen je nach Ausmaß und Intensität im Laufe eines Arbeitslebens zu mehr oder minder starken gesundheitlichen Beeinträchtigungen und schließlich zu chronischen Krankheiten.



An dieser Stelle will die betriebliche Gesundheitsförderung eingreifen. Sie zielt ab:

1. auf Gesundheitswirkungen und damit auf eine gezielte **Stärkung** der Gesundheitsressourcen, verbunden mit einer gezielten **Meidung** und **Minderung** von Risikofaktoren sowie auf eine möglichst effektive **Bewältigung** von Beschwerden und Missbefinden,
2. auf das Gesundheitsverhalten und damit die **Befähigung** der Menschen, selbst **Kontrolle** über die Gesundheit auszuüben, und
3. auf **gesunde Verhältnisse** und damit die **ökologischen Voraussetzungen** für Gesundheit.

Tipps und Tricks zur Einführung

Gesundheitsförderung im Betrieb erfordert zunächst einmal die Bereitschaft aller beteiligten Betriebsin-ternen und -externen Akteure zur Kooperation. Sie umfasst Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung und Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens. Erfolgreich ist sie dann, wenn diese Maßnahmen dauerhaft miteinander verknüpft sind und systematisch durchgeführt werden.

Gesundheitsförderung sollte nicht isoliert und abgelöst von den sonstigen Strukturen im Betrieb betrieben werden. Sie kann dabei durchaus zunächst in Form eines Projektes eingeführt werden. Projekte bieten die Möglichkeit eines systematischen zielorientierten Vorgehens und eröffnen so alle Chancen, Veränderungen erfolgreich im Betrieb zu implementieren.

Ein kleines Team reicht aus, um das Thema zu diskutieren. Hier sollte die Geschäftsleitung Verantwortung übernehmen, aber natürlich auch – wenn vorhanden – die Mitarbeitervertretung. Wenn eine sicherheits- und arbeitsmedizinische Regelbetreuung besteht, können die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt hinzugezogen werden, aber es kann auch ein interessierter Mitarbeiter sein. Unter diesen Beteiligten sollte Klarheit über die Aufgaben hergestellt werden. Das bedeutet, zunächst müssen Ziele und Aufgaben definiert werden. Dazu gehört es, zu überlegen, welche Ressourcen benötigt werden, ob Bedarfsanalysen (z. B. Gesundheitszirkel) helfen können. Für verschiedene Aufgaben und Fragen kann es zudem ratsam sein, externe Unterstützung hinzuzuziehen (dabei kann es sich um Mitarbeiter von Berufsgenossenschaften, Arbeitsschutzverwaltung, Krankenkassen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen handeln).

Bei allen Maßnahmen sollten Aspekte der Verhältnis- wie auch der Verhaltensprävention beachtet werden. Das heißt zum Beispiel, werden hauptsächlich Maßnahmen der Verhaltensprävention angegangen, müssen auch verhältnispräventive ergonomische, organisatorische und psycho-soziale Gesichtspunkte einbezogen werden. Die Statistiken der krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft legen die vordringlichsten Handlungsfelder nahe:

- Abbau arbeitsbedingter körperlicher Belastungen, Förderung der Rückengesundheit
- Reduzierung psycho-sozialer Belastungen, Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz
- Etablierung einer gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung
- Kein Suchtmittelkonsum im Betrieb, rauchfreier Betrieb, Punktnüchternheit der Mitarbeiter

Soll betriebliche Gesundheitsförderung kein Strohflecken bleiben, gilt es, Vorkehrungen zur Sicherung der Nachhaltigkeit vorzubereiten. Hierzu dienen verbindliche Regelungen, in welchen zeitlichen Abständen von wem die Umsetzung der Maßnahmen kontrolliert wird.

So angelegt und organisiert, trägt betriebliche Gesundheitsförderung nachweislich zum Betriebserfolg bei. Die Erfolge sollten aber nicht zu schnell erwartet werden. Erfahrungen haben gezeigt, dass ein Zeitraum von drei bis fünf Jahren notwendig ist, bis die Früchte geerntet werden können. ■



Autor: **Dr. Ferdinand Gröben** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und berät Unternehmen in der betrieblichen Gesundheitsförderung. groeben@kit.edu

DREI FRAGEN AN ...

3



Rebecca Schmötzer

ist Wohngruppenleiterin in der stationären Behindertenhilfe.

Setzen Sie Gesundheitsmaßnahmen in Ihrem Betrieb ein? Wenn ja/nein, warum?

Ja. Soziale/pflegerische Berufe haben ein hohes Maß an Stressfaktoren, die körperlich und seelisch krank machen können: Schichtdienst, emotionale Belastung, ungenügende Qualifikationen, steigende Anforderungen durch Qualitätsmanagement-Vorgaben – um nur einige zu nennen. Die Krankheitstage sind teilweise enorm. Soziale Unternehmen müssen sich damit auseinandersetzen.

Welche konkreten Maßnahmen gehören dazu und welche Auswirkungen sind zu verspüren?

Ein differenziertes Fortbildungsangebot, Möglichkeiten zur sportlichen Betätigung und Teamsupervision (eine professionelle Unterstützung, Belastungsfaktoren zu erkennen und zu bearbeiten). Darüber hinaus finden gezielt Gespräche zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten statt, in denen individuelle Maßnahmen entwickelt werden: Wechsel in weniger belastende Bereiche, Gesundheitscoaching, Veränderung von krankmachenden Bedingungen etc. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Mitarbeiter sich zunächst gegen ein „Einmischen“ des Arbeitgebers wehren, dann aber sehr zufrieden sind, weil sie davon profitieren.

Was haben Sie in Zukunft in Bezug auf gesundheitliche Maßnahmen in Ihrem Betrieb vor? Welchen Stellenwert wird dieser Aspekt künftig einnehmen?

Das Thema wird auf breiterer Ebene durch das Personalmanagement bearbeitet: Weiterentwicklung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und Ausbildungsinstituten. Meines Erachtens ist in allen sozialen Berufen der Aspekt der Psychohygiene ein entscheidender – und eben nicht nur im Sinne einer Eigenverantwortung jedes einzelnen, sondern auch in Form einer Arbeitgeberfürsorge. ■



Karin Batz

ist im Vorstand Personal und Finanzen bei der INOSOFT AG in Marburg.

Setzen Sie Gesundheitsmaßnahmen in Ihrem Betrieb ein?

Wenn ja/nein, warum?

Ja, wir engagieren uns mit verschiedenen Angeboten in Sachen Gesundheitsförderung. Und zwar aus einem einfachen Grund: Wir haben ein großes Interesse daran, dass unsere Mitarbeiter gesund bleiben. Einerseits, weil wir uns für unsere Mitarbeiter verantwortlich fühlen, andererseits sind nur gesunde Mitarbeiter produktiv und motiviert. So können wir Arbeitsausfälle verringern oder vermeiden.

Welche konkreten Maßnahmen gehören dazu und welche Auswirkungen sind zu verspüren?

Unsere Mitarbeiter können zum Beispiel ein firmeneigenes Fitnessstudio und eine Beach-Volleyball-Anlage nutzen. Außerdem laden wir einmal pro Woche zu einem Zirkeltraining ein. Neben einer Walking- und einer Laufgruppe können unsere Mitarbeiter an verschiedenen Sportevents oder auch an Kursen zur Stressbewältigung teilnehmen. Für strapazierte Rücken werden regelmäßig Massagen oder Kurse im Haus angeboten. In unregelmäßigen Abständen bieten wir immer mal wieder etwas Neues an. So zum Beispiel eine Augenschule, um die Sehkraft langfristig zu erhalten beziehungsweise das Sehvermögen zu stärken. Solange diese Kurse und Angebote von unseren Mitarbeitern genutzt werden, werden sie auch angeboten. Ganz sicher haben diese Maßnahmen – neben vielen anderen Faktoren – Einfluss auf den sehr geringen Krankenstand im Unternehmen.

Was haben Sie in Zukunft in Bezug auf gesundheitliche Maßnahmen in Ihrem Betrieb vor? Welchen Stellenwert wird dieser Aspekt künftig einnehmen?

Wir sind mit unseren aktuellen Maßnahmen schon jetzt sehr breit aufgestellt. Künftig wollen wir allerdings das Thema Ernährung und Gewichtsmanagement näher an die Mitarbeiter bringen. Zum Beispiel in Form einer Ernährungsberatung, die auch schon auf Interesse bei der Belegschaft stößt. Doch zentral bleibt weiterhin das Angebot an sportlichen Aktivitäten. ■



Thomas Meyer

ist selbstständiger Bäckermeister in einem Familienunternehmen.

Setzen Sie Gesundheitsmaßnahmen in Ihrem Betrieb ein?

Wenn ja/nein, warum?

Wir sind ein kleiner Familienbetrieb. Daher – und aus Zeit- und Personalmangel – gibt es keine aktiven Gesundheitsmaßnahmen. Passiv laufen aber im Hintergrund die Richtlinien der Berufsgenossenschaft, als Beispiel das sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Programm.

Welche konkreten Maßnahmen gehören dazu und welche Auswirkungen sind zu verspüren?

Maßnahmen dieses Programms sind zum Beispiel die Kontrolle der Arbeitnehmer in Bezug auf die Gesundheit wie auch die Kontrolle der Anlagen bezüglich deren technischer Sicherheit in Eigenverantwortung, um zu entscheiden, ob alles in Ordnung ist oder ob dahingehend Beratungsbedarf besteht.

Was haben Sie in Zukunft in Bezug auf gesundheitliche Maßnahmen in Ihrem Betrieb vor? Welchen Stellenwert wird dieser Aspekt künftig einnehmen?

Mehr nicht. Es versteht sich eigentlich – zumindest in unserem Betrieb – von selbst, dass gesundheitliche Maßnahmen vernünftig und für alle Verkäuferinnen eigenständig laufen. Denn nur, wenn diese gut bis sehr gut umgesetzt werden, ist letztendlich erst der Betrieb zu Höchstleistungen bereit. ■

RKW-Arbeitskreis „Gesundheit im Betrieb“ – das hessische Arbeitsschutzforum

Facts:

- Gegründet Mitte der 90er
- 52 Arbeitskreissitzungen in den vergangenen 17 Jahren
- Produktiv über die hessischen Landesgrenzen hinaus



Welche Ziele verfolgt der RKW-Arbeitskreis „Gesundheit im Betrieb“?

Anfang der neunziger Jahre veränderte sich sukzessive – angestoßen durch den Wandel der Arbeit, durch wissenschaftliche Erkenntnisse und sozialpolitische Entwicklungen – das Arbeitsschutzverständnis in Deutschland: Der traditionell technisch bestimmte Arbeitsschutzansatz wurde um psycho-soziale Faktoren erweitert, es kamen neue Akteure und Partner hinzu. Dies bedeutete: Es mussten tragfähige Kooperationsstrukturen zwischen den traditionellen und den hinzugekommenen Institutionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erarbeitet werden.

Vor diesem Hintergrund gründete das Referat „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ im RKW Kompetenzzentrum den Arbeitskreis „Gesundheit im Betrieb“. Sein Bestreben war und ist es, den Arbeitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung in der Region Hessen durch eine engere Zusammenarbeit aller vor Ort zuständigen Institutionen und Einrichtungen zu verbessern.

Die zentralen Ziele des Arbeitskreises:

- Gemeinsame Austauschplattform der Netzwerkpartner zu Fachthemen und geplanten Aktivitäten
- Kooperative Entwicklung und Verbreitung von unternehmensbezogenen Angeboten
- Sensibilisierung der Unternehmen und der Öffentlichkeit für betriebliche Gesundheit und Vermittlung von Handlungskompetenz
- Bereitstellen von Informationen, Erfahrungswissen und Handlungshilfen für Netzwerkpartner und Unternehmen
- Aktivierung und Einbindung weiterer regionaler Institutionen (Leistungsanbieter, Fachverbände etc.)
- Entwicklung und Durchführung von kooperativen Forschungs- und Umsetzungsprojekten

Wer macht mit – wie arbeitet das Netzwerk?

