



**SPECIAL:**

## **Betriebliches Gesundheitsmanagement**



**Offizielle Einweihung**  
Hannelore Kraft eröffnet  
Hochschule für Gesundheit  
Seite 10



**Jahreshauptversammlung**  
MedEcon-Vorstand  
wurde erweitert  
Seite 4



**Zweitmeinungen gefragt**  
Contilia startet  
weiteres Angebot  
Seite 6



**Volkskrankheit Osteoporose**  
Projekt der St. Elisabeth  
Gruppe erhält Zuschlag  
Seite 27



## Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Ruhr

Rauchfreie Büros, täglich frisches Obst, ein Kicker im Foyer, aktive Pausen und zweimal die Woche Betriebssport: Das Thema betriebliches Gesundheitsmanagement, kurz BGM, rückt auch bei den Unternehmen im Revier zunehmend in den Fokus. Während unsere Region ausgehend vom Montan-Komplex in puncto Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin stets mit besten Referenzen aufwarten konnte, verlangt der fortschreitende Wandel der Arbeit nunmehr auch in unseren Breiten nach neuen Konzepten für die Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Auch wenn mit Blick auf die Heterogenität der Betriebe und deren Mitarbeiter in Sachen BGM gewiss viele Wege nach Rom führen, eint jegliche Maßnahmen das Ziel, die Motivation der Belegschaft durch gute Arbeitsbedingungen zu steigern. Es geht also beim BGM im Kern immer um eine Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

### BGM in aller Munde

Um den anhaltenden Trend um das Thema BGM zu verstehen, kommen aber auch noch zwei weitere Faktoren zum Tragen:

**1** Durch vielfältige Berichterstattungen zum Thema „Burn-Out“ hat der große Bereich der psychischen Erkrankungen eine gesellschaftliche Aufmerksamkeit erfahren, vor der auch die Betriebe nicht län-

ger die Augen verschließen können. 16,6 % der AU-Tage und die mit Abstand längsten Fehlzeiten sind hier inzwischen kennzeichnend. Ob „Erschöpfungssyndrom“ oder „Depression“, gerade für die digitale und ultrakommunikative Arbeitswelt gibt es in den wenigsten Fällen noch klassische Arbeitsplatzbeschreibungen. Anders gesagt, was man früher mit „Maß halten“ oder zugespitzt „Dienst nach Vorschrift“ beschrieben hat, hat heute keine geeichte Grundlage mehr (Stichwort: Präsentismus). Größeren Unternehmen haben inzwischen angefangen, diese selbstgefährdende Form der „Always-On-Mentalität“ ihrer Mitarbeiter mit „Offline-Geboten“ zu beschränken. Letztlich bleibt der Faktor Stress aber immer eine subjektive Größe. Als Verhältnis- bzw. Systemprävention setzen Unternehmen daher verstärkt auf Wohlfühlfaktoren. Wer hier als Betrieb ganz weit vorne sein will, installiert nach Vorbild namhafter Silicon-Valley-Companies ein Feelgood-Management, das sich den ganzen Tag einzig um das Wohlergehen der Mitarbeiter kümmert. Auf der Seite der Verhaltensprävention erlebt wiederum das Thema Resilienz, das die Stärkung der eigenen mentalen Belastbarkeit beschreibt, seit einigen Jahren einen großen Boom. Fazit: Galt es früher im Revier in erster Linie Verletzungen oder Staublungen zu vermeiden bzw. später Rückenleiden durch Arbeitsplatzergonomie vorzubeugen, ist BGM heute mehr denn je zu einem ganzheitlichen Gesundheitsthema geworden.

