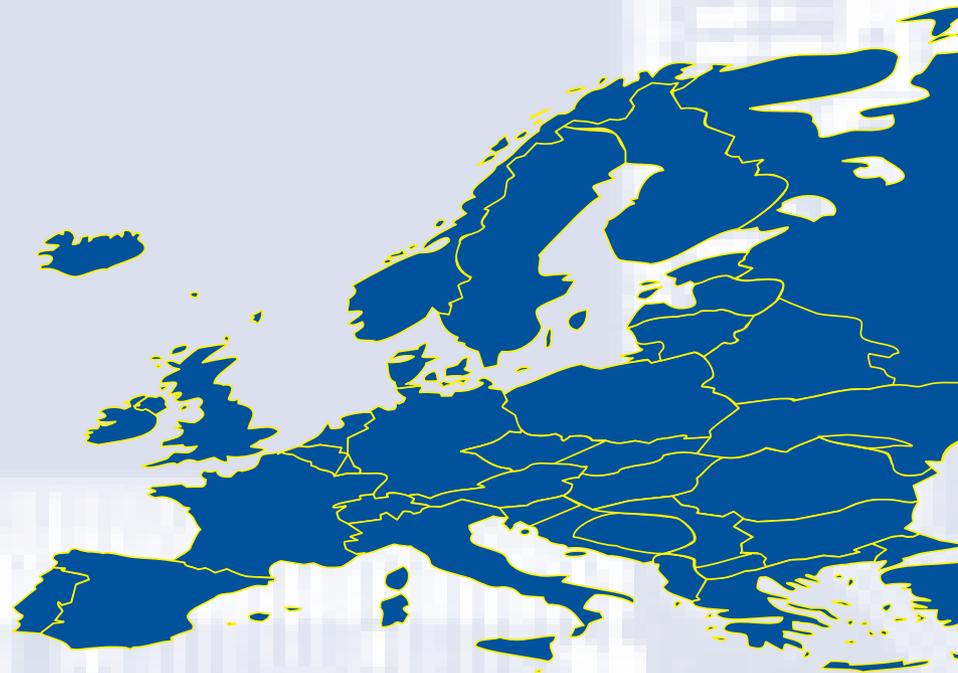




Gesunde MitarbeiterInnen in gesunden Unternehmen: Das Europäische Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung



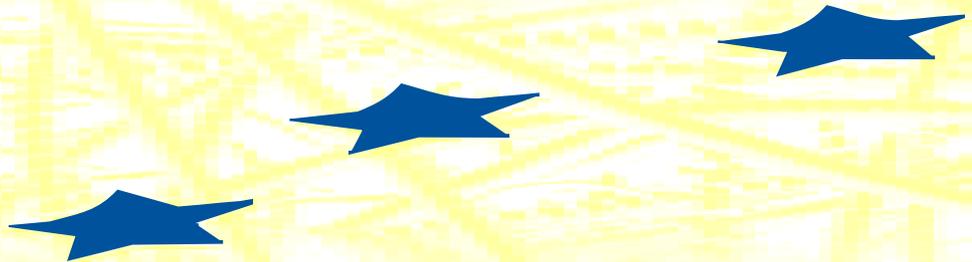
**Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin**

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Postfach 170202
44061 Dortmund

Redaktion: Karl Kuhn, Beate Beermann, Nathalie Henke
Text und Gestaltung: KonText Oster & Fiedler, Hattingen

Copyright © 2001 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Alle Rechte vorbehalten.





Gesunde MitarbeiterInnen
in gesunden Unternehmen:
**Das Europäische Netzwerk
Betriebliche Gesundheitsförderung**



Inhalt

- 5 Gesundheit wird im Betrieb gefördert
- 6 Lohnt sich betriebliche Gesundheitsförderung?
- 7 Rückblende: Neue Wege zu mehr Gesundheit
- 8 Eine gesunde Arbeitswelt schaffen
- 9 Ein Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung
- 10 Was ist betriebliche Gesundheitsförderung?
- 11 Was ist „gute Praxis“?
- 12 Qualitätskriterien für betriebliche Gesundheitsförderung
- 13 Von anderen lernen: Beispiele guter Praxis
- 13 [Das Beispiel ELAIS - Griechenland](#)
- 14 [Das Beispiel Feuerwehr Malmö - Schweden](#)
- 15 Betriebliche Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelunternehmen (KMU)
- 16 [Das Beispiel Water Team srl - Italien](#)
- 16 [Das Beispiel Zeneca Hellas S.A. - Griechenland](#)
- 17 Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement
- 18 Netzwerkmitglieder

Gesundheit wird im Betrieb gefördert

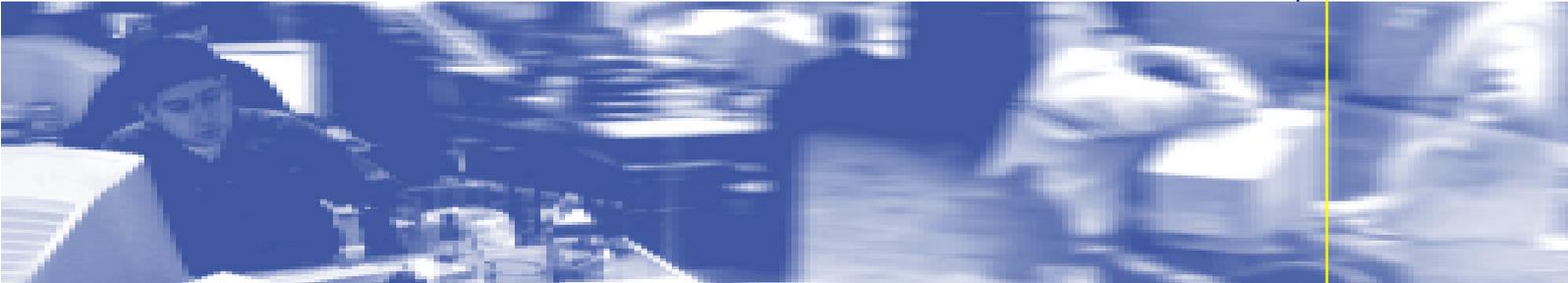
Nicht nur die Arbeitswelt hat sich verändert, sondern auch die Einstellung zur Arbeit. Arbeit ist heute für die meisten Menschen mehr als nur Erwerbsquelle.

