

# Betriebliche Gesundheitsförderung in der Sozialwirtschaft

**Dr. Andreas Gräber, BGW Bezirksstelle Karlsruhe**  
**Dr. Karin Töpsch**

# Betriebliche Gesundheitsförderung

**Unter betrieblicher Gesundheitsförderung werden in der Regel punktuelle, zeitlich befristete Einzelmaßnahmen zur Verhaltensprävention bezeichnet, ohne dass damit notwendigerweise ein Prozess der Organisationsentwicklung angestoßen wird. ““**

**Expertenkommission: Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik, 2004:113, hrsg. von Bertelsmann Stiftung – Hans-Böckler-Stiftung**

# Betriebliches Gesundheitsmanagement

„ Unter betrieblichem Gesundheitsmanagement wird das **systematische** und **nachhaltige** Bemühen um die gesundheitsförderliche Gestaltung von **Strukturen** und **Prozessen** und um die gesundheitsförderliche **Befähigung der Beschäftigten** verstanden. Von Einzelmaßnahmen der Gesundheitsförderung unterscheidet es sich durch die Integration in die **Betriebsroutinen** und ein kontinuierliches Betreiben der **vier Kernprozesse** Diagnostik, Planung, Interventionssteuerung und Evaluation. “

Expertenkommission: Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik, 2004:113, hrsg. von Bertelsmann Stiftung – Hans-Böckler-Stiftung

# Betriebliche Gesundheitspolitik

**„ Betriebliche Gesundheitspolitik legt fest, wie das Thema Gesundheit in einer Organisation behandelt werden soll: mit welchen Grundsätzen und Zielen. Sie legt die Entscheidungswege, Zuständigkeiten und den Ressourcenverbrauch fest sowie den erforderlichen Qualifikationsbedarf. “**

Expertenkommission: Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik, 2004:113, hrsg. von Bertelsmann Stiftung – Hans-Böckler-Stiftung

# Abgrenzung von Begrifflichkeiten



# Betriebliche Gesundheitsförderung und „klassischer“ Arbeitsschutz

*Arbeitsschutz:  
„Welche Art von  
Arbeit macht  
krank?“*

Betriebliche  
Gesundheitsförderung:  
*„Welche Art von Arbeit  
erhält gesund?“*

# Gesunde Gestaltung der Arbeit

## Salutogene Faktoren (A. Antonovsky):

### ▶ Verstehbarkeit

Spielräume/Freiräume schaffen

### ▶ Machbarkeit

Gleichgewicht zw. Förderung und Entspannung

### ▶ Sinnhaftigkeit

Einbindung in Entscheidungsprozesse

Engagement bringt Erfolg und wird positiv bewertet

# Welche Ziele verfolgt das betriebliche Gesundheitsmanagement?

- **Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen durch Entwicklung von adäquaten Maßnahmen**
- **Erhöhung bzw. Stabilisierung des physischen und psychischen Wohlbefindens**
- **Erhöhung der Motivation**
- **Erhöhung der Arbeitsproduktivität und Dienstleistungsqualität**
- **Reduzierung von Fluktuation und Fehlzeiten**
- **Imagegewinn für das Unternehmen bzw. die Einrichtung**

# Verhältnis- und Verhaltensprävention

## ■ Ansätze der **Verhältnisprävention**

- ▶ Veränderung konkreter Belastungen, die aus technischen oder organisatorischen Merkmalen der Arbeit resultieren

Türautomatik, Bordsteinabsenkung, Bereichspflege

## ■ Ansätze der **Verhaltensprävention**

- ▶ Gesundheitsrelevantes Verhalten der Mitarbeiter dahingehend modifizieren, dass die Bewältigung von Belastungen verbessert wird

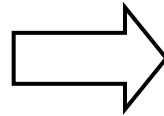
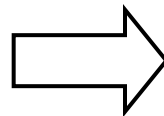
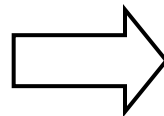
Rückenschule, Entspannungstraining