Von Anfang an mit dabei waren die Abteilung Arbeitsschutz im hessischen Sozialministerium, das RKW Hessen, gesetzliche Krankenkassen, einige Berufsgenossenschaften, Experten aus den Reihen der Sozialpartnerverbände und Kammern, Fachwissenschaftler, Arbeitsmediziner aus der Region sowie Verantwortliche und Betriebsräte aus Unternehmen. 2012 sind im Arbeitskreis 22 Institutionen und einige Einzelpersonen vertreten.



Bemerkenswert ist es, dass die Kooperationsbereitschaft dieses Netzwerks stetig zugenommen hat: trotz veränderter sozialpolitischer Rahmenbedingungen wie zum Beispiel im Bereich der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften und trotz eines steigenden Arbeits- und Kostendrucks in den Mitgliedsorganisationen.

Die Formen des Fachaustausches innerhalb des Netzwerks haben sich im Laufe der Zeit verändert. Stand in den Anfangsjahren oft der „reine“ Informationsaustausch im Zentrum der Arbeitskreissitzungen, ist dieser in der Zeit der Internetkommunikation eher in den Hintergrund gerückt. Schwerpunkte der Netzwerkarbeit sind nun der interdisziplinäre Fachaustausch und die Vorbereitung gemeinsamer Projekte oder Veranstaltungen. Der Arbeitskreis agiert zudem seit 2009 als Diskussionsplattform, die im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) als „hessisches Arbeitsschutzforum“ nicht nur einen breiten Meinungsbildungsprozess initiieren und stabilisieren will, sondern auch die Umsetzung der GDA-Projekte konstruktiv-kritisch begleitet. Über die GDA wird an verschiedenen Stellen in diesem Magazin berichtet.

Was hat der Arbeitskreis bisher geleistet?

Den Transfer von Informationen und Handlungswissen hat der Arbeitskreis durch zahlreiche Fachveranstaltungen vorangetrieben. Einer seiner Arbeitsschwerpunkte der vergangenen zwei Jahre war die in diesem Magazin dargestellte Fachtagung „Prävention im Wandel der Arbeit“, die am 1. März 2012 in Darmstadt stattgefunden hat. Die fachliche Kooperation und finanzielle Unterstützung der Netzwerkpartner hat diese Tagung mit ihrem breit gespannten Programm erst ermöglicht.

- www.infoline-gesundheitsfoerderung.de enthält wichtige Grundlagen- und Fachinformationen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und umfangreiche betriebliche Handlungshilfen
- www.betriebliche-eingliederung.de: In diesem oft besuchten Informationsangebot werden Hintergrundinformationen und Anregungen zum Thema „Betriebliche Eingliederung“ gegeben
- www.alternsgerechte-arbeit.de beinhaltet Hintergrundinformationen und Anregungen zum Thema „Älter werden im Betrieb“

Darüber hinaus hat der Arbeitskreis wichtige Akzente durch kooperative Forschungs- und Umsetzungsprojekte gesetzt: Veränderungen der Arbeitsanforderungen und Belastungen in Call-Centern, Beratungsbedarf von kleinen und mittleren Unternehmen bei der betrieblichen Gesundheitsförderung, die Problematik der betrieblichen Eingliederung von psychisch erkrankten Mitarbeitern oder der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Existenzgründern und Selbstständigen sind Beispiele für erfolgreiche Kooperationsprojekte mit Partnern aus dem Arbeitskreis.

Wo liegt die Zukunft des Arbeitskreises?

Seine Einbindung in die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie hat seine politische Plattformfunktion gestärkt. Es wird in den nächsten Jahren nun darauf ankommen, die zentralen „Adressatengruppen“ – die Unternehmen mit ihren Beschäftigten – besser als bislang mit den innovativen Fachthemen zu erreichen und bei der betrieblichen Prävention zu unterstützen. Dabei sollen gezielt Fachverbände und Kammern sowie regionale Beratungsinstitutionen in kooperative Transferprojekte einbezogen werden. ■



Autorinnen:

Ingra Freigang-Bauer (links) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im RKW Kompetenzzentrum.
freigang@rkw.de

Gabriele Gusia (rechts) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im RKW Kompetenzzentrum.
gusia@rkw.de

Tagungsbericht:

Prävention im Wandel der Arbeitswelt: Mensch – Technik – Organisation



Wie entwickeln sich die Arbeitsbedingungen im 21. Jahrhundert und welchen neuen Herausforderungen müssen sich Unternehmen und Beschäftigte stellen? Welche Chancen und Risiken, welche gesundheitlichen Belastungen bergen diese Wandlungsprozesse? Können die nationalen Ziele im Arbeits- und Gesundheitsschutz dazu beitragen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu fördern?

Die Tagung des hessischen Arbeitskreises „Gesundheit im Betrieb“ befasste sich mit diesen Fragen. Der Arbeitskreis unterstützt besonders kleine und mittlere Unternehmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz und fungiert seit 2008 im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie als „hessisches Arbeitsschutzforum“.

Zur Tagung

Als Veranstalter traten gemeinsam das RKW Kompetenzzentrum mit dem Hessischen Sozialministerium, dem Institut für Arbeitswissenschaft (IAD) der TU Darmstadt sowie dem Landesverband Mitte der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung auf. Aktive Partner waren auch Krankenkassen, Betriebs- und Personalräte, viele Akteure des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), Kammern, Verbände und Weiterbildungsinstitute.

Das umfangreiche Programm der Tagung „Prävention im Wandel der Arbeitswelt: Mensch – Organisation – Technik“ nutzten unter anderem Arbeitgeber, Interessenvertretungen und viele Kooperationspartner, um sich Anregungen für den eigenen Betrieb oder die Beratungstätigkeit zu holen. Ihnen wurde vermittelt, dass präventives und kontinuierliches Engagement im Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht nur die Gesundheit der Belegschaft verbessert, sondern auch deren Zufriedenheit und Motivation: Die Unternehmenskultur profitiert – was sich letztendlich auch wirtschaftlich auszahlt.

Nach der Begrüßung durch den hessischen Staatsminister und Schirmherrn der Tagung, Stefan Grüttner, und Dr. Albert Platz vom Landesverband Mitte der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung folgten zwei vielbeachtete Vorträge am Vormittag.

Theorie und Praxis am Vormittag

Professor Ralph Bruder, Institut für Arbeitswissenschaft (IAD TU Darmstadt) und Präsident der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA), formulierte in seinem Vortrag „Wandel der Arbeit – Zukünftige Themenfelder menschengerechter Arbeitsgestaltung“ eine Kernbotschaft: „Wir beobachten zunehmend psychische Belastungen der Beschäftigten durch Zeitdruck, komplexe Arbeitsaufgaben oder durch veränderte Vertragsverhältnisse. Unsere Konsequenz muss sein, dass in Zukunft immer die zwei zentralen Arbeitsgestaltungsziele zugleich verfolgt werden: die Leistung des Unternehmens und die Förderung des menschlichen Wohlergehens.“

Jürgen Sauerwald, Personalleiter bei der B. Braun Melsungen AG, betonte in seinem Vortrag als Best-Practice-Beispiel die hohe Bedeutung des Gesundheitsmanagements und innovativer Arbeitszeitmodelle in seinem Unternehmen. Mit vorbildlichen Leistungen sichere sich Braun Melsungen nicht zuletzt die begehrten Fachkräfte von morgen.

Foren und Workshops

Die Themen der vier Foren und zehn Arbeitsgruppen waren vielfältig und praxisbezogen. Beispielsweise ging es um Beschäftigte mit chronischen Erkrankungen und deren gelungene Eingliederung am Arbeitsplatz, um gute Führung, geschlechtergerechte Prävention oder betriebliche Gesundheitsförderung. Besonderes Interesse fand der Themenbereich psychische Belastungen und die Diskussion über geeignete Präventions- und Interventionsmöglichkeiten.



Marktplatz

Flankiert wurde das Tagungsprogramm durch den Dialog-Marktplatz, der an über 40 Ständen ein weites Spektrum an Basisinformationen bot sowie betriebsbezogene Analyse- und Handlungshilfen bereithielt. Darüber hinaus präsentierten sich verschiedene Netzwerke sowie die Institutionen des Arbeitskreises Gesundheit im Betrieb an Informationsständen. Auskunft geben war Pflicht – und wurde auch nachgefragt.

Kurzvorträge zogen viele Besucher in den thematisch strukturierten „Speaker Corners“ am Marktplatz an. Über das Marktplatzprogramm wird auch in der anschließenden Reportage berichtet.

Diskussionsrunde zum Abschluss

Den Abschluss bildete eine gut besetzte Diskussionsrunde unter der Moderation des RKW Kompetenzzentrums. Dabei diskutierten Dr. Bernd Brückner vom Hessischen Sozialministerium, Dr. Wolfgang Damberg von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Klaus Pickshaus von der IG Metall und Dr. Werner Scherer von der Vereinigung der hessischen Unternehmensverbände die



Frage: Wo liegt die Zukunft der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie?

Es ist schwierig, alle Facetten dieser Diskussion abzubilden. Doch es ist hervorzuheben, dass die GDA und ihre Zielsetzungen inzwischen von allen Beteiligten als insgesamt positiv und sinnvoll bewertet werden. Die beiden Sozialpartner sehen es als ihre Aufgabe an, mehr als bisher auf die GDA-Themen und deren Verankerung in der Praxis Einfluss zu nehmen. Gute Lösungen, das effektive Umsetzen und Erreichen der Arbeitsschutz- und Präventionsziele, sollen mehr Gewicht erhalten. Aus Sicht der Gesetzlichen Unfallversicherung und des Hessischen Sozialministeriums wird sich die GDA bei den neuen Zielen noch enger als bisher auf Länderebene austauschen und Kooperationspartner ins Boot holen müssen, etwa die Wissenschaft und Krankenkassen. Außerdem sind die GDA-Ziele intensiver mit den regionalen Akteuren abzustimmen, um noch mehr Betriebe zu erreichen.



Wie geht es weiter?

Die Beteiligten der Abschlussdiskussion waren sich darin einig, eine derartige Veranstaltung zur Verbreiterung der Themen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie in die Region als feststehende Größe zu etablieren. Die Tagung in Darmstadt war die erste ihrer Art in Deutschland und hat Modellcharakter. ■



Autorinnen:

Ingra Freigang-Bauer (links) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im RKW Kompetenzzentrum. freigang@rkw.de, **Margit Höfle** (rechts) ist Dipl.-Pädagogin sowie betriebliche Gesundheitsmanagerin und arbeitet freiberuflich als Coach und Autorin. hoefle-brueckner@t-online.de

Reportage:

Ein Marktplatz im Fokus



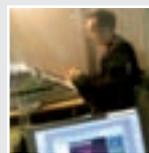
Eine Veranstaltung? Ein Erlebnis!

Auf Tagesveranstaltungen, deren Programm gefüllt ist mit Vorträgen, Workshops und Diskussionen, wirken viele Besucher auf den ersten Blick zweiflerisch. Bei einigen schwingt die Besorgnis mit, dass zu viele Tagungspunkte – und zu lange – den Besuch zu einer langwierigen, zähen Angelegenheit werden lassen, der man nur mit stoischer Ruhe und wahlweise einer gesunden Portion Gelassenheit oder Pflichtbewusstsein begegnen kann. Mit diesen und ähnlichen Vorbehalten im Hinterkopf trat ich zusammen mit einem Kollegen die Fahrt nach Darmstadt an, um an der GDA-Veranstaltung „Prävention im Wandel der Arbeitswelt“ teilzunehmen.

