

## **Gesundheitsförderung im Betrieb - Beispiele einer demografiefesten Personalarbeit**

Unternehmensworkshop/Impuls-Werkstatt am 23. Oktober 2006 in Nürnberg

### ***Summary***

Im Rahmen der Projekte „Pakt50 für Nürnberg – Das regionale Netzwerk für Unternehmen und Arbeitssuchende ab 50“, „Promet – erfahrene Produktionsmitarbeiter entwickeln ihre Medienkompetenz“ und „AQUA – alternsgerechte Qualifizierung“ hatte das f-bb für den 23. Oktober Vertreter aus Wirtschaft und Wissenschaft, von Bildungsträgern und weitere Multiplikatoren aus dem Raum Nürnberg Workshop eingeladen. Die Beteiligung mehrerer Projekte ermöglichte die Ansprache eines größeren Teilnehmerkreises.

Ziel des Workshops war es, Anregungen zu Konzepten der Gesundheitsförderung aus der betrieblichen Praxis zu erhalten, Strategien für ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement und die Handhabung praxisorientierter Instrumente vorzustellen und zu diskutieren.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement gewinnt an Bedeutung, da die Anzahl der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Unternehmen in Zukunft steigen wird. Gesundheit und konstante Leistungsfähigkeit der Beschäftigten wird für Unternehmen in Zukunft zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor werden. Viele Unternehmen müssen sich jedoch mit den gesonderten Bedürfnissen der älteren erst wieder vertraut machen.

Zu Beginn der Veranstaltung stellte Herr Dieter Stöbl kurz die Projekte vor. Darauf folgte eine Präsentation von Susanne Schade zu den Handlungsfeldern betrieblicher Gesundheitsförderung. Daran schloss sich das erste Praxisbeispiel an. Nach einer allgemeinen Vorstellung des Projektes Promet durch Nicolas Schöpf, stellte Frau Neuhof dar, wie das Projekt bei der Ortho Reha Neuhof GmbH durchgeführt wurde.

Im Anschluss daran stellte Herr Dr. Frey von der MAN ein bereits abgeschlossenes erfolgreiches Projekt zu betrieblichen Gesundheitsförderung vor. Herr Winter von der AOK schilderte die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastung und daraus resultierenden Leistungseinschränkungen. Er sieht eine starke Verantwortung bei Arbeitgeber auf die Gesunderhaltung seiner in Zukunft älter werdenden Belegschaft zu achten, damit deren Leistungsfähigkeit erhalten bleibt.

Einen großen Teil des Nachmittags gestaltete Herr Bökenheide mit zwei Workshops zum Thema gesundheitsförderliche Führung, in dem die Aktivität der Teilnehmer gefragt war. Den Abschluss des Tages bildete Frau Eva Hörwick, die über die Integration des Gesundheitsmanagements in die Personalentwicklung referierte.

Die hohe Teilnehmerzahl von ca. 50 Personen zeigte sehr deutlich, dass in den Unternehmen der Region ein starkes Interesse für dieses Thema vorhanden ist. Durch die heterogene Zusammensetzung der Teilnehmenden von Geschäftsführern über Betriebsräte, Personalverantwortliche, Vertretern der Forschung, Sozialberatern und Betriebsärzten wurde eine interessante und vielfältige Diskussion ermöglicht.

## **Inhalte**

1. Weiterbildung und Gesundheitsförderung im Produktionssektor – Ein Fallbeispiel
2. Nachhaltiges Gesundheitsmanagement
3. Betriebliche Gesundheitsförderung angesichts alternder Belegschaften – Erfahrungen aus der Praxis
4. Workshop „Gesundheitsförderliche Führung“ Teil 1, Workshop „Gesundheitsförderliche Führung“ Teil 2 mit Praxisbeispielen aus der VAG Nürnberg

### **1. Weiterbildung und Gesundheitsförderung im Produktionssektor – ein Fallbeispiel**

(Referenten: Johanna Neuhof, Ortho Reha Neuhof GmbH; Nicolas Schöpf, f-bb)

Arbeitnehmer mit einer höheren Qualifizierung nehmen häufiger an Weiterbildung teil. Gleichzeitig nimmt mit steigendem Alter die Teilnahme an Weiterbildung ab.

Gegen diesen Trend arbeitet das Projekt Promet, denn in ihm sollen erfahrene Produktionsmitarbeiter ihre Medienkompetenz entwickeln. Inhalt des Projektes sind die Sensibilisierung von Unternehmen und Mitarbeitern für die Notwendigkeit lebenslangen Lernens und die Rolle der Medienkompetenz, die Entwicklung und Erprobung eines Lernszenarios, das auf die Anforderungen und Lernkompetenzen älterer Mitarbeiter im Produktionsbereich zugeschnitten ist und die Förderung von Medienkompetenz *und* fachlicher Weiterbildung durch Einsatz neuer Lernmedien.

Im Rahmen eines Blended Learning Konzeptes können auch erfahrene Mitarbeiter für die Arbeit derzeit benötigte Qualifikationen erwerben.

Dieses Konzept wurde zum Thema Gesundheitsförderung von Juli bis September 2006 bei der Ortho Reha Neuhof GmbH im Lager durchgeführt. An diesem Projekt nahmen 5 Mitarbeiter im Alter zwischen 28 und 52 Jahren teil.

In den verschiedenen Workshops wurden Informationen vermittelt, Arbeitsplatzanalysen durchgeführt, Gymnastik und Rückenschule vorgestellt und die bisherigen Erfahrungen ausgewertet. Parallel bearbeiteten die Mitarbeiter u.a. eine Lern-CD mit Informationen zum gesunden Heben und Tragen. Die Reaktion der Mitarbeiter war durchweg positiv und es konnten Vorschläge und Hinweise in die Praxis umgesetzt werden, die Gesundheit der Mitarbeiter in diesem Bereich erhalten.

### **2. Nachhaltiges Gesundheitsmanagement**

(Referent: Dr. Bernhard Frey, MAN Nutzfahrzeuge GmbH)

Den größten Anteil an der Belegschaft im Werk München werden 2020 die 50-64-jährigen stellen. In Vorausschau auf diese Entwicklung wurde bereits 2005 in Projekt initiiert, in dem die Einbindung der Führungskräfte und der Beschäftigten in das Thema „Gesundheit“, die stärkere Berücksichtigung von

älteren Beschäftigten und Weiterqualifizierung in jedem Lebensalter, optimale Gestaltung der Arbeitsplätze und die Reduktion der Unfälle und Anwesenheitsverbesserung Zielsetzung sind. Das Projekt beruht auf 5 Säulen - Führung, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitssicherheit, Aktive Gesundheitsförderung und Suchtprävention.

Viele Maßnahmen aus dem Projekt wurden bereits umgesetzt, so z.B. aus dem Bereich Arbeitsplatzgestaltung die Realisierung verschiedener Projekte zum Lärm und Beleuchtung, die Verankerung der Arbeitsplatzgestaltung als Dauerthema und die Auswahl eines ergonomischen Frühwarnsystems. Im Bereich Arbeitssicherheit wurde z.B. die Analyse von Arbeitsunfällen erweitert. Konkret wurden für die betriebliche Gesundheitsförderung folgende Maßnahmen ergriffen:

- Standardisierung und Ausweitung von Vorbeuge- und Früherkennungsmaßnahmen
- Physiotherapeutische Betreuung in den Werken
- Angebot von Sportprogrammen und Teilnahme der MAN an Firmenläufen
- Hohe Ernährungsqualität im Mitarbeitercasino des Werks München (Öko-Zertifizierung), Vereinbarung von Sonderkonditionen mit Fitnessstudios
- Beginn eines Stresspräventionsprojekts

Auch im Bereich Suchtprävention wurden viele Verbesserungen umgesetzt, so wurde das Tabakwaren- und Alkoholangebot verringert, Raucherentwöhnungskurse und Suchtberatungsgespräche angeboten und ein Rauchverbot in der Produktion eingeführt. Insgesamt ist das Projekt als voller Erfolg anzusehen.