# Beschäftigungspolitische Entwicklungen und Trends (allgemein)

## Beschäftigungs- relevante Entwicklungen

Erhöhung des  
Renteneinstiegsalters  
höhere Erwerbsquoten  
älterer Beschäftigter

alternde Belegschaften

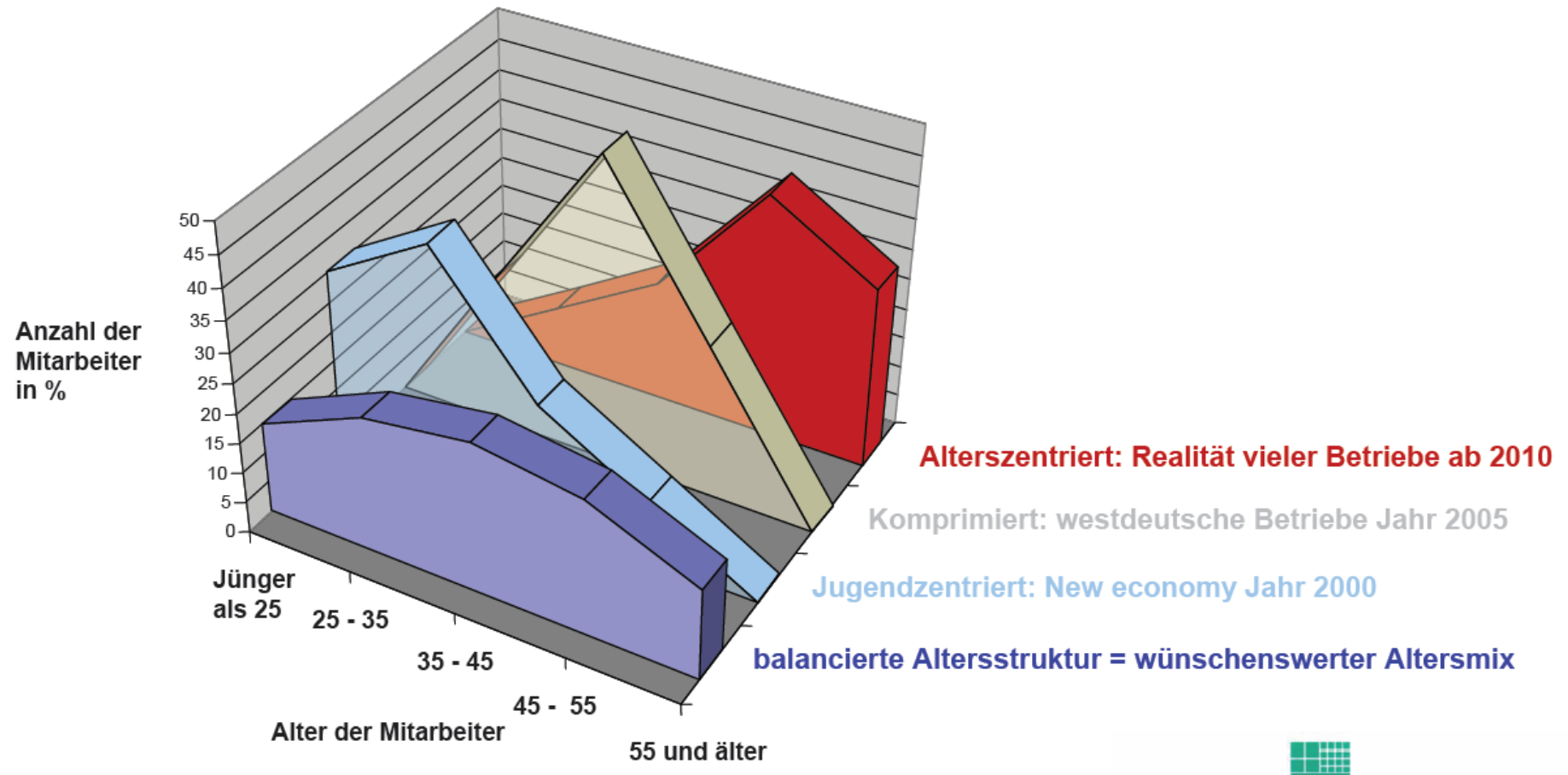


## Aufgaben für Unternehmen

Demografiefeste  
Personalpolitik entwickeln  