Betriebliche Gesundheitsförderung im Betrieb ist deshalb einer der wichtigsten Ansätze zu mehr Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und fördert darüber hinaus das Gesundheitsbewusstsein der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch außerhalb der betrieblichen Zusammenhänge.

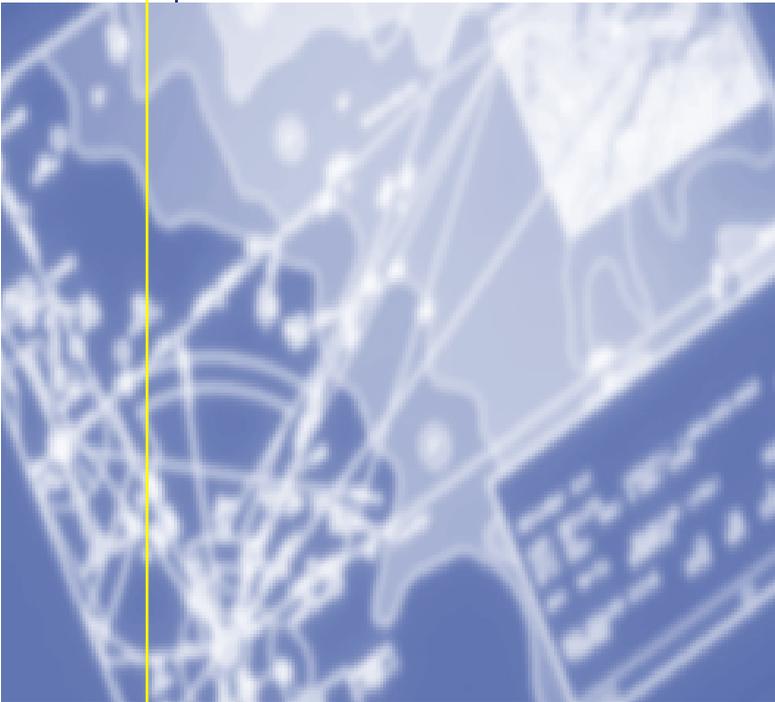
Am Arbeitsplatz werden Qualifikationen erlangt und gefördert, es entstehen soziale Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen, hier gibt es Lob, Anerkennung und die Möglichkeit zu sozialem Aufstieg, das Selbstbewusstsein und die Identität werden maßgeblich beeinflusst. Nicht zuletzt verbringen Menschen einen großen Teil ihrer wachen Lebenszeit - etwa ein Drittel - im Betrieb.

Daher kommt dem Betrieb für die Gesundheit sowie dem seelischen und geistigen Wohlbefinden der Menschen große Bedeutung zu. Hier können Unfälle und Krankheiten verhindert, hier können gesunde Arbeitsplätze gestaltet, hier können aber auch Anreize, Kenntnisse und Haltungen zu gesundheitsbewusstem Handeln und Verhalten innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt vermittelt werden. Gesellschaft und Betriebe sind mehr denn je

auf gut ausgebildete, qualifizierte, motivierte und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Ihre Gesundheit aktiv zu fördern ist eine umfassende Aufgabe, die weit über die Unfallverhütung und Vermeidung von arbeitsbedingten Erkrankungen hinausgeht. Denn Gesundheit bedeutet mehr, als nur die Abwesenheit von Krankheit. Vielmehr sind Arbeitszufriedenheit, gutes Betriebsklima und sinnvolle Arbeitsorganisation mindestens ebenso wichtig wie Schutzhelme und Absauganlagen. Die Förderung der Gesundheit im Betrieb hilft nicht nur den Beschäftigten, sondern senkt überdies die krankheitsbedingten Kosten und steigert die Produktivität im Unternehmen. Denn nur gesunde Mitarbeiter sind in der Lage, sich mit voller Kraft für ein „gesundes“ Unternehmen einzusetzen.



Lohnt sich betriebliche Gesundheitsförderung?



Betriebliche Gesundheitsförderung, so belegen Untersuchungen, ist kein „karitatives Zuschussgeschäft“, sondern „lohnt“ sich für die Unternehmen wie für die Beschäftigten. Betriebliche Gesundheitsförderung hat einen höchst positiven Einfluss auf das gesundheitsbezogene Verhalten und damit auch auf die Gesundheit der Beschäftigten.

Der Vorteil für die Unternehmen: Weniger krankheitsbedingte Abwesenheit, weniger Ausfalltage, langfristige Senkung des Krankenstandes und damit gesteigerte Flexibilität. Die positiven Effekte gehen allerdings noch viel weiter: Produkt- und Dienstleistungsqualität steigen messbar, das Be-

triebsklima, die betriebliche Kommunikation und Kooperation werden besser. Die Unternehmen erfahren eine Imageverbesserung.

Aber damit nicht genug: Auch die Beschäftigten profitieren, Belastungen werden verringert und gesundheitliche Beschwerden treten seltener auf. Bei einem positiven Betriebsklima steigen natürlich auch das Wohlbefinden und die Arbeitsfreude. Es entsteht ein ganzheitliches Gesundheitsbewusstsein, das weit über den betrieblichen Rahmen reicht. Insofern führt betriebliche Gesundheitsförderung zu einer beispielhaften win-win-Situation, bei der es keine Verlierer, sondern nur Gewinner gibt!



Rückblende: Neue Wege zu mehr Gesundheit

Mit der Ottawa-Charta der Weltgesundheitsorganisation wurde 1986 ein Wendepunkt im Gesundheitsschutz markiert. Dahinter stand die Erkenntnis, dass sich Gesundheit und Gesundheitsschutz nicht von „Oben“ verordnen lassen, sondern nur unter Beteiligung und Mitwirkung jedes Einzelnen erreicht werden können. Gesundheit wurde nicht länger als bloße Abwesenheit von Krankheit definiert. Erstmals wurde ein neuer Weg zu mehr Gesundheit skizziert und der Begriff der Gesundheitsförderung geprägt. Neben Gemeinden und Schulen wurden Betriebe als wesentliche Handlungsfelder einer neuen Gesundheitspolitik hervorgehoben.

>> 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.<<

Ottawa-Charta der
Weltgesundheitsorganisation, 1986

Eine gesunde Arbeitswelt schaffen



Bereits der Amsterdamer EG-Vertrag enthält Artikel, die auf die Gesundheit der Bevölkerung Bezug nehmen. Die wichtigsten Ziele in diesem Zusammenhang sind in Artikel 3 und 152 formuliert. So hat sich die Gemeinschaft verpflichtet, einen Beitrag zum Erreichen eines hohen Gesundheitsschutzniveaus zu leisten, die Verbesserung der Gesundheit der Bevölkerung anzustreben, sowie Ursachen für Gesundheitsgefährdungen zu beseitigen. Artikel 152 erlaubt es der Gemeinschaft z.B. Fördermaßnahmen zu ergreifen, die den Schutz und die Verbesserung der menschlichen Gesundheit zum Ziel haben.

Das davon die Arbeitswelt nicht unberührt sein kann, liegt auf der Hand. Deshalb steht die Schaffung einer gesunden Arbeitswelt weit oben auf der Agenda der europäischen Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik. Die EU-Rahmenrichtlinie (89/391/EEC) von 1989 unterstreicht dieses Verständnis von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Erstmals wurden damit für alle EU-Staaten verbindliche Grundlagen im Arbeitsschutz geschaffen. Erstmals wurde damit auch ein neuer, ganzheitlicher Ansatz formuliert: Nicht mehr einzelne Risikofaktoren wie Lärm, Staub oder Schwingungen, sondern der einzelne Arbeitsplatz als ganzheitliches System mit seinen ganz speziellen Risiken, Belastungen und Beanspruchungen ist Gegenstand der Betrachtung und Ausgangspunkt für vorbeugenden Gesundheitsschutz.

Die Bestimmungen der EU-Rahmenrichtlinie sind inzwischen in fast allen Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt worden.



Ein Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung

In den EU-Verträgen von Maastricht und Amsterdam bekennen sich die EU-Mitgliedsstaaten zu einer noch aktiveren Gesundheitspolitik und zu einer noch besseren Zusammenarbeit im Gesundheitswesen. Damit fiel der Startschuss für gezielte Aktivitäten zur Förderung der Gesundheit in Europa. Das Aktionsprogramm Gesundheitsförderung, Aufklärung, Erziehung und Ausbildung rief von 1996 bis 2000 vielfältige Initiativen ins Leben, deren gemeinsames Ziel die „Anhebung des Gesundheitsniveaus in der Gemeinschaft“ war. Die betriebliche Gesundheitsförderung wurde damit Teil eines umfassenden, interdisziplinären Programms der Gesundheitsförderung in der EU.

Aus der anspruchsvollen Aufgabe, die betriebliche Gesundheitsförderung in allen 15 Mitgliedsstaaten der EU zu verankern entstand die Idee zu einem gemeinsamen Europäischen Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung. Dieses Forum hat sich inzwischen etabliert und bewährt. Heute werden hier Informationen und Erfahrungen zwi-

schen den nationalen Institutionen ausgetauscht und Aktionsprogramme beschlossen. Als wichtiges Ergebnis der Netzwerk-Arbeit stehen nun auch Werkzeuge (Qualitätskriterien, Fragebögen) zur Verfügung, die den Betrieben Hilfestellung bei der Implementierung der betrieblichen Gesundheitsförderung geben.

Der Erfolg des Europäischen Netzwerkes Betriebliche Gesundheitsförderung lässt sich auch an seinem Mitgliederverzeichnis ablesen: Neben Institutionen des Arbeitsschutzes und des öffentlichen Gesundheitswesens aus den 15 EU-Staaten sind mittlerweile auch Island, Norwegen, Liechtenstein, Bulgarien, Tschechische Republik, Ungarn und Rumänien vertreten. In jedem Land wurde eine nationale Kontaktstelle (NCO) eingerichtet. Die Koordination des Netzwerkes wird von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund (Deutschland) geleitet. Das Sekretariat ist beim BKK Bundesverband angesiedelt. Unterstützt wird das Netzwerk von der EU-Kommission, Gesundheit und Verbraucherschutz.

1996

Gründung des Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung

1997

Ratifizierung der Luxemburg-Deklaration mit der ersten europaweiten, allgemein anerkannten Definition Betrieblicher Gesundheitsförderung

1998

Verabschiedung des „Cardiff-Memorandums“

1999

Juni 1999 in Bonn: Abschlusskonferenz der 1. Initiative des ENWHP „Qualitätskriterien und Erfolgsfaktoren betrieblicher Gesundheitsförderung“. Präsentation der Veröffentlichungen: Qualitätskriterien, Fragebogen und beispielhafte Modelle guter Praxis in der Betrieblichen Gesundheitsförderung

2000

2. Initiative des ENWHP: „Betriebliche Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelunternehmen“

Entwicklung der 3. Initiative: „Betriebliche Gesundheitsförderung in der öffentlichen Verwaltung“

Was ist betriebliche Gesundheitsförderung?

>> *Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:*

- Verbesserung der Arbeitsorganisation*
- Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung*
- Stärkung persönlicher Kompetenzen.* <<

Luxemburg-Deklaration von 1997

Mit der Luxemburg-Deklaration von 1997 wurde der erste wichtige Meilenstein im Europäischen Netzwerk gesetzt: Ein gemeinsames, europaweites Verständnis von betrieblicher Gesundheitsförderung. In einer Erklärung aller Netzwerkpartner wurden die Zielsetzungen betrieblicher Gesundheitsförderung umrissen und die Aufgabenstellungen für das Netzwerk festgelegt. Damit wurde die Grundlage für die weiteren Netzwerkprojekte gelegt.

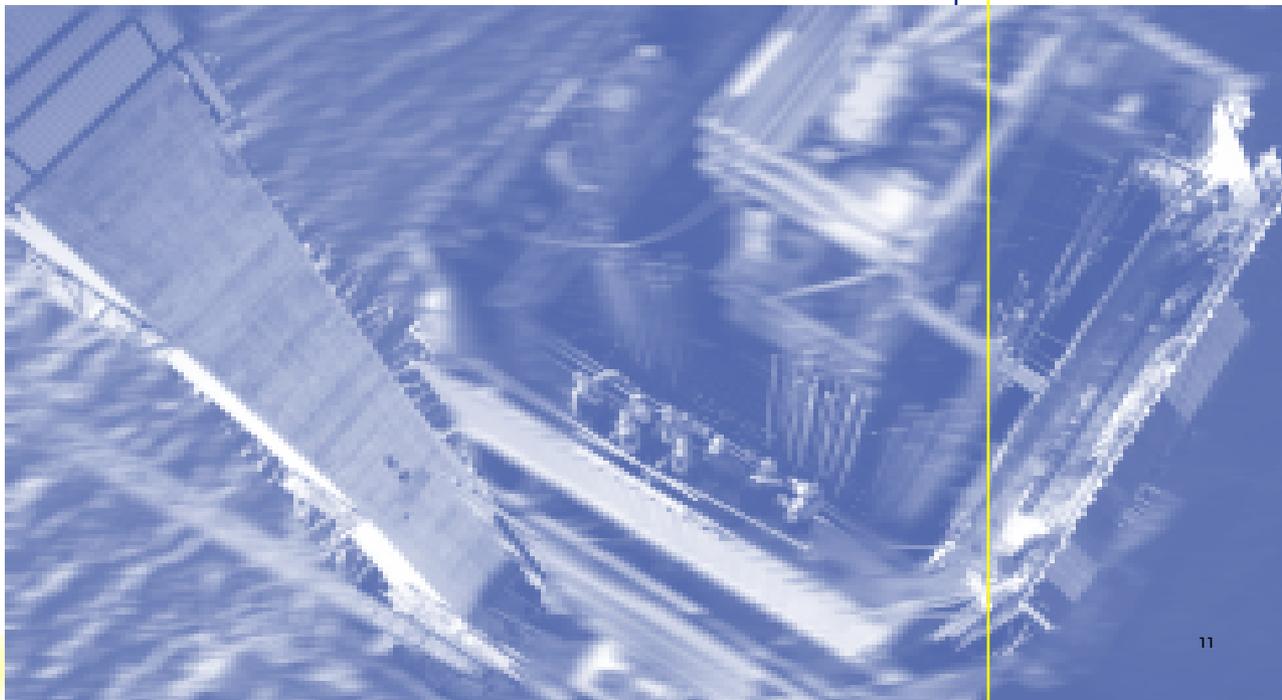


Was ist „gute Praxis“?

Betriebliche Gesundheitsförderung wird nur dann zum Erfolgsmodell, wenn in den Betrieben die Qualität der Maßnahmen gewährleistet ist. Deshalb wurde 1997 ein Gemeinschaftsprojekt mit dem Ziel begonnen, in den Teilnehmerstaaten Unternehmen zu finden, die auf dem Gebiet der betrieblichen Gesundheitsförderung Vorbildliches geleistet haben.

Zunächst wurde dafür im Netzwerk ein umfangreicher Katalog von Qualitätskriterien für betriebliche Gesundheitsförderung erarbeitet.

Diese Qualitätskriterien und der daraus abgeleitete Fragebogen helfen den Betrieben heute nicht nur bei der Selbstbewertung ihrer gesundheitsfördernden Maßnahmen, sie geben darüber hinaus auch eine konkrete Zielperspektive. Beides - Katalog und Fragebogen - tragen insofern dazu bei, dass aus einer „gut gemeinten“ auch tatsächlich eine gute betriebliche Gesundheitsförderung wird.



Qualitätskriterien für betriebliche Gesundheitsförderung

Die Qualitätskriterien sind in sechs Bereiche gegliedert. Sie helfen Entscheidungsträgern in den Betrieben, ein umfassendes Bild von der Qualität ihrer betrieblichen Gesundheitsförderung zu gewinnen. Im Folgenden werden die wichtigsten Punkte aus der Kriterienliste kurz zusammengefasst:

1. Unternehmenspolitik

BGF muss als Führungsaufgabe wahrgenommen und in bestehende Managementsysteme eingebunden werden. Eine schriftliche Leitlinie zur BGF sollte ebenso vorhanden sein wie der Wille der Führungskräfte, diese auch organisatorisch umzusetzen, die notwendigen Mittel bereitzustellen und den Fortschritt bei der Umsetzung regelmäßig zu prüfen.

2. Personalwesen und Arbeitsorganisation

Die wichtigste Aufgabe gesundheitsgerechter 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 den Planungen und Entscheidungen beteiligt werden.

3. Planung betrieblicher Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung ist dann erfolgreich, wenn sie auf einem klaren Konzept basiert, das fortlaufend überprüft, verbessert und allen Mitarbeitern bekannt gemacht wird.

4. Soziale Verantwortung

Für den Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung ist auch entscheidend, ob und wie die Organisation ihrer Verantwortung im Umgang mit den natürlichen Ressourcen gerecht wird. Soziale Verantwortung schließt die Rolle der Organisation auf lokaler, regionaler, nationaler und supranationaler Ebene in Bezug auf die Unterstützung gesundheitsförderlicher Initiativen ein.

5. Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung

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

6. Ergebnisse betrieblicher Gesundheitsförderung

Der Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung kann an einer Reihe von kurz-, mittel- und langfristigen Indikatoren gemessen werden, z.B.: Kundenzufriedenheit, Zufriedenheit der Beschäftigten, Krankenstand, Unfallhäufigkeit, Motivation, Personalfuktuation, Produktivität, um nur einige zu nennen.

Von anderen lernen: Beispiele guter Praxis

Das Europäische Netzwerk hat in allen Mitgliedsstaaten Unternehmen ausgewählt, in denen betriebliche Gesundheitsförderung auf vorbildliche Weise umgesetzt wird. Die Aktivitäten dieser Unternehmen wurden durch das Netzwerk dokumentiert und veröffentlicht. Die beiden folgenden Praxisbeispiele zeigen, wie sich erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung heute darstellt.

Griechenland

Das Beispiel ELAİS

ELAİS S.A. formuliert als Ziel in seinen Unternehmensrichtlinien, das Wohlbefinden der Mitarbeiter und ihrer Familien zu fördern. Die Verantwortung für die betriebliche Gesundheitsförderung trägt die Abteilung für Arbeitsschutz. Sie hat Berichtspflicht gegenüber dem Personaldirektor des Unternehmens. Bei ELAİS ist die Gesundheitsförderung eingebunden in die Kultur des Total Quality Management. Der Abteilung für betriebliche Gesundheitsförderung steht ein eigenes Budget zur Verfügung.

Gesundheitszirkel für alle

Eine Steuerungsgruppe, deren Mitglieder dem Führungskreis des Unternehmens angehören, bewertet die Ergebnisse der gesundheitsfördernden Maßnahmen und entwickelt Vorschläge für Verbesserungen und weitere Aktivitäten. Ihre Arbeit wird ergänzt durch die zahlreichen Qualitäts- und Gesundheitszirkel, an denen alle Mitarbeiter von ELAİS S.A. teilnehmen.

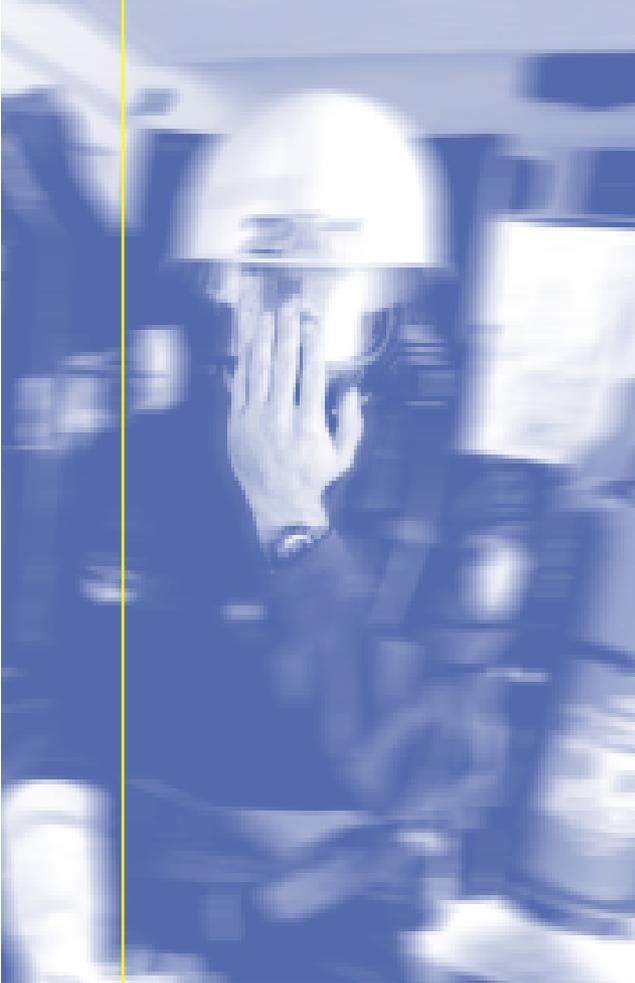
Geplant wird auf der Grundlage umfangreicher Daten: Krankheitstage und Arbeitsunfallzahlen, die medizinische Untersuchung der Gesamtbelegschaft (jährlich) sowie die

Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zur Arbeitszufriedenheit (jährlich). Es finden außerdem regelmäßige Untersuchungen zu Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen statt. Die Abteilung für Personalentwicklung vergleicht ständig die Qualifikationen und Fertigkeiten der Beschäftigten mit den jeweiligen Arbeitsanforderungen. Der so ermittelte Weiterbildungsbedarf wird von zwei unternehmenseigenen Trainingszentren abgedeckt.

ELAİS S.A. fördert auch die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben. Für Mütter gibt es z.B. flexible Arbeitszeiten. Jedes Jahr werden für die Mitarbeiter und ihre Familien mehrtägige Ausflüge und andere gesellige Ereignisse ("Frauentag", Kinderfeste usw.) organisiert.

Zufriedenere, gesündere Mitarbeiter

Durch die gesundheitsbezogenen Aktivitäten ist die Mitarbeiterzufriedenheit bei ELAİS S.A. ständig gewachsen, die Arbeitsbedingungen sind gesünder und sicherer geworden. Während der letzten drei Jahre gingen die krankheitsbedingten Fehlzeiten um 10% und die Unfallrate um 77,5% zurück.



Schweden

Das Beispiel Feuerwehr Malmö

Menschen wollen etwas Gutes leisten – davon ist man bei der Feuerwehr Malmö überzeugt. Das Unternehmen will ein Klima schaffen, in dem die Mitarbeiter mit Freude an ihre Arbeit gehen. Ihre Wünsche und Vorstellungen zur Organisation der Arbeit werden akzeptiert denn man geht davon aus, daß sie die anfallenden Probleme selbst am besten lösen können. Vertrauen und Unterstützung spielen eine wesentliche Rolle beim Führungsstil.

Menschen wollen etwas erreichen...

Die Entwicklung der Grundsätze für betriebliche Gesundheitsförderung, die kontinuierliche Planung, Leitung und Kontrolle der Maßnahmen sowie deren regelmäßige Evaluation obliegen bei der Feuerwehr Malmö Gremien, in denen alle wichtigen Funktionen und die Beschäftigten selbst vertreten sind. Außerdem trifft sich einmal im Monat der "Abteilungs-Rat", um gesundheits- und sicherheitsrelevante Themen zu behandeln und dazu Aktionen zu planen. Zusätzlich sind Mitarbeitervertreter in Steuergruppen an der Erarbeitung von Konzepten für Gesundheitsförderungs-Maßnahmen sowie an deren Umsetzung und Auswertung beteiligt. Auch außerhalb dieser formalen Gremien diskutieren die Beschäftigten sehr aktiv mögliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen – unterstützt durch einen guten Informationsfluß und die offene Atmosphäre.

Personalentwicklung spielt eine herausragende Bedeutung im Unternehmen. Mindestens einmal jährlich sprechen die Vorgesetzten mit jedem Mitarbeiter über seine persönliche und berufliche Weiterentwicklung.

Kollegen mit Alkohol- und Drogenproblemen erhalten qualifizierte Hilfe von einer Gruppe mit dem Ziel, sich behandeln zu lassen und wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Eine andere Gruppe befaßt sich in Einsatzbesprechungen mit der Prävention und Verarbeitung von psychischem Stress durch sehr schwierige Einsätze.

...Menschen sind dazu fähig."

Das große Engagement der Mitarbeiter hat dazu beigetragen, die Gesundheitsförderung fest im Unternehmen zu verankern. Arbeitsklima und Image sind besser geworden, die Personalfuktuation ist außerordentlich gering und der Krankenstand mit durchschnittlich 9 Tagen niedrig. Die Beteiligung an Fitneß-Angeboten ist sehr hoch, die Suchthilfe-Maßnahmen haben Einsparungen bewirkt.

Zwischen 1981 und 1997 sind die Arbeitsunfallzahlen von 70 auf 22 zurückgegangen.

Betriebliche Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelunternehmen (KMU)

In Europa arbeiten über 50% der Beschäftigten in KMU und die Zahl steigt weiter an. Um den Besonderheiten der KMU gerecht zu werden, hat das Europäische Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung hier einen weiteren Arbeitsschwerpunkt gesetzt. Im Cardiff-Memorandum (Nov.1998) heißt es dazu:

„Klein und Mittelunternehmen unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht von großen Unternehmen.“

In Klein- und Mittelunternehmen

- *ist das Ausmaß der Arbeitsteilung und Standardisierung von Arbeitsbedingungen geringer*
- *besteht enger Kontakt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern*
- *wird mehr Flexibilität vorausgesetzt*
- *sind weniger Zeit und Ressourcen vorhanden, um Wohlbefinden und Gesundheit der Beschäftigten zu fördern.*

- *wirken sich Fehlzeiten drastischer aus.“*

Das Europäische Netzwerk unterstützt gezielt KMU und stellt Kontakte zu nationalen Netzwerken und Akteuren her, die bei der Umsetzung von betrieblicher Gesundheitsförderung behilflich sein können.

Diese Vermittlung von Know-how „vor Ort“ gewährleistet, dass aus den Besonderheiten der KMU keine Nachteile werden und die Vorteile zum Tragen kommen: So hat es sich u.a. gezeigt, dass die „kurzen Wege“ zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern bei der Umsetzung einer neuen Unternehmens- und Gesundheitsphilosophie schneller zum Erfolg führen.



Italien

Das Beispiel Water Team srl

Water Team befasst sich mit dem Prozess der Wasseraufbereitung. Gemeinsam mit technischen Kontrolleuren und Werksaufsehern tragen alle achtzehn Mitarbeiter Verantwortung für die Wasserqualität. Insgesamt haben die Beschäftigten ein hohes Ausbildungsniveau.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Ende 1995 führte der Betrieb offizielle Leitlinien ein: Gesundheit und Sicherheit für Vollzeitbeschäftigte wie auch für nur vorübergehend an das Unternehmen gebundene Arbeitnehmer waren zu sichern.

Das Unternehmen richtet sein Gesundheits- und Sicherheitssystem an hohen Qualitätsmaßstäben aus. Die Einbindung der Mitarbeiter in den Entscheidungsprozess hat einen erheblichen Anteil an der Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit. Die Beschäftigten können ihre Ideen entweder im persönlichen Gespräch mit Vertretern des Managements besprechen oder ihre Vorschläge per E-mail weiterleiten. Zwei Monate vor der jährlichen Hauptversammlung füllen alle Beschäftigten anonym einen Fragebogen aus. Zweiundvierzig Fragen berühren eine ganze Reihe verschiedener Gebiete: Qualitätssicherung, Organisation, Betriebsklima, Entlohnung, Sicherheit, Kommunikation, Führungsstil und Arbeitszufriedenheit. Die Kundenzufriedenheit wird durch einen gesonderten Fragebogen ermittelt. Während der Jahreshauptversammlung werden die Ergebnisse der Befragungen vorgestellt und diskutiert.

Ein ausgezeichnete Betrieb

Die Fehlzeiten im Unternehmen sind unterdurchschnittlich und die Fluktuation gering. Dies weist auf die gute Gesundheit und die hohe Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter hin. Die Auswertung der Fragebögen zeigt, dass die Arbeitsmotivation ausgezeichnet ist und sowohl die Arbeitsatmosphäre als auch die kollegialen Beziehungen als gut eingestuft werden.

Water Team wurde 1998 zur Italian Quality Company gewählt und in den Jahren 1999 und 2000 mit dem Europäischen Qualitätspreis der EFQM ausgezeichnet - als einziges italienisches Unternehmen.

Griechenland

Das Beispiel Zeneca Hellas S.A.

Zeneca beschäftigt 32 Mitarbeiter und produziert Pflanzenschutzmittel sowie Reinigungsmittel für den Sanitärbereich. 1999 wurde das Unternehmen in der Liste der 100 erfolgreichsten Firmen in Griechenland aufgeführt. Außerdem erhielt die Firma eine Auszeichnung für hervorragende Leistungen in den Bereichen Sicherheit, Gesundheitsförderung und Umweltschutz.

Mitwirkung der Beschäftigten

Zeneca beteiligt seine Mitarbeiter grundsätzlich bei Entscheidungen über arbeitsbezogene Angelegenheiten. Gespräche über arbeitsmedizinische Fragen sind ausdrücklich erwünscht und Verbesserungsvorschläge willkommen. Wissen und Können der Mitarbeiter sind hoch angesehen und viele der durchgeführten Verbesserungen in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit gehen auf Vorschläge von Mitarbeitern zurück.

Arbeits- und Gesundheitsschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung

Zeneca beschäftigt einen Sicherheitsingenieur und einen Arbeitsmediziner; außerdem gibt es Mitarbeitervertreter, die für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zuständig sind. Die Fabrik ist vollständig nach ergonomischen Gesichtspunkten erbaut. Die Fertigungshallen sind geräumig und gut durchlüftet, im Winter aber trotzdem warm. Die Arbeitszeiten können so gelegt werden, dass sie arbeitenden Müttern und denjenigen, die in großer Entfernung vom Arbeitsplatz wohnen, entgegenkommen.

Gesundheitsförderungs-Maßnahmen werden gemeinsam von einem Arbeitsmediziner und einem Mitglied der Geschäftsleitung überwacht. Der Arzt führt, meist auf Anfrage, bei den Angestellten Tests - wie etwa die Messung des Blutdrucks - durch. Eine ganze Anzahl gesundheitsfördernder Programme wurde umgesetzt: Raucherentwöhnung, sicheres Autofahren, gesunder Lebensstil, Prävention von HIV/Aids, Vermeidung von Feuergefahr und sichere Techniken des Hebens und Tragens von Lasten. Sie wurden von der Belegschaft gut angenommen. Während der letzten 15 Jahre kam es bei Zeneca zu keinem einzigen ernsthaften oder tödlichen Unfall. Die Fluktuationsrate ist niedrig; viele Mitarbeiter arbeiten bis ins Rentenalter bei der Firma. Auch die Fehlzeiten durch arbeitsbedingte Erkrankungen sind sehr niedrig.



Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliche Gesundheitsförderung hat sich in den letzten 15 Jahren zu einer eigenständigen Disziplin entwickelt und wird heute in vielen europäischen Ländern erfolgreich praktiziert. Eine der Traditionslinien weist nach Amerika, wo es Programme zur Verhaltensprävention in den Betrieben bereits seit längerem zu Themen wie z.B. Rauchen, Ernährung und Sport gibt. Obwohl die Programme im Laufe der Zeit verbessert und thematisch erweitert wurden (z.B. Sport und Gewichtsreduktion), konnten häufig nur diejenigen erreicht werden, die ohnehin über ein hohes Maß an Gesundheitsbewusstsein verfügten, während die Risikogruppen nicht an den Programmen teilnahmen.

Die Erfahrungen zeigten, dass sich ein Gesundheitsbewusstsein bei den Beschäftigten nur dann entwickelt, wenn der Betrieb eine Vorbildfunktion übernimmt. Ernährungsbewusstsein kann beispielsweise nur dann glaubwürdig und erfolgreich im Betrieb vermittelt werden, wenn sich auch die Betriebskantine an die Empfehlungen hält und sich an solchen Programmen beteiligt. Die Einbeziehung von betrieblicher Gesundheitsförderung in die Unternehmenskultur hat sich als entscheidender Erfolgsfaktor herausgestellt. Betriebliche Gesundheitsförde-

rung muss fest in die täglichen Entscheidungsprozesse auf allen Hierarchieebenen einbezogen werden. Dazu bedarf es vor allem der Unterstützung durch die Firmenleitung und der Beteiligung der Beschäftigten auf allen Ebenen.

In vielen Ländern Europas wird die Integration der betrieblichen Gesundheitsförderung in das betriebliche Qualitätsmanagement avisiert. Darüber hinaus werden Managementsysteme entwickelt, die betriebliche Gesundheitsförderung beinhalten. Der zugrunde liegende Gedanke all dieser Initiativen ist, dass sich das Leitbild einer gesunden Arbeitswelt nur erreichen lässt, wenn die Gesundheitsbelange fester Bestandteil von Unternehmensphilosophie und Managementsystemen geworden sind.

In Zeiten sich schnell verändernder Märkte, wachsender, weltweiter Konkurrenz und zahlreicher immer schneller sich vollziehender Innovationsprozesse stellen gesunde Mitarbeiter eine wichtige Ressource der Unternehmen dar, die für deren Zukunftsfähigkeit von entscheidender Bedeutung ist. Deshalb muss betriebliche Gesundheitsförderung in die Konzepte der Organisations-, Personal- und Produktionsentwicklung mit einbezogen werden.

Netzwerk- mitglieder

Europäische Kommission
Horst Kloppenburg
European Commission
Health and Consumer Protection
Bâtiment Jean Monnet,
EUFO 3182
rue Alcide de Gasperi
L-2920 Luxembourg

Tel.: +352 4301 33282
Fax: +352 4301 32059
E-mail:
horst.kloppenburg@cec.eu.int
<http://www.europa.eu.int>

ENWHP-Koordinator

Dr. Karl Kuhn
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1 - 25
D - 44149 Dortmund

Tel.: +49 231 9071 243/466
Fax: +49 231 9071 454
E-mail: kuhn.karl@baua.bund.de
<http://www.baua.de/whp-net>

Österreich (NCO)

Mag. DDr. Oskar Meggeneder
Elfriede Kiesewetter
Oberösterreichische Gebietskrankenkasse
Gruberstr.77
A - 4020 Linz

Tel.: +43 732 7807 2579
Fax: +43 732 7807 2680
E-mail: oskar.meggeneder@ooegkk.at
elfriede.kiesewetter@ooegkk.at

Belgien (NCO)

Marc de Greef
Managing Director
PREVENT
Gachardstraat 88
B - 1050 Bruxelles

Tel.: +32 2 643 4451
Fax: +32 2 643 4450

E-mail: m.degreef@prevent.be
<http://www.prevent.be>

Belgien

Konstantin von Vietinghoff-Scheel
Institute for Applied Psychology
Avenue de Stalingrad, 23
B - 1000 Bruxelles

Tel.: +32 2 511 71 81
Fax: +32 2 511 24 11
E-mail: IAP@skynet.be
<http://www.common-health.com>

Dänemark (NCO)

Kai Drewes
Arbejdsmiljøinstituttet
Lersø Parkallé 105
DK - 2100 København Ø

Tel.: +45 39 16 54 50
Fax: +45 39 16 52 01
E-mail: kbp@ami.dk
<http://www.ami.dk/sundbus>

Finnland (NCO)

Dr. Juha Liira
Liisa Jouttimäki
Work Ability Centre
Finnish Institute of Occupational Health
Topeliuksenkatu 41 a A
FIN -00250 Helsinki

Tel.: +358 9 47 47 2643/2647
Fax: +358 9 47 47 2651
E-Mail:
juha.liira@occuphealth.fi
liisa.jouttimaki@occuphealth.fi
<http://www.occuphealth.fi/whp/>

Frankreich (NCO)

Michel Vallée
Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions
de Travail (ANACT)
4, Quai des Etroits
69 321 Lyon Cedex 05

Tel.: +33 4 72 56 13 -18
Fax: +33 4 78 37 96 90
E-Mail: m.vallee@anact.fr
<http://www.anact.fr>

Deutschland (NCO)

Dr. Gregor Breucker
Karin Kunkel
BKK BV
Europäisches Informationszentrum
Kronprinzenstr. 6
D - 45128 Essen

Tel.: +49 201 179 1208/1289
Fax: +49 201 179 1032
E-mail: eiz@bkk-bv.de
<http://www.bkk.de/whp>

Großbritannien (NCO)

Brenda Stephens
Health Promotion Division, HP3
National Assembly for Wales
Cathays Park,
GB - Cardiff CF10 3 NQ

Tel.: (+44) 29 20 82 6211
Fax: (+44) 2920 82 ?
E-mail:
Brenda.Stephens@wales.gsi.gov.uk
<http://www.hpw.org.uk>

Griechenland (NCO)

Dr. Elisabeth Galanopoulou
Ministry of Labour and Social Security
Centre of Occupational Health and Safety
40 Pireos Str.
GR - 101 82 Athens

Tel.: (+301) 321 -4147
Fax: (+301) 321- 4197
E-mail: healthpr@compulink.gr
<http://www.osh.gr/kyae/whp>

Island (NCO)

Dagrun Thordardottir
Administration of Occupational
Safety and Health
Bildhöfða 16
ICE -112 Reykjavik

Tel.: (+354) 550 4600
Fax: (+354) 550 4610
E-Mail: dagrun@ver.is
<http://www.ver.is>

Irland (NCO)

Shay Mc Govern
Health Promotion Unit
Department of Health
Hawkins House
IRL - Dublin 2

Tel.: +353 1 6354 126
Fax: +353 1 6354 372
E-Mail:
Shay_McGovern@Health.irl.gov.ie
<http://www.doh.ie>

Irland

Dr. Richard Wynne
Work Research Centre Ltd.
1 Greenlea Drive
Terenure
IRL - Dublin 6W

Tel.: (+353) 1 492 7042
Fax: (+353) 1 492 7046
E-mail:
rwynne@wrc-research.ie
<http://www.wrc-research.ie>

Italien (NCO)

Prof. Lamberto Briziarelli
Universita degli studi di Perugia
Dipartimento di Igiene
Via del Giochetto
I - 06100 Perugia

Tel.: (+39) 075 585 7315 (direct)
Fax: (+39) 075 585 7317
Tel.: (+39) 075 585 7305 (secr.)
E-mail: brizigi@unipg.it
<http://www.unipg.it>

Italien

Ing. Sergio Perticaroli
ISPESL
Dipartimento Documentazione, Informazione
e Formazione
Via Alessandria, 220/e
I - 00198 Roma

Tel.: (+39) 06 4425 1017/0648
Fax: (+39) 06 4425 0972
E-mail: pticaroli.doc@ispesl.it
<http://www.ispesl.it>

Liechtenstein/Schweiz (NCO)

Volker Grässle
Suva (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt)
Abteilung Präventionsdienste
Bereich PDB,
CH - 6002 Luzern, Postfach 4338

Tel.: (+41) 41 419 6247
Fax: (+41) 41 419 5728
E-Mail: volker.graessle@bluewin.ch
<http://www.suva.ch>

Luxemburg (NCO)

Paul Weber
Directeur
Inspection du Travail et des Mines
26, rue Ste Zithe
B.P. 27
L - 2010 Luxembourg

Tel.: (+352) 478 6150
Fax: (+352) 49 14 47
E-mail: Paul.Weber@itm.etat.lu
<http://www.itm.etat.lu>

Niederlande (NCO)

Paul.C. Baart
Centrum Gezondheidsbeoordeling op de Werkplek, Dutch Centre WHP
De Bleek 13
NL - 3447 GV Woerden
oder PO Box 500
NL - 3440 AM Woerden

Tel.: (+31) 348 43 76 80
Fax: (+31) 348 43 76 89
E-mail: centrum@gbw.nl
<http://www.gbw.nl>

Norwegen (NCO)

Odd Bjørnstad
National Institute of Occupational health
Gydass vei 8
pb 8149 Dep
N - 0033 Oslo

Tel.: (+47) 23 19 51 00
Fax: (+47) 23 19 52 02
E-Mail: odd.bjornstad@stami.no
<http://www.stami.no>

Portugal (NCO)

Dr. Emilia Natario
Dr. Alvaro Durão
Direcção-Geral da Saúde
1056 Lisboa Codex
P - Lisbon

Tel.: (+351) 21 843 0664
Fax: (+351) 21 843 0620
E-mail:
emiliann@dgsaude.min-saude.pt
adurao@dgsaude.min-saude.pt
<http://www.dgsaude.pt>

Spanien (NCO)

Dr. Maria Dolores Solé
INSHT-CNCT
C/Dulcet 2-10
E - 08034 Barcelona

Tel.: (+34) 9 3 280 01 02
Fax: (+34) 9 3 280 36 42
E-Mail: DoloresS@mtas.es
<http://www.mtas.es/insht/oshja/promocio/Redeuro.htm>

Schweden (NCO)

Dr. Ewa Menckel Asst. Prof.
National Institute for Working Life
S - 17151 Solna

Tel.: (+46) 8 730 9531
Fax: (+46) 8 730 1967
E-mail: Ewa.Menckel@niwl.se
<http://www.niwl.se>

Osteuropa:**Bulgarien**

Assoc. Prof. Dr. Zapryan Zaprianov
National Centre of Hygiene, Ecology
and Nutrition
15, Dimitar Nestorov Street
BG - 1431 Sofia

Tel.: +3592 5812-350
Fax: +3592 59 60 38
E-Mail: hlthprom@infotel.bg

Tschechische Republik

Prof. Dr. Milan Horváth
National Institute of Public Health
Strobarova 48
CZ - 10042 Prague 10

Tel.: +420 2 6708 2633
Fax: +420 2 6731 1236
E-Mail: milan.horvath@szu.cz

Tschechische Republik

Dr. Alena Šteflová
Ministry of Health of the Czech Republic
Palackého náměstí 4
CZ -128 01 Prague 2

Tel.: +420 2 2497 2242
Fax: +420 2 2497 2822
E-Mail: steflova@mzcr.cz

Ungarn

Dr. Gábor Galgóczy
National Institute of Occupational Health
Nagyvárad tér 2,
H - 1450 Budapest P.O. Box 52

Tel.: +36 1 217 4770
Fax: +36 1 216 9907

Polen

Dr. Elżbieta Korzeniowska
Kierownik Krajowego Centrum Promocji
Zdrowia w Miejscu Pracy
Instytut Medycyny Pracy im prof. dra J. Nofera
w Łodzi
ul. Sw. Teresy 8 s.p. 199
PL-90-950 Łódź

Tel: +48 42 631 4685
E.mail: whpp@imp.lodz.pl
www.implodz.pl/eng/niom.htm

Rumänien

Dr. Florin Sologoiuc
Institute of Health Services Management
Str. Vaselor 31
ROM -73258 Bucharest

Tel.: +401 252 78 93
Fax: +401 252 3014
E-Mail: florin_sologoiuc@hotmail.com