Der Marktplatz

Welche Punkte im Einzelnen auf der Tagesordnung standen, können Sie unter anderem dem Tagungsbericht von Frau Freigang-Bauer und Frau Höfle in diesem Magazin entnehmen. Für diese Reportage steht eine veranstaltungsmäßige Besonderheit im Blickpunkt: der Marktplatz.

Laut Wikipedia ist ein Marktplatz „ein Platz innerhalb der mittelalterlichen Stadt, an dem materielle Güter verkauft und gekauft wurden und auf dem städtisches Recht gehandhabt wurde“. Solche Marktplätze dieses Ursprungs kennt jeder. Aber ein Marktplatz auf einer Veranstaltung zum Thema Gesundheit und Prävention? Eine nicht ganz unberechtigte Frage. Gabriele Gusia vom RKW Kompetenzzentrum, die den Marktplatz koordinierte, antwortete daraufhin: „Diesen Bestandteil der Veranstaltung Marktplatz zu nennen ist sehr wohl zutreffend. Es gibt Stände wie auf jedem Marktplatz auch. Die Menschen laufen zwischen den Ständen hin und her, betrachten die Angebote und befragen hin und wieder die Standbetreiber über sie interessante Dinge. Es werden nur keine Waren feilgeboten, sondern Wissen vermittelt und Informationen weitergegeben.“ Auf 44 Ständen verteilt, wurden unter anderem altersgerechte, ergonomische Arbeit, betriebliches Eingliederungsmanagement, psychische Belastungen und Stress thematisiert sowie ein Suchtparcours zum Selbstversuch angeboten. Darüber hinaus stellten sich die Mitglieder des Arbeitskreises „Gesundheit im Betrieb“ vor.



Wer nicht zuhören will, kann fühlen

Es gab einige Stände, die vorrangig zur Kontaktmöglichkeit und zur Informationssammlung frequentiert wurden. Die anderen Stände aber waren es, die besondere Aufmerksamkeit auf sich zogen. Wissen Sie, was ein Altersanzug ist oder wie ein Stresstest funktioniert? Haben Sie schon einmal eine Rauschbrille getragen oder einen Balancetest gemacht? Zunächst zögerlich, dann forscher wurden diese Angebote wahrgenommen. Das Aufsehen dabei war groß. Grund genug, im Selbstversuch für diese Reportage zu recherchieren.



Von Gewichten, Kabeln und Bobbycars

Es dauerte seine Zeit, bis man die volle Montur anhatte. Eine Art Skibrille, um das Sichtfeld einzuschränken, Oropax, um ein schlechteres Gehör zu simulieren. Gewichte an Knöcheln, Ellbogen und in der Weste, um alle Bewegungen mühsamer und schwerfälliger, die Gelenke steifer zu machen. Es war eine beeindruckende Erfahrung. Im Altersanzug fühlt man sich sprichwörtlich um Jahre gealtert und bekommt ein Gefühl, wie es sein kann, älter zu werden. Gleichzeitig fühlt man sich ermahnt, regelmäßig etwas für die körperliche Fitness zu tun und diese möglichst lange zu erhalten. Sie glauben kaum, wie unbeschreiblich der Moment ist, wenn man diesen Anzug wieder auszieht. So (er)leicht(ert) hat man sich noch nie gefühlt. Vielen der mutigen Tester sah man das ins Gesicht geschrieben.



Im Hinterzimmer wurde man verkabelt, als würde man ein Belastungs-EKG machen lassen. In einer kleinen Kammer setzte man sich anschließend hinter ein Pult mit verschiedenen Leuchten und Knöpfen. „Man muss ja nur ein paar Knöpfe drücken, wie soll denn da Stress entstehen?“, hörte ich einen Nahestehenden sagen. Zwei Durchgänge waren zu absolvieren: einen gemächlichen und einen mit zusätzlichen Störungen durch blendendes Licht und Geräuschkulisse in fortgeschrittenem Tempo. Währenddessen wurden permanent verschiedene Daten wie Puls, Schweißbildung oder Muskelreaktionen gemessen. Beruhigend war einzig das Ergebnis, denn ich schloss durchschnittlich ab, diese fünfminütige Prüfung an sich war eine Herausforderung und zeigte, wie Stress zu Fehlern führt und der Körper auch darauf mit Schweiß oder Verspannungen reagiert. Für Menschen, die sich häufiger in Situationen unter Zeitdruck und hoher Belastung befinden, ist dieser Test eine Offenbarung.



Fern meiner anfangs auferlegten Skepsis und Zurückhaltung erprobte ich zuletzt noch den Suchtparcours. Der Proband zieht eine Rauschbrille auf, die das Sichtfeld bei einem gewissen Promillegehalt simuliert, und geht einen mit Pylonen abgesteckten Pfad ab. Ein unsicherer, schwankender Gang ist die Folge, der deutlich macht, wie sehr selbst bei niedriger Promillezahl alleine das Sichtfeld sich verändert. Der zweite Test hingegen sorgte vor allem bei den Zuschauern für Erheiterung, denn es galt, den gleichen Parcours mit einem Bobbycar abzufahren. Erschreckend war der Gedanke, sich vorzustellen, man würde in diesem Zustand Auto fahren und Leitplanken wie die meisten der Probanden die Pylonen anrempeeln.



Ein gelungener Tag

Als die Veranstaltung sich dem Ende neigte und nur noch kleine Grüppchen zusammenstanden, sich die Ausrichter über den Ausgang der Veranstaltung unterhielten, hörte man häufiger spezielle Bemerkungen zum Marktplatz. Die einzelnen Vorträge, Workshops und Diskussionsrunden wurden sehr positiv aufgenommen, so der Tenor. Aber nachhaltig in Erinnerung blieb einigen der Marktplatz im Besonderen. Es ist verständlich, denn es war der Marktplatz mit seiner ganz eigenen Stimmung, der diesen Tag für viele zu einem Erlebnis machte. Die nächste Veranstaltung der GDA werde ich jedenfalls mit gänzlich anderen Erwartungen besuchen. ■



Autor:

Bruno Pusch ist Redakteur des RKW Magazins.

pusch@rkw.de

Ganzheitliches Gesundheitsmanagement für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU)

Zeitgemäßes

Gesundheitsmanagement

KMU haben andere Bedingungen als ein Produktionswerk im globalen Unternehmensverbund. Die Qualitätsanforderungen und Grundlagen für systematisches Gesundheitsmanagement sind jedoch vergleichbar. Eine Zielsetzung oder ein klarer Auftrag ist für ein Gesundheitsmanagementteam von großer Bedeutung. Was genau möchte die Geschäftsleitung mit den Gesundheitsaktivitäten erreichen? Nur wenn der Leitgedanke vorab diskutiert und ein gemeinsames Verständnis von BGM formuliert worden ist, kann anschließend die Wirksamkeit von Maßnahmen ermittelt werden.

Der Beitrag ist ein Auszug aus dem Fachbuch „*Fachkräftesicherung: Situation – Handlungsfelder – Lösungen*“ der RKW-Reihe „Mittelstand im Fokus“, die bei Frankfurter Allgemeine Buch erscheint. Der erste Band ist ab September 2012 erhältlich (siehe hierzu Seite 9).

Gesundheitsmanagement in KMU

Für KMU sind die Bedingungen des demografischen Wandels vielleicht noch bedeutsamer als für große Unternehmen, in denen es flexiblere Bedingungen für den Einsatz von Mitarbeitern gibt, verschiedene Arbeitszeitmodelle und eine Vielfalt an möglichen Arbeitsaufgaben. Je kleiner ein Unternehmen, desto universeller müssen die Mitarbeiter einsetzbar sein, desto gravierender ist es, wenn ein Kollege wegen Krankheit ausfällt. Ein wirksames Gesundheitsmanagement kann helfen, die Mitarbeiter zu gesundem Verhalten zu ermutigen, und gleichzeitig Raum für gemeinsame Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen bieten. Je kleiner das Unternehmen, desto unmittelbarer ist Organisationsentwicklung möglich!

Ausgehend von dieser strategischen Basis kann zunächst eine Bestandsaufnahme folgen, aus deren Ergebnissen dann geeignete Maßnahmen abgeleitet werden. Als Datenquelle bietet sich eine Mitarbeiterbefragung an. Die Analyse von AU-Daten der Krankenkassen oder eine Demografieanalyse sind als Ausgangspunkte für die Maßnahmenplanung ebenfalls hilfreich. Es spricht einiges dafür, bereits vor einer Befragung Maßnahmen „auszuprobieren“: Die Mitarbeiter können das Thema nach den ersten Erfahrungen mit den angebotenen Aktivitäten besser einschätzen und die aktuelle Ausgestaltung des Gesundheitsmanagements mitbewerten. Direkte Kausalzusammenhänge zwischen der Gesundheitssituation im Unternehmen und den Maßnahmen sind eher selten: Gesundheit ist multi-kausal und nicht direkt beeinflussbar.



Wettbewerbsfähige Produktionsstandorte
in Deutschland müssen heute ein hohes Maß an Effizienz,
Innovationskraft und Kontinuität aufweisen. Hierfür ist die Gewinnung
und Bindung gut qualifizierter Mitarbeiter von Bedeutung.
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) kann helfen, die
Organisation vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gesund
zu gestalten, und somit die Voraussetzungen für nachhaltige
Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter schaffen.
Erfahrungen aus dem Continental Werk Frankfurt illustrieren, dass
ganzheitliches Gesundheitsmanagement Organisationsentwicklung
erfordert. Kleinere Unternehmen oder Standorte sind
besonders wandlungsfähig und haben damit beste Chancen,
eine gesunde Organisation zu werden!



Deshalb ist es wichtig, Lernprozesse einzuplanen und Gesundheitsmanagement in allen Handlungsfeldern zu entwickeln. Gesundheitsmaßnahmen können auf verschiedene betriebliche Felder abzielen. Grundlage sind natürlich die gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Darüber hinaus sind folgende Begrifflichkeiten von Bedeutung:

Gesundheitsschutz setzt sich zusammen aus Verhältnisprävention – also ergonomischen Bedingungen, Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit – und Verhaltensprävention oder Gesundheitsaufklärung. Heute wird nicht mehr so stark zwischen Verhältnis- und Verhaltensprävention unterschieden. Beide sind jedoch notwendig und eng miteinander verzahnt: Ein ergonomisches Schichtmodell vorzusehen genügt nicht; es muss von Mitarbeitern auch kompetent gehandhabt werden. Als tragfähig hat sich das Begriffspaar Gesundheitskompetenz und Präventionskultur beziehungsweise Gesundheitsklima erwiesen. Hier wird deutlich, dass Gesundheitsverhalten nicht nur entsprechende Prozesse, Regeln und Arbeitsbedingungen voraussetzt, sondern auch ein gesundheitsförderliches Klima mit einem entsprechenden Wertesystem.

Gesundheitskompetenz als Voraussetzung für gesundes Verhalten

Wieso macht es Sinn, an der Gesundheitskompetenz anzusetzen? Die WHO stellt heraus, dass 70 Prozent der Erkrankungen heute verhaltensbedingt sind. Das bedeutet, dass der größte

Effekt auf die Gesundheit von Mitarbeitern durch Stärkung der Eigenverantwortung zu erzielen ist. Wie aber kann man Mitarbeiter zur Entwicklung und Anwendung eigener Kompetenz ermutigen, etwa Anstrengungen für eine gesunde Ernährung zu unternehmen?

Viele unserer Mitarbeiter ziehen die klassischen Präventionsangebote wie etwa Hautscreenings oder Lungenfunktionstests den interaktiven Maßnahmen vor. Dies hat zwei Gründe: zum einen die jahrelange positive Erfahrung mit den Vorsorgeangeboten, die dem Mitarbeiter Zeit und Aufwand sparen. Zum anderen ist es einfach ungewohnt, in der Firma eine Sportgruppe zu besuchen. Mitarbeiter fragen sich: Findet der Chef das in Ordnung? Machen sich die Kollegen darüber lustig? Und habe ich das Recht und die Disziplin, das regelmäßig in meine Termine einzuplanen?

Gesundheitsklima als Voraussetzung für Gesundheitskompetenz

Im Werk Frankfurt hat eine Gesundheitsbefragung ergeben, dass die Mitarbeiter durchaus Interesse an aktiven Maßnahmen haben. Die Mitarbeiter finden das Gesundheitsmanagementprogramm GO! gut und sind bereit, teilzunehmen, finden aber bei den Kollegen und Führungskräften noch kein optimales Gesundheitsklima vor. Das bedeutet, dass es noch nicht selbstverständlich ist, in der Arbeitszeit einen Vortrag zum Thema Diabetes zu besuchen oder in der Mittagspause zur Sportgruppe zu gehen. Gesundheitsbewusstes Verhal-



Autorin:

Judith Hennemann ist Referentin für Neue Arbeitsformen im Personalbereich und gestaltet im dreiköpfigen Team Gruppenarbeit, Teamentwicklung, Gesundheitsmanagement und Projektkoordination für das Continental Werk Frankfurt.

judith.hennemann@continental-corporation.com

ten gehört noch nicht zu den grundlegenden handlungsleitenden Werten. Zudem besteht nicht für alle Mitarbeiter ein leichter Zugang zu GO! Gesundheitskompetente Mitarbeiter und Führungskräfte benötigen noch mehr Anerkennung und Unterstützung. Hierzu braucht es wiederum eine entsprechende Kultur, gemeinsame Werte und Einstellungen zu Gesundheit:

Präventionskultur/Gesundheitsklima ist ein Muster gemeinsamer Grundprämissen bezüglich gesundem Verhalten und Arbeiten, das die Mitarbeiter einer Firma erlernt haben, das sich bewährt hat und somit als bindend gilt.

Maßnahmen zur Förderung von Gesundheitsklima und Gesundheitskompetenz

Ein Gesundheitsklima entsteht in erster Linie durch den alltäglichen Diskurs im Unternehmen. Wer erreicht, dass Gesundheit zum Arbeitsalltag einfach dazugehört, und zwar hinsichtlich aller Handlungsfelder, der hat ein gesundheitsförderliches Klima etabliert.

Gesundheitszirkel sind ein wirksames Mittel, um die Mitarbeiter an der Diskussion um gesunde Arbeitsbedingungen zu beteiligen. Krankenkassen und andere Anbieter unterstützen diese Maßnahme, es ist aber bedenkenswert, den Prozess mit eigenen Ressourcen zu bewältigen. Wenn eigene Mitarbeiter die Gesundheitsworkshops moderieren, Maßnahmen verfolgen und mit der Leitung abstimmen, ist der Organisationsentwicklungseffekt größer. Es können beispielsweise

Mitarbeiter als Gesundheitslotsen ausgebildet werden, die dann konzeptionell und im täglichen Arbeitsprozess das Thema vorantreiben. Es ist nicht entscheidend, dass alle gewünschten Optimierungen auch wirklich umgesetzt werden können. Wichtig ist zunächst, in einen Dialog mit den Mitarbeitern einzutreten und an den Hebelthemen zu arbeiten. So wird wahrnehmbar, dass das Thema für die Leitung wichtig ist und welche Gesundheitsphilosophie das Unternehmen verfolgt. Als gute Ausgangsbasis sei hier die Luxemburger Deklaration genannt, die von zahlreichen namhaften europäischen Unternehmen unterzeichnet wurde.

Im Werk Frankfurt werden zurzeit Gesundheitsbausteine formuliert, die als konkrete Richtlinien für das Gesundheitsverständnis dienen und allen Führungskräften und Mitarbeitern an die Hand gegeben werden. Besonders aufschlussreich kann eine Gesundheitsbefragung sein. Man muss sich nur bewusst sein, dass die Ergebnisse handlungsleitend sein werden. Befragungsinstrumente sollten mit Sorgfalt ausgewählt werden, das heißt zielgruppengerecht formuliert sein und zur Organisation passen. Außerdem ist eine Abdeckung aller Handlungsfelder wichtig. Wünschenswert ist ein „maßgeschneidertes“ Instrument, das

wirklich auf Ihre Bedingungen Bezug nimmt. Empfehlenswert ist auch eine Demografieanalyse. Hier finden Sie heraus, wie die Altersstruktur in den verschiedenen Abteilungen ausgeprägt ist. Dies liefert Erkenntnisse über Ihren Bedarf an altersngerechter Arbeitsplatzgestaltung und Kompetenzerhaltungsmaßnahmen.

Darüber hinaus sind natürlich Rückenschulen, Sportkurse, Ernährungseminare, Abnehmgruppen, Gesundheitstage, Vorsorgeuntersuchungen, Obstkörbe, Stresskompetenz- und Entspannungskurse allesamt wertvoll für Ihre Mitarbeiter. Die Angebote sollten aber zu Ihrem Bedarf passen, das heißt zu den Bedürfnissen der Mitarbeiter, zu der Gesundheitssituation, den vorhandenen Ressourcen und zu den Zielsetzungen der Leitung. Im Sozialgesetzbuch §§ 20 ff. haben die Spitzenverbände der Krankenkassen Qualitätskriterien für Gesundheitsmaßnahmen formuliert, die bei der Auswahl geeigneter Maßnahmen Unterstützung leisten. Teilnahmen und Zufriedenheit der Teilnehmer können zur Evaluation erfasst werden.

■ *Die zehn Erfolgskriterien erfahren Sie in unserem Podcast ...*

RKW Podcasts zum Thema:

www.rkw-kompetenzzentrum.de/podcast



Keine Chance für Stress, Burnout & Co.:

EAP –

Employee-Assistance- Programme



Ein Blick in die Tagespresse, in den Magazin- und Büchermarkt oder ins Internet zeigt eine enorme Aufmerksamkeit, die dem Thema der psychischen Gesundheit gegenwärtig zuteilwird. Die Veränderungen in unserer Arbeitswelt haben ein Maß an Komplexität und Beschleunigung erreicht, das unser gesamtes Alltagsleben verändert. Orientierung, Gleichgewicht und psychische Gesundheit ergeben sich nicht von selbst, sondern müssen durch ständiges, selbstverantwortliches Handeln – Stichwort: Selbstmanagement – aktiv hergestellt werden. Und oft genug kommt man dabei aus dem Gleichgewicht, gerät unter Dauerstress und erlebt Krisen. Aber auch die Veränderungen in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen sind dramatisch.

Daher haben stressbezogene gesundheitliche Fragestellungen so sehr an Bedeutung gewonnen, die jetzt die Medien füllen.

Mitarbeiterberatung – eine moderne und wirksame Dienstleistung

Als Antwort auf die wachsenden Herausforderungen wurden Programme zur Mitarbeiterberatung entwickelt, die man auch als EAP – Employee-Assistance-Programme bezeichnet. Worum geht es? Alle Mitarbeiter der teilnehmenden Unternehmen haben einen Zugang zu einem EAP-Beratungsdienst. Die Berater sind in der Regel rund um die Uhr erreichbar, klären mit den Anrufern ihr Anliegen und besprechen das weitere Vorgehen.

Was geschieht in den Beratungen? Zunächst wird das Anliegen der Anrufer geklärt, dann wird normalerweise ein Beratungsziel herausgearbeitet und schließlich werden Weichen für weitere Schritte gestellt. Niemand, auch nicht der Arbeitgeber, erfährt, wer eine Beratung in Anspruch genommen hat.

Die Beratungsthemen können sowohl beruflicher als auch privater Natur sein. Arbeitsbezogene Themen wie Dauerstress, Konflikte am Arbeitsplatz, Erschöpfung und Burnout, psychische Gesundheit, aber auch familiäre Fragestellungen, Partnerschaft, Ehe, Familie, Kinder und Erziehung dominieren den Alltag der Mitarbeiterberatung. Beratung bei Überschuldung sowie eine anwaltliche Rechtsauskunft ergänzen das Angebot.

Lotsendienst – vermittelt in psychologische und medizinische Behandlungen

Sobald in der Beratung deutlich wird, dass bei einem Klienten eine behandlungsbedürftige Erkrankung vorliegt, werden die notwendigen Therapeuten oder Kliniken ermittelt, beurteilt und kontaktiert.

Das ist eine sehr aufwendige, aber ebenso wirkungsvolle Arbeit. Damit verkürzen wir die oft unglaublich langen Wartezeiten; und das ist sinnvoll, denn jede Therapie wird dann benötigt, wenn die Betroffenen sie brauchen.



Autor:

Dr. Hansjörg Becker, Arzt und Psychotherapeut, ist Gründer und Geschäftsführer von INSITE-Interventions GmbH.

h.becker@insite-interventions.com

Stark nachgefragt: Der Expertenservice für Führungskräfte

Der Wandel in der Arbeitswelt stellt auch die Führungskräfte vor neue Herausforderungen. Im Zusammenhang etwa mit neuen Arbeitsformen, der allgemeinen Flexibilisierung oder der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit und ihren gesundheitlichen Auswirkungen auf die Mitarbeiter tauchen Fragestellungen auf, in denen Führungskräfte auf fachliche Unterstützung angewiesen sind. Daher bietet das EAP für alle Führungskräfte eines Unternehmens – ebenso wie für Personalreferenten und Mitarbeitervertreter – ein Expertencoaching an. Alle Themen, die den Umgang mit Mitarbeitern betreffen, können direkt und sofort mit einem Berater am Telefon geklärt werden.

EAP – Warum die Unternehmen davon profitieren

Zunächst einmal bedeutet die Einführung einer Mitarbeiterberatung eine enorme Entlastung für Führungskräfte und Personalabteilung. Gesundheitliche Themen, Stressbelastung, Burnout und psychische Belastungen, Mitarbeiter mit sozialen Problemen: Jetzt gibt es zuständige Experten, die immer dann zur Verfügung stehen, wenn man sie braucht. EAP ist das wirksamste Instrument zur Lösung von Mitarbeiterproblemen. Weniger Krankheits-tage durch frühzeitiges Erkennen von Burnout-Risiken führen auch zu finanziellen Entlastungen. EAP stärkt das Vertrauen und die Bindung der Mitarbeiter zum Arbeitgeber. ■

Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung – Fragen & Antworten

Der Begriff demografischer Wandel ist spätestens seit der Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre in aller Munde. Dahinter verbirgt sich die Alterung der Gesellschaft, bedingt durch niedrige Geburtenraten und eine sich erhöhende Lebenserwartung. Die Auswirkungen hiervon spüren die Unternehmen dadurch, dass die 45–60-Jährigen schon heute die größte Beschäftigtengruppe darstellen. In diesem Zusammenhang sehen wir uns mit immer wiederkehrenden Fragestellungen der Mitgliedsbetriebe konfrontiert.

Was bedeutet der demografische Wandel für die Betriebe?

Einhergehend mit dem demografischen Wandel sehen Betriebe sich einem zunehmenden Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt einerseits und einer Zunahme berufs- und altersbedingter chronischer Erkrankungen der bestehenden Belegschaft andererseits gegenüber. Dabei ist nicht das kalendarische Alter der Beschäftigten allein ausschlaggebend für deren gesundheitliche Situation. Vielmehr spielen auch der Beruf beziehungsweise die aktuelle Tätigkeit, vor allem aber die Arbeitsbelastungen der Vergangenheit eine entscheidende Rolle.

Welche Chancen ergeben sich für die Unternehmen?

Bei allen Problemen und Belastungen, die diese Entwicklungen für Betriebe und Beschäftigte bedeuten, ergeben sich daraus auch Chancen. Klassische Themen wie ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, aber auch Themen wie alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung geraten so verstärkt in den Fokus. Die Sicherung wirtschaftlichen Erfolges ist langfristig nur mit gesunden, leistungsfähigen und qualifizierten Mitarbeitern zu erreichen. In diesem Zusammenhang gewinnt die Ressource Mitarbeitergesundheit immer mehr an Bedeutung.



Autoren:

Marc Rockhoff (links) ist Diplom-Sozialwissenschaftler und als Berater im Bereich Gesundheitsschutz bei der BGHM tätig. marc.rockhoff@bghm.de

Susanne Weltersbach (rechts) ist Diplom-Ingenieurin und als Beraterin im Bereich Gesundheitsschutz tätig. s.weltersbach@bghm.de



Welchen Nutzen hat eine betriebliche Altersstrukturanalyse?

Um Maßnahmen zur demografiefesten Gestaltung betrieblicher Strukturen zu planen und Ressourcen, personelle wie finanzielle, gezielt einzusetzen, empfiehlt sich eine strategische Herangehensweise. Hierbei ist eine Altersstrukturanalyse hilfreich. Neben einem detaillierten Abbild der aktuellen und zukünftigen Altersstruktur in unterschiedlichen Abteilungen und Arbeitsbereichen sollte eine Altersstrukturanalyse unter anderem auch die Verteilung von Schlüsselqualifikationen im Betrieb beinhalten. So können frühzeitig Nachfolgeregelungen getroffen und ein Wissenstransfer von alten zu jungen Mitarbeitern gewährleistet werden.

Warum ist Gesundheitsschutz so wichtig?

Unter den gegebenen Bedingungen widmen sich immer mehr Betriebe einem ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Neben dem klassischen Arbeitsschutz geht es dabei auch darum, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter zu schaffen – alte wie junge, gesunde wie bereits erkrankte. Ziel der Betriebe muss es sein, Bedingungen zu schaffen, in denen Mitarbeiter erfolgreich arbeiten und gesund in Rente gehen können.

Welches sind wichtige Maßnahmen, um die demografischen Risiken zu reduzieren?

1. Laufbahnplanung/ Qualifizierungsplanung

Schon heute zeigt sich, dass der Einsatz älterer Beschäftigter vielfach davon abhängt, wie flexibel sie einsetzbar sind. Für Betriebe bedeutet dies, Bedingungen zu schaffen, in denen sich der Einzelne zwar spezialisieren kann, er aber durch diese Spezialisierung nicht von betrieblichen Weiterbildungen und -qualifikationen abgeschnitten ist. Für Beschäftigte bedeutet dies, sich auf ein „lebenslanges Lernen“ einzulassen und sich im Einzelfall auch von lieb gewonnenen Gewohnheiten zu verabschieden.

2. Gesundheitsgerechte Arbeitszeitgestaltung

Die Arbeitszeitgestaltung ist ein wichtiger Faktor, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten beziehungsweise zu fördern. Das Arbeiten gegen die innere Uhr – insbesondere die Nachtarbeit und das „Arbeiten ohne Ende“ – sind Faktoren, die sich negativ auf die Gesundheit auswirken. Daher ist es unerlässlich, bei der Gestaltung der Arbeitszeit die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen.

3. Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

Für Betriebe ergibt sich im Zusammenhang mit alternden Belegschaften das Problem, einerseits Lösungen für bereits leistungsgeminderte, ältere Mitarbeiter finden zu müssen und andererseits Maßnahmen zu entwickeln, die verhindern, dass die noch gesunden Mitarbeiter ebenfalls erkranken. Die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung ist somit eine wichtige Stellschraube. Jüngere Mitarbeiter werden gar nicht erst durch ungünstige Arbeitsbedingungen verschlissen und ältere oder leistungsgeminderte Kollegen erhalten Arbeitsplätze, an denen sie einsatzfähig bleiben können. ■

Gesundheit in der Ausbildung –



Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, zunehmender Arbeitsverdichtung, steigenden psychosozialen Belastungen und der Zunahme lebensstilbedingter chronischer Erkrankungen gewinnen junge leistungsfähige Mitarbeiter für die Betriebe stetig an Bedeutung.

In vielen Branchen werden in den nächsten Jahren die Fachkräfte knapp. Verschärft werden diese Probleme, wenn ab 2020 die sogenannte Baby-Boomer-Generation das Rentenalter erreicht. Gut ausgebildete Fachkräfte nutzen den Unternehmen allerdings nur, wenn sie auch gesund und leistungsfähig sind. Entsprechend werden neben der fachlichen Ausbildung auch die gesundheitlichen Themen an Bedeutung gewinnen.

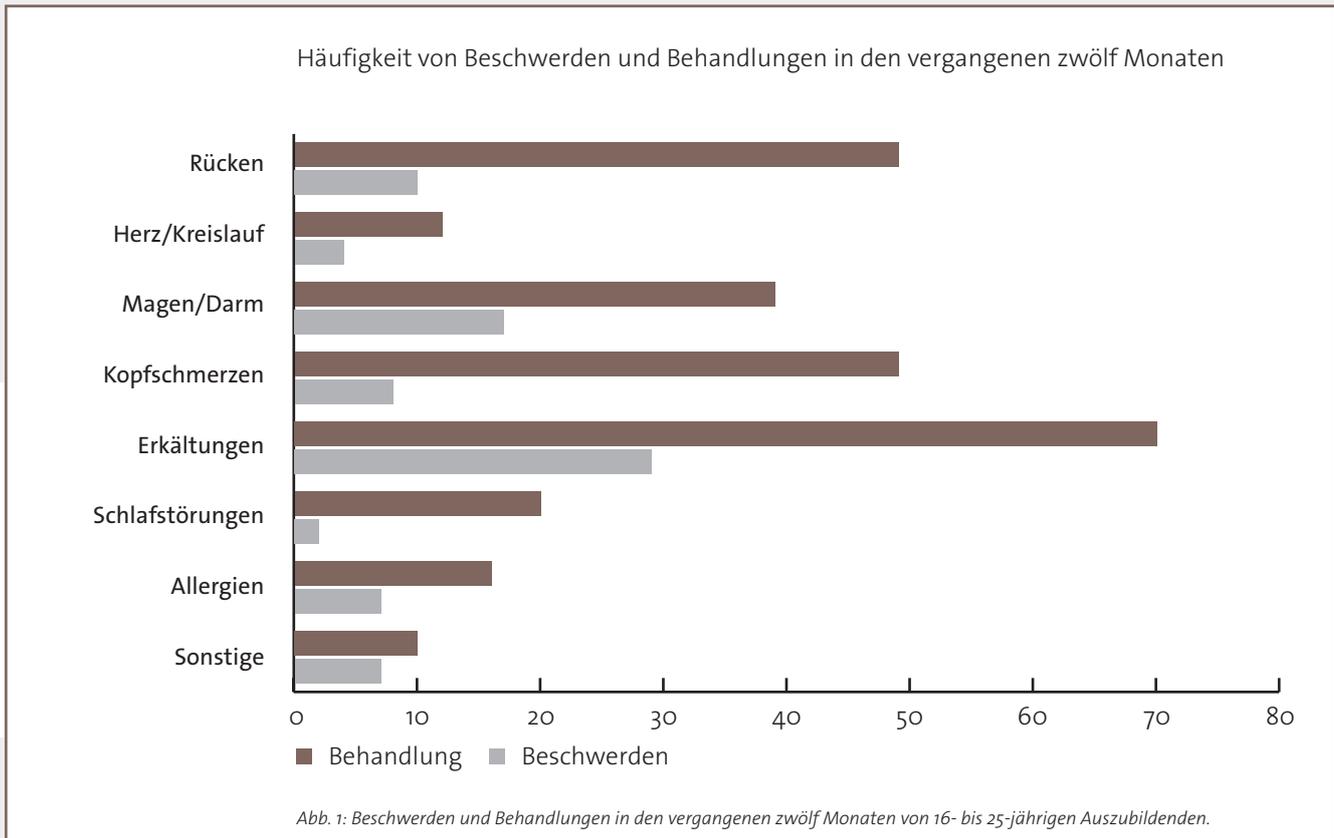
Gesundheitsprofil von Auszubildenden

Untersuchungen des Instituts für Gesundheitsförderung und -forschung und der Universität Marburg zum Gesundheitszustand, Gesundheitsverhalten und Belastungen an über 10.000 Auszubildenden zeigen bereits zum Teil erhebliche gesundheitliche Probleme auf (siehe Abb. 1). Häufigste gesundheitliche Beschwerden der vergangenen zwölf Monate waren Erkältungskrankheiten (70 Prozent), Rückenbeschwerden (49 Prozent), Kopfschmerzen (49 Prozent) und Magen-Darm-Erkrankungen (39 Prozent). Jeder Fünfte klagte über gestörten Schlaf.

Laut Body-Mass-Index gilt fast jeder dritte Auszubildende als übergewichtig und jeder zehnte als untergewichtig. Auszubildende mit sehr niedrigem Körpergewicht leiden häufig an Essstörungen.

Beim Gesundheitsverhalten wurden Defizite hinsichtlich der Bereiche Bewegung, Ernährung, Schlaf und im Umgang mit Stressbelastungen und Suchtmitteln festgestellt (siehe Abb. 2).

eine Bestandsaufnahme



Psychosoziale Gesundheit

Die in den vergangenen Jahren beobachtete Zunahme psychosozialer Belastungen und entsprechender Erkrankungen finden sich auch bei Auszubildenden. So weisen 39 Prozent der jungen Erwachsenen Beeinträchtigungen beim Wohlbefinden auf. Dabei ist nicht ausreichender beziehungsweise nicht erholsamer Schlaf der stärkste Einflussfaktor auf das Wohlbefinden. Lediglich 17 Prozent fühlen sich beim Aufwachen frisch und ausgeruht. 55 Prozent der Auszubildenden zeigen hingegen bereits stressbedingte Warnsignale auf der körperlichen, emotionalen, kognitiven oder Verhaltensebene.

Belastungen in Schule und Betrieb

Fast jeder fünfte Auszubildende fühlt sich durch Betrieb oder Schule belastet. Hauptbelastungsfaktoren im Betrieb sind hoher Arbeitsdruck, Probleme mit Vorgesetzten und Kollegen sowie in der Schule Prüfungen und Konflikte mit Lehrern. Im Vergleich zu Auszubildenden aus Großunternehmen fühlen sich Auszubildende in kleinen und mittleren Unternehmen stärker belastet und weisen ein geringeres Wohlbefinden auf.



Gesundheitsförderung in der Ausbildung

Während der Ausbildung werden nicht nur spezifische berufliche Fertigkeiten und berufliches Wissen erworben, in diesem Lebensabschnitt findet auch die Prägung von grundlegenden gesundheitsfördernden oder -schädigenden Verhaltensweisen und der Einstellung zum Beruf (Freude an der Arbeit oder Frust) statt. Gesundheitsfördermaßnahmen, die bereits in der Ausbildung ansetzen, haben gegenüber herkömmlichen betrieblichen Gesundheitsaktivitäten eine Reihe von Vorteilen:

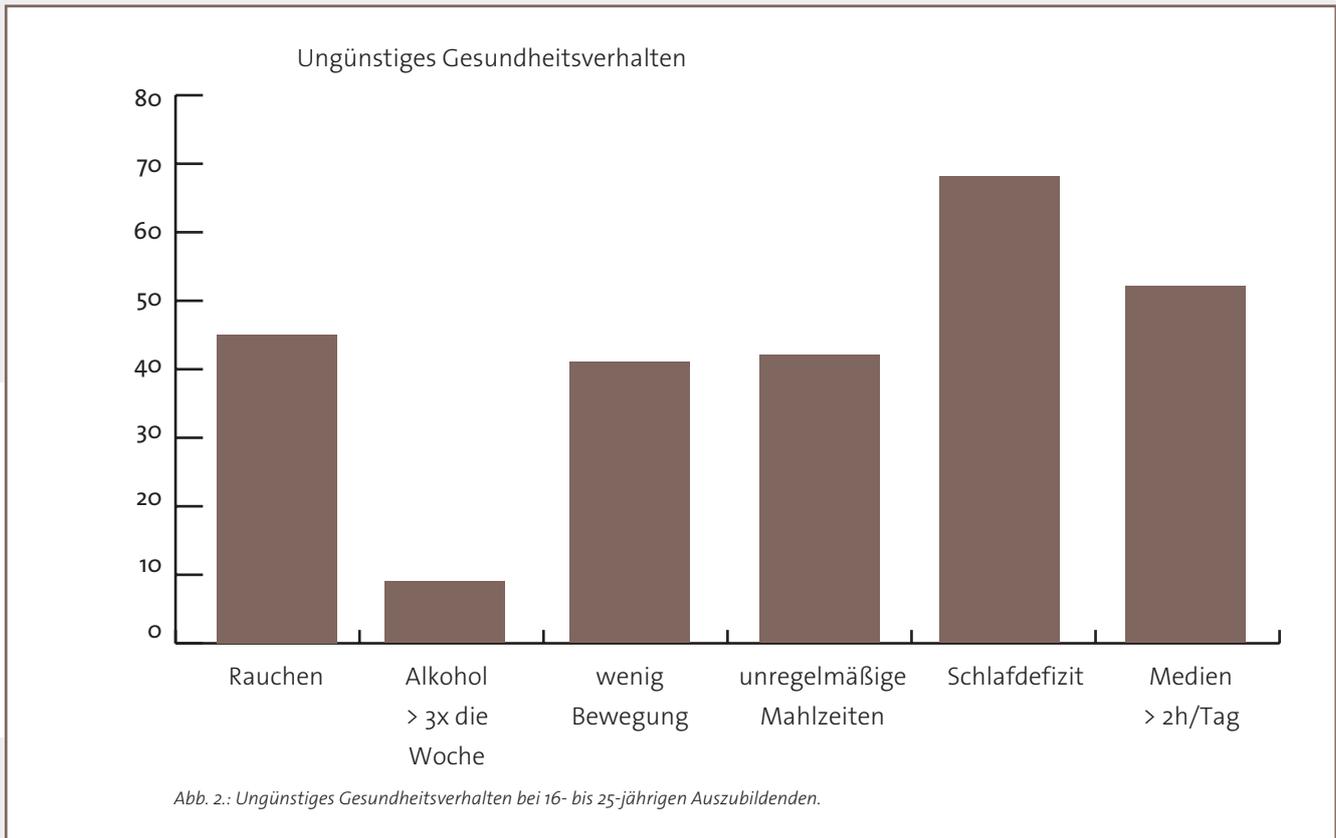
1. Bei Gesundheitsfördermaßnahmen im Rahmen der Ausbildung werden alle Auszubildenden erfasst, insbesondere diejenigen mit einem erhöhten gesundheitlichen Risikoprofil.
2. Ein frühzeitiges Sensibilisieren für gesundheitliche Probleme und das Aufzeigen von möglichen Lösungsstrategien kann mittel- und langfristig die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiter erhöhen und somit die Krankheitskosten minimieren.
3. Die Akzeptanz von Gesundheitsfördermaßnahmen in späteren Jahren wird bei den zukünftigen Mitarbeitern verbessert.

Gute Möglichkeiten zur Durchführung von gesundheitsfördernden Maßnahmen bieten die Lebenswelten Schule, Betrieb und überbetriebliche Ausbildung.

Zielgruppengerechte Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen unterscheidet sich in mehrfacher Hinsicht von anderen Zielgruppen: Junge Menschen leben in erster Linie im „Hier und Jetzt“. Argumente über die langfristigen Folgen gesundheitsriskanten Verhaltens haben daher nur wenig Überzeugungskraft. Im Vordergrund von zielgruppengerechten Gesundheitsfördermaßnahmen müssen Lebenslust, Vitalität und Wohlbefinden stehen.

Bei Auszubildenden finden sich bereits beträchtliche gesundheitliche Defizite. Betriebe, die frühzeitig in die Gesundheit ihrer zukünftigen Mitarbeiter investieren, werden in den nächsten Jahren einen Wettbewerbsvorteil haben. ■



Autoren:

Dr. Manfred Betz (links) ist Wissenschaftlicher Leiter des Instituts für Gesundheitsförderung und -forschung. manfred.betz@igff.de

Gabriele Graf-Weber (rechts) ist Regionalgeschäftsführerin Nord- und Mittelhessen der IKK classic. gabriele.graf-weber@ikk-classic.de



Eine nationale Bauinitiative für Qualität und Gesundheit

INQA-Bauen:

Konsens-Instrumente für kleine und mittelständische Bauunternehmen

Die Themen Gesundheit und Arbeitsschutz spielen in der nationalen Initiative „Neue Qualität des Bauens“ (INQA-Bauen) eine große Rolle. Das erklärt sich schon daraus, dass die Initiatoren aus diesen Handlungsfeldern kommen, wie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) oder Vertreter von Krankenkassen. Mittlerweile sind über 140 Institutionen der Bauwirtschaft vertreten – auch das RKW ist aktiver Partner. Im Leitungskreis sitzen Vertreter der Sozialpartner und der Verbraucherschutzverbände der Bauherren gemeinsam mit Präventionsdienstleistern an einem Tisch.

INQA-Bauen will die gemeinsamen Vorstellungen zur Bauqualität aller Partner der Bauwirtschaft sichtbar machen. Dies geschieht in konkreten Instrumenten und Qualitätsstandards, die die Unternehmen direkt nutzen können. Diese Instrumente sind im Konsens aller Partner entwickelt und verabschiedet worden.

Gesundheit: zentrales Thema am Bau

Gesundheit ist ein zentrales Thema für uns, da Bauarbeit nach wie vor eine schwere körperliche Arbeit ist und nur gesunde Beschäftigte den Erfolg von Bauunternehmen ermöglichen können. Besondere Bedeutung erhalten Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit und der Beschäftigungsfähigkeit, weil die Baubranche heute schon unter dem Fachkräftemangel besonders zu leiden hat und die Auswirkungen des demografischen Wandels in dieser Branche besonders zu spüren sein werden.

Gründe dafür sind, dass viele junge Menschen die harte Arbeit am Bau meiden und bestimmte Tätigkeiten in fortgeschrittenem Alter für einzelne immer schwerer möglich werden. Das Beispiel des Dachdeckers mit 65 Jahren ist nicht umsonst das Paradebeispiel für die Probleme des demografischen Wandels. Diese Entwicklungen treffen vor allem die kleinen und mittelständischen Bauunternehmen, die wir im Fokus haben.

Systematische Prozesse fördern Gesundheit nachhaltig

Für INQA-Bauen ist das Thema Gesundheit vor allem ein Thema der systematischen Betriebsorganisation und der Führungsqualität. Individuelle Einzelmaßnahmen sind hilfreich, aber nachhaltig kann das Thema Gesundheit nur über systematische Prozesse und Strukturen in den Baubetrieben integriert werden.

Es spielen vor allem folgende Fragen beim Thema Gesundheit am Bau eine Rolle: Wie planen die Betriebe den Baueinsatz alters- und altersngerecht? Wie ist die Führungskultur und wie werden Beschäftigte motiviert sowie an die Betriebe gebunden? Wie werden die Beschäftigten gefördert und weitergebildet? Und natürlich sind auch klassische Themen der Gesundheitsförderung wie Rückenschule am Bau ein Thema.



Qualitätsstandard mit integriertem Gesundheitsmanagement

Für kleine und mittelständische Baubetriebe ist ein spezielles betriebliches Gesundheitsmanagement kaum möglich beziehungsweise die Notwendigkeit wird nicht erkannt. Die Vorbehalte der Unternehmer gegenüber einem „Sonderthema“ und die Konzentration auf das Tagesgeschäft sind wesentliche Gründe dafür. Wir haben das Thema Gesundheit deswegen in den allgemeinen Qualitätsstandard für die Bauwirtschaft „CASA-bauen – Mehr Geschäftserfolg als gutes Bauunternehmen“ integriert. CASA-bauen ist eine Potenzialanalyse und ein Selbstbewertungsinstrument für Unternehmer, das von allen Partnern der Initiative gemeinsam erarbeitet und beschlossen wurde.

Gesundheit wird in diesem Instrument nicht als „Extrathema“ behandelt, bei dem der Unternehmer das Gefühl hat, dieses Thema zusätzlich bewältigen zu müssen. Es „übersetzt“ die Potenziale des Themas Gesundheit vielmehr in die Alltagsabläufe des Betriebes und wird zu einem Bestandteil seines Führungsalltags.

Wer sein Unternehmen dergestalt analysiert, hat die wesentlichen Elemente eines betrieblichen Gesundheitsmanagements durchdacht – wie zum Beispiel: Gesundheit als Unternehmensziel, Führungsqualität, Stärkung der Eigenverantwortung der Beschäftigten, eine ergonomische und gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung, Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung, Gesundheit der Führungskräfte oder spezielle Gesundheitsförderungsmaßnahmen.

CASA-bauen ist beispielsweise eines der Zugangskriterien für die Qualitätsplattform der Baubranche „Gute Bauunternehmen“, die ebenfalls von uns betrieben wird. Auch über die Berater unserer Partner und über zehn regionale Netzwerke werden die kleinen und mittelständischen Bauunternehmen erreicht. So befassen sich viele Unternehmen mit dem Thema Gesundheit am Bau, die man allein mit diesem Thema kaum erreichen würde. ■



Autor:

Oleg Cernavin ist Geschäftsführer der nationalen Initiative „Neue Qualität des Bauens“ (INQA-Bauen) und der BC GmbH Forschungsgesellschaft in Wiesbaden.
cernavin@inqa-bauen.de



Projekt

Suchtprävention in kleinen Unternehmen

Die Themen Unfallverhütung, Prävention und Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt können in Deutschland auf eine lange Tradition zurückblicken. Die betriebliche Suchtprävention steht erst seit Ende der siebziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts im Fokus. Suchtprobleme durch einen schädlichen Konsum von Alkohol, Nikotin, Medikamenten oder illegalen Drogen spielen auch in der Arbeitswelt eine Rolle; deren betriebliche Relevanz wurde von den Gesundheitswissenschaften und dem Arbeitsschutz erkannt und ist seither Anlass für Anstrengungen, im Betrieb Präventionsmaßnahmen zu entwickeln, zu etablieren und zu verstetigen. Auch auf dem Markt der in diesem Magazin beschriebenen GDA-Tagung in Darmstadt stand die betriebliche Suchtprävention im Mittelpunkt.

Warum ist Suchtprävention ein Thema?

Alkoholkonsum: Eine große Bedeutung haben Maßnahmen zur Prävention eines missbräuchlichen Umgangs mit Alkohol. Denn nach Schätzung verschiedener Wissenschaftler weisen etwa 8 Prozent der deutschen Bevölkerung im erwerbstätigen Alter einen missbräuchlichen Konsum auf. Etwa 5 Prozent der im Arbeitsleben stehenden Beschäftigten haben ein Alkoholproblem.