Lebenslanges Lernen der  
Beschäftigten ermöglichen

Arbeits- und  
Beschäftigungsfähigkeit  
der Mitarbeiter erhalten

# Veränderung der betrieblichen Altersstrukturen



Quelle: Fraunhofer IAO Stuttgart (2005): Analyse der betrieblichen Altersstruktur

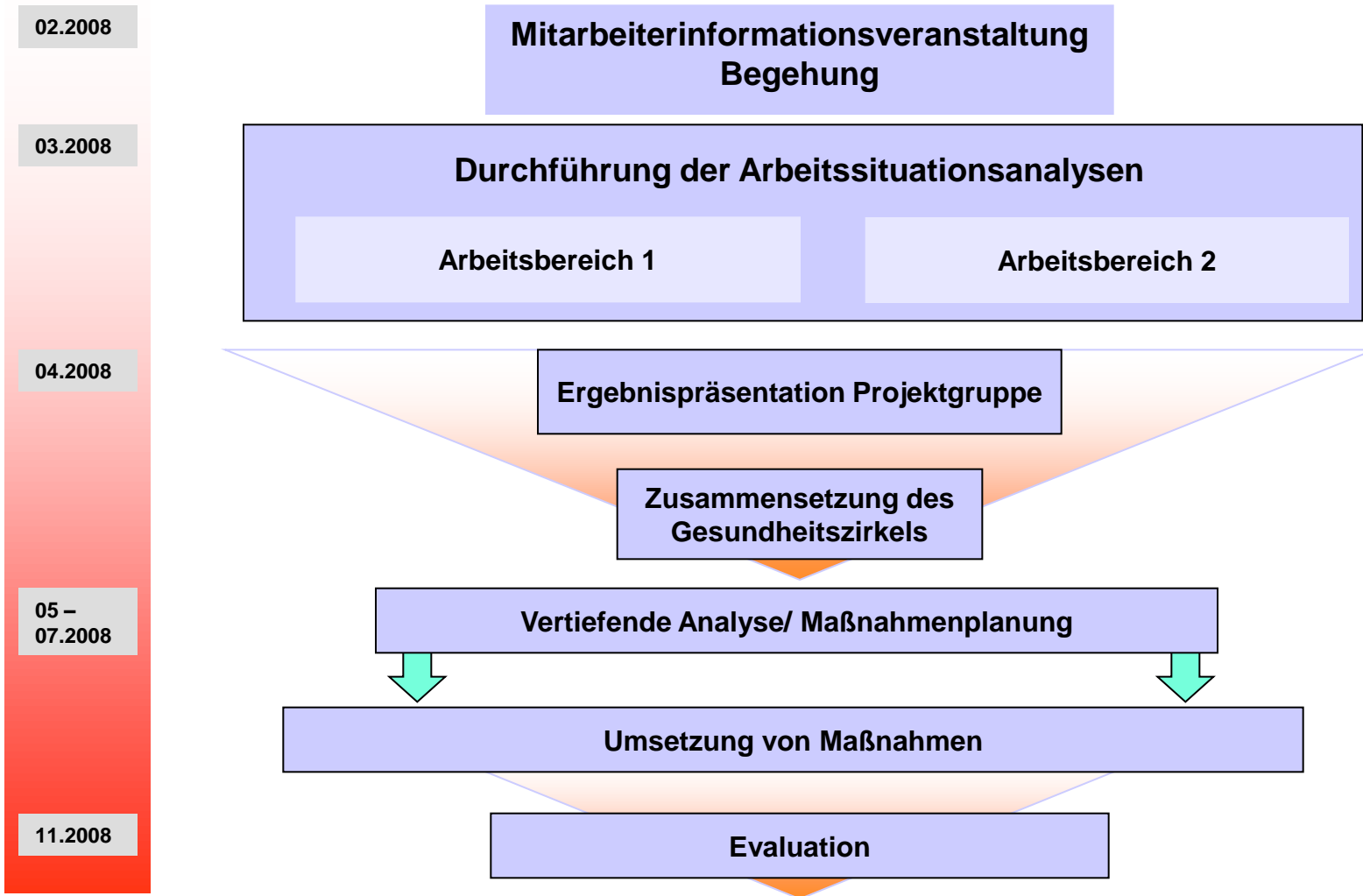
# Handlungsfelder einer demografiefesten Personalpolitik



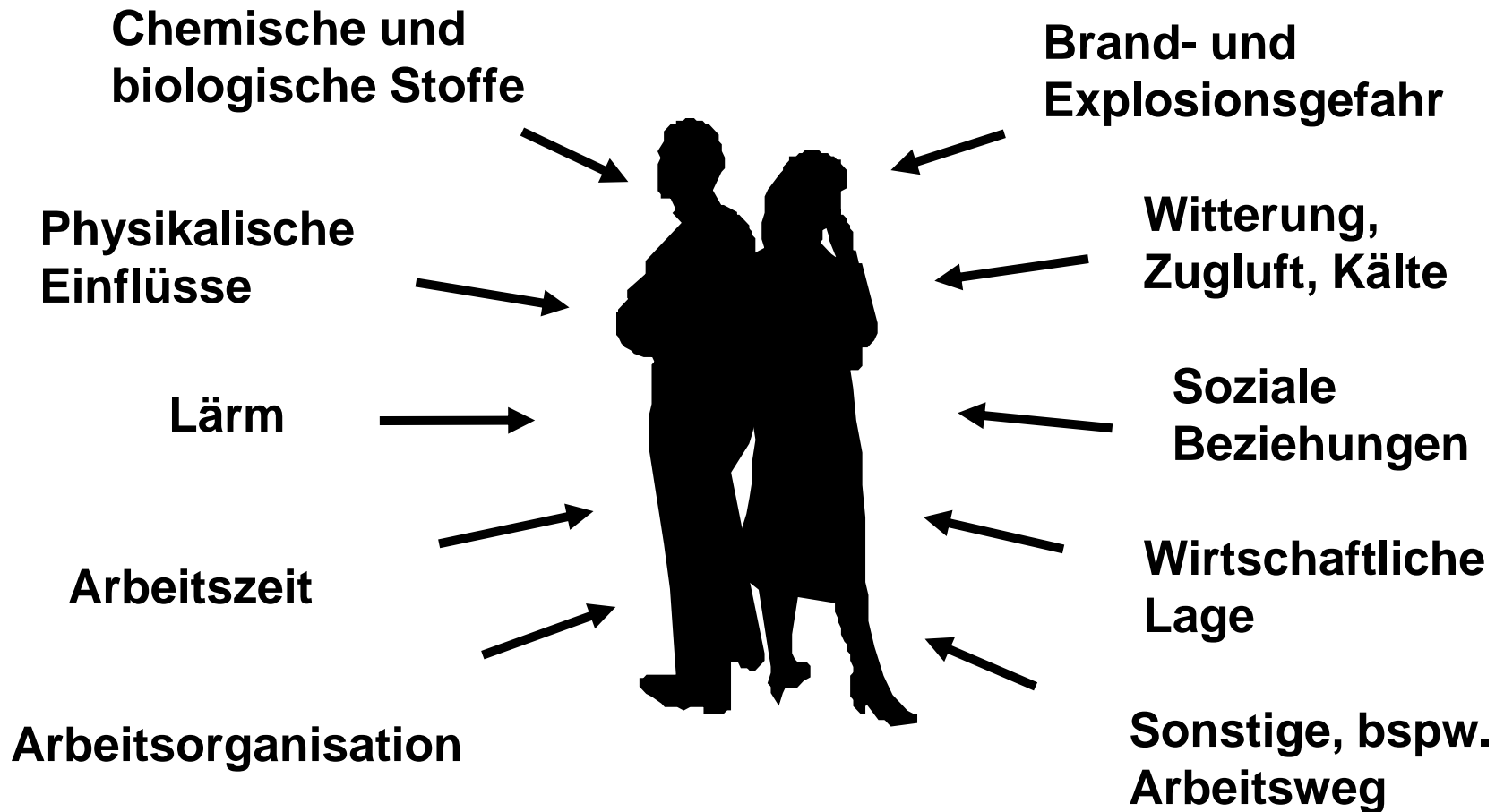
# Problemstellung

- **Arbeitsverdichtung und Qualitätsansprüche haben zugenommen → höhere physische und psychische Belastung der Mitarbeiter**
- **Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter/ innen sind für die Qualität der Arbeitsleistung von zentraler Bedeutung**
- **Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter/-innen steigt aufgrund der geringen Fluktuation**
- **Hohe Ausfallquoten durch Krankheit (ca. 9 % in 2008)**

# Projektskizze



# Belastungen am Arbeitsplatz



# Arbeitssituationsanalyse: Voraussetzungen

- **max. 15 Personen (ein Arbeitsbereich, eine Hierarchieebene)**
- **Dauer: ca. 90 – 120 min pro Gruppe**
- **Durchführung durch qualifizierte/n ModeratorIn**
  
- **Bereitschaft der Beteiligten zur konstruktiven Mitarbeit**
- **Bereitschaft der Entscheidungsträger, erarbeitete Lösungsvorschläge ernsthaft auf Realisierbarkeit zu überprüfen**
- **zügige Umsetzung sinnvoller Vorschläge**
- **offene Diskussion strittiger Fragen und Vorschläge mit den Beteiligten**

# Arbeitssituationsanalyse/ Durchführung (1)

1. Halten Sie eine Verbesserung der Arbeitssituation für...

- ✓ sehr wichtig
- ✓ teilweise wichtig
- ✓ nicht wichtig?

2. In welchen Bereichen Ihrer Arbeitssituation sollte eine Verbesserung stattfinden?

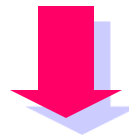
- ✓ Umgebung des Arbeitsplatzes
- ✓ Organisation
- ✓ Gruppen- und Betriebsklima
- ✓ Tätigkeit
- ✓ Vorgesetztenverhalten

# Arbeitssituationsanalyse/ Durchführung (2)

**3. Woran haben Sie gedacht, als Sie bei ... einen Strich gemacht haben?**

**4. Welches sind Ihre wichtigsten Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation?**

**5. Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit besonders gut?**



**Zusammenfassung der Arbeitsergebnisse in einem Protokoll**

# Ableitung von Maßnahmen

- **Feststellung von möglichen Belastungsschwerpunkten in den Bereichen: Organisation, Umgebung, Tätigkeit, Führungsverhalten, Betriebsklima**



**Gesundheitszirkel**

# Gesundheitszirkel

- **Arbeitsgruppe aus mehreren Mitarbeitern, die die Ergebnisse auswertet und Lösungen erarbeitet**
- **Ist-Stand, Bewertung der bisher vorliegenden Lösungsansätze, Erstellung einer Projektmatrix, Maßnahmenableitung, Maßnahmenplan, Durchführung**
- **Ergebnisbericht an die Projektleitung, Bereichsleitung und MA**



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**