

---

# **Gesundheitsförderung und Prävention in der Praxis**

Mit Kooperationen BEM erfolgreich umsetzen

DGB & IG Metall - Regionalkonferenz Ostwürttemberg  
Tages-Seminar in Aalen-Oberalfingen  
am 25. Oktober 2007

Ronald Weinschenk  
Berater & Fachreferent Soziales

---

## Was ist Gesundheit?

**„Gesundheit ist nicht alles, aber  
ohne Gesundheit ist alles nichts“**

**Arthur Schopenhauer (1788-1860)**

---

**Wissen, Denken + Handeln = Erfolg!**

## **Die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union**

*Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.*

## **Ottawa-Charta -1986- WHO / Gesundheitsförderung**

*Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen. Ziel ist ein umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden zu erlangen.*

# Wissen, Denken + Handeln = Erfolg!

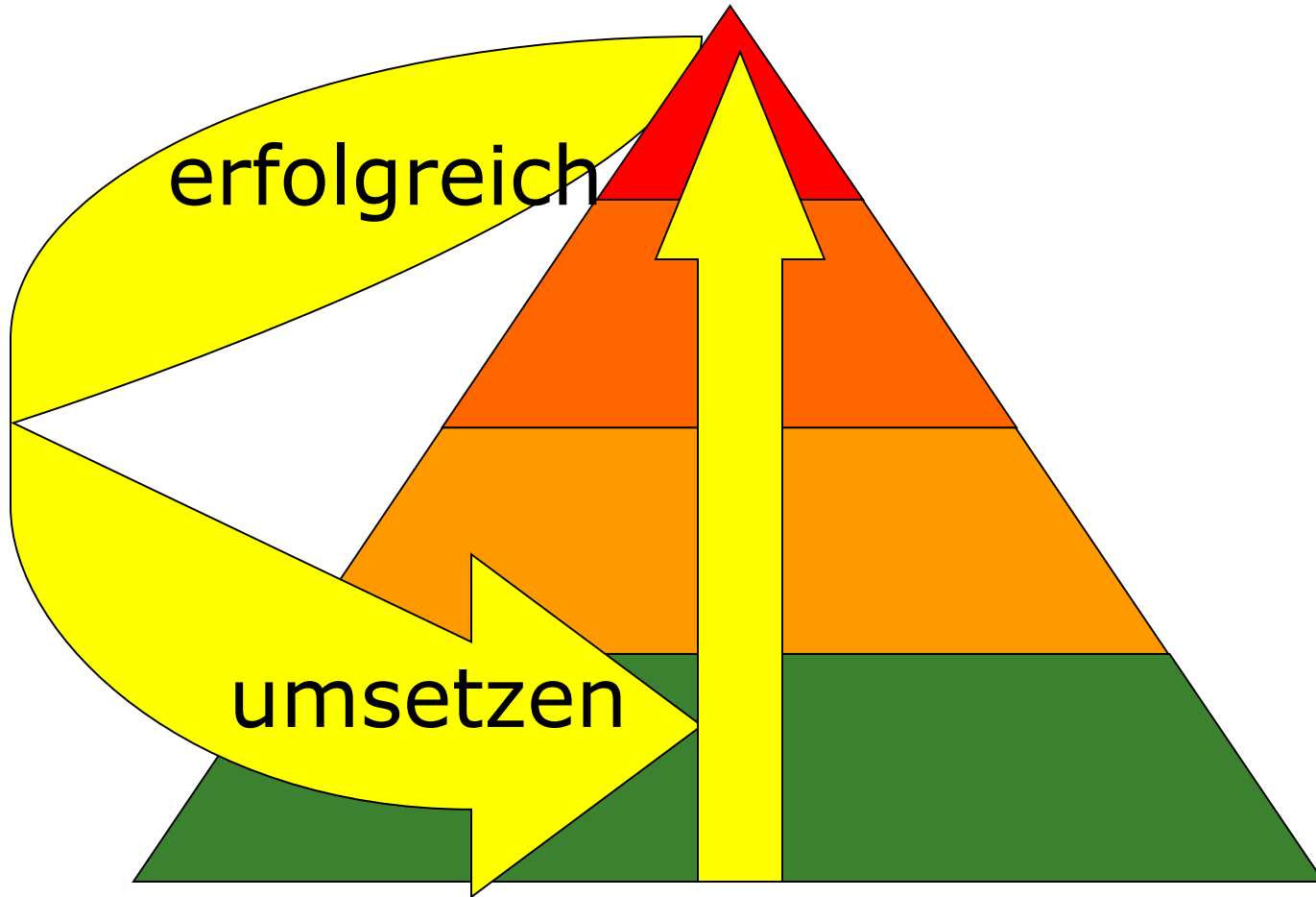
## SGB IX

### § 83 Integrationsvereinbarung

Abs. 2a, 5. zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung können Regelungen getroffen werden.

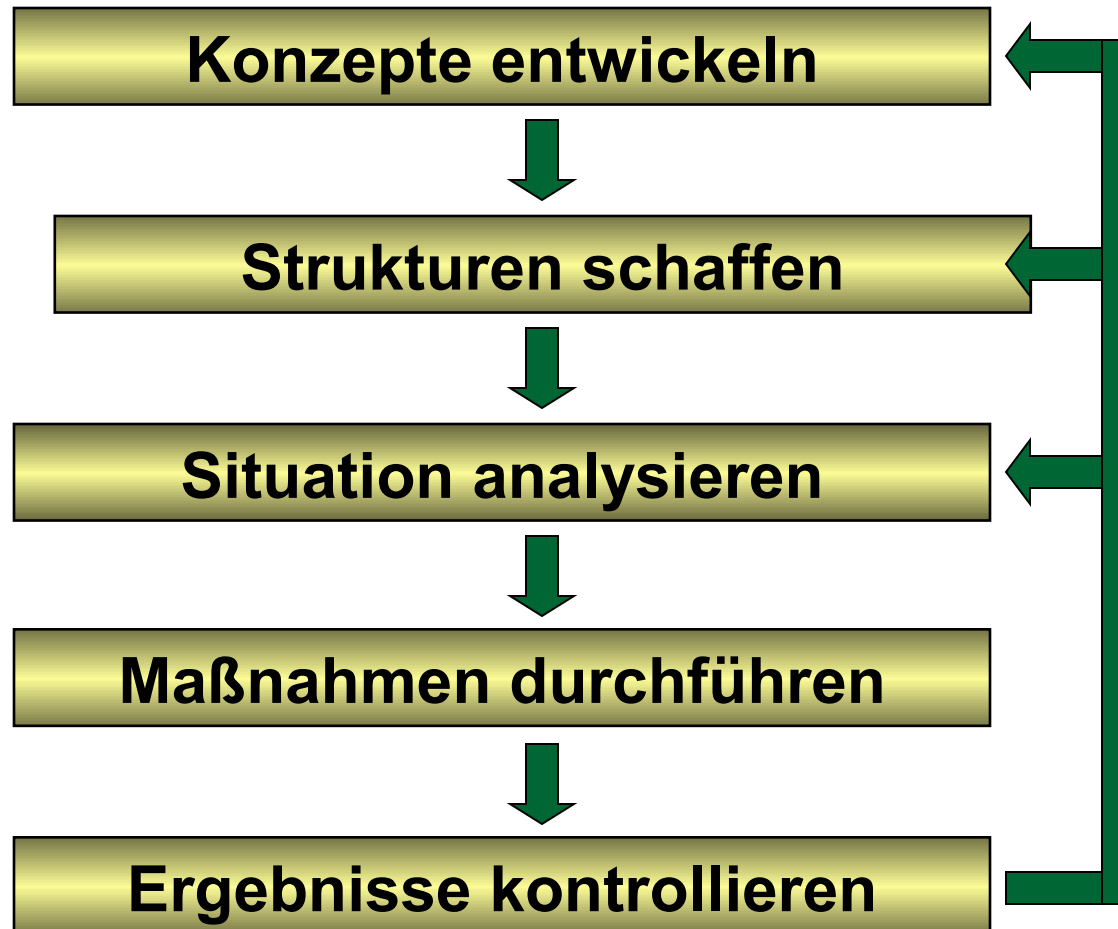
**§ 84 Prävention** - Über den Einzelfall hinaus bezweckte Ziele des BEM Angesichts des demographischen Wandels:

- **Chronische Krankheiten und Behinderungen bei Arbeitnehmern möglichst vermeiden**
- **Die Belegschaften somit ihren Möglichkeiten individuell fördern und leistungsfähig erhalten**
- **Gesund im Betrieb – vom Berufseinstieg bis in die Rente**



# **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

# Betriebliche Gesundheitsförderung: Projektphasen



# Betriebliche Gesundheitsförderung

## Betriebswirtschaftslehre bezogen auf die Gesundheitsquote

- Kosten von Personalausfall durch Arbeitsunfähigkeit

Auf einer empirischen Basis von 33 Unternehmen in Deutschland wurden die durchschnittlichen Kosten (Personalkosten, Kosten der Arbeitszeitverzögerung, Kosten für Ersatz etc.) für einen AU-Tag ermittelt. Die Untersuchung ergab eine Kostenspannbreite von ca. **245 €** bis ca. **830 €** pro Krankheitstag

# Betriebliche Gesundheitsförderung

## Betriebswirtschaftslehre bezogen auf die Gesundheitsquote

- Kosten von Personalausfall durch Arbeitsunfähigkeit

Bei der Senkung des Krankenstandes sollte nicht der Kostenfaktor, sondern der Erfolgsfaktor im Vordergrund stehen, denn ein hoher Krankenstand ist eng verbunden mit Qualitätseinbußen.

Gesundheitsförderung muss gleichermaßen als ethische und soziale Verpflichtung wie auch als ökonomische Notwendigkeit betrachtet werden.

---

## Betriebliche Gesundheitsförderung

### Ziele der europäischen Präventionspolitik Strategie der Europäischen Kommission 2002 - 2006

- Verbesserung von „Wohlbefinden“ und „Qualität“ der Arbeit
- Bekämpfung „neuer“ sozialer und psychischer Risiken
- Aufbau von Partnerschaften aller Akteure im Bereich Gesundheit und Sicherheit
- Aufbau einer Kultur der Prävention
- Innovative Gesundheits- und Sozialpolitik als globaler Wettbewerbsvorteil

---

# Betriebliche Gesundheitsförderung

## Trends in der Arbeitswelt Europäischen Kommission 2002 - 2006

- Wachsender Frauenanteil an den Beschäftigten
- Älter werdende Beschäftigte (demografischer Wandel)
- Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen und betrieblichen Organisationsformen
- Wandel arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren  
Zunahme psychischer Belastungen, Gewalt, Mobbing
- Problemschwerpunkte:  
Schulwesen, Gesundheits- und Sozialdiensten  
Zunahme der Abhängigkeit von Alkohol und Arzneimitteln

---

# Betriebliche Gesundheitsförderung

## Interventionsfelder für eine gesundheitsförderliche Arbeitssituation

- Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung
- Arbeitsorganisation
- Sozialbeziehungen (Sozialkapital, Soziale Ressourcen)
- Individuelle Anpassung und Förderung
- Unterstützendes Umfeld beim Umgang mit Gesundheit und Krankheit

## Betriebliche Gesundheitspolitik als Zukunftsstrategie

- Betriebliche Gesundheitspolitik umfasst drei Ansätze:
  - Weiterentwicklung des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes
  - betriebliches Gesundheitsmanagement
  - Integration gesundheitsförderlicher Arbeitssituationen / Arbeitsgestaltung / Organisation- und Personalentwicklung in Managementsysteme