Tabakkonsum: Noch größere Auswirkungen auf das gesellschaftliche Krankheits- und Sterbe geschehen hat der Konsum von Tabak. An den Folgen des Rauchens sterben in Deutschland jedes Jahr über 100.000 Menschen. Nikotinsucht ist weiterhin ein Thema, mit dem sich Unternehmen konfrontiert sehen, auch wenn seit der Verabschiedung der Arbeitsstättenverordnung von 2004 und des Gesetzes zum Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens von 2007 der Konsum pro Kopf und Jahr leicht zurückgegangen ist. Im Jahr 2009 waren in Deutschland etwa 30 Prozent der 18-jährigen und älteren Menschen Raucher.

Facts: Projektverbund, geleitet vom RKW Kompetenzzentrum

Wichtige Partner unter anderem: Gesellschaft für Personaldienstleistungen mbH, Dr. Ferdinand Gröben GuG, Berufsgenossenschaft Holz und Metall, Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution sowie IKK classic

März 2012 bis Februar 2013 – gefördert vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG)



Missbräuchlicher Medikamentenkonsum: Einhergehend mit den in den vergangenen Jahren stetig ansteigenden psychischen Erkrankungen weisen die Gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV) auf zunehmende Probleme mit Medikamentenmissbrauch in der Arbeitswelt hin. Schätzungen zufolge sind in Deutschland zwischen einer und zwei Millionen Menschen von Medikamenten abhängig.

Illegale Drogen: Die geringste Bedeutung bei den stoffgebundenen Suchtstoffen weisen die illegalen Drogen auf. Experten gehen von 2,4 Millionen Cannabiskonsumenten und 645.000 Konsumenten anderer illegaler Drogen aus, davon 380.000 Menschen mit einem missbräuchlichen Cannabiskonsum.



Suchtprobleme wirken sich negativ auf das Betriebsergebnis aus

Suchtprobleme haben nicht nur für die Betroffenen und deren Familien oft dramatische gesundheitliche und soziale Folgen, sie verursachen auch immense volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Kosten. Beschäftigte mit Suchtproblemen fallen durch erhöhte Fehlzeiten, mangelndes berufliches Engagement oder Leistungseinbußen auf und gefährden zudem die Arbeitssicherheit. Die Unzuverlässigkeit von Suchterkrankten belastet zudem Kollegen und Vorgesetzte.

Gerade unter Alkohol- oder Medikamenteneinfluss erhöht sich das Risiko für Arbeitsunfälle. So gehen Schätzungen davon aus, dass „Alkohol (oder Medikamente) bei jedem fünften Arbeitsunfall eine Rolle spielen, andere Studien führen sogar 25-30 % aller Arbeits- und Wegeunfälle auf Alkoholkonsum zurück“.

Alkohol und Nikotin sind sowohl in ihrer quantitativen Verbreitung als auch von den daraus abzuleitenden gesundheitlichen Schädigungen von besonderer Bedeutung. Sie stehen im Rahmen der betrieblichen Suchtprävention im Vordergrund.

Stand der betrieblichen Suchtprävention – große Defizite in kleinen Unternehmen

Suchtprävention ist in größeren Unternehmen oft Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements oder der betrieblichen Gesundheitsförderung: Hier werden teilweise erhebliche Mittel für betriebliche Maßnahmen investiert. In kleinen Betrieben (weniger als 50 Beschäftigte) und Kleinstbetrieben (weniger als zehn Beschäftigte) sind gesundheitsfördernde Maßnahmen und Suchtprävention sehr selten.

Umfragen aus dem RKW Arbeitskreis „Gesundheit im Betrieb“ zum Stand betrieblicher Gesundheitsförderung bei Betrieben mit 50 und mehr Mitarbeitern zeigten, dass lediglich 20 Prozent der Unternehmen über Angebote zur Suchtprävention verfügen. Insbesondere in kleineren Betrieben fehlen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Suchtprävention.

Ziel der Studie des RKW Kompetenzzentrums

Ziel ist es, die hemmenden und fördernden Faktoren zur Umsetzung von Suchtprävention in Klein- und Kleinstunternehmen zu untersuchen und ein Konzept für konkrete Präventionsansätze zu entwickeln. Im Zentrum stehen dabei:

- eine umfassende Literaturanalyse,
- Expertenworkshops und Experteninterviews und
- eine schriftliche Befragung von Unternehmern und Beschäftigten in vorwiegend kleinbetrieblich geprägten Bereichen (Einzelhandel, Handwerk und Metallverarbeitung: Diese Wirtschaftsbereiche spiegeln das zentrale Spektrum des kleinst- und kleinbetrieblichen Gewerbes.)

Interdisziplinärer Expertenkreis

Die erste Expertenkreissitzung fand am 9. Mai 2012 im RKW Kompetenzzentrum statt. Teilnehmer waren zentrale Akteure aus dem Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung und der betrieblichen Suchtprävention (u. a. Arbeitsmedizin, Berufsgenossenschaften, Fachstellen der Suchtprävention, Krankenkassen, Betriebsräte, Unternehmen etc.) wie auch aus dem Bereich der Kammern und Verbände. Die gemeinsame Problemanalyse bestätigte, dass es zwar sehr viele schriftliche Materialien wie Gesprächsleitfäden für Führungskräfte, Broschüren für Betroffene gibt, aber konkrete Hilfestellungen für Unternehmen – wie regionale Wegweiser mit Beratungsinstitutionen oder Anlaufstellen – noch nicht zur Verfügung stehen. ■

Haben Sie Interesse an der Studie? ¹

Oder kennen Sie Beispiele für gelungene Suchtprävention in kleinen und mittleren Unternehmen? Wir freuen uns, wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen.

1) Literaturhinweise können bei den Verfasserinnen erfragt werden.

Autorinnen:

Ingra Freigang-Bauer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im RKW Kompetenzzentrum. freigang@rkw.de

Gabriele Gusia ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im RKW Kompetenzzentrum. gusia@rkw.de

**Flexible Arbeitszeiten –
zufriedene Mitarbeiter**

Das Projekt



ArbeitsZeitGewinn
in kleinen und mittleren Unternehmen

Flexible und innovative Arbeitszeiten sind bei Beschäftigten sehr gefragt. Gerade kleinere und mittelständische Unternehmen können mit attraktiven Arbeitszeiten im Wettbewerb um gute Fachkräfte „punkten“ – egal ob in der Produktion oder im Büro.

Das RKW Hessen unterstützt deshalb mit seinem Projekt „ArbeitsZeitGewinn“ insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, ihre Arbeitszeitregelungen zu optimieren: Dabei stehen sowohl betriebswirtschaftliche Aspekte als auch die Interessen der Beschäftigten im Mittelpunkt.

Ein Beispiel

Dass insbesondere Mittelständler mit attraktiven Arbeitszeitlösungen Pluspunkte sammeln können, zeigt das Beispiel von Uwe Trefz, Inhaber der Trefz GmbH mit 23 Beschäftigten, der sich im Rahmen des Projekts beraten ließ: Der Hersteller von Präzisionsteilen wollte mit einem neuen Arbeitszeitmodell gezielt seine Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen, denn im näheren Umfeld machen ihm namhafte Unternehmen Konkurrenz. Bei dem bestehenden Zwei-Schicht-Betrieb klagten die Mitarbeiter über Überstunden, die aufgrund der guten Auftragslage nicht abgebaut werden konnten, und die unflexiblen Arbeitszeiten, die kaum den individuellen Bedürfnissen entsprachen.

Gemeinsam mit dem Berater entwickelten daher Uwe Trefz und die Mitarbeiter ein neues Modell, das auf Funktionszeiten beruht. Jetzt entscheidet nicht mehr der starre Schichtplan, sondern die erforderliche Laufzeit der Maschinen über die Anwesenheit der Beschäftigten. Die Beschäftigten entscheiden teamintern, wann und wie lange sie gebraucht werden. Dadurch, dass gearbeitet wird, wenn es wirklich gebraucht wird, entstehen keine unnötigen Leerräume, aber dafür mehr Spielraum für die Beschäftigten: Diese Zeit können sie für private Interessen oder Verpflichtungen nutzen. Die Zufriedenheit und Motivation sind bereits deutlich angestiegen.

Auch wissenschaftliche Studien belegen, dass die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit der Arbeit steigt, wenn sie auf die eigenen Arbeitszeiten Einfluss nehmen können, wie dies bei Funktionszeitenmodellen der Fall ist.¹ Dahingegen lassen Schichtarbeitsmodelle eine Einflussnahme der Beschäftigten kaum zu: Feste Schichtpläne mit starren Anfangs- und Endzeiten verschlechtern die Arbeitszufriedenheit und das soziale Leben.

Als positiv haben sich insbesondere die Diskussion von Geschäftsführer, Mitarbeitern und dem Berater sowie die anschließende gemeinsame Entwicklung des Arbeitszeitmodells herausgestellt. „Dadurch haben die neuen Regelungen einen viel höheren Stellenwert“, so Uwe Trefz.

Insgesamt zeigt sich seit Einführung des Modells ein Anstieg der Produktivität und der Qualität. Durch die von nun an vorrangig durch Freizeit ausgeglichenen Überstunden entfällt die zusätzliche finanzielle Vergütung. Der verbesserte Einsatz der Mitarbeiter je nach Kompetenz zeigt eine Qualitätsverbesserung, insbesondere durch die Vermeidung von Fehlern.

Das neue Arbeitszeitmodell bringt somit sowohl einen wirtschaftlichen Vorteil für das Unternehmen als auch eine Verbesserung in der Flexibilität für die Mitarbeiter. ■

Zum Projekt

Das Projekt ArbeitsZeitGewinn in kleinen und mittleren Unternehmen wird gefördert im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin fachlich begleitet. Projektträger ist die Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung.

Das RKW Kompetenzzentrum und die FOM Hochschule für Oekonomie & Management sind Projektpartner.

Ziel des Projekts ist es, durch ein zweistufiges Beratungsmodell insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei der Umsetzung gesundheits- und wettbewerbsförderlicher Arbeitszeiten zu unterstützen. Beginnend mit der Arbeitszeitanalyse, geht es um das Ausloten individueller Optimierungsmöglichkeiten und Ausarbeiten konkreter Handlungsanregungen. Auf dieser aufbauend, werden konkrete Veränderungen mit Unterstützung des Arbeitszeit-Beraters implementiert.

Hinweise

Weitere Informationen zum Beratungsangebot des Projekts „ArbeitsZeitGewinn in kleinen und mittleren Unternehmen“ finden Sie auch auf der Internetseite: www.arbeitszeitgewinn.de.