### **3. Betriebliche Gesundheitsförderung angesichts alternder Belegschaften – Erfahrungen aus der Praxis**

(Referent: Werner Winter, Berater für Betriebliches Gesundheitsmanagement, AOK Bayern und Unterstützer des Pakt50 für Nürnberg)

Die demographische Entwicklung wird in den nächsten Jahren auch in Franken zu spüren sein. Der Anteil der über 50-jährigen Arbeitnehmer an den Erwerbstätigen wird deutlich zunehmen. Für Arbeitgeber wird es daher zunehmend bedeutsamer, ihre Belegschaft gesund und leistungsfähig zu erhalten. Gesundheitlicher Verschleiß hängt stark mit der Arbeitsbelastung zusammen, wie Herr Winter anhand verschiedener Untersuchungen z.B. Fehlzeiten nach Berufsgruppen oder Arbeitsunfähigkeitstage nach Branchen nachwies.

Als Ergebnis der Datenanalyse stellte Herr Winter vor, dass mit steigendem Alter zunehmende (arbeitsbedingte) Verschleißprozesse auftreten können. Diese sind jedoch stark abhängig von der Tätigkeit. Leistungseinschränkungen im Alter treten verstärkt auf, wenn die Mitarbeiter viele Jahre am selben Arbeitsplatz arbeiten, dabei nur geringe fachliche Anforderungen erfüllen müssen, unter starker körperlicher Belastung und chronischem Zeitdruck stehen. Negativ kann sich auch fremdbestimmtes Arbeitstempo auswirken.

Trotz dieser möglicherweise auftretenden Veränderungen sind ältere Arbeitnehmer den im Berufsleben gestellten Anforderungen gewachsen. In vielen Bereichen tritt durch die im Laufe des Lebens gesammelten Erfahrungen eine Kompetenzsteigerung auf. Dazu können Sprache, berufliche Qualifikation oder auch soziale und emotionale Intelligenz gehören. Die Lernfähigkeit bleibt erhalten, insofern Lernen ein Bestandteil des Berufslebens war.

Mehr systematische betriebliche Gesundheitsförderung hilft alternde Belegschaften gesund zu erhalten. Zum Vorteil von Unternehmen und MitarbeiterInnen.  
Drei Praxisbeispiele zeigten deutlich, dass sich Investitionen in die Gesundheit der MitarbeiterInnen lohnen.

#### 4. Workshop „Gesundheitsförderliche Führung“

(Referent: Torsten Bökenheide, Unternehmensberater Hamburg, [www.tbub.de](http://www.tbub.de))

Jeder kennt diese Situation: Fast alle Mitarbeiter erscheinen zur Arbeit, doch niemand sieht sie. Es fällt nur auf, wer fehlt.

Ein anderes Szenario: Fast alle Mitarbeiter sind anwesend – und sie werden gesehen, anerkannt und mit allen wird geredet. So könnte es sein, wenn der *Anerkennende Erfahrungsaustausch* im Rahmen der umfassenden Gesprächsstrategie „Gesunde Gespräche“ praktiziert wird. *Von den Gesunden und Gesunden lernen* heißt das Motto, Mitarbeiter als interne Berater der Führung die Haltung, mit der dieser wertschätzende Dialog in der Praxis erfolgreich wirkt. Dabei lebt der Dialog von fünf, sehr einfachen Fragen:

- Was gefällt Ihnen – am meisten – bei der Arbeit?
- Was stört und belastet Sie – am meisten?
- Auf was sind Sie – besonders – stolz als Mitarbeiter des Unternehmens X?
- Wenn Sie in meiner Position wären, was würden Sie als erstes weiter verbessern?
- Was unternimmt das Unternehmen aus Ihrer Sicht für die Gesundheit der Mitarbeiter?

Ein Ergebnis wurde in einem nächsten Schritt in einem Arbeitsbewältigungsprojekt mit der Zielgruppe ältere Arbeitnehmer weiter bearbeitet. „Was brauchen Sie, um die verbleibenden Jahre bis zur Rente arbeitsfähig zu bleiben?“ Auch hier wurde der Erfahrungsaustausch systematisch und partizipativ durchgeführt, der nicht nur von den älteren Arbeitnehmern als anerkennend und wertschätzend empfunden wurde: auch die Führungskraft fühlte sich deutlich wohler, da dieser Dialog einen willkommenen Ausgleich zu den ansonsten eher problematischen Führungsgesprächen bietet.

Nürnberg, im Oktober 2006/KSM