# Betriebliche Gesundheitsförderung

## - Nutzen für Beschäftigten

weniger Arbeitsbelastungen bzw. besserer Umgang mit Belastungen

Verbesserung des Gesundheitszustandes

besseres Betriebsklima

gesteigertes Wohlbefinden

mehr Arbeitsfreude und -zufriedenheit

gesünderes Verhalten am Arbeitsplatz

# Betriebliche Gesundheitsförderung

- **Nutzen für das Unternehmen**

**erhöhte Arbeitsmotivation, -zufriedenheit und -produktivität**

**langfristige Senkung des Krankenstandes**

**Verbesserung der Qualität**

**verbesserte betriebliche Kommunikation und Kooperation**

**Imageaufwertung für das Unternehmen**

# Betriebliche Gesundheitsförderung

## Analyseinstrumente

- Mitarbeiterbefragung
- Krankenstandsdaten
- Daten der Krankenkasse
- Schadstoffanalysen
- Gefährdungsbeurteilungen
- Ergonomische Analysen
- Analysen der Gesundheitsrisiken



**betrieblicher  
Gesundheitsbericht**

---

# Betriebliche Gesundheitsförderung

## Mögliche Schritte zum Erfolg

1. ***Bildung eines Arbeitskreis Gesundheit***
  - frühzeitiges Einbinden der Mitarbeiter / Experten vor Ort und Beschäftigungsvertretungen
  - Koordinierung des Gesamtprozesses

# Betriebliche Gesundheitsförderung

## Mögliche Schritte zum Erfolg

### 2. *Konzeptentwicklung*

- Was genau ist unser Ziel ?
- Welche Themen wollen wir angehen ?
- Wie wollen wir unser Ziel erreichen, ggf. Einbindung Dritter (z.B. Universitäten, Krankenkassen, Unfallkassen, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit) ?
- Wie wollen wir den Erfolg messen ?
- Welche Ressourcen stehen zur Verfügung ?
- Welche Kompetenzen, Verantwortungen, Aufgaben haben die eingesetzten Mitarbeiter ?
- Welche Handlungsbereitschaft besteht ?

# Betriebliche Gesundheitsförderung

## Mögliche Schritte zum Erfolg

### 3. *Interne und externe Öffentlichkeitsarbeit*

- Was wollen wir gemeinsam erreichen ?
- Präsentation des Konzeptes und Information der Mitarbeiter, Führungskräfte und Dienstleistungen über die geplanten Aktivitäten (z.B. Diskussion in Arbeitsgremien / Leitungsrunden, Ausrichtung eines Gesundheitstages, Infos über unterschiedliche Medien - Mitarbeiterzeitungen, Flyer, Intranet etc.)
- Information der Öffentlichkeit (z.B. Internet, Pressemitteilungen)

# Betriebliche Gesundheitsförderung

## Mögliche Schritte zum Erfolg

### 4. *Durchführung einer Mitarbeiterbefragung*

- Festlegung in welchen Bereichen die Befragung durchgeführt werden soll / Mindestbefragungsgröße (>50 Beschäftigte)
- Fragebögen erarbeiten und abstimmen
- Zeitpunkt und Organisation festlegen
- alle Beteiligten über Sinn und Zweck der Befragung informieren
- Durchführung der Befragung unter Beachtung des Datenschutzes
- Dokumentation der Ergebnisse

# Betriebliche Gesundheitsförderung

## Mögliche Schritte zum Erfolg

### 5. *Erstellung eines Gesundheitsberichtes*

- Zusammenfassung der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung und der Krankenstandsdaten der Organisation, ggf. Einbindung der Daten von Krankenkassen und Unfallkassen und bereits vorliegender Analysen (z.B. Arbeitsplatzanalysen)
- Vorstellung der Ergebnisse und Diskussion mit der Organisationsleitung, den Führungskräften und den Mitarbeitern über das weitere Vorgehen

# Betriebliche Gesundheitsförderung

## Mögliche Schritte zum Erfolg

### 6. *Durchführung der Intervention*

- Entwicklung von Veränderungsmaßnahmen (Zeit- und Maßnahmenplanung), z.B. Einrichtung von Gesundheitszirkeln, Workshops, Änderung in der Ablauf- und Aufbauorganisation, Qualifizierungsmaßnahmen
- Präsentation der Fortschritte und Intervention-/ Arbeitsergebnisse