Autorinnen:

Simone Back (links) ist Projektleiterin im RKW hessen. s.back@rkw-hessen.de

Gabriele Gusia (rechts) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im RKW Kompetenzzentrum. gusia@rkw.de

¹Janßen und Nachreiner 2004, <http://www.gawo-ev.de/cms/uploads/Gawo%20Pub/Fb1025,xv=vt.pdf?phpMyAdmin=3ff319a86a720ca633f7d8bf8952c0>

Unsere Unterstützungsleistungen vor Ort: Beratung, Coaching und Modellprojekte der RKW-Landesverbände zum Thema „Gesundheit im Betrieb“



RKW Hessen

- Beratung zum Thema Arbeitszeitgestaltung
- Demografieberatung
- Umsetzungsberatung zu Personalthemen
- Projekt Arbeitszeitgewinn: www.arbeitszeitgewinn.de

RKW Niedersachsen

- Seminar/Intensivworkshop
„Betriebliches Gesundheitsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung“

RKW Sachsen

- Beratung zur betrieblichen Gesundheitsförderung: Analyse und Bewertung psychischer und physischer Belastungen (Stress), Gesundheitsworkshops, Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitszirkel
- Beratung zur Arbeitsbewertung: Analyse, Bewertung, Klassifizierung von Arbeitstätigkeiten, Ermittlung von Arbeitsmotivation und -zufriedenheit, Arbeitsbewältigungs-Coachings
- Beratung zur Arbeitsgestaltung: Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitstätigkeitsgestaltung, Arbeitsreorganisation
- Im Rahmen der sächsischen Mittelstandsrichtlinie Förderung der Beratung zu den Managementsystemen wie Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz
- Projektkoordination für Sachsen und Beratung innerhalb des Projektes „oPera – optimale Personalarbeit in Zeiten des demografischen Wandels“

RKW Sachsen-Anhalt

- Beratungsvermittlung zum Thema Gesundheit
- Projekt oPera: altersgerechte Arbeitsbedingungen und Gesundheitsförderung

Weiterbildungsangebote der RKW-Landesverbände finden Sie auf www.rkw.de/weiterbildung





RKW Magazin – Terminkalender

August

September

August bis September 2012

3. August 2012

**VITNESS-Workshop für Berater
zusammen mit RKW Hessen,
Eschborn**

*Kontakt: RKW Kompetenzzentrum,
Dr. Thomas Hoffmann,
Tel. 06196 495-3208,
t.hoffmann@rkw.de*

30. und 31. August 2012

**5te Energieeffizienz-Messe,
Frankfurt a.M.**

*Kontakt: RKW Kompetenzzentrum,
Dr. Kai Morgenstern,
Tel. 06196 495-3320,
morgenstern@rkw.de*

5. September 2012

**Seminar „Gesundheitsmanage-
ment und Fehlzeitenreduzierung“**

*Kontakt: RKW Sachsen,
Ramona Laudel, Tel. 0351 8322-331,
wb@rkw-sachsen.de*

11. September 2012

**Seminar „Wart mal schnell“ –
Individuelles Selbst- und
Zeitmanagement**

*Kontakt: RKW Sachsen,
Ramona Laudel, Tel. 0351 8322-331,
wb@rkw-sachsen.de*

13. September 2012

**Forum Energieeffizienz beim
Unternehmertreffen Innovation,
Hannover**

*Kontakt: RKW Kompetenzzentrum,
Dr. Kai Morgenstern,
Tel. 06196 495-3320,
morgenstern@rkw.de*

Aktuelle Informationen
finden Sie unter

www.rkw.de/veranstaltungen

18. September 2012

ERFA-Kreis oPera – Optimale Personalarbeit in Zeiten des demografischen Wandels/Praxisbeispiele

Kontakt: RKW Sachsen, Ulrike Kloevekorn,
kloevekorn@rkw-sachsen.de

18. September 2012

Seminar „Haltet den Dieb!“ Zeitdieben auf der Spur – Griffiges Zeit- und Selbstmanagement

Kontakt: RKW Sachsen, Ramona Laudel,
Tel. 0351 8322-331, wb@rkw-sachsen.de

18. September 2012

Infoveranstaltungen mit der HWK Karlsruhe zum Thema Arbeitgeberattraktivität

Kontakt: RKW Kompetenzzentrum, Ramona Dzaack,
Tel. 06196 495-3219, dzaack@rkw.de

19. September 2012

DfA-Veranstaltungsreihe „Freiraumgestaltung – Mittelstand trifft Mittelstand“, Heuchelheim (bei Gießen)

Kontakt: RKW Kompetenzzentrum, Tanja Leis,
Tel. 06196 495-3525, leis@rkw.de

20. September 2012

VITNESS-Abschlussveranstaltung beim Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln

Kontakt: RKW Kompetenzzentrum,
Dr. Thomas Hoffmann, Tel. 06196 495-3208,
t.hoffmann@rkw.de

20. September 2012

ERFA-Kreis oPera – Optimale Personalarbeit in KMU in Zeiten des demografischen Wandels

Kontakt: RKW Sachsen-Anhalt, Dr. Tobias Köllner,
Tel. 0391 73619-16,
tobias.koellner@rkw-sachsenanhalt.de

27. September 2012

Bauwirtschafts-Tag zum Thema Finanzierung

Kontakt: RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum,
Günter Blochmann, Tel. 06196 495-3502,
blochmann@rkw.de

28. September 2012

47. Bausachverständigen-Tag „Schäden am Dach“ – Problempunkte und Sanierung von Steil-, Flach- und Gründächern sowie Photovoltaikanlagen

Kontakt: RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum,
Günter Blochmann,
Tel. 06196 495-3502, blochmann@rkw.de



RKW-Rätsel

Bananen sind gesund!

Richard Krösus Wohlfeil, der inzwischen seinen Ruhestand in vollen Zügen genießt, ist auf einer Fotosafari in den unendlichen Weiten Afrikas unterwegs. Begeistert schießt er Bild um Bild. Giraffen, Löwen, Gnus, Antilopen und Zebras – alle hatte er schon vor der Linse für ein paar gute Schnappschüsse. Doch welches Tier fehlt ihm? Ausgerechnet die großen Elefanten bekommt er nicht zu Gesicht.

Eines Morgens ist es endlich so weit: Am Dorfeingang steht ein Elefant angebunden da. Neugierig geht er zu dem danebenstehenden Mann, der sichtlich angestrengt nachdenkt.

„Einen wunderschönen guten Morgen. Ist das Ihr Elefant? Warum hat er denn so viele Bananen aufgeladen bekommen?“, fragt er den Einheimischen. Dieser erzählt ihm daraufhin von seinen Schwiegereltern in spe, die ihm vor der Hochzeit eine Aufgabe gestellt haben, die er lösen muss, um seine Angebetete heiraten zu dürfen. Er muss mit einem Elefanten in ihr

1.000 km entferntes Dorf kommen und mindestens 500 Bananen mitbringen, die er mit dem Elefanten transportiert.

Das Problem ist aber: Er hat nur 3.000 Bananen auf dem Markt bekommen, dazu frisst sein treuer Elefant pro Kilometer eine Banane und kann insgesamt nur 1.000 Bananen transportieren, Zwischenlager sind aber erlaubt. Der Heiratswillige ist verzweifelt. Richard Krösus Wohlfeil indes geht das Herz auf. „Ich kann Ihnen helfen!“, sagt er mit leuchtenden Augen. „Wir kommen sogar mit mehr als 500 Bananen dort an! Mir müssen das folgendermaßen machen, um das Maximum zu liefern ...“

Nun, mit wie vielen Bananen kommt der Bräutigam denn bei seinen Schwiegereltern an? Und wie macht er das genau?

Bitte senden Sie uns Ihr Ergebnis per E-Mail an magazin@rkw.de oder per Fax an 06196 – 495 4801. Unter allen Einsendungen verlosen wir drei Fachbücher. Ausgenommen sind Einsendungen von Mitarbeitern des RKW Kompetenzzentrums. **Die Gewinner des Rätsels im vergangenen RKW Magazin sind: Dirk Schwarze und Ulrich Reiner.**

Das nächste RKW Magazin erscheint im September zum Thema Energieeffizienz.



Fundstück

Sport tut nicht nur dem Körper gut ...



... auch die Brieftasche profitiert davon. Diese Verbindung zwischen Sport und Verdienst haben amerikanische Wissenschaftler im Journal of Labor Research nachgewiesen. Wer regelmäßig

Sport treibe, habe in der Regel auch ein bis zu zehn Prozent höheres Gehalt als unsportliche Arbeitnehmer, so das Ergebnis.

Als Gründe werden unter anderem genannt, dass Sport zu treiben die Disziplin, aber auch die mentale Fitness fördert sowie das psychische Wohlbefinden und die Energie erhöht. Dies äußert sich in gesteigerter Produktivität und kann so zu einem höheren Gehalt führen. Umgekehrt stehe ein höheres Gewicht – bedingt durch zu wenig Sport – eher besseren Verdienstmöglichkeiten im Wege.

Sport zu treiben ist folglich in mehr als einer Hinsicht lohnenswert. Es ist dabei aber nicht von Bedeutung, welche Sportart man betreibt, sondern wichtig sei die Häufigkeit und Regelmäßigkeit der sportlichen Aktivität, so die Schlussfolgerung.

Was heißt eigentlich Gesundheit?

Haben Sie sich schon einmal überlegt, was für Sie Gesundheit bedeutet? Für die meisten dürfte eine erste Assoziation sein, dass Gesundheit die Abwesenheit von Krankheit ist. Betrachtet man aber die heutigen Definitionen, ist es überraschend, wie weit die Bandbreite reicht.

Die Weltgesundheitsorganisation definiert Gesundheit als „ein[en] Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.“ Für den Soziologen Talcott Parsons ist „Gesundheit [...] ein Zustand optimaler Leistungsfähigkeit eines Individuums für die wirksame Erfüllung der Rollen und Aufgaben, für die es sozialisiert worden ist.“ Auch Philosophen haben des Öfteren versucht, Gesundheit zu definieren. So beispielsweise Nietzsche: „Gesundheit ist dasjenige Maß an Krankheit, das es mir noch erlaubt, meinen wesentlichen Beschäftigungen nachzugehen.“

Fest steht, dass Gesundheit ein vielschichtiger Begriff ist und viele, teils individuelle Auslegungen zulässt. In einem sind sich nichtsdestotrotz alle einig: Gesundheit ist ein elementares Gut des Menschen, der danach strebt, gesund zu sein und zu bleiben.

Ideenbriefkasten:

Sie haben Ideen, Anregungen oder Vorschläge, wie wir das RKW Magazin noch besser und schöner gestalten können? Oder wollen Sie uns Feedback zum RKW Magazin geben? Schreiben Sie uns einfach an ideenbriefkasten@rkw.de oder rufen Sie uns unter 06196 495 2818 an.



Jetzt anmelden
und
RKW-Sonderkonditionen
sichern!

Ihr Registrierungscode: RKW
Sonderkonditionen für Leser des RKW-
Magazins (150,- Euro zzgl. MwSt.)

UNTERNEHMERGIPFEL HANNOVER 2012

INNOVATION

Innovation-Unternehmergipfel 2012
13. September 2012
Hannover

3 Etappen
12 Innovationsforen
50 Referenten
500 Teilnehmer

Eröffnungsplenum „Innovation“



u.a. mit
David McAllister, Ministerpräsident des Landes Niedersachsen
Dr. Martin Sonnenschein, Managing Director Zentraleuropa, A.T. Kearney
Otto Wassermann, Aufsichtsratsvorsitzender, Otto Wassermann AG

E-NOVATION – ENERGIE, MOBILITÄT, EFFIZIENZ

- Geschäftsmodelle für den Mobilitätsmix der Zukunft
- Mensch im Mittelpunkt – neue Organisationsstrukturen
- Wissen schafft Markt: Den Transfer erfolgreich organisieren
- Erfolgsfaktor Energieeffizienz – Wettbewerbsfähigkeit stärken – Zukunft sichern
- Innovationsstau: Chancen und Herausforderungen im Gesundheitssektor
- Digitalisierung: Intelligente IT-Systeme verändern die Geschäftswelt
- Von der Idee zum Markt: Innovationsmanagement bei KMU
- Generation weiblich: Frauen in Schlüsselpositionen

Programm und Anmeldung unter:
www.innovationsgipfel.de

6. INNOVATION-UNTERNEHMERGIPFEL



Gastgeber:



Mitveranstalter:



OTTO WASSERMANN AG



Hauptmedienpartner:



Platinpartner:



Regional-/Systempartner:



Initiator:



Medienpartner:

