



Gesunde Unternehmen im Erzgebirge

DIE IDEE DES GANZEN

BESTIMMT DIE FORM UND DIE VERBINDUNG ALLER TEILE.

IMMANUEL KANT

INHALTSVERZEICHNIS



Gesunde Unternehmen im Erzgebirge

Das Projekt ERZgesund

Seite 4	Einführung
Seite 5	Wir für Sie – Unsere Aufgaben
Seite 7	Säule Stressbewältigung
Seite 8	Säule Bewegung
Seite 11	Säule Suchprävention
Seite 12	Säule Ernährung
Seite 15	Säule Arbeitsplatz
Seite 17	Säule Weiterbildung

Handlungsempfehlung Theorie und Praxis

Seite 19	1. Gesetzliche Anforderungen für BGM
Seite 22	2. Gesundheitsförderliche Personalführung und Arbeitsorganisation
Seite 26	3. Betriebliche Gesundheitsförderung
Seite 30	4. Der Weg zum Siegel



Wenn Wirtschaftsunternehmen und Gesundheitsförderer unter dem Dach des Netzwerkes ERZgesund – gesunde Unternehmen im Erzgebirge die Kräfte bündeln, dann werden Synergien geschaffen. Bewegung, Ernährung, Arbeitsplatzgestaltung, Weiterbildung, Suchtprävention und Stressprävention stärken das körperliche und seelische Gleichgewicht. Unternehmer, die den Grundpfeilern unseres Netzwerkes im Alltag Aufmerksamkeit widmen, zeigen ihren Mitarbeitern nicht nur Wertschätzung, sondern sorgen für Motivation, Zufriedenheit und damit für Produktivität.

Darüber hinaus informiert unser Netzwerk über das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Unser Ziel ist es, Unternehmer und Führungsverantwortliche für das Thema zu sensibilisieren und zu vernetzen.

Sie haben Interesse an unseren Angeboten? Sie wollen Teil des schon gewachsenen Netzwerkes werden? Kein Problem: Unternehmen im Erzgebirge, die gemeinsam mit ihren Führungskräften und Mitarbeitern etwas bewegen wollen, sind herzlich bei uns willkommen.

WIR FÜR SIE – UNSERE AUFGABEN

Im Netzwerk ERZgesund – Gesunde Unternehmen im Erzgebirge steht die Mitarbeitergesundheit im Mittelpunkt. Wir sehen darin einen wesentlichen Schritt zur Fachkräftesicherung und verstehen uns als Kontaktstelle für die Unternehmen im Erzgebirge zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement. Von uns erhalten Sie gebündelte Fachinformationen. Das Motto unseres Netzwerkes ist dabei: Aus der Wirtschaft für die Wirtschaft. Konkrete Maßnahmen von Leistungsanbietern aus unseren Grundpfeilern bündeln wir in einem Dienstleistungskatalog.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

- Aufklärung und Sensibilisierung zum Thema Mitarbeitergesundheit
- Informieren zu Dienstleistungsangeboten
- Organisation und Durchführung von Veranstaltungen

VERNETZUNG

- Workshops, Unternehmerabende
- Aufbau von Strukturen (Dienstleistungskatalog)
- Informationsplattform www.erz-gesund.de

FACHLICHE EXPERTISE

- Interdisziplinäre Zusammenarbeit
- Akquise von Leistungsanbietern
- Siegel „ERZgesund“



STRESSBEWÄLTIGUNG



Stress entsteht, wenn z. B. Beanspruchung steigt und körperlicher und psychischer Leistungsdruck zu viel werden. Wer den Eindruck hat, keine Kontrolle über das zu haben, was ihm widerfährt und trotzdem damit umgehen muss, erlebt Stress. Dabei ist der Tropfen, der das berühmte Fass zum Überlaufen bringt, nicht genau festgelegt. Auch die Reaktionen auf Stress sind unterschiedlich: Der eine reagiert gereizt und kann nachts nicht mehr schlafen, der andere entwickelt sogar Krankheitssymptome, kann nicht mehr essen, hat Kreislaufprobleme oder Schwindelanfälle.

Längst haben Untersuchungen gezeigt, dass anhaltender Stress messbar ist und nahezu alle Körperprozesse beeinflusst. Die Folge können chronische Erkrankungen sein. Doch auch wenn Stresserleben individuell ist, gibt es Strategien zur Stressbewältigung, die jeder für sich nutzen kann und vor allem sollte.

BEWEGUNG



Wer aktiv in Arbeitsprozesse eingebunden ist, der muss sowohl geistig als auch körperlich fit sein. Denn die Arbeitsfähigkeit ist von physischer und letztendlich auch psychischer Gesundheit abhängig.

Nur wer Kraft, Ausdauer, Beweglichkeit und Belastbarkeit besitzt, kann im Job Leistungen bringen. Soweit die Theorie. In der Praxis sind Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems sowie des Atmungs- und Herzkreislaufsystems häufig Ursache für krankheitsbedingte Fehltage. Berufliche Tätigkeiten, die mit Fehlhaltungen, Bewegungsmangel und einseitigen Belastungen einhergehen, verstärken das Risiko für derartige Erkrankungen. Gezielte Maßnahmen und präventive Angebote können die Mitarbeiter bei der Bewältigung der körperlichen Anforderungen im Beruf unterstützen.

Mitarbeiter können durch regelmäßige Sportgruppen, individuelles Einzeltraining oder andere Veranstaltungen und Angebote rund um Sport und Bewegung motiviert werden, sich sportlich mehr zu betätigen.





SUCHTPRÄVENTION



Abhängigkeiten und Süchte sind ernstzunehmende Erkrankungen. Sie wirken sich auf das Verhalten der Betroffenen, auf ihre Leistungsfähigkeit und auf das gesamte Betriebsklima aus.

Beschäftigte, die eine Abhängigkeitserkrankung haben, gefährden nicht nur sich selbst, sondern auch andere – am Arbeitsplatz, auf dem Arbeitsweg oder auch im Firmenumfeld. Daher ist die betriebliche Suchtprävention eine Investition, die sich auf vielfältige Weise durch den Erhalt der Gesundheit, der Arbeitsfähigkeit und Arbeitssicherheit für das Unternehmen auszahlt.

Eine erfolgreiche Präventionsstrategie erfordert eine interdisziplinäre Zusammenarbeit. Um nachhaltig und umfassend zu wirken, müssen Führungskräfte, Betriebsarzt und Sozialtherapeuten an einem Strang ziehen.

ERNÄHRUNG



Der Zusammenhang zwischen Gesundheit und Ernährung ist unumstritten. Eine ausgewogene und vollwertige Ernährung bildet die Basis für unsere Gesundheit. Die Qualität und Quantität der täglichen Nahrungsaufnahme beeinflusst maßgeblich die geistige Leistungsfähigkeit, die Belastbarkeit, das körperliche Wohlbefinden und die gesamte Lebensqualität. Somit ist klar, dass eine gesunde Ernährung auch Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit hat.

Gesundheitsfördernde Angebote im Bereich Ernährung und gute Verpflegungsangebote wirken sich positiv auf die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter aus. Schmeckt das Essen, schmeckt der Job.



S. KATHRIN

MAYIC



WACHTEL



ARBEITSPLATZ



Wenn man bedenkt, dass Menschen bis zu acht Stunden oder mehr am Tag an ihrem Arbeitsplatz verbringen, wird eigentlich sofort klar, dass der Arbeitsplatzgestaltung eine hohe Bedeutung zukommt. Schließlich geht es um körperliches sowie seelisches Wohlbefinden und damit um die Mitarbeitergesundheit. Zur Arbeitsplatzgestaltung gehören nicht nur Stuhl, Tisch oder Werkbank, sondern auch Arbeitsmaterial, Umgebung, Organisation und Arbeitsinhalte. Wie so oft, gilt: Wer einen Arbeitsplatz optimal gestalten will, muss auf die individuellen Bedürfnisse des Arbeitnehmers achten. Vor allem die kleinen, aber doch feinen Unterschiede sind es, auf die es bei der Arbeitsplatzgestaltung ankommt. Mann oder Frau, jung oder alt, Körpergröße, Kraft oder eventuelle Handicaps – all das muss beachtet werden.

Ist die Gestaltung des Arbeitsplatzes auf die Anforderungen des Produktionsprozesses abgestimmt, wird Potenzial freigesetzt, das sich in einem effizienteren und effektiveren Fertigungsprozess widerspiegelt und die Qualität steigert.



AUS- UND WEITERBILDUNG

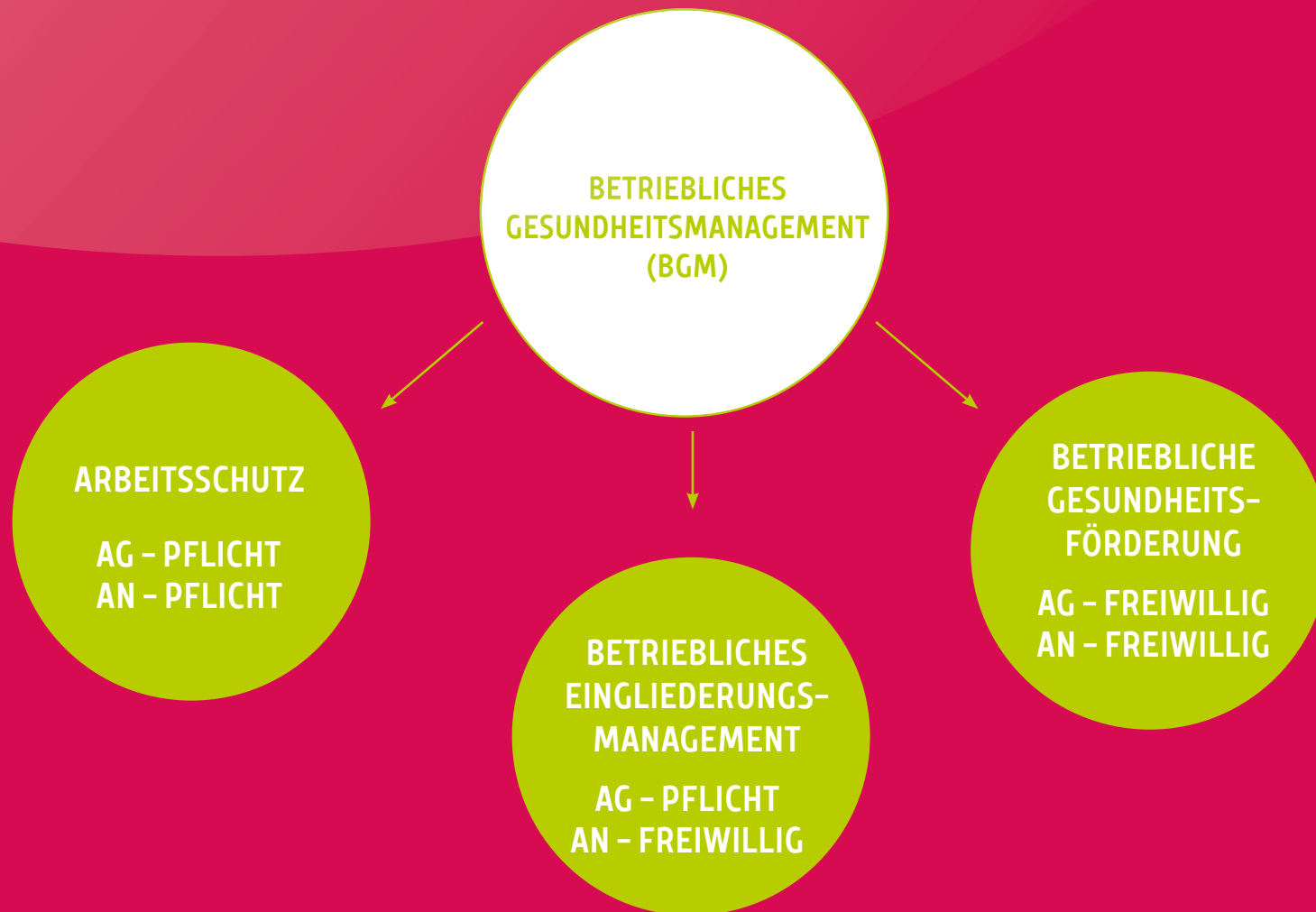


Die fachlichen, methodischen sowie sozialen und persönlichen Qualifikationen der Mitarbeiter sind für den Unternehmenserfolg enorm wichtig. Deshalb sollte die ständige Weiterbildung einen hohen Stellenwert einnehmen. Aktuelles Know-how wird auf diese Art gewonnen und der notwendige Fach- und Führungskräftebestand gesichert. Stillstand heißt Stagnation – auch im Berufsleben.

Mit gezielten Maßnahmen können Defizite abgebaut werden, was wiederum zusätzliches Potenzial freisetzt. Mit entsprechender Motivation können Fach- und Nachwuchskräfte Fertigkeiten erlernen und dadurch neue Aufgaben übernehmen.

Karrierechancen steigen, das persönliche Prestige und Selbstbewusstsein wächst. Zufriedene Mitarbeiter sorgen für ein gutes Betriebsklima. Diese Faktoren stehen für eine erfolgreiche, langjährige Mitarbeiterbindung.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT



1. GESETZLICHE ANFORDERUNGEN FÜR BGM

1.1. Arbeitsschutz

Jedes Unternehmen ist durch Gesetze, Verordnungen und Vorschriften verpflichtet, die Gesundheit seiner Beschäftigten zu schützen und deren Sicherheit zu gewährleisten sowie Maßnahmen für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu treffen.