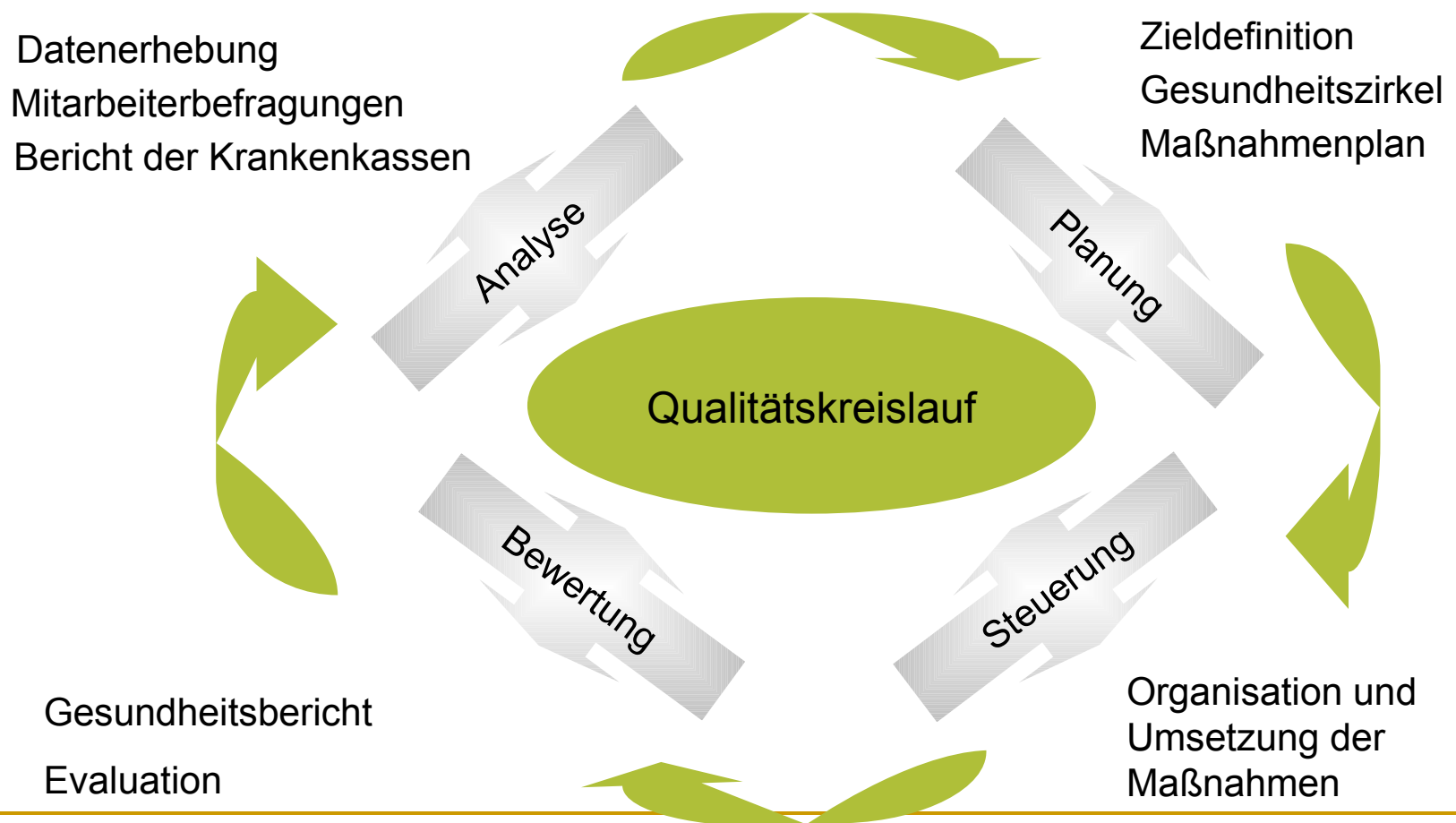
# Betriebliche Gesundheitsförderung

## Mögliche Schritte zum Erfolg

### 7. *Evaluation*

- Festlegung von Zielerreichungs- und Bewertungskriterien
- erneute Mitarbeiterbefragung, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen
- Formulierung von Optimierungs-, Handlungs- und Korrekturbedarf
- Präsentation der Ergebnisse
- Festlegung der weiteren Maßnahmen

# Betriebliche Gesundheitsförderung



---

# Betriebliche Gesundheitsförderung

## Betriebliche Gesundheitsförderung

- Fazit
- Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Investition in die Zukunft
- Entscheidend zur Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz hat der traditionelle Arbeitsschutz durch Verringerung der Arbeitsunfälle und Prävention bei Berufskrankheiten beigetragen.  
Um den oben genannten Anforderungen gerecht zu werden, sind die Mittel des gesetzlich verankerten Arbeitsschutzes nicht immer ausreichend.

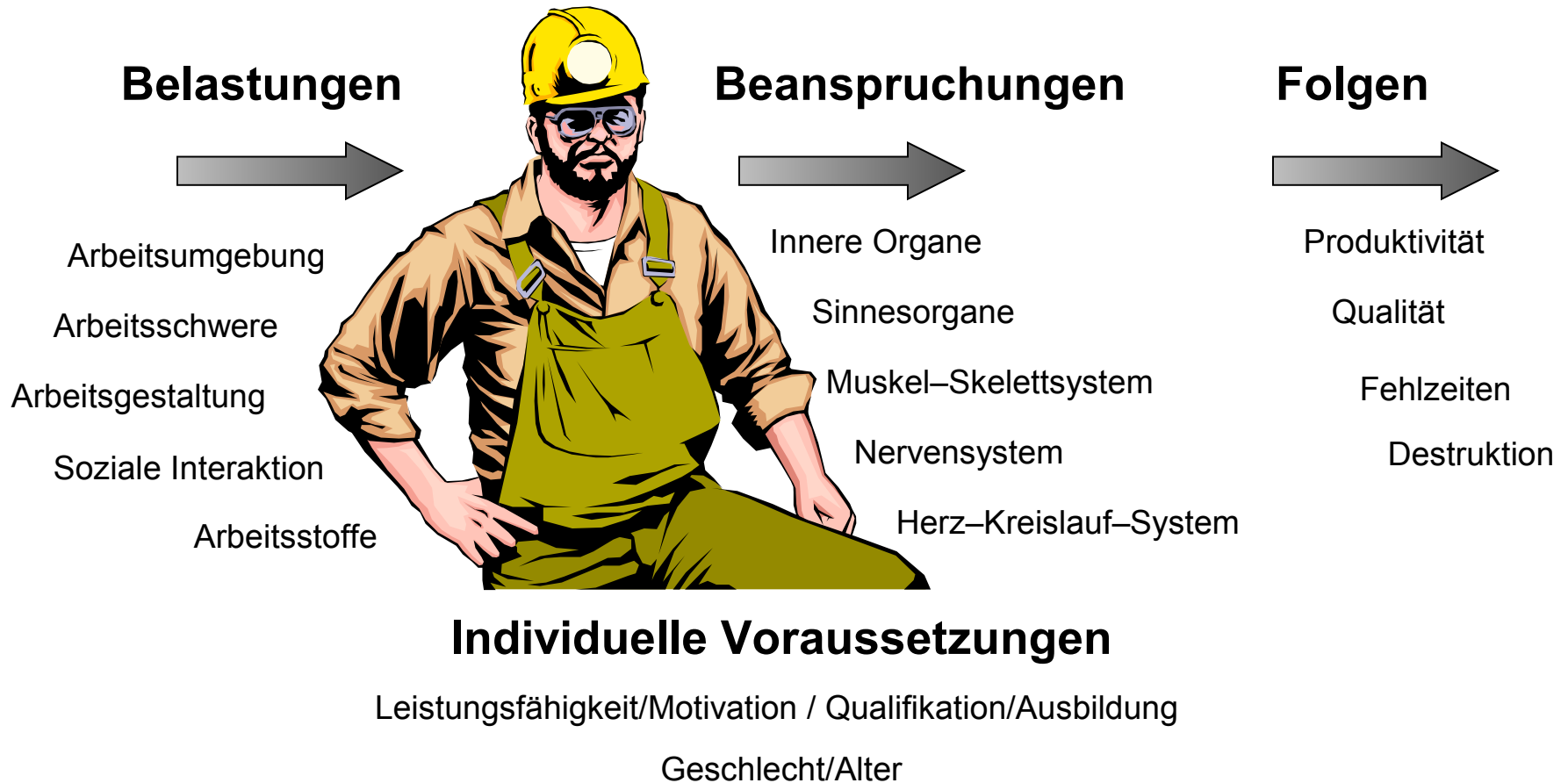
---

# Betriebliche Gesundheitsförderung

## Betriebliche Gesundheitsförderung

- Fazit / Ziel
- Das Ergebnis einer gesünderen Belegschaft und einer gesunden Unternehmensleitung sind höhere Motivation in einem Betriebsklima, das persönliche Stärken, Eigenverantwortung und Kommunikation fördert. Dies hat zur Folge, dass krankheitsbedingte Kosten gesenkt und die Produktivität gesteigert wird.
- Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine moderne Unternehmensstrategie, die darauf abzielt Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

# Arbeit und Gesundheit: Belastung / Beanspruchung / Folgen





---

## Voraussetzung für Kooperationen & Netzwerke

- **Besteht eine Integrationsvereinbarung?**
- **Eine Vereinbarung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement?**
- **Betriebliche Belange berücksichtigen / Betriebsarzt vorhanden?**
- **Betriebliche Fachleute & Interessenvertretungen sensibilisieren**
- **Arbeitsschutzausschuss vorhanden?**
- **Wie geht der Betrieb / Behörde mit dem Thema Gesundheit um?**
- **Welchen Stellenwert hat das Thema Gesundheit?**
- **Input von Experten holen**

---

## **Kooperationen & Netzwerke umsetzen**

- **Partnersuche mit Betriebs- Personalräten, Betriebsarzt und dem Personalmanagement abstimmen**