**2** In Zeiten des vielzitierten Fachkräftemangels entdecken Betriebe BGM zunehmend als imageförderndes Instrument für das eigene Employer Branding. Gerade spezialisierte Fachkräfte haben heute in der Regel mehrere Joboptionen. Neben Gehalt, Sicherheit und Arbeitsort schauen viele genauer hin, was der potenzielle Arbeitgeber sonst noch zu bieten hat. Eine professionelle Corporate Health Culture, bestenfalls attestiert durch Zertifikate („Top Arbeitgeber“, „Good Place to Work“), schlägt hier gemeinhin positiv ins Gewicht, da folglich eine fürsorgliche Unternehmensführung unterstellt wird. Gerade diese Motivation verleitet Arbeitgeber jedoch gerne zu einem flüchtigen Aktionismus. Sprich: Ein plakativer Gesundheitstag macht noch lange kein BGM und entspricht allenfalls einer oberflächlichen Legitimationsfasade. Jeder Arbeitgeber, der also mit dem Gedanken spielt, BGM zu implementieren, sollte sich darüber im Klaren sein, dass es sich um ein nachhaltiges Investment ins eigene Unternehmen handelt. Als „Investmentberater“ gibt es inzwischen auch im Ruhrgebiet einen großen Markt an Dienstleistern (siehe Akteure), die hierbei verschiedene Hilfestellungen anbieten.

Ergänzend zu diesen beiden Entwicklungen hat das Thema BGM durch das jüngst in Kraft getretene Präventionsgesetz (PrävG) an Bedeutung gewonnen. Hier hat der Gesetzgeber die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) explizit zum Ziel erklärt und entsprechende Mittel und Maßnahmen den Kassen zugeschrieben (siehe Gastkommentar Karsten Menn, BARMER-GEK).

### BGM ein MedEcon-Thema

Bereits in unserer Satzung wird die Förderung von „Beschäftigung“ als zentraler Vereinszweck definiert. Auch wenn hier sicherlich primär die Entstehung neuer Jobs im Gesundheitssektor gemeint ist, betrifft dies gewiss nicht minder auch die gesundheitsfördernde Ausgestaltung der Arbeitsplätze. Als konkreter Ansatzpunkt wurde 2014 dazu das Gemeinschaftsforum „Gesundheit. Verantwortung. Oekonomie“ ins Leben gerufen, das seither jährlich in Essen stattfindet und zuletzt über 200 Teilnehmer zählte.

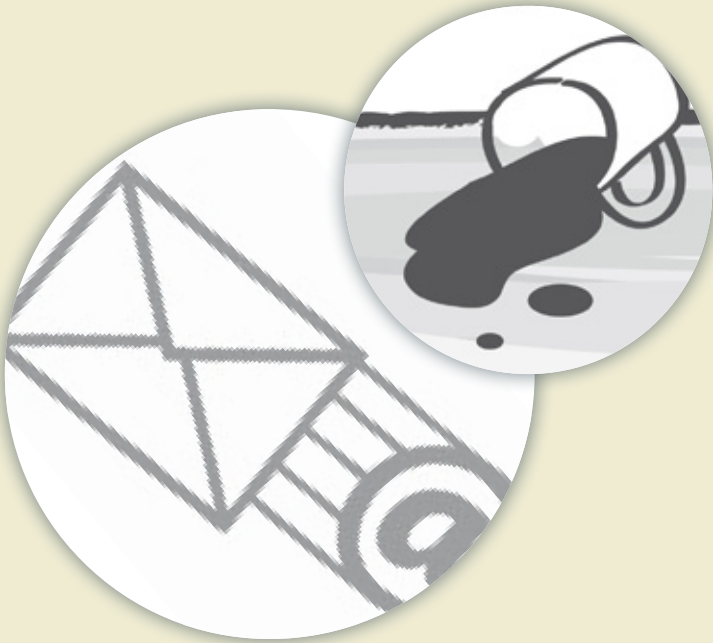
Gemeinsam mit der FOM, der **Contilia** sowie den **Industrie- und Handelskammern des Ruhrgebietes** ist es MedEcon damit gelungen, ein Regionalforum zum Thema BGM zu etablieren, das aktuelle Entwicklungen kritisch unter die Lupe nimmt und darüber hinaus den regionalen Austausch fördert. Zentrale Erkenntnisse der bisherigen Veranstaltungen waren, dass zum einen BGM als fürsorgliche Führungsaufgabe verstanden werden muss, die entsprechend auch von der Geschäftsführung vorzuleben ist; zum anderen, dass BGM primär, so die Erfahrung der Großkonzerne, kein Instrument gegen die pauschalen 5% Krankenstand ist (Menschen werden auch weiterhin krank), sondern vielmehr ein Instrument für die Performance derer, deren Leistungskurve tendenziell sinken könnte.



Neben besagtem Gemeinschaftsforum ist das Thema BGM aber natürlich auch ein Bereich, in dem viele unsere Mitglieder an unterschiedlichen Stellen aktiv sind:

- ▶ Ein besonderen Stellenwert nimmt die **Wirtschaftsförderung metropoleruhr**, Tochter des Regionalverbandes Ruhr ein, die BGM-Angebote als zentrales Element für die Attraktivität des Arbeitsraums Ruhr identifiziert hat und nun unterstützt durch MedEcon mit einigen Krankenkassen Pilotprojekte für Kleine und Mittelsän-disch Unternehmen ins Leben rufen will (siehe auch den Gastbeitrag von Arno Georg, TU Dortmund).
- ▶ Die **Essener Wirtschaftsförderung** hat vor einigen Jahren unter dem Titel „1000 Leben retten Ruhr!“ gemeinsam mit der **AOK Rheinland/Hamburg** ein preisgekröntes Projekt zur Darmkrebsprävention gestartet. Inzwischen machen hier über 300 Betriebe mit.
- ▶ Die **MedicalContact AG** (Essen), die **gesundwerker eG** (Essen) sowie die **Grönemeyer Medical Service GmbH** (Bochum) bieten als professionelle Berater Unternehmen maßgeschneiderte Lösung bei der Implementierung des BGM.
- ▶ Die **Ortho Mobile GmbH** (Hattingen) und die **Medicos.AufSchalke GmbH** (Gelsenkirchen) bieten als Reha-Anbieter auch Betrieben die Möglichkeit, ihre Einrichtung für BGF-Maßnahmen zu nutzen.
- ▶ Die **Contilia** verfügt mit dem **BodyGuard!** über ein Zentrum für Präventionsmedizin, das sich u.a. auf kurzfristige Check-Ups von Führungskräften spezialisiert hat.
- ▶ Ebenfalls im Bereich der Check-Ups ist die Duisburger **Sanvartis GmbH** gemeinsam mit dem IT-Partner **Stock-Informatik GmbH & Co. KG** aus Fröndenberg (Tochter unseres MedEcon-Mitglieds CompuGroup Medical) tätig.
- ▶ Unter dem Titel „BGM digital & vor Ort“ bietet die **Novotergum AG** (Essen) gemeinsam mit der Deutschen Arzt AG ein BGM-Konzept, das digitale Services mit Angeboten der jeweils eigenen Therapiezentren kombiniert.
- ▶ Das **BFW Dortmund** bietet Betrieben von Präventionsangeboten bis hin zu Leistungen der betrieblichen Wiedereingliederung eine Vielfalt an Maßnahmen an, die das Gesundheits- und Leistungspotenzial der Mitarbeiter fördern.

Weiterführende Links:  
[www.bgm-bv.de](http://www.bgm-bv.de)  
[www.bgm-netzwerk.de](http://www.bgm-netzwerk.de)



## BEGRIFFSERKLÄRUNG

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist eine moderne Unternehmensstrategie die darauf abzielt, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheitspotentiale zu stärken und die Motivation und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Das BGM bildet die strukturelle Grundlage für den nachhaltigen Erfolg in der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt das Verhalten (Umgang mit Belastungen, richtiges Heben und Tragen) und die Verhältnisse (ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Verbesserung der Arbeitsabläufe) beeinflussen, so dass Gesundheit und Wohlbefinden gefördert werden.

Quelle: [www.bgm-beraterteam.de](http://www.bgm-beraterteam.de)

## Gastkommentar

### BGM im neuen Präventionsgesetz



Karsten Menn, Geschäftsbereichsleiter Leistung und Vertrag in der Landesgeschäftsstelle der BARMER GEK Nordrhein-Westfalen

Mit dem neuen Präventionsgesetz möchte der Gesetzgeber folgerichtig die Gesundheit von rund 40 Millionen Erwerbstätigen in betrieblichen Lebenswelten weiter stärken. Ziel ist es, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (die rund 60 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigen) zu unterstützen, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu erhalten. Für diese Aufgabe investieren gesetzliche Krankenkassen daher seit Jahresbeginn allein für die betriebliche Gesundheitsförderung mindestens zwei Euro pro Versichertem.

Für die BARMER GEK ist die im Gesetz formulierte Strategie nicht neu. Wie wichtig Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz sind, zeigt der aktuelle BARMER GEK Gesundheitsreport. Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychische Störungen sind in Nordrhein-Westfalen mit Abstand die häufigsten Gründe für Krankmeldungen. Pro Jahr fehlt ein Arbeitnehmer durchschnittlich rund vier Tage wegen Rückenproblemen im Job, mehr als drei Tage aufgrund einer psychischen Erkrankung. Hinzu kommt, dass ältere Beschäftigte zwar nicht häufiger, aber dafür wesentlich länger krank sind als jüngere. Ihre Zahl wird erheblich steigen: Heute kommen in NRW 100 Erwerbstätige für 35 Ruheständler auf, 2030 müssen sie schon 50 Rentner finanzieren. Unternehmen stehen vor der Heraus-

forderung, den Joballtag – branchenübergreifend – so zu gestalten, dass Mitarbeiter arbeitsfähig bleiben. Wenn es durch Prävention nicht gelingt, Fehlzeiten entgegenzuwirken, werden Arbeitsplätze künftig unbesetzt bleiben.

Schwerpunkt der betrieblichen Prävention bildet im Gesetz der Ausbau gesundheitsfördernder Strukturen. Auch der Schutz der körperlichen und psychischen Gesundheit ist ein wichtiger Bestandteil. Weiterhin sollen spezifische Maßnahmen das Risiko für typische Krankheiten senken. Das Präventionsgesetz sieht zudem eine stärkere Verknüpfung von betrieblicher Gesundheitsförderung und Arbeits- bzw. Gesundheitsschutz vor.

Betriebliche Rahmenbedingungen sind unbestritten ein entscheidender Faktor für das Wohlbefinden und die Gesundheit. Eine effiziente Organisation, optimale Arbeitsbedingungen und eine aktive Mitarbeiterbeteiligung können darüber entscheiden, ob Stress motivierend oder als Belastung empfunden wird. Die BARMER GEK entwickelt ihr Firmenangebot Gesundheit stets auf Basis von Befragungen weiter. Die im Präventionsgesetz aktuell vorgesehenen Maßnahmen sind daher größtenteils bereits fester Bestandteil unseres modular aufgebauten Angebots zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. Dazu gehören beispielsweise Maßnahmen zur Strukturveränderung – Kantinen-Check, Workshops für einen gesundheitsgerechten Führungsstils, gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen unter ergonomischen Aspekten etc. sowie Handlungsleitfäden. Die Angebote passen wir kontinuierlich an die Bedürfnisse von Unternehmen verschiedener Branchen an.

Regionale Koordinierungsstellen, so sieht es der Gesetzgeber vor, sollen Arbeitgebern künftig den Zugang zum Thema Prävention erleichtern, indem sie bundesweite und länderspezifische Informationen bieten.

**Bereits jetzt finden Unternehmen Wissenswertes rund um die betriebliche Gesundheitsförderung unter [www.barmar-gek.de/500006](http://www.barmar-gek.de/500006).**

## Betriebliche Gesundheitsförderung in der Praxis



### Interview mit Thomas Schnell, Diplom-Wirtschaftspädagoge, Personalreferent, opta data Gruppe, Deutschland

**MM:** Hallo Herr Schnell, BGM bei einer Unternehmensgruppe mit fast 2.000 Beschäftigten in mehreren Firmen, wie organisieren Sie das?

Über die letzten Jahre hat sich ein bewährtes System etabliert, was das Angebot an sich und die Kommunikation darüber betrifft. Gerade der zweite Aspekt ist unserer Erfahrung nach für das erfolgreiche Organisieren sehr wichtig. Wir nutzen eine Vielzahl von internen Kommunikationskanälen, um den Zugang zum BGM so transparent und einfach wie möglich zu gestalten. Ein weiterer wichtiger Faktor sind erfolgreiche, langjährige Kooperationen mit Partnern, die mit uns gemeinsam das Angebot attraktiv zusammensetzen und in hoher Qualität durchführen. Mit den derzeitigen Ergebnissen dieses Vorgehens sind wir sehr zufrieden, auch wenn es selbstverständlich immer Optimierungspotenziale gibt. Beispielsweise arbeiten wir daran, das Angebot in den Niederlassungen und für unsere Außendienstmitarbeiter auszubauen.

**MM:** Welche Leistungen bieten Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konkret an?

Uns ist es wichtig, zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Bausteinen, ein breites Angebot zum Thema Gesundheit abzubilden. Unser Schwerpunkt liegt dabei auf dem Bereich Sport. Wir bieten unseren Mitarbeitern gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern eine breite Palette an Bewegungsangeboten an, in der jeder etwas für sich findet, unabhängig davon, ob Freizeit- oder Leistungssportler. Das Spektrum reicht dabei von aktuell gefragten Fitnesskursen, über Laufveranstaltungen, Kampfsportarten und Rückschlagspielen bis hin zu Mannschaftssportarten.

Sinnvoll ergänzt wird das Sportangebot durch verschiedene Maßnahmen der Prävention. Hier ist die enge Zusammenarbeit mit unserem Betriebsarzt ein Erfolgsgarant. Mit ihm gemeinsam analysieren wir den Bedarf und steuern das Angebot auf Basis seiner Empfehlungen und gesetzlicher Grundlagen. Im Fokus steht dabei bei uns das funktionierende Zusammenspiel von Psyche und Physis.

**MM:** Menschen sind ja bekanntermaßen verschieden. Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich der Motivation der Belegschaft gemacht?

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Motivation grundsätzlich hoch ist, sei es durch den Spaß am Sport selbst oder dem Reiz, sich bereichs- und hierarchieübergreifend besser kennenzulernen. Diese Motivation fördern wir aktiv zusätzlich durch unseren unternehmensinternen Teamwettbewerb.

Entscheidend für die Teilnahmequote an den BGM-Angeboten ist aus unserer Sicht jedoch vielmehr, ob man als Verantwortliche die „Hürden“ des täglichen Lebens und die Tendenzen der modernen Arbeitswelt ausreichend berücksichtigt. Wir tun dies, indem wir un-

ser Angebot auf den Bedarf ausrichten. Das umfasst zum einen den Umfang und die Inhalte der Angebote und zum anderen, und dieses wird immer mehr zum entscheidenden Faktor, die zeitliche Bandbreite. Unserem Unternehmen ist es wichtig, dass jeder Mitarbeiter der opta data Gruppe unabhängig vom Arbeitszeitmodell die Chance hat, BGM-Angebote wahrzunehmen. Hier sprechen wir also von der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und persönlicher Prävention. Für uns ist es daher inzwischen selbstverständlich, dass wir beispielsweise Sport vor, während und nach der Arbeit anbieten.

**MM:** Stichwort BGM als Führungsaufgabe. Macht Ihre Geschäftsführung auch aktiv mit?

Unsere Geschäftsführer sind große Motoren zum Thema BGM – und das nicht nur auf dem Papier! Sie legen durch entsprechende unternehmerische Entscheidungen nicht nur die Basis für die Realisation des Programms, sie beteiligen sich darüber hinaus trotz eines überaus engen Terminkalenders als aktive Sportler. Diese Vorbildfunktion haben alle unsere Führungskräfte flächendeckend verinnerlicht, viele sind aktive Teilnehmer, andere unterstützen ihre Mitarbeiter durch flexibles Arbeiten.

**MM:** opta data ist ja mehrfach als Top-Arbeitgeber ausgezeichnet worden. Inwiefern nutzt Ihnen Ihr BGM-Angebot, um auch im Bereich der Mitarbeitergewinnung/-bindung (Employer Branding) zu punkten?

Die mehrfache Auszeichnung als Top-Arbeitgeber bestärkt uns im eingeschlagenen Weg, was viele Bereiche betrifft. Hier ist das BGM nur einer von mehreren Bausteinen. Wir richten unsere Personalarbeit langfristig-strategisch aus und versuchen, alle relevanten Megatrends im Einklang mit unserer Unternehmenskultur zu integrieren. Für dieses hohe Maß an Mitarbeiterorientierung erhalten wir tatsächlich von vielen Bewerbern ein sehr gutes Feedback, worüber wir uns sehr freuen.

**MM:** Mit dem jüngst in Kraft getretenen Präventionsgesetz sollen die Kassen verstärkt in BGM-Maßnahmen für ihre Versicherten „investieren“. Welchen Einfluss hat das auf Ihr Angebot?

Das Präventionsgesetz bestätigt uns in unserem Weg, BGM als sehr wichtiges Thema im Unternehmen zu behandeln. Da Gesundheitsförderung und Prävention bei der opta data Gruppe seit vielen Jahren fest verankert sind, verändert sich für uns durch die neue Gesetzeslage kaum etwas. Selbstverständlich freuen wir uns, unser Angebot im Fall steigender Unterstützung durch die Krankenkassen für die Kolleginnen und Kollegen noch weiter ausbauen zu können.



Thomas Schnell, Diplom-Wirtschaftspädagoge, Personalreferent, opta data Gruppe, Deutschland

## Betriebliche Gesundheitsförderung in Kleinbetrieben: Voraussetzungen und Erfolgsbedingungen



**Arno Georg, Koordinator Forschungsbereich „Arbeitspolitik und Gesundheit“ Sozialforschungsstelle Dortmund, Technische Universität Dortmund**

Die kleinbetriebliche Arbeitswelt ist zwar eine in wirtschaftlicher, arbeitskultureller und technologischer Hinsicht sehr uneinheitliche Sphäre, gleichwohl sind hinsichtlich der Arbeits- und Leistungskultur einige „typische“ Motive, Einstellungen und Handlungsmuster zu nennen, die

Rückschlüsse auf den Umgang mit Sicherheit und Gesundheit und damit Anknüpfungspunkte für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zulassen. Bis in die achtziger Jahre hinein richteten sich wissenschaftliche und politische Bemühungen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vor allem auf große Unternehmen. Nur langsam ist damit begonnen worden, Hilfsmittel für alltagstaugliche Verbesserungen in Kleinbetrieben zu entwickeln. Was finden wir in Kleinbetrieben vor?

### Kleinbetriebe als Familienbetriebe

Kleinbetriebe sind auch heute noch häufig Familienbetriebe. „Personalisierte Umgangsformen“ im Betrieb sind dabei nicht nur typisch für die Beziehungen zwischen Meister und Mitarbeitern, sondern auch für die zwischen den Kollegen.

### Transparenz und soziale Kontrolle

Für alle Beschäftigten besteht eine relativ große Überschaubarkeit des Betriebes, seiner wirtschaftlichen Lage sowie der Stärken und Schwächen der einzelnen Mitarbeiter. Die betriebliche Leistungsgemeinschaft ist damit auch ein Ort sozialer Kontrolle, wo fachliches Können und soziale Kompetenz jedes Einzelnen überschaubar und hinterfragbar sind.

### Unsichere Verhältnisse als Herausforderung

Das Bild der Betriebsinhaber vom unternehmerischen Handeln ist stark verbunden mit der Vorstellung relativ unsicherer Verhältnisse (dünne Kapitaldecke, kurze Auftragsdauer, wechselnde Trends). Diese Unsicherheit wird akzeptiert, weil gleichzeitig die persönliche Gewissheit besteht, sie auch meistern zu können.

### Flexibilität und Chaos

Für die Mehrzahl kleiner Betriebe gilt, mindestens aus Sicht der Betriebsinhaber, dass die Betriebsgröße eine systematische Planung überflüssig mache. Dies darf nicht als Selbstüberschätzung missverstanden werden: Spontan auftretende Probleme bei Kunden u.a. verdichten leicht den Eindruck der Unplanbarkeit des Arbeitsanfalls. Um dieses – gefühlte oder tatsächliche – Chaos bewältigen zu können, ist die vielseitige Einsetzbarkeit des Personals eine zwingende Voraussetzung.

### Das Richtige tun

Quasi als Komplement zu dem erwarteten Maß an Eigenverantwortung entstehen große Handlungs- und Kontrollspielräume für die Beschäftigten bei der Umsetzung ihrer Arbeitsaufträge. Der informelle Austausch über Arbeits- und Leistungsnormen konstituiert dabei „richtige“ und „falsche“ Verhaltensweisen und Erwartungen.

### Unbürokratisch und einfach

Entsprechend der Bedeutung, die Betriebsinhaber ihrer persönlichen Vorstellung von der Führung eines Betriebes zumessen, zeigt sich eine massive Abneigung gegen alles, was diese unternehmerische Autonomie einschränken könnte („überbürokratische“ Auflagen, Verordnungen und Vorschriften). Die Alltagstauglichkeit solcher Vorschriften wird kritisch beobachtet, da Betriebsinhaber oft für sich in Anspruch nehmen, selbst am besten zu wissen, welche Belastungen im eigenen Betrieb bestehen und wie man damit umgeht.

### Was sollte daher bedacht werden

- ▶ Die Herstellung guter Arbeitsbedingungen durch die Betriebe selbst ist ohne Alternative. Betriebe können beraten werden, eine nachhaltige Umsetzung wird aber nur erreicht, wenn die Nützlichkeit gesundheitsgerecht gestalteter Arbeit für den Betrieb deutlich wird und er eigeninitiativ handeln kann.
- ▶ BGF funktioniert im (Klein-)Betrieb nur, wenn auch die langsame und kleinschrittige Förderung der Kompetenzentwicklung vor Ort mitgedacht wird. BGF kann schrittweise als betriebsnützlich Thema gekennzeichnet werden. Nur dann wird sie als ständiger Merkpunkt in betriebliche Entscheidungen und in persönliche berufliche Routinen eingebaut.
- ▶ Die Herstellung guter Arbeitsbedingungen dürfen den Betrieb nicht wochenlang lahm legen. Statt aufwändiger „Königswege“ bei der Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit sind pragmatische Strategien zur Bestandsaufnahme und Maßnahmenplanung gefordert, die gleichwohl vorschriftenkonform sein müssen.
- ▶ Die Gefährdungsbeurteilung ist eine gute Möglichkeit zur Bestandsaufnahme. Werden die Bereiche Organisation, Zusammenarbeit, Kommunikation einbezogen, und wird die Gefährdungsbeurteilung gemeinsam mit den Beschäftigten durchgeführt, so bietet sie gute Ansätze zur Optimierung der betrieblichen Organisation.
- ▶ Da Inhaber kleiner Betriebe gleichzeitig mit Problemen auf mehreren Ebenen umgehen müssen, sollte sich die Kontaktarbeit in Richtung kleiner Betriebe nicht eindimensional auf Fehlzeitenvermeidung oder Unfallverhütung beziehen, sondern versuchen, ein mehrdimensionales Beratungskonzept zu entfalten, das gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung mit anderen Betriebszwecken – Qualität, Firmenimage, Betriebsklima, Organisationsoptimierung – verbindet.

### Bestandsaufnahme und Maßnahmenplanung:

#### Ein einfaches Vorgehensmodell

- ▶ Nicht alles auf einmal: Zu bearbeitende Arbeitsbereiche oder wichtige Themen auswählen.
- ▶ Betroffene zusammenholen: Gefährdungen und Belastungen besprechen.
- ▶ Prioritäten festlegen: Welche Maßnahmen sind uns am wichtigsten?
- ▶ Konkrete Maßnahmen auswählen und umsetzen.
- ▶ Gemeinsam die Wirksamkeit der Maßnahmen beurteilen und dokumentieren.
- ▶ Ein weiteres Thema angehen. Dabei das Erreichte dauerhaft sichern.