



## Gesundheit im Betrieb

Sowohl die Leistungsbereitschaft als auch die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sind zentrale Erfolgsfaktoren jedes Unternehmens der Holz- und Metallbranche. Zukunftsorientierung und Produktivitätssteigerungen sind nur mit gesunden und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu realisieren. In Zeiten des demografischen Wandels, in denen Erwerbskarrieren länger („Rente mit 67“), Anforderungen höher und Beschäftigte älter werden, ist der Erhalt von Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen von zentraler Bedeutung. Gesundheitskompetenz stellt eine wichtige Voraussetzung für den Erhalt der Gesundheit und somit ein langes und zufriedenstellendes Erwerbsleben dar. Ein nachhaltiges und ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nimmt die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und die Führungskräfte in die Pflicht, setzt aber auch auf die Eigenverantwortung jeder einzelnen Person. Es handelt sich dabei um einen langfristig angelegten komplexen Lern- und Entwicklungsprozess des gesamten Unternehmens.

### Mögliche Gefährdungen/Belastungen

- Anforderungen übersteigen das persönliche Leistungsvermögen (körperlich, mental).
- Reduziertes Reaktionsvermögen
- Mangelnde Konzentrationsfähigkeit
- Fehlverhalten
- Veränderungen des Gesundheitszustands werden nicht erkannt oder ignoriert.

### Was kann passieren?

- Erkrankungen
- Verletzungen
- Fehlzeiten
- Imageverlust
- Verlust der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens

### Was ist zu tun?

- Das Thema Gesundheit in die betrieblichen Führungs-, Personalentwicklungs-, Planungs- und Controlling-Prozesse integrieren.
- Gesunde Betriebe schaffen, in denen eine Kultur, ein Klima und Arbeitsprozesse vorhanden sind, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten genauso fördern wie ihre Effizienz.
- Erhöhung der Gesundheitskompetenz als die „Fähigkeit des Einzelnen, im täglichen Leben Entscheidungen zu treffen, die sich positiv auf die Gesundheit auswirken – zu Hause, am Arbeitsplatz, im Gesundheitssystem und in der Gesellschaft allgemein“ (Kickbusch).

### Organisation von Gesundheit im Betrieb

- Einrichtung eines Lenkungs- oder eines Steuerkreises als Entscheidungsgremium zum Thema Gesundheit im Betrieb
- Entwicklung und Umsetzung einer Betriebsvereinbarung
- Klärung der Zuständigkeiten
- Integration des Themas Gesundheit in die Organisationsroutinen (z. B. Regelkommunikation, Gremienarbeit, Hierarchie, Arbeitssicherheit, Qualitätsmanagement)
- Qualifizierung der zuständigen Führungskräfte (z. B. zu gesundheitsorientiertem Führen)
- Zuweisung der Ressourcen (personell, finanziell, materiell)
- Schaffung interner Marketingstrukturen
- Erstellung eines internen Gesundheitsberichts in Zusammenarbeit mit der gesetzlichen Krankenversicherung vor Ort
- Planung und Durchführung von Gesundheitsprojekten
- Gesundheitsaktionismus durch Systematik und Nachhaltigkeit möglichst vermeiden.
- Symptome (Verhalten) nicht kurieren, sondern Ursachen (Systeme) beseitigen.
- Kernprozesse des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind: Diagnose, Interventionsplanung, Intervention und Evaluation.
- Bewährte betriebliche Handlungsfelder im BGM sind u. a.:
  - Arbeitsorganisation
  - Arbeitsgestaltung
  - Fehlzeitenmanagement
  - Personalmanagement
  - Wiedereingliederungsmanagement (BEM)
  - Suchtprävention



## Gesundheit im Betrieb

1. Existieren im Betrieb schriftliche Unternehmensleitlinien zur Gesundheit, die die Führungskräfte sichtbar im betrieblichen Alltag vertreten und vorleben?
2. Werden Maßnahmen zur Gesundheit in die bestehenden Organisationsstrukturen und -prozesse integriert?
3. Existiert im Betrieb ein Steuer- oder Lenkungsreis für die Planung, Überwachung und Auswertung der Maßnahmen zur Gesundheit im Betrieb?
4. Werden geeignete und ausreichende Ressourcen (z. B. finanzielle Ressourcen, Weiterbildungsmaßnahmen, Freistellung von Beschäftigten) für Maßnahmen zur Verfügung gestellt, die die Gesundheit erhalten?
5. Basieren die Maßnahmen, die die Gesundheit im Betrieb erhalten, auf einer sorgfältigen und regelmäßig aktualisierten Datenanalyse, die sich auf wichtige gesundheitsrelevante Informationen, wie Arbeitsbelastungen, Unfallgeschehen, Beinahe-Unfälle, Erste-Hilfe-Leistungen, Berufskrankheiten, krankheitsbedingte Fehlzeiten, stützt?
6. Werden Maßnahmen zur Arbeits- und Organisationsgestaltung und nicht nur Maßnahmen zur Förderung der Gesundheitskompetenz der einzelnen Beschäftigten angeboten und werden sie kombiniert?
7. Sind alle Beschäftigten durch geeignete Öffentlichkeitsarbeit über die Vorhaben zur Gesundheit im Betrieb informiert?
8. Prüft die Unternehmensleitung regelmäßig und fortlaufend den Fortschritt der Gesundheitsmaßnahmen?
9. Wird bei der Aus- und Fortbildung der Führungskräfte speziell das Thema Gesundheit berücksichtigt?
10. Haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, sich aktiv an den Gesundheitsangeboten zu beteiligen?
11. Unterstützt die Organisation die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben?
12. Werden die Auswirkungen der Maßnahmen zur Gesundheit im Betrieb auf die Zufriedenheit der Beschäftigten, das Führungsverhalten, die Beteiligungsmöglichkeiten sowie auf das Arbeits- und Betriebsklima systematisch ermittelt und werden daraus Konsequenzen gezogen?
13. Werden die Auswirkungen der Maßnahmen zur Gesundheit im Betrieb auf betriebswirtschaftliche Ergebnisse, wie Fluktuation, Produktivität, KVP, Kosten-Nutzen-Bilanzen, systematisch ermittelt und werden daraus Konsequenzen gezogen?
14. Wird das Thema „Gesundheit im Betrieb“ im Rahmen der ASA-Sitzungen behandelt?

Ergänzende, betriebsbezogene Fragen:

---

---

---