GESETZ / VERORDNUNG / VORSCHRIFT	WAS WIRD VON DEN UNTERNEHMEN GEFORDERT?	WIE SOLL DAS ZIEL ERREICHT WERDEN?	ZUSATZINFORMATIONEN
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	Sicherheit sowie die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewähren	• Gefährdungen beurteilen • Schutzmaßnahmen (SM) festlegen • Wirksamkeit der SM prüfen • Anpassen und Verbessern der SM	• Organisationsstrukturen schaffen • finanzielle Mittel bereitstellen
Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)	Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit zur fachlichen Unterstützung	• Beratung zu allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes • Untersuchung und Beratung der Arbeitnehmer durch Betriebsärzte (arbeitsmedizinische Beurteilung) • Erfassung und Auswertung der Untersuchungsergebnisse	• Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen sowie sozialen und sanitären Einrichtungen • Beschaffung von Arbeits- sowie Körperschuttmitteln • Gestaltung der Arbeitsplätze
Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)	Arbeitsstätten sollen Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten gewähren	• Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festlegen (z. B. Nichtraucherschutz)	• Detaillierte Angaben sind in den Technischen Regeln für Arbeitsstätten zu finden

Neben den allgemeinen gesetzlichen Anforderungen gibt es weitere branchenspezifische Anforderungen z. B. von Berufsgenossenschaften.

1.2. Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element im betrieblichen Arbeitsschutz. Sie bildet die Grundlage für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement (§ 5 ArbSchG). Gesetzlicher Auftrag: Ermittlung des mit der Arbeit im Zusammenhang stehenden Gefährdungsrisikos für die Beschäftigten und das Einleiten erforderlicher Schutzmaßnahmen.

WER IST FÜR DIE BEURTEILUNG VERANTWORTLICH?	FÜR WELCHE TÄTIGKEITEN IST DIE BEURTEILUNG VORZUNEHMEN?	WIE OFT IST EINE BEURTEILUNG VORZUNEHMEN?	WAS SIND DIE SCHRITTE EINER GEFÄHRDUNGS-BEURTEILUNG?	WODURCH KANN SICH EINE GEFÄHRDUNG INSBESONDERE ERGEBEN?
Arbeitgeber/ Geschäftsführer	für jede Art der Tätigkeiten Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.	Regelmäßig und bei jeder wesentlichen Änderung der Arbeit und der Bedingungen	1. Vorbereiten der Gefährdungsbeurteilung 2. Ermitteln der Gefährdungen 3. Beurteilen der Gefährdungen 4. Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen 5. Durchführen der Maßnahmen 6. Überprüfen der Durchführung und der Wirksamkeit der Maßnahmen 7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung www.gefaehrungsbeurteilung.de	• durch die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes • durch physikalische, chemische und biologische Einwirkungen • durch die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit • durch die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken • durch unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten • durch psychische Belastungen bei der Arbeit

1.3. Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM

Ist ein Mitarbeiter innerhalb von 12 Monaten in Summe sechs Wochen arbeitsunfähig (AU-Tage für Reha- und Kurmaßnahmen zählen dazu) besteht für den Arbeitgeber die Pflicht, ein BEM anzubieten. Der Unterschied zum Krankenrückkehrgespräch besteht darin, dass das BEM-Verfahren für den Arbeitgeber gesetzlich vorgeschrieben ist. Für den Arbeitnehmer ist es freiwillig.
Das Ziel: Die Arbeitsunfähigkeit zu durchbrechen sowie erneut auftretenden Erkrankungen präventiv zu begegnen.

WELCHE SCHRITTE SIND ERFORDERLICH?	WANN?	WIE?	WER IST VERANTWORTLICH?	HINWEISE
1. Kontaktaufnahme zum Mitarbeiter	• nach Ablauf der 6 Wochen • zum Zwischengespräch und vor Ablauf der Wiedereingliederung	Brief, Einladung	Arbeitgeber	MA darf BEM jederzeit ablehnen und abbrechen.
2. Persönliches Gespräch	• nach Vereinbarung	Persönliches Gespräch, (bei Teilnahme Dritter muss MA zustimmen)	Je nach betrieblicher Regelung übernehmen die Aufgaben andere Mitarbeiter im Unternehmen, z. B. aus der zuständigen Personalabteilung oder der disziplinarische Vorgesetzte.	Im Falle einer Ablehnung durch den MA, ist es für den Arbeitgeber von Vorteil, einen schriftlichen Nachweis über die Ablehnung zu haben.
3. Maßnahmenplanung	• im Gespräch	Schriftlich (MA muss der Maßnahme zustimmen)	Weitere Beteiligte am Verfahren sind in der Regel: • Betriebsarzt • Rehabilitationsträger (bei möglichen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben)	Beispiele für Maßnahmen • Rahmenbedingungen festlegen (Zeitraum) • Arbeitszeit reduzieren • Technische Arbeitshilfen • Individuelle Maßnahmen
4. Zwischen- / Abschlussgespräch	• nach Vereinbarung	Persönliches Gespräch, (bei Teilnahme Dritter muss MA zustimmen)	• Integrationsamt (bei schwerbehinderten Arbeitnehmern)	MA darf BEM jederzeit ablehnen und abbrechen.

Wo erhalten kleine und mittelständige Unternehmen Unterstützung für das BEM?

Gesetzliche Krankenversicherung, Gesetzliche Unfallversicherung, Gesetzliche Rentenversicherung, Integrationsämter

Achtung! Wird dem MA kein BEM nach 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit angeboten und der Arbeitgeber kündigt diesem MA krankheitsbedingt, dann kann dies vor Gericht als unverhältnismäßig und damit als unwirksam eingestuft werden.

2. GESUNDHEITSFÖRDERLICHE PERSONALFÜHRUNG & ARBEITSORGANISATION

Gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) sind die entscheidenden Erfolgsfaktoren für Unternehmen, die verpflichtet sind, die Arbeit menschengerecht zu gestalten und zu organisieren. Gesundheit ist ein Grundrecht und Gesundheitspolitik am Arbeitsplatz eine herausfordernde Pflicht.

2.1. Unternehmenspolitik

MA erfahren eine besondere Wertschätzung, wenn Unternehmen in den Zielsetzungen und in den Strukturen zu erkennen geben, dass die persönliche Gesundheit von jedem MA eine wichtige Rolle spielt. Eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) besteht darin, dass BGF als Führungsaufgabe wahrgenommen wird und in bestehende Managementsysteme integriert ist.

KRITERIEN		MÖGLICHE MASSNAHMEN
Unternehmensleitbild	Unternehmen verfügen über Grundregeln, Visionen, Werte und Ziele, die Bestandteil der Unternehmenskultur sind und im gesamten Unternehmen gelebt werden. Je nach Betriebsgröße und individueller Unternehmenskultur werden diese unterschiedlich kommuniziert.	• Schriftliches Unternehmensleitbild • Entwicklung eines gemeinsamen Gesundheitsbegriffs
Organisationsstrukturen und -prozesse	Gesundheitsfördernde Projekte für Mitarbeiter sind fester Bestandteil im Unternehmen und werden regelmäßig weiterentwickelt (z. B. im Rahmen von Arbeitsschutz-, Qualifizierungs- oder Teamentwicklungsmaßnahmen).	• es gibt feste Ansprechpartner im Unternehmen für das BGM • Zuständigkeiten sind geregelt • Entscheidungsträger unterstützen die BGF-Maßnahmen
Ressourcen	Ressourcen sind wichtig, um BGM etablieren und BGF-Maßnahmen erfolgreich umsetzen zu können.	• Finanzen (hilfreicher Partner: Steuerberater) • Arbeitszeit (Freistellung von Mitarbeitern) • Räumlichkeiten • Kooperationen mit Dienstleistungsanbietern für BGF-Maßnahmen (www.erz-gesund.de)



KRITERIEN		MÖGLICHE MASSNAHMEN
Entwicklung	In regelmäßigen Abständen gilt es für das Management/die Unternehmensleitung, den aktuellen Status zu reflektieren, die erzielten Ergebnisse zu bewerten und weitere Schritte zu planen. Dieser Prozess endet im Prinzip nie.	• Zusammenarbeit mit BGM-Verantwortlichen • Analysen der Gesundheitsindikatoren und Auswirkungen auf Mitarbeiterzufriedenheit sowie auf wirtschaftliche Ergebnisse
Kenntnisse	Im Unternehmen sind fachliche Kompetenz zu den Themen BGM und BGF vorhanden. Vor allem Führungskräfte verfügen über entsprechende Kenntnisse, um danach handeln zu können und den Mitarbeitern ein Vorbild zu sein.	• Führungskräftecoaching • Supervision • Weiterbildungen in den Bereichen Konfliktmanagement, Gesprächsführung, Mitarbeitergespräche und -befragungen, BGM
Gesundheitsrelevante Einrichtungen	Im Berufsalltag haben Mitarbeiter die Möglichkeit BGF-Maßnahmen zu nutzen und haben Zugang zu den entsprechenden Räumlichkeiten.	• Pausen- und Ruheräume • Kantine • Sportangebote und Kurse in den Räumen des Unternehmens

2.2. Personalwesen und Arbeitsorganisation

Die wichtigste Aufgabe gesundheitsförderlicher Personalführung und Arbeitsorganisation besteht darin, die Fähigkeiten der Mitarbeiter bei der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen. Für den Erfolg Betrieblicher Gesundheitsförderung ist dabei ausschlaggebend, dass alle Mitarbeiter möglichst weitgehend an Planungen und Entscheidungen beteiligt werden.

KRITERIEN		MÖGLICHE MASSNAHMEN
Kompetenzen	Alle Mitarbeiter verfügen über die notwendigen Kompetenzen (auch gesundheitlicher Art), um ihre Aufgaben zu bewältigen, bzw. erhalten sie Gelegenheit, diese zu erwerben.	Kompetenzaufbau durch • Inhouse-Schulungen • gezielte Weiterbildungsmaßnahmen • Supervision
Arbeitsorganisation	Die Aufgaben sind so organisiert, dass systematische Über- und Unterforderung vermieden werden können.	• geregelte Arbeits- und Erholungszeiten • ergonomische Arbeitsplatzgestaltung • regelmäßige Durchführung von Gefährdungsanalysen zur Ermittlung von Arbeitsbelastung und psychischer Beanspruchung
Entwicklungsmöglichkeiten	Es stehen geeignete arbeitsorganisatorische Maßnahmen als Entwicklungsmöglichkeit für die Mitarbeiter zur Verfügung.	• Personalentwicklungsgespräche
Beteiligung	Mitarbeiter benötigen die Möglichkeit/ Gelegenheit, sich aktiv in Bezug auf betriebliche Gesundheitsfragen zu beteiligen.	• Mitarbeiterbefragungen • Verantwortung für Gesundheitsthemen den Mitarbeitern übertragen • Wünsche und Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern berücksichtigen und umsetzen
Unterstützung	Die Mitarbeiter werden von ihren Vorgesetzten unterstützt und ein gutes Arbeitsklima wird aktiv gefördert.	• respektvoller Führungsstil • Beratungskompetenz der Führungskraft • Teamentwicklungsmaßnahmen • Teamsupervision
Wiedereingliederung von (erwerbsgeminderten) Mitarbeitern	Die Organisation verfügt über geeignete Maßnahmen zur Wiedereingliederung von (erwerbsgeminderten) Mitarbeitern bei Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer Arbeitsunfähigkeit.	• Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit	Die Organisation bietet Unterstützung für die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit.	• Flexible Arbeitszeitmodelle • Unterstützung der Kinderbetreuung durch Kooperationen mit Kindereinrichtungen

2.3. Soziale Verantwortung

Für den Erfolg Betrieblicher Gesundheitsförderung ist auch entscheidend, wie die Organisation ihrer Verantwortung im Umgang mit den natürlichen Ressourcen gerecht wird.

Soziale Verantwortung schließt die Rolle der Organisation auf lokaler und regionaler Ebene in Bezug auf die Unterstützung gesundheitsbezogener Initiativen ein.

KRITERIEN		MÖGLICHE MASSNAHMEN
Mensch und Umwelt	Die Organisation trifft klar definierte Vorkehrungen (z. B. durch ein Umweltschutz-Managementsystem), mit denen gesundheitsschädliche Auswirkungen auf Menschen und Umwelt begrenzt werden.	• Risikobewertung der verursachten Umweltbelastung (z. B. durch eigenen Fuhrpark) • Entwicklung von umweltschonenden Alternativen • Ausgleich schaffen und sich für die Natur engagieren (z. B. Bäume pflanzen)
Unterstützung	Die Organisation unterstützt aktiv gesundheitsbezogene und soziale Initiativen.	• Sponsoring für regionale Sportvereine oder Sportveranstaltungen • Unterstützung von Gesundheitsinitiativen • Zusammenarbeit mit Schulen zur Berufsorientierung und Entwicklung von Zukunftsperspektiven der Schüler (z. B. Aktion Sozialer Tag)

3. BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG (BGF)

3.1. Planung Betrieblicher Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung sind freiwillige Leistungen und sind vor allem dann erfolgreich, wenn sie auf einem klaren Konzept basieren, das fortlaufend überprüft, verbessert und allen Mitarbeitern bekannt ist. Entscheidend dabei ist, dass die richtigen Maßnahmen im Sinne der Firma und der Mitarbeiter ermittelt werden.

1) Analyse

KRITERIEN		MÖGLICHE MASSNAHMEN
Kommunikation	Maßnahmen zur BGF sollten unternehmensweit transparent geplant und kommuniziert werden.	• Schulung der Führungskräfte • Ansprechpartner im Unternehmen benennen • Strategien zur Unternehmenskommunikation entwickeln
Ist-Analyse	Die Maßnahmen zur BGF sollten auf einer sorgfältigen und regelmäßig aktualisierten Ist-Analyse basieren, die sich auf wichtige gesundheitsrelevante Informationen stützen. Prioritäten der Maßnahmen orientieren sich an den Problemen, Zielen und Bedarfen im Unternehmen anhand der Analyseergebnisse.	• Analyse von Kennzahlen wie z. B. Arbeitsunfälle, Überstunden, Fluktuation, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsindikatoren, subjektiv wahrgenommene Beschwerden, Risikofaktoren, Unfallgeschehen, Berufskrankheiten, krankheitsbedingte Fehlzeiten, Erwartungen und Zufriedenheit aller betrieblichen Akteure und insbesondere der Beschäftigten • Mitarbeiterbefragung (Fragebogen, Interview) • Gesundheitschecks (z. B. Stress-Test, Muskelfunktionstest)
interne Öffentlichkeitsarbeit	Alle Mitarbeiter müssen durch geeignete Mittel der internen Öffentlichkeitsarbeit über die Vorhaben im Bereich BGF informiert sein.	- Nutzen von internen Informationskanälen wie z. B. • Intranet, Bildschirm, Schwarzes Brett, Mitarbeiterbesprechungen, Firmenzeitung, Betriebsversammlung

2) BGF-Maßnahme ableiten

Mit dem Netzwerk ERZgesund möchte die Industrie- und Gewerbevereinigung Aue e. V. – kurz IGA – die regionale Wirtschaft und öffentliche Einrichtungen bei der Einführung und Realisierung gesundheitsorientierter Maßnahmen unterstützen.

Die Unternehmen können, entsprechend ihrer Analyseergebnisse und dem identifizierten Förderbedarf im Unternehmen, Leistungserbringer für Maßnahmen in den Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung, Suchtprävention, Stressbewältigung, Arbeitsplatzgestaltung und Weiterbildung gezielt ansprechen (www.erz-gesund.de).



3.2. Umsetzung der BGF-Maßnahmen

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst Maßnahmen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung und Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens. Erfolgreich ist sie dann, wenn diese Maßnahmen dauerhaft miteinander verknüpft und systematisch durchgeführt werden.

KRITERIEN		MÖGLICHE MASSNAHMEN
Monitoring	Die BGF-Maßnahmen müssen, unter Beteiligung aller betrieblichen Schlüsselpersonen, überwacht, ausgewertet und angepasst werden.	• Verantwortlichkeiten im Unternehmen regeln • Steuerkreis/Projektgruppe/Arbeitskreis bilden • Zusammenarbeit mit externen Experten
Daten	Es werden alle Informationen (interne und externe), die für Planung und Umsetzung erforderlich sind, systematisch und regelmäßig zusammengetragen.	• Ansprechpersonen festlegen • Verantwortlichkeiten regeln • Strukturen und Prozesse definieren
Ziele	BGF-Maßnahmen werden entsprechend der IST-Analyse für Zielgruppen und mit quantifizierbaren Zielen festgelegt.	Für bestimmte Zielgruppen, z. B.: • Stressmanagement für Auszubildende • Kochkurse für junge Eltern • Rückenschule für Mitarbeiter über 40 Jahre Für quantifizierbare Ziele, z. B.: • Erhöhung Teilnahmequote / Teilnehmerzahl • Steigerung der Zufriedenheit • Senkung der krankheitsbedingten Fehltage im Unternehmen • Rückgang von Fluktuation
Maßnahmen	Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeits- und Organisationsgestaltung werden mit Maßnahmen zur Förderung gesundheitsgerechten Verhaltens durchgeführt und verknüpft.	• Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen erfordern individuelle Kompetenz im Zeitmanagement. • Angebot an ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung erfordert individuelle Kompetenz über das richtige Anwenden, den Nutzen und die Wirkung.
Verbesserungspotenzial	BGF-Maßnahmen müssen systematisch ausgewertet werden, um sie kontinuierlich verbessern zu können.	• Mitarbeiterbefragung • Workshops

3.3. Evaluation und Auswertung

Der Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung kann an einer Reihe von kurz-, mittel- und langfristigen Indikatoren gemessen werden.

KRITERIEN		MÖGLICHE MASSNAHMEN
Kundenzufriedenheit	Der Einfluss von BGM-Maßnahmen auf relevante Unternehmensprozesse sollte systematisch ermittelt werden, um die Kundenzufriedenheit gezielt zu stärken. Auswirkungen und Konsequenzen auf diese können entstehen, wenn z. B. Dienstleistungen krankheitsbedingt abgesagt werden müssen oder die Produktion aus Personalmangel zum Stillstand kommt.	• Zusammenarbeit des BGM-Verantwortlichen mit dem Verantwortlichen im Bereich Qualitätsmanagement • Auswertung und Analyse der Beschwerden (Beschwerdemanagement)
Mitarbeiterzufriedenheit	Der Einfluss von BGM-Maßnahmen auf relevante Unternehmensprozesse sollte systematisch ermittelt werden, um die Mitarbeiterzufriedenheit gezielt zu stärken. Diese können sich auf die Mitarbeiterzufriedenheit positiv auswirken.	• Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit • Zusammenarbeit mit externen BGM-Experten • Analyse der durchgeführten Maßnahmen
Gesundheitsindikatoren	BGF-Maßnahmen wirken sich auf verschiedene Weise im Unternehmen aus. Gesundheitsindikatoren sind z. B. Krankenstand, Unfallhäufigkeit, Verbesserungen von belastenden Arbeitsbedingungen, Anzahl eingereicherter und umgesetzter Verbesserungsvorschläge, Inanspruchnahme von Gesundheitsangeboten, Ausprägung relevanter Risikofaktoren.	• systematische Auswertung und Analyse der Indikatoren, Ableitung von Konsequenzen und Anpassung der BGF-Maßnahmen • Zusammenarbeit mit externen BGM-Experten
wirtschaftliche Ergebnisse	BGF-Maßnahmen wirken sich auf verschiedene Weise im Unternehmen aus und damit auch auf wirtschaftliche Ergebnisse (Fluktuation, Produktivität, Kosten-Nutzen-Bilanzen etc.).	• systematische Auswertung und Analyse der wirtschaftlichen Ergebnisse • strategische Zusammenarbeit mit BGM-Verantwortlichen bzw. externen Experten

4. DER WEG ZUM SIEGEL

Mit dem Siegel will die Industrie- und Gewerbevereinigung Aue e. V. – kurz IGA – das Engagement von Unternehmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements würdigen und die systematische Überprüfung und Verbesserung des Gesundheitsmanagements in Unternehmen unterstützen.



Das Siegel

Das Siegel „ERZgesund“ ist ein Verfahren zur Beurteilung der Qualität und Wirksamkeit des Engagements von Unternehmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Das Siegel soll Unternehmen in der regionalen Wirtschaft und öffentliche Einrichtungen auszeichnen, die sich für Gesundheit im Unternehmen stark machen und in die Gesundheit der Mitarbeiter – als zukunftsorientierten Baustein für Erfolg und nachhaltige Entwicklung – investieren. Das Siegel hat eine Gültigkeit von 3 Jahren. Eine Prüfung kann in einem neuen Bewerbungszeitraum wiederholt werden.

Vorteile des Siegels

Mit dem Siegel wird das Engagement im Unternehmen sichtbar und transparent an die Beschäftigten und an potenzielle Bewerber in der Region kommuniziert. Gleichzeitig können Unternehmen anhand der festgestellten Stärken und Verbesserungspotenziale des Prüfverfahrens zielgerichtet ihr BGM und ihr Engagement weiterentwickeln.

Prüfbereiche

- Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen an Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz und Betriebliche Wiedereingliederung (BEM)
- Einbindung von Gesundheitszielen in die Unternehmenspolitik
- Personalmanagement und Arbeitsorganisation
- Soziale Verantwortung und Mitarbeiterbeteiligung
- Förderung der Gesundheit und der Gesundheitspotenziale der Mitarbeiter
- Gezieltes Engagement in den Handlungsfeldern (Säulen)

Bewerbung

Die Bewerbung enthält formal drei Schwerpunkte: Selbsteinschätzung zum aktuellen Stand BGM, Präsentation einer durchgeführten Maßnahme zur gezielten Betrieblichen Gesundheitsförderung in einem Handlungsfeld (Säule) sowie ein Experteninterview im Unternehmen.

Die Kontaktstelle des Netzwerkes ERZgesund ist Ansprechpartner und für die Durchführung verantwortlich.

Das Bewerbungsprocedere vollzieht sich in fünf Schritten:

1

AUSSCHREIBUNG

Auf der Internetseite www.erz-gesund.de werden der Bewerbungszeitraum veröffentlicht und die Bewerbungsunterlagen zum Download zur Verfügung gestellt.

2

BEWERBUNGSUNTERLAGEN

Die Bewerbungsunterlagen sind ausgefüllt innerhalb der Bewerbungsfrist an die Kontaktstelle zu senden: Industrie- & Gewerbevereinigung Aue e. V., Rudolf-Breitscheid-Str. 65, 08280 Aue-Bad Schlema

3

PRÜFUNG

Jede Bewerbung wird auf Erfüllung der Anforderungen und vorgegebenen Kriterien geprüft.
Jede Firma erhält eine schriftliche Rückmeldung zum Ergebnis. Bei einem positiven Ergebnis wird mit dem Unternehmen ein Gesprächstermin vereinbart.

4

INTERVIEW

Das Interview wird mit dem jeweiligen Ansprechpartner für das Thema Gesundheit im Unternehmen durchgeführt. Es sind Gespräche mit einzelnen Mitarbeitern geplant.

5

ZERTIFIZIERUNG

Das Unternehmen erhält das Siegel, wenn alle Kriterien entsprechend den Vorgaben erfüllt sind.
Die Übergabe der Auszeichnung erfolgt im Rahmen einer öffentlichkeitswirksamen Verleihung.



EIN PROJEKT DER:



Industrie- & Gewerbevereinigung Aue e. V.

Rudolf-Breitscheid-Straße 65, 08280 Aue-Bad Schlema

Telefon: 03771 – 59 85 16, Fax: 03771 – 59 80 61, E-Mail: info@iga-aue.de

www.iga-aue.de

WWW.ERZ-GESUND.DE



Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts sowie durch die Fachkräfteallianz Erzgebirge unterstützt.
© 2019 Design & Layout: beuthner-konzepte.de, Fotos: vorstadt-design.de, Texte: Katja Lippmann-Wagner / Nicole Strebe / Silvana Wallussek / Katharina Kurzweg