- **Krankenkasse (n) mit in das Boot holen**
- **Vernetzte Zusammenarbeit mit den sozialen Leistungsträgern**
- **Schnelle Aufnahme in Akut- und Reha-Kliniken**
- **Hohe Qualität bei der Durchführung von Reha-Maßnahmen**
- **Regionale Reha- und Fitness Partner**
- **Gute Haus- und Fachärzte**
- **Qualifizierte Fortbildung für eine gute Beratung der Belegschaft**

# Kooperationspartner der Carl Zeiss Gruppe

## Stand: 22.08.2007



- Waldburg-Zeil Kliniken GmbH & Co. KG
- BKK SCHOTT-ZEISS
- Facharztpraxis Dr. med. Dietrich Kölsch
- Stephanuswerk Isny
- Firma Weizmann, Fitness & Reha
- AKTIVITA Nattheim
- Akut-Fachkrankenhäuser und Reha-Kliniken der Waldburg-Zeil Kliniken
- Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg
- Berufsförderungswerk Bad Wildbad gGmbH
- Berufsförderungswerk Schömburg gGmbH
- Vita Sports Aalen



Dr. med. Kölsch



---

## Mit Kooperationen BEM erfolgreich umsetzen

### **Prävention - Rehabilitation - Integration**

haben sich in der Carl Zeiss Gruppe als unverzichtbare Bausteine für ein effizientes Gesundheitsmanagement und betriebliches Eingliederungsmanagement bewährt.

Kooperationsvereinbarungen zur Gesundheitsprävention wurden für alle Beschäftigten abgeschlossen.

Ein „Reha-Nachsorge-Konzept“ für alle gesundheitsbeeinträchtigten Beschäftigten ist Bestandteil der Kooperation.

Die Zusammenarbeit intern und mit den externen Partnern ist von einer sehr hohen Qualität geprägt.

Mit externen Kooperationen werden mittel- und langfristig die Anwesenheitszeiten und Zufriedenheit der Belegschaft erhöht und das Unternehmen wird der Fürsorgepflicht (BEM) für die erkrankten Beschäftigten in einem hohen Maße gerecht.



Herzlichen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit