



Gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen

Erfolgreiche Praxis
betrieblicher Gesundheitsförderung in Europa

Beispiele guter Praxis



Vorwort

In dieser Broschüre haben wir Beispiele guter Praxis betrieblicher Gesundheitsförderung aus 18 Ländern Europas zusammengestellt. Diese Beispiele belegen nicht nur, wie gut sich Gesundheitsförderung im betrieblichen Alltag und in allen Unternehmensstrukturen verwirklichen läßt. Sie machen auch deutlich, daß es dabei nicht um unrealistische Träumereien oder kostspielige Extravaganz geht. Die Praxis zeigt, daß sich betriebliche Gesundheitsförderung auch und gerade unter finanziellen Gesichtspunkten lohnt. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um Arbeitsplätze im öffentlichen oder privaten Sektor, in der Produktion oder im Dienstleistungsbereich handelt.

Die hier beschriebenen Aktivitäten zur Sicherung von Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten haben zu beachtlichen Kosteneinsparungen geführt. Dies gelang durch die Senkung des Krankenstandes, die Reduktion von Arbeitsunfällen, geringere Mitarbeiterfluktuation oder gestiegene Produktivität. Unternehmen berichten fast immer auch Verbesserungen des gesamten Images und eine größere Zufriedenheit von Mitarbeitern und Kunden als Folge der von ihnen praktizierten Gesundheitsförderungs-Maßnahmen.

Bedingungen zu schaffen, unter denen Menschen richtig gerne arbeiten, ist somit - auch wirtschaftlich gesehen - eine kluge Entscheidung. Betriebliche Gesundheitsförderung gilt deshalb nicht mehr als reiner Idealismus, sondern zählt zu den entscheidenden Faktoren für den unternehmerischen Erfolg.

Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein Konzept, daß für alle Betriebsgrößen und Branchen Gültigkeit besitzt. Die Vielfalt der auf den folgenden

Seiten vorgestellten Betriebe (von Handwerksbetrieben mit 40 Beschäftigten bis hin zu Großkonzernen mit Tausenden von Mitarbeitern) mit erfolgreichen Gesundheitsförderungs-Maßnahmen ist ein Beleg dafür. Die Praxisbeispiele unterstreichen außerdem, daß dieser Ansatz positive Effekte auf die gesamte Organisation hat - vom Top-Management bis hin zu den Beschäftigten in der Produktion.

Wir sind optimistisch, daß der hier dargestellte "greifbare" Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung ein Anreiz für viele weitere Betriebe sein wird, ebenfalls diesen Weg einzuschlagen. Sollte Gesundheitsförderung zur Selbstverständlichkeit im Wirtschaftsleben werden, könnten arbeitsbedingte Krankheiten und Unfälle mehr und mehr der Vergangenheit angehören.

Wir hoffen, daß Sie beim Lesen dieser Broschüre viele Anregungen für Ihre eigene Arbeit erhalten. Allen, die einen Beitrag dazu geleistet haben, daß sie zustande kommen konnte, sei an dieser Stelle noch einmal herzlich gedankt. Wir bitten außerdem um Verständnis dafür, daß wir uns bei der Bezeichnung für Personengruppen an die männliche Form gehalten haben. Selbstverständlich sind immer auch Frauen gemeint, ganz gleich, ob von "Mitarbeitern", "Managern" oder von "Experten" die Rede ist.

Essen, Mai 1999

Inhaltsverzeichnis

Belgien

Duracell Batterien N.V.	6
NIKE Customer Service Centre	7
PICANOL N.V.	8

Dänemark

COD – Co-op Denmark	9
COMET - The Copenhagen Metro Construction Group	10
Refinery Statoil A/S	11
Scandinavian Airlines System - SAS	12

Deutschland

EVM Aktiengesellschaft	13
Mannesmannröhren-Werke AG	14
REWE Handelsgruppe	15
Volkswagen AG	16

Finnland

Nokia Telecommunication - NTC	17
Oy Metsä-Botnia Ab, Äänekoski Mill	18
Ruoka-Saarioinen Oy, Sahalahti Works	19
Valmet Corporation, Paper Finishing Systems, Järvenpää Units	20

Frankreich

ELF Aquitaine	21
Groupe Elis	22

Griechenland

ELAÏS S.A.	23
Hellenic Aerospace Industry (HAI)	24
NAOUSSA Spinning Mills	25
TITAN S.A. of Greece	26

Großbritannien

Bridgend County Borough Council, Wales	27
The Driver and Vehicle Licensing Agency	28

Irland

Aer Rianta	29
Glasnevin Cemeteries Group	30
Nortel	31

Island		
Eimskip	32	
Landsvirkjun	33	
Sjóvá-Almennar tryggingar hf	34	
Italien		
Acroplastica s.r.l.	35	
Angelantoni Industrie spa	36	
Etnoteam Industry SpA	37	
Liechtenstein		
HILTI AG	38	
Ivoclar - Vivadent	39	
Luxemburg		
Avery Dennison Luxembourg	40	
Garage Demuth	41	
General Technic Otis	42	
Soludec S.A.	43	
Niederlande		
Dienst Waterbeheer en Riolering (DWR)	44	
Du Pont de Nemours BV	45	
Siemens Groep Nederland	46	
Uniqema	47	
Norwegen		
Aker Stord AS	48	
HÅG a.s.a.	49	
Hydro Seafood Norway, Movik Division	50	
Statoil	51	
Österreich		
Landesverlag Linz	52	
Luzenac Naintsch	53	
OMV Erdöl- und Erdgasbetrieb	54	
SAB TOURS	55	
Sommerhuber	56	
Voest-Alpine Stahl Linz GmbH	57	
Portugal		
Bayer Portugal S.A., PH/DS Division, TO-Technical Operations	58	
		Caixa Geral De Depósitos (CGD)
		Companhia Portuguesa de Produção de Electricidade SA, Sines Power Station
		Resibras - Companhia Portuguesa de Resinas para Abrasivos, S.A.
		59 .60 .61
		Schweden
		Astra AB
		Civil Aviation Administration, Stockholm Division, Arlanda and Bromma airports
		Feuerwehr Malmö
		Länsförsäkringar WASA (LWAB)
		62 .63 .64 .65
		Schweiz
		ABB Hochspannungstechnik AG
		Druckzentrum Bern
		66 .67
		Spanien
		AGIO TT S.A.
		FASA RENAULT
		Fomento de Construcciones y Contratas (FCC)
		Opel España de Automóviles
		68 .69 .70 .71

Duracell Batterien beabsichtigt, der Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeiter durch den Ausbau präventiver Maßnahmen stärkeres Gewicht zu verleihen und die Unfallrate auf Null zu senken. Gemäß ihrer Bedeutung im Unternehmen, stehen Sicherheitsthemen bei den Sitzungen der Unternehmensführung immer wieder auf der Tagesordnung.

Drei Stufen zur Gesundheit

Bei Duracell Batterien konzentrieren sich die sicherheits- und gesundheitsrelevanten Aktivitäten derzeit auf Risiken für das Wohlbefinden, wie sie in der Produktion auftreten können: Überwachung von Maschinen, sicherheitswidriges Verhalten, Lärm, gefährliche chemische Substanzen, schweres Heben und Tragen. Entscheidungen über Vorgehensweisen werden unter Beteiligung der betroffenen Beschäftigten gefällt. Der Produktionsleiter trägt die Verantwortung für die Koordination aller gesundheitsförderlichen Maßnahmen im Unternehmen. Daneben gibt es das "Gesundheits- und Sicherheits-Team", dessen Mitglieder spezielle Maßnahmen entwickeln und kontinuierlich über den Fortschritt der Aktivitäten berichten.

Um Risiken frühzeitig erkennen zu können, werden alle im Einsatz befindlichen Geräte und Chemikalien erst nach eingehender Beratung über ihre Unbedenklichkeit freigegeben.

Ein "Drei-Stufen-Plan" gewährleistet die Integration von Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens in die Betriebsabläufe: Mitarbeiter können durch Vorschläge an die Mitarbeitervertretung oder das "Sicherheits-Komitee" Einfluß auf die Aktivitäten zur Gesundheitsförderung nehmen.

Gesundheitsriskante Vorfälle und Unfälle werden sorgfältig untersucht, um Rückschlüsse für die Optimierung der Unfallverhütung ziehen zu können.

Individuelles Risikoverhalten wird mit den betroffenen Mitarbeitern analysiert, um daraus präventive Schritte abzuleiten.

Beispielhafte Anreize

Duracell Batterien hat vielfältige Maßnahmen ergriffen, um das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter zu fördern. Rund 200 Beschäftigte haben bereits an einem verhaltensorientierten Gesundheitsprogramm teilgenommen. Als Anreiz, sich daran zu beteiligen, konnten die Mitarbeiter "Gesundheits-Anteile" am Unternehmen erwerben. Wer das Programm zum Nikotinverzicht, zur Gewichtsreduktion usw. erfolgreich absolviert hatte, konnte seine Anteile gegen Geld einlösen.



Branche:

Metallverarbeitung

Anzahl der Beschäftigten:

1.100

Produkte/Dienstleistungen:

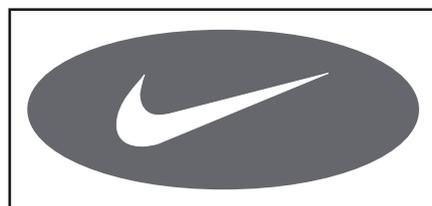
Alkaline Batterien

Standort:

Aarschot

Sonstiges:

Teil der Gillette-Gruppe;
sechs weitere Fabriken in den Vereinigten Staaten, China und Indien



Bei NIKE existieren Unternehmensgrundsätze zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Abteilungsleiter sind verantwortlich für die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen; sie werden dabei von der Geschäftsführung unterstützt.

Mitarbeiter aktiv für Gesundheit

Das Unternehmen ermittelt den Bedarf an gesundheitsbezogenen Aktivitäten auf der Grundlage regelmäßig durchgeführter Fehlzeiten- und Arbeitsunfallanalysen. Vor kurzem wurde bei NIKE ein "Risk Management Team" gebildet. Es bringt Kontinuität in die verschiedenen gesundheitsbezogenen Maßnahmen und Programme und berichtet der Geschäftsführung wöchentlich über die Ergebnisse. Monatlich erstellt das Team eine detaillierte Übersicht, die Empfehlungen für die weitere Arbeit enthält.

Zu Beginn seiner Arbeit hat das Team alle Mitarbeiter ausführlich über betriebliche Gesundheitsförderung informiert und die Beschäftigten dafür sensibilisiert, welchen Beitrag sie selbst dabei leisten können.

NIKE praktiziert ein partizipatives Modell, in dessen Rahmen regelmäßig Befragungen zu den Arbeitsbedingungen durchgeführt werden. Die Ergebnisse fließen in Programme ein, die sowohl auf gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen wie auf ebensolches Verhalten der Beschäftigten abzielen.

Die NIKE-Mitarbeiter können sich im Gesundheitszentrum einen Gesundheitspaß ausstellen lassen, der sie über ihren allgemeinen Gesundheitsstatus informiert. Nach einer medizini-

schen Voruntersuchung haben sie die Möglichkeit, an einem Programm zur Herz-Kreislauf-Fitness teilzunehmen, das über 10 Wochen läuft und an die individuellen Voraussetzungen angepasst ist. Die Programme werden in eigenen Einrichtungen wie Fitness- und Sporthallen durchgeführt und kontinuierlich von Fachpersonal betreut. Alle Mitarbeiter werden außerdem – theoretisch und praktisch – in gesundheitsgerechte Hebetekniken eingewiesen.

Dieser kontinuierliche Prozeß gilt im Unternehmen als die effektivste Maßnahme zur Unfall- und Krankheitsverhütung.

Der Erfolg ist spürbar

Die Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung bei NIKE unterstehen einer ständigen Qualitätskontrolle. Die Befragungen im Betrieb haben ergeben, daß sich immer mehr Mitarbeiter vollkommen fit und gesund fühlen. Über 20% der Beschäftigten nehmen inzwischen an Aktivitäten zur Gesundheitsförderung teil. Zahlreiche Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen wurden in den vergangenen zwölf Monaten in die Tat umgesetzt. Fehl- und Krankheitstage sowie Arbeitsunfälle sind bei NIKE drastisch zurückgegangen.

Produkte/Dienstleistungen:

Sportgeräte und -bekleidung

Anzahl der Beschäftigten:

1.500

Standort:

Laakdal

Bei PICANOL gelten Unternehmensgrundsätze, die sich einerseits auf die Arbeitsbedingungen beziehen und andererseits auf die Selbstverantwortung eines jeden Mitarbeiters, seine Fähigkeiten zur Bewältigung kritischer Situationen weiterzuentwickeln. Die Geschäftsleitung ist davon überzeugt, daß Investitionen in die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter wesentlich zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Die Verantwortung für Sicherheitsmaßnahmen liegt bei den Leitern der Produktionseinheiten. Ihre Aufgabe besteht darin, die notwendigen Schritte in ihrem Zuständigkeitsbereich zu diskutieren und für die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften zu sorgen.

Alles für die Sicherheit

PICANOL hat die Verantwortlichen in den Produktionsstätten zu sogenannten "Shop Stewards" ausgebildet, die die Belegschaft über Sicherheitsmaßnahmen informieren, Sicherheitstrainings durchführen und die Mitarbeiter für das Thema Sicherheit sensibilisieren. Zusätzlich haben die Shop Stewards die Aufgabe, durch Beobachtung der Arbeitsabläufe Unfall- und Gesundheitsrisiken schnell zu erkennen.

"Sicherheitswarte" assistieren den Shop Stewards und sind u.a. für die Schulung der Beschäftigten zuständig.

Alle Betriebsunfälle werden bei PICANOL sofort dokumentiert. Außerdem analysieren die Leiter der Produktionseinheiten und betroffene Mitarbeiter aufgetretene Gefahrensituationen gründlich, um diese Risiken für die Zukunft auszuschalten. Einmal monatlich werden alle Vorfälle nochmals in den Produktionseinheiten erörtert, um weitere geeignete Sicherheitsmaßnahmen zu erarbeiten.

Seit 1990 steht jedes Geschäftsjahr im Unternehmen unter einem beson-

deren Sicherheits- bzw. Gesundheitsmotto. 1998 lautete das Motto: "Fit und gesund am Arbeitsplatz". Dazu gehörten Angebote zu Streßbewältigung und Nikotinverzicht. Außerdem wurde ein Wettbewerb durchgeführt, in dem es um sicheres Fahren der Lieferwagen ging. Um die Zahl der Rückenerkrankungen zu verringern, wurde eine neue Hebetechnik bei PICANOL eingeführt.

Konsequenz wird belohnt

Alle gesundheits- und sicherheitsrelevanten Aktivitäten werden bei PICANOL laufend evaluiert und weiterentwickelt. Die Beschäftigten werten positiv, daß Sicherheit und Gesundheit einen hohen Stellenwert im Unternehmen genießen und dadurch u.a. ihre Arbeitsbedingungen, die Arbeitsorganisation und die Schulungsmethoden verbessert wurden. Auch die Zusammenarbeit mit den Führungskräften und das Arbeitsklima haben durch das Engagement an Qualität gewonnen. Allein im letzten Jahr reichten die Mitarbeiter insgesamt 140 Verbesserungsvorschläge ein, die inzwischen auch alle realisiert werden konnten.



Branche:

Elektromechanik

Anzahl der Beschäftigten:

1.309 in Ieper

Produkte/Dienstleistungen:

Herstellung von Webstühlen für die Textilindustrie; Forschung, Entwicklung und Service

Standort:

Ieper

Sonstiges:

PICANOL gehört zu PROFERRO mit 443 Mitarbeitern



COD strebt mit seiner Unternehmenspolitik an, den Mitarbeitern optimale Arbeitsbedingungen zu bieten und hat dies auch in entsprechenden Richtlinien niedergelegt. Gesundheitsförderung steht bei allen wichtigen Sitzungen auf der Tagesordnung und wird nach Prinzipien des Total Quality Management durchgeführt, wobei Benchmarks zur Orientierung dienen. Projekte gehen grundsätzlich erst an den Start, nachdem mögliche Gesundheitsrisiken geprüft worden sind.

Fortlaufend weiterbilden

Ab dem Jahr 2000 soll es bei COD keine Fälle von Mehlstaub-Allergien mehr geben. Darum werden modernste Technologien eingesetzt, die es erlauben, das Mehl in geschlossenen Arbeitsvorgängen zu verarbeiten, wobei erst gar kein Staub entsteht.

Eine Projektgruppe "Reinigung" schaffte es, die Anzahl der verwendeten Reinigungsmittel von 200 auf 12 zu senken. Darunter sind jetzt nur noch zwei toxische Mittel.

Um körperliche Belastungen beim Heben und Tragen zu verringern, trainieren die Beschäftigten den rücken schonenden Umgang mit Lasten. In den COD-Filialen stehen aber auch mechanische Hilfsmittel bereit, wie zum Beispiel individuell einstellbare Hubwagen. Außerdem wurde das zulässige Gewicht pro Verpackungseinheit auf 15 kg gesenkt.

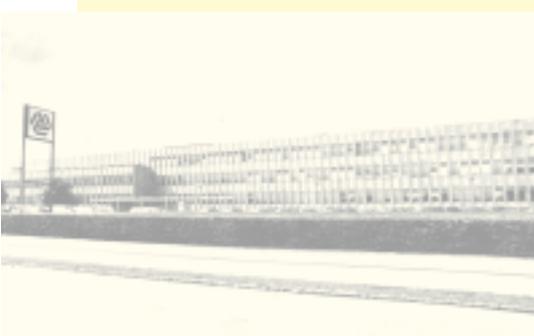
Die Läden und der Lagerbereich wurden ergonomischer gestaltet. Da Verkaufstätigkeiten als psychisch sehr belastend gelten, werden den Verkäufern Seminare zur Streßbewältigung angeboten.

Berufliche Fortbildung wird bei COD groß geschrieben: Jedes Jahr werden Fördergespräche mit allen Mitarbeitern durchgeführt und alle erhalten für Fortbildungszwecke fünf Tage pro Jahr zur freien Verfügung.

Krankenstand gesunken

Bei den Erfolgen steht die Senkung des Krankenstandes von 9% auf unter 4% an erster Stelle. Das Programm zur Vermeidung von Mehlstauballergien ermöglicht es den hochgefährdeten Bäckern, länger in ihrem Beruf zu arbeiten.

Seit es Richtlinien zur Einschränkung des Rauchens im Unternehmen gibt, ist der Raucheranteil in der Belegschaft zurückgegangen. Das Kantineessen erfüllt hohe Ansprüche; in der Unternehmenszentrale wurde die Küche sogar mit fünf Chefkoch-Mützen für Qualität, Hygiene und Preis ausgezeichnet.



Branche:

Einzelhandel

Anzahl der Beschäftigten:

27.000

Produkte/Dienstleistungen:

Nahrungsmittel

Für COMET hat Sicherheit am Arbeitsplatz strategische Bedeutung. Daher arbeitet die Abteilung für Arbeitsschutz besonders eng mit den staatlichen und lokalen Behörden zusammen. Im Unternehmen stehen für betriebliche Gesundheitsförderung, Arbeitsschutz und Personalentwicklung eigene Budgets bereit.

Sicher auf jeder Baustelle

Bei COMET werden die Baustellenleiter kontinuierlich zu Sicherheitsfragen weitergebildet und jede Baustellenbesprechung befaßt sich mit dem Thema Sicherheit. Zudem sind die Mitarbeiter an einem Arbeitskreis Sicherheit beteiligt.

Aus Gründen des Umwelt- und Gesundheitsschutzes wurde mit dem Beginn der Tunnelarbeiten ein detailliertes Programm zur Überwachung und Reduktion der Staubkonzentration gestartet. Nach Abschluß eines Arbeitsschrittes darf erst dann mit der nächsten Baumaßnahme begonnen werden, wenn die Staubkonzentration wieder auf einen festgesetzten Wert gesunken ist. Außerdem hat das Unternehmen das Ventilationssystem mit Staubfiltern ausgerüstet, um die Staubemissionen zu verringern.

Vor jeder neuen Arbeitsphase wird eine sorgfältige Sicherheitsprüfung vorgenommen, und die fortlaufenden Arbeiten werden ständig auf Sicherheitsmängel hin überprüft. Durch Kampagnen und über Rundbriefe erhalten die Mitarbeiter immer wieder wichtige Informationen zur Arbeitssicherheit.

Die Eisenflechter von COMET nehmen an einem speziellen Rückentrainings-Programm teil, das auch evaluiert wird. Desweiteren werden alle Mitarbeiter im Tiefbau regelmäßig medizinisch untersucht. COMET organisiert auch Erste Hilfe-Kurse und Trainingsmaßnahmen für Beschäftigte zum sicheren Umgang mit Kompressionsgasen.

Sicherheit gewinnt

COMET konnte durch die enormen Sicherheitsanstrengungen das Unfallrisiko reduzieren und die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter risikoärmer gestalten. Dies hat sich positiv auf die Arbeitsatmosphäre ausgewirkt. Die Arbeitsprozesse verlaufen jetzt weitgehend störungsfrei, was Streß reduzieren hilft. Bereits hundert Mitarbeiter haben das Programm zum Rückentraining absolviert. Seit Intensivierung der Präventionsmaßnahmen ist die Unfallrate zurückgegangen.



Branche:

Tiefbau

Anzahl der Beschäftigten:

1.200

Produkte/Dienstleistungen:

U-Bahn-Bau

Standort:

Kopenhagen

Sonstiges:

Das internationale Unternehmen existiert nur für die Dauer des Baus der Kopenhagener U-Bahn (ca. 5 Jahre). Bei dieser Arbeit ist das Unfall- und Verletzungsrisiko sehr hoch. Maßnahmen der Gesundheitsförderung sind deshalb besonders relevant.



Gesundheitsfragen werden bei Statoil von Arbeitsschutz und Personalwesen behandelt und sind sowohl in das Berichtswesen als auch in Qualitätssicherungsverfahren integriert. Statoil verfolgt das Ziel, die Zahl der Arbeitsunfälle und die der arbeitsbedingten Erkrankungen auf Null zu bringen.

Viel Spielraum für Eigeninitiative

Bei Statoil arbeiten derzeit 15 "Problemlösungsgruppen" an Vorschlägen zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Initiative für solche Aktivitäten geht immer von den Mitarbeitern selbst aus, die auch bei der Planung und Realisierung von Verbesserungen weitgehend autonom sind. Lediglich bei sehr kostspieligen Projekten wird die Geschäftsleitung einbezogen. Für kostensparende Vorschläge erhalten die Beschäftigten Prämien.

Seit Januar 1999 profitieren alle Mitarbeiter von einem neuen Untersuchungsprogramm: Dazu gehören eine Befragung der Beschäftigten zu gesundheitlichen Beschwerden und belastenden Arbeitsbedingungen, sowie eine ärztliche Untersuchung. Die so gewonnenen Informationen werden in einer Datenbank verwaltet, auf die die Beschäftigten zugreifen können, soweit ihre Person betroffen ist.

Bei Statoil werden die Anforderungsprofile der einzelnen Arbeitsplätze ständig aktualisiert, um festzustellen, ob sie mit den Fähigkeiten und dem

Ausbildungsstand der Mitarbeiter noch übereinstimmen.

Demnächst will das Unternehmen die Ausstattung der Büros unter ergonomischen Gesichtspunkten überprüfen. Außerdem sind weitere Projekte geplant, z.B. zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter auf der Grundlage individuell gestalteter Arbeitsanforderungen.

Belastungen deutlich reduziert

Alle von den Mitarbeitern entwickelten Verbesserungsvorschläge werden bei Statoil bewertet und durchschnittlich 75% davon umgesetzt. Dies hat zu einer deutlichen Verringerung belastender Arbeitsbedingungen im Unternehmen geführt. Auch die verhaltensorientierten Maßnahmen zeigten Wirkung - so ist der Anteil der Raucher in der Belegschaft gesunken. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten bewegen sich in der petrochemischen Industrie zwischen 1.9% und 2.3%, die durchschnittliche Unfallrate beträgt branchenweit 2.1%. Bei Statoil gab es 1997 keinen einzigen Arbeitsunfall.



Branche:

Petrochemische Industrie

Anzahl der Beschäftigten:

315

Produkte/Dienstleistungen:

Petrochemische Produkte

Standort:

Kalundborg

Sonstiges:

Die Unternehmenszentrale befindet sich in Norwegen



Betriebliche Gesundheitsförderung gehört bei SAS zur Unternehmensstrategie. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen werden ausdrücklich als Unternehmensziel genannt.

Alle Fragen der Arbeitsplatzgestaltung fallen in den Verantwortungsbereich der Geschäftsführung. Seit 1995 ist die betriebliche Gesundheitsförderung bei SAS auch in das Programm zur Umsetzung des Total Quality Management (TQM) integriert. Gesundheitsförderungsmaßnahmen werden über Zielvereinbarungen gesteuert, die Fortschritte werden jährlich überprüft. Entsprechend stehen für spezielle Gesundheitsförderungs-Projekte eigene Budgets zur Verfügung; Mittel für laufende gesundheitsbezogene Verbesserungen sind in den Produktions-Budgets enthalten.

Gute Planung schafft Erfolge

Jede Abteilung ist verpflichtet, auch zu gesundheitlichen Aspekten Ziele zu formulieren und Aktionspläne aufzustellen. Alle drei Jahre werden bei SAS gesundheitsbezogene Daten erhoben, die als Planungsgrundlage für die betriebliche Gesundheitsförderung dienen. Dazu werden Mitarbeiterbefragungen eingesetzt und Arbeitsplatz-Untersuchungen durchgeführt, außerdem finden Gespräche zur Förderung der Mitarbeiter und Entwicklung ihrer Kompetenzen statt.

SAS legt derzeit besonderes Gewicht darauf, bessere Arbeitsbedingungen auf den Verloaderampen und in den Frachträumen der Flugzeuge zu schaffen. So wurde bei der Gepäckabfertigung das Be- und Entladen der Container automatisiert. Förderbänder, ein neues Gepäck-Sortier-System mit Hebehilfen und speziellen Vorrichtungen für besonders schwere Stücke verringern die körperlichen Belastungen der Beschäftigten. In einem weiteren Projekt wurden halb-automatische Be- und Entladesysteme entwickelt. Der Lärm in diesem Arbeitsbereich wurde um 5 dB (A) verringert, ebenso konnte das Ausmaß an Vibrationen bei den meisten

Fahrzeugen gesenkt werden. SAS hat den Vorsitz in der Arbeitsgruppe SC1/WG3 zu Lärm und Vibration unter CEN TC274.

Das Unternehmen verfügt über Ruhe- und Erholungsräume für die Belegschaft. Zudem macht SAS seinen Mitarbeitern vielfältige Angebote im sportlichen und kulturellen Bereich.

Mehr Gesundheit = Qualität!

Der SAS-Vorstand hat durch Einführung des TQM alle betrieblichen Vorgänge im Unternehmen effektiver aufeinander abgestimmt und Gesundheitsförderung in die übrigen betrieblichen Abläufe integriert.

Die Mitarbeiter sind infolge der getroffenen Maßnahmen inzwischen weniger durch Lärm und chemische Substanzen belastet. Die Flugzeugkabinen sind ergonomischer gestaltet, das Raumklima während der Flüge ist besser. Schweres Heben und ungünstige Arbeitshaltungen beim Gepäcktransport wurden reduziert.

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten gingen zwischen 1994 und 1997 von 5.7% auf 4.9% zurück. Die Unfallrate verringerte sich im gleichen Zeitraum von 33.8 auf 27.4.

Branche:

Fluggesellschaft

Anzahl der Beschäftigten:

7.900

Produkte/Dienstleistungen:

Flüge zur Beförderung von Personen und Frachten

Standort:

Kopenhagen



Die 1990 begonnene Umstrukturierung des Unternehmens führte zu neuen Aufgaben und Anforderungen. Der Umbruch verunsicherte viele Beschäftigte, vor allem Leistungsgeminderte; die Suchtgefahr nahm spürbar zu. Die Betriebsärztin ergriff deshalb 1991 die Initiative, die Führungskräfte von EVM im Umgang mit Alkoholkranken und –gefährdeten zu schulen. Daraus entwickelte sich eine betriebliche Infrastruktur zur Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe sowie ein umfassendes Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Ein betrieblicher Arbeitskreis steuert die Aktivitäten zur Gesundheitsförderung. Das Unternehmen legt großen Wert auf ein gutes Arbeitsklima und hat aus diesem Grunde Richtlinien gegen Mobbing erarbeitet.

Durch kluge Maßnahmen Belastung abgebaut

Die EVM wertet die Krankheits- und Arbeitsunfalldaten sowie die Ergebnisse betriebsärztlicher Untersuchungen aus. So werden die wichtigsten Ansatzpunkte und Zielgruppen für Gesundheitsförderungs-Maßnahmen ermittelt. Im Rahmen eines Förderprojektes des Landes Sachsen-Anhalt für betriebliche Gesundheitsförderung wurden außerdem eine Beschäftigtenbefragung und medizinische Screenings durchgeführt.

Ein Schwerpunkt der Aktivitäten bestand in der Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze und der Beratung der Mitarbeiter zu rückengerechtem Verhalten. Als Ergebnis der Bestandsaufnahme im Rahmen des Förderprojektes wurden spezielle Workshops für die Regionalmonteure durchgeführt, um sie auf ihre neuen Aufgaben vorzubereiten. Sie konnten außerdem Einfluß auf die Ausstattung ihrer Fahrzeuge nehmen, bei der Auswahl der Arbeitskleidung mitreden und erhielten viel Spielraum bei der Gestaltung ihrer Aufgaben. Für die Mitarbeiter der Netzwerke wurde die Möglichkeit geschaffen, während der Spät- und Nachtschicht eine warme

Mahlzeit einzunehmen. Schließlich wurden in verschiedenen Bereichen Gesundheitszirkel durchgeführt, die zu verbesserten Organisationsabläufen und zur Minderung von Umgebungsbelastungen führten.

Neben Aufklärungsaktionen und arbeitsplatznahen Kursangeboten zu Themen wie Sucht, Rauchen, Ernährung und Bewegung wurde das Verpflegungsangebot des Betriebsrestaurants verbessert.

Rauchfreie Arbeitsplätze

Die medizinischen Screenings ergaben 1998 (gegenüber 1996) deutliche Verbesserungen bei den Risikofaktoren Übergewicht und erhöhtem Blutdruck sowie bei den Blutfettwerten. Der Krankenstand befindet sich mit unter 4% seit Jahren auf einem niedrigen Niveau. Der offene Umgang mit dem Thema Sucht hat eine spürbare Veränderung im Bewußtsein von Mitarbeitern und Vorgesetzten bewirkt. An neu gestalteten Arbeitsplätzen in acht Betriebsbereichen wird nicht mehr geraucht.



Branche:

Energiewirtschaft

Anzahl der Beschäftigten:

717

Produkte/Dienstleistungen:

Stromversorgung (Verteilung) im nördlichen Sachsen-Anhalt

Standorte:

Magdeburg, Gardelegen, Oschersleben

Sonstiges:

Die EVM Aktiengesellschaft ist aus einem staatlichen Energieversorgungs-Unternehmen der ehemaligen DDR hervorgegangen und gehört heute zum VEBA/Preussen-Elektra-Konzernverbund.

Betrieblicher Gesundheitsschutz hat bei der Mannesmannröhren-Werke AG eine lange Tradition und ist seit über 20 Jahren durch Betriebsvereinbarungen geregelt. Seit Beginn der 90er Jahre werden die Mitarbeiter mit Hilfe von Gesundheitszirkeln systematisch in die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen einbezogen. Der betriebsärztliche Dienst hat sowohl bei der Analyse der gesundheitlichen Situation als auch bei der Durchführung von konkreten Maßnahmen die Federführung.

Mit Zirkeln zu gesunden Arbeitsplätzen

Jährliche Gesundheitsberichte der werksärztlichen Dienste bilden die Basis für Maßnahmen der Gesundheitsförderung. Hier fließen sowohl die Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Untersuchungen als auch die Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten der Betriebskrankenkasse ein. Seit einigen Jahren werden die Mitarbeiter anlässlich der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen auch nach der Zufriedenheit mit ihrer Arbeit, dem Arbeitsplatz und dem Betriebsklima gefragt. Dadurch wurde deutlich, daß Beschäftigte, die mit diesen Faktoren unzufrieden sind, häufiger bestimmte Krankheiten aufweisen.

1991 wurde damit begonnen, Gesundheitszirkel durchzuführen. Die Ergebnisse, die diese Gremien als Lösungen für belastende Arbeitsbedingungen erarbeitet haben, führten zu vielen ergonomischen Verbesserungen und zu Veränderungen der Arbeitsorganisation. Durch Qualifizierungsprogramme wurden sogenannte Mehrbereichs-Arbeitsplätze geschaffen, die den Mitarbeitern neben einer abwechslungsreicheren Tätigkeit auch eine bessere Entlohnung ermöglichen.

Rückkehrgespräche nach einer Zeit der Arbeitsunfähigkeit sollen helfen, mögliche Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Erkrankung zu klären. Für die Vorgesetzten werden Seminare durchgeführt, die sie in die Lage versetzen, den Umgang mit den Beschäftigten positiv und konstruktiv zu gestalten.

Die Mannesmannröhren-Werke AG bemüht sich sehr darum, ihre Mitarbeiter entsprechend ihrer Eignung einzusetzen. Dazu werden Anforderungsprofile der Arbeitsplätze mit den Eignungsprofilen der Mitarbeiter verglichen, die sich aus den arbeitsmedizinischen Untersuchungen ergeben. Persönliche Beratungsgespräche bei den Betriebsärzten spielen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Ergänzt werden diese Maßnahmen durch Angebote an die Mitarbeiter, wie Rückenschulen, Hebe-Trage-Krafttrainings, Lauftreffs usw.

Mehr Gesundheit durch zufriedene Mitarbeiter

Die erweiterten Möglichkeiten der Mitarbeiter zur Einflußnahme auf die Gestaltung Ihrer Arbeitsbedingungen haben sich positiv auf Gesundheit und Arbeitszufriedenheit ausgewirkt. Außerdem kann das Unternehmen eine gestiegene Produktivität infolge der umfangreichen Gesundheitsförderungs-Maßnahmen verzeichnen.

Branche:

Stahlindustrie, Dienstleistungen

Anzahl der Beschäftigten:

12.192

Produkte/Dienstleistungen:

Herstellung und Weiterverarbeitung nahtloser und geschweißter Stahlrohre alle Art

Standorte:

Hauptsitz Mülheim/Ruhr

Sonstiges:

Das Unternehmen gehört zum Mannesmann-Konzern, der weltweit 120.000 Mitarbeiter beschäftigt 1993 mit dem BKK-Preis für Gesundheitsförderung im Betrieb ausgezeichnet



REWE betrachtet den Gesundheitsschutz seiner Beschäftigten als soziale Verpflichtung und ökonomische Notwendigkeit. Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden als Managementaufgaben verstanden und regelmäßig in Schulungen und Weiterbildungen behandelt.

Breites Bündnis und gründliche Planung

Ein nationaler Arbeitskreis Gesundheit steuert bei REWE alle gesundheitsbezogenen Maßnahmen. Ihm gehören 25-30 Mitglieder aus den REWE-Unternehmen, den Niederlassungen und der Zentrale an. Hierzu zählen der Leiter Sozialwesen der Zentralorganisation, die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsräte, Personalleiter der Niederlassungen, Vertreter der Berufsgenossenschaft und der Betriebskrankenkasse (BKK) sowie externe Berater aus Forschungseinrichtungen und vom BKK Bundesverband.

Seit 1993 werden jährlich Gesundheitsberichte erstellt, die es erlauben, Auffälligkeiten im Krankheitsgeschehen des Unternehmens zu erkennen. Sie dienen, neben Arbeitsunfallstatistiken und Daten aus Belastungsanalysen, als Grundlage für die Planung der Gesundheitsförderung.

REWE hat sich an mehreren Forschungsprojekten beteiligt. In einem Projekt zur Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen ("KOPAG") wurden gesundheitliche Belastungen im Lager, im Verkauf, an der Kasse und beim Transport erhoben und die Arbeitsgestaltung entsprechend verbessert. Ein anderes Projekt zielte darauf ab, sämtliche Aktivitäten zum

Arbeits- und Gesundheitsschutz und zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu bündeln und in die betrieblichen Prozesse zu integrieren.

Um die Arbeit an den Kassen gesünder zu gestalten, wurden neue Kassenstühle und -tische entwickelt. In besonders belastungsintensiven Arbeitsbereichen werden zusätzlich Gesundheitszirkel durchgeführt. Daraus resultieren viele Maßnahmen zum Belastungsabbau durch verbesserte Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation.

Beschäftigte, die häufig schwere Lasten transportieren, werden in rückschonendem Verhalten trainiert, die Führungskräfte nehmen an Seminaren zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung teil.

Ein Erfolg für alle

Aufgrund der vielfältigen gesundheitsbezogenen Aktivitäten konnte REWE die Arbeitsbelastungen der Mitarbeiter erheblich verringern. Dadurch sind Arbeitsklima und Mitarbeiterzufriedenheit deutlich besser geworden, was auch mit zufriedeneren Kunden belohnt wird.

In vier Jahren sank der Krankenstand um 0,8% auf 5,7% im Jahre 1998, die Zahl der Arbeitsunfälle konnte in den letzten 10 Jahren fast halbiert werden.



Branche:

Handel

Anzahl der Beschäftigten:

210.000 in Europa,
170.000 in Deutschland

Produkte/Dienstleistungen:

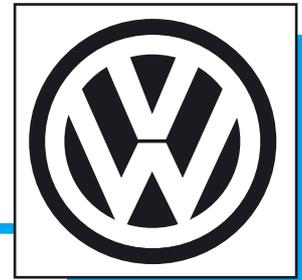
food, non-food
und Dienstleistungen

Standort:

12.000 Betriebsstätten in Europa,
9.500 Betriebsstätten in
Deutschland

Sonstiges:

76% Frauen,
60% Teilzeitbeschäftigte



Bei der Volkswagen AG haben Konzernvorstand und -betriebsrat Leitlinien zum Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsförderung verabschiedet, die weltweit Mindeststandards festlegen. Für die inländischen Werke gelten darüber hinaus Leitlinien zum Gesundheitsmanagement. Pro Jahr und Mitarbeiter werden ca. 260 DM in Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung investiert.

Auf allen Ebenen für Gesundheit

Das Gesundheitsmanagement bei VW wird vom Gesundheitswesen, den Arbeitsschutzausschüssen der einzelnen Werke und – soweit vorhanden - den "Arbeitskreisen Gesundheit" gesteuert und koordiniert. In den Arbeitskreisen sind u.a. das Gesundheitswesen, die Arbeitssicherheit, Betriebsrat und Betriebskrankenkasse (BKK) vertreten. Darüber hinaus finden Jahresgespräche zum Arbeits- und Gesundheitsschutz statt.

Eine umfassende betriebliche Gesundheitsberichterstattung dient als Grundlage für die Planungen. Dazu werden die Ergebnisse von Gefährdungsanalysen, arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, Mitarbeiterbefragungen sowie Fehlzeiten- und Arbeitsunfähigkeitsanalysen berücksichtigt.

Bei VW werden die Mitarbeiter vielfältig beteiligt, wenn es um ihre Gesundheit geht: durch Gesundheitszirkel, Ideenmanagement, spezielle Workshops und Befragungen sowie durch ein "Tryout".

Das Unternehmen hat eine Vielzahl von Angeboten geschaffen, um gesundheitsbewusstes Verhalten in der Belegschaft zu fördern, wie Rücken- und Sitzschulen, Hebe-Trage-Krafttrainings und Entspannungskurse. Eine Betriebsvereinbarung zum

"partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz" macht deutlich, daß das Unternehmen aktiv gegen Mobbing, sexuelle Belästigung und ausländerfeindliche Handlungen eintritt.

Gesundheitsschutz rechnet sich

Die umfangreichen Maßnahmen zeigen Wirkung und rechnen sich: Die körperlichen Belastungen an den Arbeitsplätzen wurden, z.B. durch den Wegfall von Überkopfarbeit, erheblich reduziert. Zwischen 1991 und 1998 stieg die Gesundheitsquote von 91,6% auf 96%, die Zahl der Arbeitsunfälle (Lohnbelegschaft) verringerte sich von 13,7% auf 10,7% je 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden. Gezielte Arbeitsschutzmaßnahmen machten bestimmte arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen überflüssig, so daß sich der finanzielle Nutzen bestimmen ließ: Im Werk Wolfsburg beispielsweise konnten damit Kosten in Höhe von 240.000 DM pro Jahr eingespart werden.

Mit einem Präventionsprogramm "Haut" wurde in einem anderen Werk die Zahl der Fehltage, die durch Kontaktekzem bedingt sind, um ca. 1000 Tage reduziert. Durch die Einleitung therapeutischer Maßnahmen für 25 alkoholabhängige Mitarbeiter sank binnen eines Jahres die Zahl der Arbeitsunfähigkeits-Tage dieser Gruppe von vorher 1420 auf nur noch 351 pro Jahr.



Branche:

Automobilindustrie

Anzahl der Beschäftigten:

104.000

Produkte/Dienstleistungen:

Automobile

Standorte:

**Sechs Werke in Deutschland,
Stammwerk in Wolfsburg**

Kundenzufriedenheit, Achtung des Einzelnen, Leistung und ständige Weiterbildung werden bei Nokia als Grundwerte betrachtet und behandelt. Das Unternehmen hat für die Belegschaft ein "Total Wellness Programm" gestartet, dessen Ziel aktive und gesunde Mitarbeiter durch eine leistungsfähige und gesunde Arbeitsorganisation sind. Die Abteilungen für Personal und für Arbeitsmedizin tragen die Verantwortung für Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention.

Verantwortung für den ganzen Menschen

Die Mitarbeiter bei Nokia sollen dazu ermutigt werden, ihre familiären Beziehungen und sozialen Kontakte zu pflegen sowie ihre körperliche, soziale und geistige Konstitution zu verbessern. Dazu fördert das Unternehmen zahlreiche kulturelle und gesellige Aktivitäten der Belegschaft und organisiert z.B. Literaturlesungen, Theateraufführungen und Feste. Das "Total Wellness Program" will gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen herstellen und dabei alle anderen Lebensbereiche einbeziehen. Das Programm wurde in Zusammenarbeit mit dem Finnischen Institut für Arbeitsschutz entwickelt.

Als Planungsgrundlage für gesundheitsfördernde Vorhaben nutzt das Unternehmen die eigenen Statistiken zu krankheitsbedingten Fehlzeiten, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, sowie Daten zur Mitarbeiterzufriedenheit, zum Gesundheitszustand und zu sportlichen Aktivitäten der Belegschaft. Die Abteilung für Arbeitsmedizin veranlaßt regelmäßig systematische Gesundheitsuntersuchungen und evaluiert den Rehabilitationsbedarf.

Im Rahmen einer Fitness-Erhebung bewerten die Mitarbeiter in einer Skala von eins bis fünf gesundheitsrelevante Aspekte wie Arbeit, körperliche Verfassung, Umgang mit Stress, Familienleben, soziale Kontakte und Hobbys. Wird in einem der Bereiche die niedrigste Punktzahl angegeben, sind Interventionen zur Verbesserung der Situation angesagt.

Arbeitsbelastungen, Gesundheit und Qualifikation sind Themen des jährlichen "Entwicklungsgesprächs" zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. Auf Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation wird großer Wert gelegt, Nokia hat dazu ein eigenes weltweites Trainingscenter-Netzwerk aufgebaut.

Gutes Vorbild zieht weite Kreise

Nokia wertet regelmäßig die Teilnahme am Wellness Programm, Gesundheitsindikatoren der Belegschaft sowie Erfolge der Qualifikations- und Gesundheitsförderungs-Maßnahmen aus. Aktivitäten, die sich als erfolgreich herausstellen, werden auf das Gesamtunternehmen ausgedehnt.

Branche:

Elektrotechnik

Anzahl der Beschäftigten:

21.000

Produkte/Dienstleistungen:

Fernmeldetechnik,
z.B. Netzwerk-Betriebssysteme

Standorte:

Hauptsitz in Finnland,
arbeitet weltweit

Sonstiges:

Nokia Telecommunication in Finnland ist Teil der multinationalen Nokia Gruppe mit insgesamt 47.000 Mitarbeitern.

Metsä-Botnia betrachtet den Menschen als das wichtigste Element für eine effektive Produktion. Die Planung gesundheitsfördernder Vorhaben obliegt einer "Arbeitsgruppe Gesundheitsförderung", die sich aus Mitarbeitern der Abteilungen Personal, Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie Vertretern der Beschäftigten zusammensetzt. Für Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung steht ein Jahresbudget zur Verfügung.

Weniger Hierarchie, mehr Qualifikation

Metsä-Botnia beabsichtigt, eine flachere Organisation zu schaffen und das hierarchische Führungsprinzip durch eine verhandlungsorientierte Form der Zusammenarbeit zu ersetzen. Das hat bereits dazu geführt, daß in einigen Arbeitsgruppen an die Stelle der Führungskräfte die Selbststeuerung im Team getreten ist.

Das Unternehmen ermittelt den Bedarf an gesundheitsbezogenen Maßnahmen auf der Grundlage von Statistiken zu Arbeitsunfällen und krankheitsbedingten Fehltagen. 1995 hat zusätzlich eine Erhebung zu Gesundheitsstatus und körperlicher Fitness der Mitarbeiter stattgefunden. Die Mitarbeiter wurden untersucht und nach ihrer Einschätzung der Arbeitsbedingungen gefragt, um herauszufinden, ob sie den Anforderungen ihrer Arbeitsplätze gewachsen sind. Bei Bedarf wurden Reha-Maßnahmen eingeleitet.

Im gleichen Jahr wurde außerdem das Arbeitsklima im Unternehmen unter die Lupe genommen. Seitdem finden jedes Jahr Fördergespräche mit allen Mitarbeitern statt, die als Grundlage für individuelle Weiterbildungspläne dienen. Die Führungskräfte wurden speziell geschult, damit

sie diese Gespräche wirklich kompetent führen können.

Das Unternehmen verfügt über eine Kantine für die Belegschaft und unterstützt sportliche Aktivitäten der Mitarbeiter.

Bessere Führung – besseres Klima

Bei Metsä-Botnia haben Gesundheitsförderungs-Maßnahmen, ein mitarbeiterorientierter Führungsstil und neue Formen der Zusammenarbeit dazu beigetragen, daß das Arbeitsklima deutlich besser wurde. Mitglieder der Geschäftsleitung und die Führungskräfte nahmen an einem ganzjährigen Test teil, bei dem ihre Führungsqualitäten auf den Prüfstand kamen. Durch gezielte Schulungen wurden die Fähigkeiten der Vorgesetzten zur Personalführung weiterentwickelt. Inzwischen unterstützt ein eigenes Handbuch die tägliche Personalarbeit.

Branche:

Papierindustrie

Anzahl der Beschäftigten:

300

Produkte/Dienstleistungen:

Chlorfreier Papierbrei für die Papierherstellung

Standorte:

Zentrales Finnland

Sonstiges:

Das Unternehmen ist zertifiziert nach ISO 9000, ISO 14000 und BS 8800

Alle gesundheitsrelevanten Maßnahmen zielen bei Ruoka-Saarioinen darauf ab, Selbstverantwortung, Initiative und Kompetenzen der Mitarbeiter zu fördern. Das soll auch zu einer höheren Qualität der Teamarbeit beitragen. Die Verantwortung für die betriebliche Gesundheitsförderung trägt eine "Planungs-Gruppe", die aus dem Geschäftsführer, dem Personalleiter, Mitarbeitern aus der Abteilung für Arbeitsmedizin und Vertretern der Beschäftigten besteht.

Schrittweise Umgestaltung

Anlaß für die schrittweise Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei Ruoka-Saarioinen gaben u.a. die hohe Fluktuationsrate, vorzeitiges Ausscheiden in den Ruhestand und die hohe Fehlzeitenquote. Bei den Erkrankungen standen die des Stütz- und Bewegungsapparates im Vordergrund. Zuerst entwickelte das Unternehmen Trainingsmaßnahmen für die Mitarbeiter, die helfen sollten, die Arbeitsanforderungen besser zu bewältigen und die körperliche Fitness der Beschäftigten zu steigern.

Die zweite Stufe bestand in einem Trainingsprogramm zur Vorbereitung auf neue Produktionsverfahren. In der dritten Stufe ging es um die Entwicklung von autonomen Arbeitsgruppen. Flachere Hierarchien sollen nicht nur der Produktivität zugute kommen, sondern auch der Zufriedenheit der Mitarbeiter, indem sie stärker eigenverantwortlich arbeiten können. Der gesamte Umstrukturierungsprozeß wurde von "Entwicklungssteams" vorbereitet und umgesetzt. Diese setzen sich aus Vertretern der Geschäftsführung, der Gewerkschaften, der Mitarbeiter und einer begleitenden Forschergruppe zusammen.

Alle gesundheitsbezogenen Aktivitäten werden auf der Basis von Daten

zu krankheitsbedingten Fehlzeiten, Arbeitsunfällen und Verletzungen geplant. Kooperationspartner sind dabei die Universität von Tampere und die örtlichen berufsbildenden Einrichtungen.

Weiterbildungsprogramme, Kantine und Sport-Angebote des Unternehmens tragen zum Wohlbefinden der Mitarbeiter bei.

Initiative, Zufriedenheit, Gesundheit

Bei Ruoka-Saarioinen fand ein grundlegender Veränderungsprozeß statt, der bewirkt hat, daß die Mitarbeiter jetzt selber mehr Kontrolle ausüben und Einfluß auf ihre Arbeit nehmen können. Zufriedenheit und Arbeitsmotivation sind dadurch gestiegen, Eigeninitiative hat deutlich zugenommen. Das wirkte sich auch positiv auf die Teamarbeit aus. Infolge des TOP-TEAM-Projekts ging die Krankheitsrate innerhalb von zwei Jahren (je nach Betriebsbereich) um 8% -16% zurück.



Branche:

Nahrungsmittel

Anzahl der Beschäftigten:

670

Produkte/Dienstleistungen:

Fertiggerichte

Standort:

Sahalahti

Valmet hat die gesundheitliche Förderung der Mitarbeiter und die Entwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen in sein Qualitätssicherungs-System integriert. Die Planung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung fällt in den gemeinsamen Verantwortungsbereich der Unternehmensführung, der Sicherheitsabteilung, der Abteilung für Arbeitsmedizin und der Belegschaft. Gesundheitsrelevante Vorhaben werden über das Unternehmensbudget finanziert.

Qualität durch Bildung

Valmet widmet den über 45-jährigen Mitarbeitern mit speziellen Vorsorgeuntersuchungen besondere Aufmerksamkeit und erfaßt auch die jeweilige Arbeitsbelastung. Zudem finden regelmäßig Arbeitsplatzuntersuchungen hinsichtlich möglicher Gesundheits- und Sicherheitsmängel statt. Gesundheitliche Probleme sollen früh erkannt und irreversible Schäden vermieden werden.

Eine Arbeitsgruppe für Gesundheitsförderung koordiniert alle Aktivitäten. Ihr gehören der Personalleiter, der Betriebsarzt, der Sicherheitsingenieur und zwei Mitarbeitervertreter an. Die Maßnahmen werden u.a. auf der Grundlage von Daten zu krankheitsbedingten Fehlzeiten und Arbeitsunfällen geplant.

Das Unternehmen legt großen Wert auf die ständige Weiterbildung der Beschäftigten und führt mit allen Mitarbeitern jährlich Gespräche zur Personalentwicklung durch. Alle zwei Monate finden "Entwicklungs-Treffen" statt, auf denen Qualitäts- und Weiterbildungsfragen erörtert werden. Mit durchschnittlich 6.24 Weiterbildungstagen pro Mitarbeiter im Jahr wird das Angebot stark in Anspruch genommen.

Bei Valmet werden regelmäßig auch die Führungsqualitäten der Vorgesetzten beurteilt. Trainingsprogramme sorgen für die Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten.

Eine Kantine versorgt die Belegschaft mit gesundem Essen. Das Unternehmen unterstützt sportliche Aktivitäten der Beschäftigten und ein Physiotherapeut steht für Reha-Maßnahmen zur Verfügung. Außerdem berät er bei der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen.

Fit bis ins Alter

Bei Valmet haben sich die verschiedenen gesundheitsbezogenen Maßnahmen positiv auf Betriebsklima und Teamarbeit ausgewirkt. Durch den besonderen Schutz, den die Älteren genießen, gehen wesentlich weniger Mitarbeiter in den vorzeitigen Ruhestand als in vergleichbaren Unternehmen. Die Geschäftsergebnisse profitieren ebenfalls von den neuen Entwicklungen.



Branche:

Metallindustrie

Anzahl der Beschäftigten:

1.300

Produkte/Dienstleistungen:

Maschinen für die Behandlung von Papieroberflächen

Standorte:

Järvenpää, Hollola, Raisio, Dele-
mont/CH, Appleton/USA

Sonstiges:

1997 Gewinner des finnischen
Qualitätspreises. Zertifizierung nach
ISO 9001 und dem Umwelt-
Management-System entsprechend
ISO 14000.

Bereits seit Jahren engagiert sich ELF Aquitaine in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Dabei gehen alle Aktivitäten von der Abteilung für Arbeitsmedizin aus. Sie entwickelt die Aktionen und Programme für die Beschäftigten der Hauptverwaltung und für die Mitarbeiter, die ins Ausland reisen.

Prävention für Herz und Kreislauf

Bei ELF Aquitaine werden sämtliche gesundheitsbezogenen Maßnahmen möglichst breit angelegt unter Einbeziehung jeweils mehrerer Abteilungen. So wurde z.B. ein Präventionsprogramm gestartet mit dem Ziel, Herz-Kreislauf-Erkrankungen in der Belegschaft vorzubeugen. Dazu fanden Tests und Screenings im Sportcenter statt, während in der Kantine ein umfassendes Programm mit Filmvorführungen und Informationsständen über Herz-Kreislauf-Risiken aufklärte. Auch die Personalabteilung beteiligte sich mit Aktionen.

Solche themenbezogenen Projekte dauern bei ELF Aquitaine meist ein ganzes Jahr. Über die verschiedenen Angebote wird kontinuierlich in der Unternehmenszeitung berichtet. Vor kurzem wurde ein Programm "Gesundheit und Reisen" aufgelegt, das sich an die "Viel- und Weltreisenden" in der Belegschaft wendet. Es will die Mitarbeiter über die Gefahren tropischer Krankheiten, insbesondere Malaria, besser aufklären und ihnen Hilfestellungen dafür geben, wie sie sich gegen solche Krankheiten schützen können. In diesem Zusammenhang konnten sich die Beschäftigten auch auf das Vorhandensein von Antikörpern gegen Hepatitis A testen lassen. Dabei kam heraus, daß nur 50 % der "Viel- und Weltreisenden"

eine entsprechende Impfung benötigen. Die Zahl der Schutzimpfungen konnte damit reduziert werden.

Eine weitere Kampagne bei ELF Aquitaine widmete sich der Förderung des Nichtrauchens und in diesem Jahr ging ein Programm gegen Alkoholmißbrauch an den Start. Das Unternehmen verfügt über ein Sportcenter, das die Belegschaft zur körperlichen Fitness animieren möchte.

Gesundheitsbewußtsein im Visier

Die Mitarbeiter von ELF Aquitaine profitieren vielfältig von den verschiedenen Programmen zur Gesundheitsförderung, die auf ein gesundheitsbewußteres Verhalten in der Belegschaft abzielen. Die Beschäftigten sind dadurch eher in der Lage, gesundheitlichen Risiken vorzubeugen.



Branche:

Mineralöl-Industrie

Anzahl der Beschäftigten:

3.000 in der Hauptverwaltung Paris

Produkte/Dienstleistungen:

Herstellung und Vertrieb von Benzin und Brennstoffen

Standorte:

Das Unternehmen ist weltweit tätig

Elis unterhält bereits seit 1989 eine eigenständige Abteilung "Gesundheitsförderung", die nach Prinzipien arbeitet, die von ihrer Tochter in den USA entwickelt wurden. Die Abteilung stellt eine Ergänzung dar zu den regulären Einrichtungen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die zugrundeliegende Philosophie zielt darauf ab, Sensibilität und Interesse der Mitarbeiter in Gesundheitsfragen zu erhöhen.

Information während der Arbeit

Bei Elis wurde mit großem Elan eine Kampagne zur Vorbeugung und Früherkennung von Brustkrebs bei Frauen durchgeführt. Zur Information über das Thema wurde eigens ein Film produziert, der während einer 90-minütigen Unterrichtseinheit allen Mitarbeiterinnen gezeigt wurde. Fragen und Diskussion schlossen sich der Vorführung an. Am Ende der Informationsveranstaltung beantworteten die Mitarbeiterinnen einen Fragebogen, um dadurch den gelernten Stoff zu festigen. Das Ganze fand während der Arbeitszeit statt.

werden Impfaktionen geplant. Darüber hinaus wird ein Newsletter "Gesundheit" vier mal im Jahr an alle Beschäftigten verschickt.

Hohe Zufriedenheit

Elis hat die Akzeptanz seiner gesundheitsbezogenen Aktivitäten untersucht. Danach sind über 90% der Beschäftigten mit den Filmkampagnen und dem Newsletter zufrieden und ziehen daraus persönlichen Nutzen. Derzeit wird ein Instrument entwickelt, das den tatsächlichen Informationsgewinn bei den Beschäftigten überprüfen soll.

Inzwischen wurden weitere Aufklärungskampagnen entwickelt und nach dem gleichen Modell durchgeführt. Ein Beispiel: Da zahlreiche Mitarbeiter bei Elis mit der Reinigung von Wäsche und Handtüchern aus Krankenhäusern beschäftigt sind und sich viele vor einer Aids-Infektion fürchten, wurde auch zu diesem Thema ein Film produziert. Der Film wird auch den Tochterfirmen in anderen französisch sprechenden Ländern zur Verfügung gestellt und dort den Mitarbeitern gezeigt. Der Verkaufserlös geht als Spende an das Laënnec Krankenhaus in Paris. Das Unternehmen bereitet derzeit weitere Informationskampagnen z.B. zur Vermeidung von Rückenbeschwerden und zum Verhalten bei Notfällen vor. Außerdem



Branche:

Textilindustrie

Anzahl der Beschäftigten:

12.000 Mitarbeiter in den USA und Europa, davon ca. 8.000 in Frankreich

Produkte/Dienstleistungen:

Herstellung und Vertrieb von Wäsche, Handtüchern und Sanitärzubehör für Krankenhäuser und Betriebe

Standorte:

80 Center und Fabriken in Frankreich

ELAÏS 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 ELAÏS 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 ELAÏS 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.

ELAÏS 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 ("Frauen-Tag", Kinderfeste usw.) organisiert.

Das Unternehmen verfügt über eine Turnhalle, in der den Beschäftigten vier professionelle Trainer zur Verfügung stehen. Außerdem sorgt eine Kantine für gesundes Essen. In einem medizinischen Zentrum können sich Mitarbeiter und ihre Familien auf Kosten des Unternehmens (zahn-)ärztlich untersuchen, beraten und behandeln lassen.

Zufriedenere, gesündere Mitarbeiter

Durch die gesundheitsbezogenen Aktivitäten ist die Mitarbeiterzufriedenheit bei ELAÏS 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.



Branche:

Nahrungsmittel

Anzahl der Beschäftigten:

400

Produkte/Dienstleistungen:

Margarine, Öle, Tees und andere Nahrungsmittel

Standort:

Athen-Piräus

Sonstiges:

ELAÏS S.A. gehört zum multinationalen Unternehmen Unilever.

Frauenanteil: 18%,

in Führungspositionen: 24%



Die Unternehmensgrundsätze der Hellenic Aerospace Industry (HAI) heben die Mitarbeiter als das wesentliche Element in der Produktion hervor und nennen den Gesundheitsschutz als ausdrückliches Ziel. Für Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung werden Prinzipien des Total Quality Management angewendet, und ein eigenes Budget steht dafür zur Verfügung.

Sicherheit durch Job-Rotation

Bei HAI werden die Mitarbeiter von vornherein für mehrere Arbeitsplätze qualifiziert. Durch den so erzielten häufigeren Aufgabenwechsel wird Konzentrationsproblemen und damit auch Unfallrisiken entgegengewirkt. Die Kenntnis möglichst vieler Arbeitsplätze und der damit verbundenen Belastungen und Risiken wirkt sich ebenfalls positiv auf die Arbeitssicherheit aus.

Eine Arbeitsgruppe für Gesundheit und Sicherheit überprüft die Arbeitsplätze auf gesundheitliche Risiken, nimmt Beschwerden sowie Veränderungswünsche der Beschäftigten entgegen und unterstützt die Geschäftsleitung bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. Dieser Arbeitsgruppe gehören sieben gewählte Arbeitnehmervertreter an.

HAI plant gesundheitsbezogene Maßnahmen auf der Basis von Daten zu Fehlzeiten und Arbeitsunfällen. Berücksichtigt werden auch Erkenntnisse aus Screenings, Untersuchungen von Risikogruppen und von der Belegschaft geäußerte Bedürfnisse.

Regelmäßig finden Mitarbeiterbefragungen statt. Es existiert ein betriebliches Vorschlagswesen und für die Beschäftigten besteht die Möglichkeit, in "thematischen Arbeitsgruppen" mitzuwirken, die Vorschläge zu speziel-

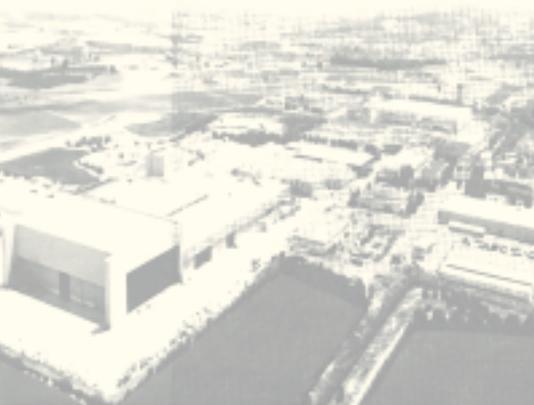
len Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz entwickeln.

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern Vorsorgeuntersuchungen, gesundes Kantinenessen, Pausen- und Ruheräume, Sportanlagen und verschiedene Kurse zu gesundheitlichen Themen. Mitarbeiter, die Gefahrstoffen ausgesetzt sind, werden generell jährlich untersucht.

Mitarbeiter sind aktiv

HAI hat ein gutes Arbeitsklima und eine geringe Mitarbeiterfluktuation. Der Anteil umgesetzter Verbesserungsvorschläge ist hoch. Bessere Belüftungssysteme, ein geringerer Geräuschpegel, der Ersatz des Gefahrstoffs Trichlorethylen u.v.a.m gehen auf die Initiative der Beschäftigten zurück.

Die Inanspruchnahme der Vorsorgeuntersuchungen liegt bei 90%. Der Krankenstand beträgt 3.62%, die Unfallrate 0,9%.



Branche:

Flugzeugindustrie, Flugverkehr

Anzahl der Beschäftigten:

2.944

Produkte/Dienstleistungen:

Dienstleistungen im Bereich Flugzeugwartung, Teile für Flugzeuge und Telekommunikationsprodukte, Trainingsmaßnahmen für den Flugverkehr

Standort:

Region Viotia

Sonstiges:

Größtes Unternehmen der Region Viotia, eines der bedeutendsten der Branche in Europa

Seit 1986 sind Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Gesundheitsförderung in den Unternehmensleitlinien der Naoussa Spinning Mills S.A. verankert. Damit sind gleichermaßen soziale wie ökonomische Ziele verbunden. Ein Gesundheitsmanagement-System stellt in allen fünf Betrieben sicher, daß gesundheitliche Aspekte bei der Arbeitsgestaltung, der Arbeitsorganisation, der Technik usw. berücksichtigt werden. Außerdem gelten Prinzipien des Total Quality Management.

'Aus' für monotone Arbeit

Der Gesundheits- und Sicherheitsausschuß des Unternehmens paßt den Arbeits- und Gesundheitsschutz jeweils den unterschiedlichen Arbeitsbereichen an. Zu dem Gremium gehören Betriebsleiter, Betriebsrat und Vertreter des betrieblichen Arbeitsschutzes.

Die Aktivitäten zur betrieblichen Gesundheitsförderung werden bei NAOUSSA auf der Grundlage von Datenanalysen zu Fehlzeiten und Unfällen geplant, ergänzt durch Gefährdungsbeurteilungen, Ergebnisse ärztlicher Vor- und Nachsorgeuntersuchungen sowie Befragungen der Mitarbeiter.

In Zusammenarbeit mit der Universität von Thessaloniki wurde ein neues Schichtarbeits-System entwickelt, welches die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern hilft. So werden z.B. die Schichtzeiten von Ehepartnern, die beide im Unternehmen arbeiten, aufeinander abgestimmt. Auch werden Arbeitszeitmodelle erprobt, die ganz auf Nachtschicht verzichten.

Die Qualifikationen und Fertigkeiten der Mitarbeiter werden systematisch mit den Arbeitsanforderungen verglichen. NOUSSA hat vor, Tätigkeiten mit möglichst hoher Aufgabenvielfalt

zu schaffen. Damit soll die an manchen Arbeitsplätzen noch herrschende Monotonie bald der Vergangenheit angehören.

Hebehilfen erleichtern den Umgang mit schweren Lasten. Gleichzeitig wird sehr darauf geachtet, daß die Beschäftigten ergonomische Kenntnisse und Techniken zum "richtigen" Heben und Tragen erwerben.

Das Unternehmen verfügt über medizinische Einrichtungen und Sozialberatung. Nach längerer Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten erfolgt eine schrittweise Wiedereingliederung, die eine ärztliche Betreuung einschließt.

In jedem der Betriebe sind Kantinen und Pausenräume vorhanden.

Einsatz rechnet sich

Bis 1998 konnte die Fehlzeitenquote auf 3% gesenkt werden (1988: 5%). Von den Verbesserungsvorschlägen der Beschäftigten wurden über 55% verwirklicht, wodurch insbesondere die Belüftung verbessert und Belastungen durch Lärm und Staub verringert wurden. Auch das Verhalten der Mitarbeiter ist inzwischen gesundheitsbewußter. Ein Kosten-Nutzen-Vergleich ergibt für NAOUSSA, daß sich die ergriffenen Maßnahmen "rechnen".



Branche:

Textilindustrie

Anzahl der Beschäftigten:

692

Produkte/Dienstleistungen:

Baumwoll- und Mischgarne

Standort:

fünf Fabriken in Griechenland

Sonstiges:

größter privater Arbeitgeber in Nord-Griechenland, wichtigster Baumwoll- und Mischgarnhersteller des Landes, 27,2% Frauenanteil

Für TITAN S.A. of Greece sind gute Arbeitsbedingungen und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter grundlegende Elemente der Unternehmenspolitik. Entsprechende Grundsätze liegen auch schriftlich vor. Die Abteilung für Arbeitsmedizin ist verantwortlich für die gesundheitsbezogenen Aktivitäten; ein eigenes Budget steht dafür zur Verfügung.

Wettbewerb um Unfallzahlen

TITAN veranstaltet Wettbewerbe zur Unfallverhütung, um Fragen der Arbeitssicherheit und des betrieblichen Gesundheitsschutzes stärker im Bewußtsein der Mitarbeiter zu verankern. Dabei sind auch attraktive Preise zu gewinnen.

Die Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung werden bei TITAN in jährlichen Berichten mit Hilfe von Benchmarks bewertet. Zur Planung werden arbeitsplatz- und verhaltensbezogene Risiken identifiziert, indem krankheitsbedingte Fehlzeiten, Arbeitsunfälle, Ergebnisse medizinischer Untersuchungen und eine Erhebung zu Bedürfnissen und Anforderungen der Mitarbeiter ausgewertet werden.

Ein Programm zur Personalentwicklung stellt bei TITAN sicher, daß die Fähigkeiten der Mitarbeiter den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen. Bereits bei der Entwicklung neuer Arbeitsplätze und Produktionsverfahren sind Arbeitsmediziner und Gesundheitsexperten beteiligt.

TITAN verfügt über Pausen- und Ruheräume für die Belegschaft. Zudem gibt es Sportstätten und eine Kantine mit gesundem Essen. Regel-

mäßig werden die Mitarbeiter medizinisch untersucht und sie können ein vielfältiges Informationsangebot nutzen, bspw. zu Ernährungsfragen, AIDS, Drogen usw.

Weniger Staub – besseres Klima

Die Staubbelastung konnte durch den Einbau elektrostatischer Ausscheider erheblich reduziert werden. Die Mitarbeiter sind aufgrund verschiedener Maßnahmen inzwischen weniger durch Lärm und gesundheitsschädliche Stoffe belastet.

Bei TITAN haben die gesundheitsbezogenen Aktivitäten das Wohlbefinden der Beschäftigten erhöht und das Arbeitsklima deutlich verbessert. Dies wirkte sich auch positiv auf die Produktivität und das Unternehmensimage aus.

Zwischen 1990 und 1997 konnten die krankheitsbedingten Fehlzeiten von 10.5% auf 8.8%, die Unfallrate von 6.2 (Häufigkeitsindex) auf 3.78 gesenkt werden.

Branche:

Baustoffe

Anzahl der Beschäftigten:

1.314, verteilt auf vier Standorte und die Unternehmenszentrale

Produkte/Dienstleistungen:

Zement

Standorte:

Insgesamt vier Fabriken in den Regionen Attika, Patras und Thessaloniki. Die Verwaltung befindet sich in Athen.

Sonstiges:

Das Unternehmen produziert für den inländischen und ausländischen Markt

Auf der Basis eines Beschlusses des Bridgend County Borough Council haben Geschäftsführung, Personalabteilung, Mitarbeitervertretung sowie die Gesundheits- und Sicherheitsexperten gemeinsam Grundsätze zur betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt. Die Verantwortung für die gesundheitsorientierten Aktivitäten, für die ein eigenes Budget zur Verfügung steht, liegt bei einer abteilungsübergreifenden Steuerungsgruppe.

Arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken auf der Spur

Rückenerkrankungen sowie Streß zählen zu den Hauptgründen für Krankmeldungen in der Belegschaft. Mit Hilfe eines neuen "Personal-Information-Systems" können Zusammenhänge zwischen bestimmten Tätigkeitsbereichen, Gesundheitsrisiken und arbeitsbedingten Erkrankungen analysiert werden.

Mitarbeitervertreter sind grundsätzlich an der Planung und Einführung von Gesundheitsförderungs-Programmen beteiligt. Das geschieht z.B. durch Mitarbeiterbefragungen oder Fragebögen zur Bewertung der durchgeführten Maßnahmen. Bei der Planung neuer Arbeitsbereiche bzw. -abläufe sind die Mitarbeiter ebenfalls einbezogen.

Experten prüfen Materialien, neue Technologien oder Arbeitsabläufe auf potentielle Gesundheitsrisiken. Für einzelne Arbeitsfelder werden Risikoprofile erstellt und es finden ergonomische Untersuchungen an den Arbeitsplätzen statt. Bereits mehr als 1500 Mitarbeiter, die häufig schwer heben und tragen müssen, nahmen an einem Trainingsprogramm zum rückschonenden Umgang mit Lasten teil.

Flexible Arbeitszeiten, die die Unterrichts- und Betreuungszeiten der Kinder berücksichtigen, ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Freizeit- und Sporteinrichtungen stehen den Mitarbeitern zu reduzierten Preisen zur Verfügung. Gesunde Verpflegung in der betriebseigenen Kantine ist ebenfalls vorhanden.

Die Kommune wurde, gemeinsam mit Bradford in England, für die Durchführung eines nationalen Streß(management)-Projekts in Kooperation mit der Universität von Hertfordshire ausgewählt. Außerdem hat sich der Chef des Gesundheitsförderungs-Teams beim Council an einem von der Netherlands School of Public Health organisierten Erfahrungsaustausch mit russischen Kommunalverwaltungen beteiligt.

Erfolge nach kurzer Zeit

Bereits nach kurzer Zeit konnten positive Effekte des vielfältigen und umfangreichen Angebots zur Gesundheitsförderung festgestellt werden. Seit 1996/97 ist die Krankheitsrate von 11,0% auf 4,1% gesunken. Die Kosten durch krankheitsbedingte Fehltage konnten in den letzten zwei Jahren um 60% gesenkt werden. Die Mitarbeiterfluktuation ging spürbar zurück.

Das Engagement in der betrieblichen Gesundheitsförderung hat das Image der Behörde deutlich verbessert.



Branche:

Kommunale Verwaltung

Anzahl der Beschäftigten:

8.139

Produkte/Aufgaben:

Wohnungsbau, Autobahnen und Umweltschutz, soziale Dienste, Bildungs-, Kultur- und Freizeiteinrichtungen

Standort:

Bridgend / Wales

Sonstiges:

Das Versorgungsgebiet der Behörde umfaßt ein Gebiet mit 140.000 Einwohnern. Wichtigster Arbeitgeber der Region.

The Driver and Vehicle Licensing Agency (DVLA), Wales Großbritannien



Der Vorstand der Driver and Vehicle Licensing Agency (DVLA) bemüht sich um ein vorbildliches Management, wozu auch die Fürsorge für die Mitarbeiter und deren Wohlbefinden zählt. Die Behörde legt großen Wert darauf, Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern. Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung und entsprechende Einrichtungen gibt es bei der DVLA bereits seit Mitte der 80iger Jahre.

Mitarbeiter unterstützen – Risiken minimieren

Routinemäßig führt die DVLA Risikobewertungen durch, die die gesetzlichen Anforderungen bei weitem überschreiten. Große Aufmerksamkeit wird Mitarbeitern gewidmet, die besonderen Gesundheitsgefahren an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt sind, z.B. durch das Heben und Transportieren schwerer Lasten, an Bildschirmarbeitsplätzen, bei Lärmexposition oder durch die Arbeit mit gefährlichen Stoffen. Die DVLA hat eine Vielzahl von Maßnahmen eingeführt, um Risiken zu minimieren und die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen. Schulungen zu gesundheitsbezogenen Themen stehen für Mitarbeiter und Vorgesetzte zur Verfügung.

Bei der DVLA bemüht man sich um gute Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben. Das schließt job sharing, Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten, eine behördeneigene Kinderkrippe und Kinder-Spielbetreuung in den Ferien ein. Es ist möglich, zusätzlichen (bezahlten und unbezahlten) Urlaub zu nehmen, um mit besonderen häuslichen Anlässen und Belastungen fertig zu werden.

Besondere Fürsorge gilt schwangeren Beschäftigten; sie erhalten von der Personalabteilung Beratung über ihre Rechte und Möglichkeiten. Ferner werden sie durch die Abteilung für Arbeitsmedizin ärztlich betreut. Darüber hinaus fördert die DVLA Selbsthilfegruppen, zum Beispiel für Mitarbeiter, die ältere oder kranke Angehörige betreuen.

Ausgezeichneter Arbeitgeber

Die DVLA wird weithin als einer der besten Arbeitgeber in Wales angesehen. Dieser Erfolg schlägt sich in mehreren Auszeichnungen nieder, die die Behörde für ihr Engagement in der betrieblichen Gesundheitsförderung erhalten hat. Aufgrund der sehr guten Arbeitsbedingungen und des hervorragenden Betriebsklimas ist die Arbeitszufriedenheit in der Behörde sehr hoch. Die Krankheitsrate ist seit Beginn der betrieblichen Gesundheitsförderung im Jahre 1984 von 7.9% auf den jetzigen Stand von 3.5% gefallen.



Branche:

Behörde / Amt

Anzahl der Beschäftigten:

8.900

Produkte/Dienstleistungen:

führt Fahrer- und Fahrzeugverzeichnisse, stellt Fahrzeugzulassungen und Führerscheine aus, zieht KFZ-Steuer ein

Standort:

Region Swansea

Sonstiges:

Die Behörde hat mehrere Auszeichnungen für seine beispielhafte Gesundheitsförderung erhalten und führt die Liste der Betriebe mit hervorragender Kundenorientierung an

Alle Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung bei Aer Rianta können gemäß des im Hause geltenden Gleichheitsprinzips von allen Mitarbeitern genutzt werden. Das schließt Teilzeit- und Aushilfskräfte ein. Die betriebliche Gesundheitsförderung fällt in den Verantwortungsbereich der Personalbetreuung. Es steht dafür ein eigenes Budget bereit.

Mitbestimmung gehört dazu

Aer Rianta hat "konstruktive Mitbestimmung" als Teil des Total Quality Management eingeführt. Jedes Team - von der Crew im Sicherheitsservice bis zum Personal eines Ladens – erarbeitet auch Verbesserungsvorschläge zur ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze, zu Fragen der Arbeitssicherheit, den sozialen Beziehungen und anderen gesundheitsrelevanten Aspekten. Um den Mitarbeitern die notwendigen Kompetenzen (wie Fähigkeit zur Problem- und Konfliktlösung) für diese Art der Gruppenarbeit zu vermitteln, wurden eigene Weiterbildungsangebote eingerichtet. Die Vorschläge der Teams werden anschließend auf Abteilungsebene von einem Gremium ausgewertet, das sich aus Vertretern des Managements, der Beschäftigten und der Gewerkschaften zusammensetzt. Durch dieses System können Beschäftigte und Gewerkschaften in Fragen der Gesundheit und Arbeitssicherheit auf allen Ebenen mitgestalten.

Aer Rianta unterstützt seine Mitarbeiter seit 20 Jahren durch Mitarbeiterberatungsprogramme (Employee Assistance Programme). Desweiteren ermittelt das Unternehmen den Bedarf an gesundheitsbezogenen Angeboten auf der Grundlage der Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung

und des jährlich erhobenen Weiterbildungsbedarfs. Daraus resultierten bisher u.a. Maßnahmen zur Streßprävention, regelmäßige Screenings, Raucherentwöhnung und Kochkurse zur gesunden Ernährung. Weitere Angebote sind dem Umgang mit Schichtarbeit sowie dem richtigen Heben und Tragen schwerer Lasten gewidmet.

Flexible Arbeitszeiten, job sharing, ein eigener Kindergarten und ein Pilotprojekt zur Erprobung von Telearbeit wurden eingerichtet, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Sporteinrichtungen stehen den Mitarbeitern ebenfalls zur Verfügung.

Mitarbeiter jetzt bewußter

Die Mitarbeiter bei Air Rianta profitieren sehr von der Beteiligungs- und Gleichheitskultur des Unternehmens, kommen in den Genuß vorbildlicher Personalbetreuung und verfügen aufgrund der vielfältigen Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung über ein gestärktes Gesundheitsbewußtsein.

Branche:

Flughafen

Anzahl der Beschäftigten:

ca. 1.600

Produkte/Dienstleistungen:

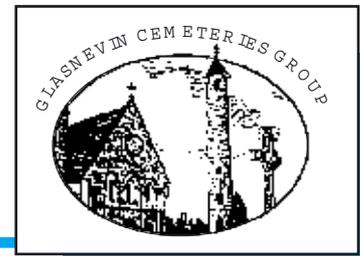
Betrieb und Management von Flughäfen

Standorte:

Die drei internationalen Flughäfen von Dublin, Cork und Shannon

Sonstiges:

Für die Flughäfen ist Aer Rianta nach ISO 9002 und ISO 14001 zertifiziert.



Die Glasnevin Cemeteries Group hat zwar keine schriftlich fixierten Leitlinien für die betriebliche Gesundheitsförderung, doch ist die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit ganz fest in die täglichen Abläufe integriert. Eine direkte und offene Kommunikation prägt das Klima, jeder Mitarbeiter ist gefragt, wenn es um Verbesserungen geht. In der Regel werden alle Vorschläge umgesetzt. Das Unternehmen investiert hoch in Gesundheit, Wohlergehen und Weiterbildung der Mitarbeiter und fährt gut damit.

Ideen sind gefragt

Als der Betrieb vor mehr als 10 Jahren von der jetzigen Leitung übernommen wurde, war der Krankenstand sehr hoch, Produktivität und Erträge dagegen gering. Die neue Leitung ergriff zahlreiche Maßnahmen – von der deutlichen Erhöhung der Einkommen über beträchtliche Investitionen in Arbeitshilfen, umfangreiche Schulungsmaßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit bis hin zu intensiven Hilfen bei Abhängigkeitsproblemen. Das Klima ist durch ein ehrliches Interesse des Managements an den Bedürfnissen und Problemen der Beschäftigten gekennzeichnet. Das ermutigt die Belegschaft, aktiv an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen mitzuarbeiten, ihre Ideen mitzuteilen.

Gesundheit und Sicherheit sind generell Themen in den Dienstbesprechungen, außerdem wird auf Schulung und Weiterbildung zu diesen und anderen Bereichen großer Wert gelegt. Monatlich findet ein Fördergespräch mit den Beschäftigten statt.

Alle Mitarbeiter werden in Erster Hilfe ausgebildet, ein praktischer Arzt betreut die Belegschaft. Alles, was die Gesundheit betrifft, darf während der Arbeitszeit erledigt werden. Mitar-

beiter, die Alkohol- bzw. Drogenprobleme hatten, wurden freigestellt, damit sie sich behandeln lassen konnten. Das Unternehmen trug die Kosten und die Betroffenen arbeiten heute noch bei der Glasnevin Cemeteries Group.

Sichtbare Erfolge

Die verschiedenen gesundheitsbezogenen Aktivitäten seit dem Wechsel der Geschäftsführung haben das Verhältnis zu den Vorgesetzten, den Umgang miteinander und die Arbeitsatmosphäre insgesamt deutlich verbessert. Das wirkte sich auch positiv auf Produktivität und krankheitsbedingte Fehlzeiten aus. Der Krankenstand liegt jetzt bei 1%, gelegentlich sogar darunter.

Branche:

Garten- und Landschaftsbau,
Bestattungswesen

Anzahl der Beschäftigten:

42

Produkte/Dienstleistungen:

Friedhöfe, Krematorien,
Steinmetzarbeiten

Standort:

Dublin

Die Standards für Sicherheit und Gesundheit werden in der kanadischen Unternehmenszentrale festgesetzt. Sie sind für alle Niederlassungen verbindlich und beinhalten Richtlinien für betriebliche Gesundheitsförderung. Das Unternehmen hat die Gesundheitsförderungs-Programme in das Qualitätsmanagement integriert sowie jährlichen internen und externen Audits unterworfen. Ein eigenes Budget für Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und die Verantwortung der Personalführung für diese Aufgaben sichern eine Vielzahl gesundheitsbezogener Aktivitäten.

Maßgeschneiderte Programme für verschiedene Zielgruppen

Für Mitarbeiter mit besonderen gesundheitlichen Risiken gibt es spezielle Aufklärungs- und Trainings-Programme. So werden diejenigen, die für das Unternehmen häufig reisen müssen, darüber informiert, wie sie mit Reisesträpazen besser umgehen können. Beschäftigte, die schwere Lasten heben und tragen müssen, erfahren, wie sie rüchenschonender arbeiten können. Nachdem etliche Nortel-Mitarbeiter über Beschwerden in Schultern und Armen geklagt hatten, wurde ein Aktions-Team gebildet, das ergonomische Mängel an den Arbeitsplätzen beseitigt.

Für Frauen nach der Menopause gibt es ein spezielles Beratungsangebot im Unternehmen, außerdem können weibliche Beschäftigte alle zwei Jahre an einer Brustkrebs-Vorsorgeuntersuchung teilnehmen.

Jährliche Leistungsbeurteilungen sollen garantieren, daß die Mitarbeiter auch die an sie gestellten Anforderungen erfüllen können. Die Ergebnisse werden – zusammen mit Arbeitsunfall-Statistiken und Daten der Krankenversicherungen – bei der Planung gesundheitsbezogener Maßnahmen berücksichtigt. Wenn im Unterneh-

men besondere Unfall- oder Sicherheitsrisiken entdeckt werden, wird die Belegschaft sofort darüber informiert.

Das Unternehmen bietet eine Reihe von gesundheitsfördernden Kursen an, z. B. zur Raucherentwöhnung oder Streßbewältigung, und es unterstützt verschiedene Sport- und Freizeitaktivitäten der Belegschaft. Im letzten Jahr wurde eine "Woche des Gesundheits- und Sicherheitsbewußtseins" organisiert, bei der ein Quiz und ein Informationsstand zu diesem Thema in der Kantine durchgeführt wurden.

Hohe Mitarbeiterbeteiligung

Die verschiedenen Angebote zur Gesundheitsförderung stießen auf ein positives Echo in der Belegschaft. Das drückte sich vor allem in einer hohen Beteiligungsrate an den verschiedenen Aktionen zum Thema Gesundheitsförderung aus.

Branche:

Telekommunikation

Anzahl der Beschäftigten:

1.261 (in Nordirland)

Produkte/Dienstleistungen:

Übertragungs- und Schalltechnik

Standort:

Belfast

Sonstiges:

Nortel ist in seiner Branche eines der weltweit größten Unternehmen

Bei Eimskip ist man überzeugt, daß der Unternehmenserfolg von Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter abhängt. Deshalb werden die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten laufend verbessert. Dabei wird auf Weiterbildung, gutes Betriebsklima und einen vorbildlichen Führungsstil genauso Wert gelegt wie auf Sicherheit.



Mitarbeiter wollen Verantwortung

Eimskip hat sich das Ziel gesetzt, systematisch alle gesundheits- und sicherheitsrelevanten Fakten im Unternehmen zu erfassen, um auf dieser Basis gesundheitsbezogene Verbesserungen durchzuführen. Die Beschäftigten sind in diesen Prozess einbezogen. Das Sicherheits-System auf den Schiffen beruht auf den Standards des "International Safety Management" (ISM).

Bereits seit 1993 werden bei Eimskip regelmäßig Mitarbeiterbefragungen zu Aspekten wie Zufriedenheit, Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen am Arbeitsplatz und Führungsverhalten durchgeführt. Die Ergebnisse münden direkt in Verbesserungen.

Jährlich finden zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten Gespräche statt, in denen es sowohl um die Arbeitsbedingungen als auch um berufliche Pläne und Weiterbildungswünsche der Beschäftigten geht. Im Durchschnitt nimmt jeder Mitarbeiter an zwei bis drei Weiterbildungen pro Jahr teil. Themen sind u.a. Kommunikation und Kooperation, Umgang mit gefährlichen Gütern, Fremdsprachen und Vorbereitung auf den Ruhestand.

Vor Einrichtung neuer Arbeitsplätze oder Einführung neuer Arbeitsverfah-

ren kommen immer erst Sicherheit und Gesundheit auf den Prüfstand. Dazu nehmen die Mitarbeiter an Qualitätszirkeln teil, die zudem ein Forum sind für eigenverantwortliche Aktivitäten und Verbesserungsvorschläge der Belegschaft bei der gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeit.

Das Unternehmen organisiert sportliche und gesellige Angebote für die Belegschaft, wie Angelausflüge, ein jährliches Familien-Festival, ein Weihnachtsessen mit Tanz usw.

Abwechslung ist gesund

Die Mitarbeiterbefragung von 1998 ergab, daß die Beschäftigten mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind. Besondere Stärken des Unternehmens liegen danach u.a. in klar formulierten Zielen und Zuständigkeiten, der großen Selbständigkeit der Beschäftigten und der abwechslungsreichen Arbeit. Nicht zuletzt deshalb fehlen die Mitarbeiter durchschnittlich nicht häufiger als 1.6 Tage pro Jahr.

Branche:

Transport

Anzahl der Beschäftigten:

790

Produkte:

Transporte per Schiff und LKW

Standort:

Reykjavik

Sonstiges:

Das Unternehmen befährt zu See Standardrouten zu 27 Häfen in 14 Ländern

In seinen Unternehmensgrundsätzen verpflichtet sich Landsvirkjun, für die Gesundheit seiner Mitarbeiter, eine angenehme Arbeitsumgebung und für gute Arbeitsbedingungen Sorge zu tragen. Der Wohlstand des Unternehmens wird im Zusammenhang damit gesehen, ob es gelingt, qualifizierte Mitarbeiter zu halten, die Verantwortung und Initiative übernehmen. Gute Beziehungen und positive Einstellungen zueinander sind ebenfalls ein Anliegen des Unternehmens.

Großes Engagement...

Bei Landsvirkjun werden die Ziele, die mit Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz verknüpft sind, von einem "Qualitätsrat" aufgestellt, der sich aus den Abteilungsleitern, dem Qualitäts- und Umweltmanager sowie dem Sicherheitsmanager des Unternehmens zusammensetzt. Um Hinweise auf arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme und notwendige Gegenmaßnahmen zu bekommen, nutzt der Rat z.B. Daten der Personalabteilung und Befunde des Betriebsarztes. Vorarbeiter und Sicherheitsbeauftragte inspizieren regelmäßig die Arbeitsbedingungen in den Unternehmensbereichen, für die sie Verantwortung tragen. Das ermöglicht ihnen, gesundheitliche Risiken rechtzeitig zu erkennen und Verbesserungen zu veranlassen. Der Sicherheits-Manager organisiert einmal jährlich ein Treffen aller mit Sicherheitsfragen beauftragten Mitarbeiter, um Schwachstellen zu finden und zu beseitigen.

Jeder neue Mitarbeiter wird gut informiert und eingearbeitet, damit er seine Arbeit kompetent erledigen kann, und jeder in der Belegschaft erhält eine positive Rückmeldung für seine Leistungen. Alle Beschäftigten haben an einem Kurs zur Verbesserung der Kommunikations- und Kooperations-

fähigkeiten teilgenommen.

Neben verschiedenen sportlichen Angeboten bietet Landsvirkjun der Belegschaft auch vielfältige soziale Aktivitäten, wie gemeinsame Ausflüge, die das Gemeinschaftsgefühl fördern.

...ausgezeichnete Sicherheit

1997 war Landsvirkjun das erste isländische Unternehmen, das nach dem "International Safety Rating System (ISRS)" zertifiziert wurde. Das Prüfsiegel belegt, daß das Unternehmen einen hohen Standard bei Sicherheit und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter sowie beim Umweltschutz erreicht hat.

Die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist inzwischen zu einem Leitmotiv im Unternehmen geworden. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit den Arbeitsbedingungen und der Arbeitssicherheit ist gestiegen, die Sensibilität für mögliche Gesundheitsgefahren hat zugenommen.



Branche:

Energiewirtschaft

Anzahl der Beschäftigten:

282

Produkte:

Erzeugung und Verkauf elektrischer Energie

Standorte:

Reykjavik und 12 über ganz Island verteilte Kraftwerke

Sonstiges:

Landsvirkjun produziert 93 % der in Island verbrauchten Elektrizität, fördert die Nutzung heimischer Energiequellen, betreibt Forschung und Entwicklung, baut Wasser- und Geothermal-Kraftwerke



Sjóvá-Almennar betrachtet eine gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung, solidarische Beziehungen unter den Mitarbeitern und Arbeitszufriedenheit als Faktoren, die den Unternehmenserfolg entscheidend beeinflussen. Bisher wurden große Summen in die ergonomische Gestaltung der Arbeitsbedingungen und in Gesundheitsförderungs-Angebote investiert.

Ideen-Bank gegründet

Bei Sjóvá-Almennar sind die Mitarbeiter aufgefordert, Verbesserungsvorschläge für eine "Ideen-Bank" beizutragen, die vom Qualitätssicherungsgremium ausgewertet wird. Bei jeder Einrichtung neuer Arbeitsplätze oder neuer Arbeitsabläufe werden Beschäftigte beratend hinzugezogen. Jährlich finden Mitarbeiter-Fördergespräche statt, in denen alles diskutiert wird, was mit der Arbeit und dem Arbeitsplatz zusammenhängt.

Die Mitarbeiter haben Leitlinien für den Umgang miteinander entwickelt, die auf Ehrlichkeit, Respekt, Fairneß und Hilfsbereitschaft gegenüber den Kollegen gründen. Der Führungsstil ist dadurch gekennzeichnet, daß die Beschäftigten ihre Arbeit selbst organisieren und Entscheidungen fällen können. 1998 wurde eine umfangreiche Mitarbeiterbefragung zu Führungsstil, Wohlergehen am Arbeitsplatz, Arbeitsbelastungen und Umweltschutz durchgeführt, deren Ergebnisse ebenfalls direkt in die Verbesserung der Arbeitsbedingungen mündeten.

Von den Managern wird erwartet, daß sie auch in gesundheitlicher Hinsicht Vorbilder sind; sie nehmen an den Kursprogrammen teil und haben sich verpflichtet, die Kampagne zum "Treppensteigen statt Aufzugfahren" aktiv zu unterstützen.

Neben umfangreichen Weiterbildungsangeboten, die rege in Anspruch genommen werden, macht Sjóvá-Almennar zahlreiche Gesundheits- und Fitneßangebote, darunter Massage und Physiotherapie. Im Erdgeschoß wurde dazu eine Turnhalle eingerichtet. Die Beschäftigten dürfen die Angebote auch während der Arbeitszeit nutzen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben bietet das Unternehmen nicht nur flexible Arbeitszeiten an; 50 Mitarbeiter haben einen unternehmenseigenen Computer zu Hause, der es ihnen erlaubt, bei Krankheit von Angehörigen daheim zu arbeiten.

Mitarbeiter geben gute Noten

Seitdem Sjóvá-Almennar sich in betrieblicher Gesundheitsförderung engagiert, sind die Mitarbeiter zufriedener mit dem Arbeitsklima, der Führung, den Arbeitsbedingungen und der Sicherheit im Unternehmen. Die Ergebnisse einer Gewerkschaftsbefragung belegen dies. Außerdem ging die Fluktuation zurück, während die Arbeitsmoral gestiegen ist. Die Krankheitsrate beträgt 3.1%.



Branche:

Versicherungswirtschaft

Anzahl der Beschäftigten:

130

Produkte/Dienstleistungen:

Versicherungen

Standort:

Reykjavik

Sonstiges:

Die Fluktuation beträgt 5% -7% p.a.

Die schriftlich vorliegenden Richtlinien zur betrieblichen Gesundheitsförderung sollen allen Mitarbeitern Sicherheit und Schutz am Arbeitsplatz bieten, einen gesunden Lebensstil fördern und Umweltgefahren vermeiden. Sie wurden gemeinsam von Geschäftsführung, Personalabteilung, Mitarbeitervertretern, dem Sicherheitsdienst und dem arbeitsmedizinischen Dienst entwickelt. Die Verantwortung für die Durchführung von sicherheits- und gesundheitsrelevanten Maßnahmen liegt beim Leiter der Fabrik. Für Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung gibt es ein eigenes Budget.

Weiterbildung steht hoch im Kurs

Die Führungskräfte steuern die Aktivitäten zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, während die Mitarbeitervertreter dafür sorgen, daß Risiken erkannt und entsprechende präventive Maßnahmen ergriffen werden. Zweimal im Jahr finden bei Acroplastica Mitarbeiterbefragungen statt. Dabei stehen Arbeitsanforderungen und Mitarbeiterbedürfnisse im Mittelpunkt. Sie sind, neben statistischen Daten zu krankheitsbedingten Fehlzeiten und Arbeitsunfällen sowie arbeitsmedizinischen Erkenntnissen, wichtige Planungsgrundlage für die Gesundheitsförderungs-Aktivitäten.

Durch firmeninterne "Förderprogramme" und Weiterbildung der Beschäftigten wird den Mitarbeitern ermöglicht, ihre gesunderhaltenden Fähigkeiten zu erweitern. Durchschnittlich nimmt jeder Beschäftigte an 204 Stunden im Jahr an Weiterbildungsmaßnahmen teil, die sich u. a. mit Qualitätsmanagement sowie sicherheits- und gesundheitsbezogenen Aspekten befassen. Regelmäßig wird der Weiterbildungsbedarf erhoben. Auch an der Planung von neuen Arbeitsplätzen und Arbeitsverfahren sind die Mitarbeiter beteiligt. Dies wird durch Arbeitskreise gewährlei-

stet, die sich mit Qualitäts-, Gesundheits- und Sicherheitsfragen beschäftigen.

Ruhe- und Pausenräume für die Belegschaft, Drogenberatung sowie verschiedene Angebote für Sport und Freizeit ergänzen die Maßnahmen.

Erfolg auf der ganzen Linie

Acroplastica beweist, daß auch kleinere Unternehmen die Gesundheit ihrer Mitarbeiter fördern können. Seitdem das Unternehmen diesen Weg eingeschlagen hat, sind die Mitarbeiter zufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen, mit den Führungskräften und dem Arbeitsklima. Die Arbeitsunfälle gingen zurück und die Produktivität nahm zu. Die gestiegene Kundenzufriedenheit wirkte sich auch positiv auf das Unternehmensimage aus.



Branche:

Kunststoffe

Anzahl der Beschäftigten:

69

Produkte:

Guß und Zusammenbau von Teilen für elektrische Haushaltsgeräte

Standort:

Caserta

Angelantoni hat Grundsätze zur Gesundheit seiner Mitarbeiter verabschiedet, die zuvor gemeinsam von der Geschäftsführung, der Personalabteilung, Mitarbeitervertretern, dem Dienst für Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizinern und externen Beratern formuliert wurden. Die Verantwortung für die betriebliche Gesundheitsförderung tragen die Geschäftsleitung, die Personalabteilung, die Beauftragten für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt.

Die Geschäftsleitung stellt für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ein eigenes Budget bereit.

Mitarbeiter vielfach beteiligt

Bei Angelantoni werden die Mitarbeiter alle sechs Monate zu ihren Arbeitsanforderungen und Bedürfnissen befragt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sowie die Daten zu krankheitsbedingten Fehlzeiten und Arbeitsunfällen dienen, zusammen mit Ergebnissen aus Arbeitsplatzanalysen und einem internen Audit, als Basis für die Planung gesundheitsbezogener Maßnahmen.

Die Geschäftsführung überprüft regelmäßig und systematisch, wie die verschiedenen Vorhaben zur Gesundheitsförderung verbessert werden können. Die Mitarbeiter werden bei der Planung und Einrichtung neuer Arbeitsplätze durch das betriebliche Vorschlagswesen beteiligt. Der Mitarbeiterbeteiligung dienen auch Gesundheitszirkel und die Mitwirkung von Beschäftigtenvertretern an Steuergruppen in der gesamten Organisation.

Ein Personalentwicklungs-Plan soll gewährleisten, daß die Beschäftigten gesundheitsrelevante Fertigkeiten weiterentwickeln. Dazu dienen entsprechende Trainingsmaßnahmen.

Auf Mitarbeiterversammlungen und bei Diskussionsrunden mit Führungskräften werden die Beschäftigten kon-

tinuierlich über neue Konzepte und Strategien zur betrieblichen Gesundheitsförderung informiert. Zusätzlich sollen eine Kultur der "offenen Türen" und schriftliche Dokumentationen über die Aktivitäten alle Prozesse für die Belegschaft transparent machen.

Bei Angelantoni kommen die Mitarbeiter regelmäßig zur medizinischen Untersuchung. Das Unternehmen verfügt über spezielle Ruhe- und Pausenräume für die Belegschaft und macht außerdem seinen Beschäftigten verschiedene Angebote zur sportlichen Betätigung.

Klima und Image positiv

Bei Angelantoni wird der Bedarf zur Gesundheitsförderung laufend erhoben; alle durchgeführten Aktivitäten werden ebenfalls evaluiert. Bessere Arbeitsbedingungen und Änderungen im Führungsverhalten haben sich positiv auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter, das Arbeitsklima und auch auf das Unternehmensimage ausgewirkt.



Branche:

Medizintechnik

Anzahl der Beschäftigten:

178

Produkte/Dienstleistungen:

Geräte für biomedizinische Technik und Forschung

Standort:

Massa Martana

Die Etnoteam Industry SpA hat eigens Richtlinien für die betriebliche Gesundheitsförderung formuliert. Sie wurden vom Geschäftsführer, der Personalabteilung, den Mitarbeitervertretern und den Abteilungen für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gemeinsam erarbeitet. Für die gesundheitsorientierten Aktivitäten stellt die Geschäftsleitung ein eigenes Budget zur Verfügung.

Die Verantwortung für die Gesundheitsförderung tragen die Geschäftsleitung, die Personalabteilung, die Abteilung für Arbeitsschutz und eine Projekt-Steuergruppe.

Befragungen sichern Bedarf

Die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden bei Etnoteam auf der Basis von Mitarbeiterbefragungen zu den Arbeitsanforderungen und den Bedürfnissen der Beschäftigten konzipiert. In die Planung von Gesundheitsförderungs-Vorhaben fließen zudem Erkenntnisse zur Arbeitssicherheit und zur gesundheitlichen Verfassung der Belegschaft ein, die aus weiteren betrieblichen Informationsquellen stammen. Die durchgeführten Maßnahmen werden analysiert, um daraus Anhaltspunkte für notwendige Verbesserungen im Gesundheitsschutz und in der Gesundheitsförderung zu gewinnen.

Außerdem hat das Unternehmen für die Belegschaft etliche Kurse und Trainingsmaßnahmen zu sicherheits- und gesundheitsrelevanten Fragestellungen organisiert. Auch Erste-Hilfe-Kurse finden statt, und für behinderte Mitarbeiter gibt es spezielle Angebote.

Produktivität erhöht

Bei Etnoteam haben die gesundheits-schützenden und gesundheitsfördernden Aktivitäten das Arbeitsklima entscheidend verbessert. Die Mitarbeiter sind jetzt viel zufriedener mit den Arbeits- und Sicherheitsbedingungen sowie dem Führungsstil im Unternehmen. Dadurch ging auch die Mitarbeiterfluktuation zurück. Als weiteres "Plus" kann Etnoteam Imagegewinn und eine gestiegene Produktivität verbuchen.



Branche:

Computer / EDV

Anzahl der Beschäftigten:

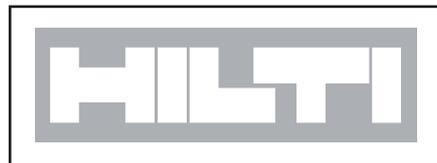
348

Produkte/Dienstleistungen:

Software-Systeme

Standort:

Mailand



Betriebliche Gesundheitsförderung und Personalentwicklung gehören ausdrücklich zum schriftlich verankerten Unternehmensleitbild. Seit mehr als 50 Jahren wird im Unternehmen eine besondere Unternehmenskultur gepflegt, die Werte wie Toleranz und Selbstverantwortung besonders betont und zu ständigem Lernen sowie Neuem ermutigt. Für die betriebliche Gesundheitsförderung wird jedes Jahr ein eigenes Budget bereitgestellt.

Mit Qualitätszirkeln gegen Gesundheitsrisiken

Die Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmensgeschehen spielt bei der Hilti AG eine große Rolle. Sowohl in Arbeitsgruppen zum Kontinuierlichen Verbesserungsprozeß (KVP) sind Beschäftigte vertreten als auch in Qualitätszirkeln, die in Arbeitsbereichen mit besonderen gesundheitlichen Belastungen eingerichtet wurden. Zusätzlich gibt es regelmäßige Mitarbeitergespräche und Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit.

Für alle gesundheitsrelevanten Fragen ist die Personalvertretung zuständig. Je nach Aufgabenstellung werden externe Fachstellen, wie z.B. medizinische Einrichtungen des Landes, hinzugezogen.

Das Unternehmen ermittelt den Bedarf an notwendigen Aktivitäten zur betrieblichen Gesundheitsförderung auf der Grundlage von regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen, betrieblichen Statistiken sowie Analysen zu Arbeitsbedingungen und Belastungen. Über die geplanten gesundheitsfördernden Vorhaben und deren Ergebnisse wird die Belegschaft schriftlich oder in eigens dazu durchgeführten Versammlungen informiert.

Außerdem bietet die Hilti AG ihren Mitarbeitern Sucht- und Sozialberatung an, und Suchtabhängige erhalten Wiedereingliederungshilfen. Die Beschäftigten können ferner vielfältige Angebote zur verhaltensorientierten Gesundheitsförderung im Sport- und Freizeitbereich nutzen.

Arbeitszufriedenheit gestiegen

Die Hilti AG hat durch die verschiedenen gesundheitsbezogenen Maßnahmen die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter verbessert. Die Ergebnisse der regelmäßig durchgeführten Mitarbeiterbefragungen zeigen, daß die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten deutlich zugenommen hat bei weiterhin steigender Tendenz.



Branche:

Metallverarbeitung

Anzahl der Beschäftigten:

1.400 in Schaan, weltweit 12.000

Produkte/Dienstleistungen:

Vielfältige Produkte der Befestigungs- und Abbautechnik (z.B. Bohrmaschinen)

Standorte:

Multinationaler Konzern, in über 100 Ländern präsent, Konzernleitung und Hauptsitz in Schaan, Liechtenstein

Sonstiges:

Hilti ist sowohl ISO 9001 als auch ISO 14001 zertifiziert. 2/3 der weltweit 12.000 Mitarbeiter sind in Verkauf, Beratung und Service tätig.

Ivoclar-Vivadent nennt betriebliche Gesundheitsförderung und Personalentwicklung ausdrücklich in seinen Unternehmensleitlinien. Arbeitsplatzspezifische gesundheitsbezogene Maßnahmen werden von der Linie gesteuert und umgesetzt. Die unternehmensübergreifenden Maßnahmen werden von der Personalabteilung initiiert, begleitet und durchgeführt. Für diese Aktivitäten steht jährlich ein eigenes Budget zur Verfügung.

Schwerpunkt: Personalentwicklung

Alle Mitarbeiter bei Ivoclar-Vivadent haben Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen. Personalentwicklung ist auch Thema bei den jährlichen Mitarbeitergesprächen und Zielvereinbarungen. Der Weiterbildungsbedarf wird kontinuierlich erhoben und der Erfolg durchgeführter Maßnahmen evaluiert. Die Führungskräfte nehmen regelmäßig an Trainings zu Menschen- und Gesprächsführung teil. In Qualitätszirkeln haben sämtliche Mitarbeiter die Chance, sich und ihren Arbeitsbereich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Auch gesundheitsbezogene Aspekte sind dort Thema.

Die Konzepte für Gesundheitsförderungs-Vorhaben werden auf der Grundlage von Mitarbeitergesprächen, Statistiken und neuerdings auch von betrieblichen Gesundheitsberichten erstellt. Ein Berichtswesen faßt die erzielten Ergebnisse zusammen.

Alle Mitarbeiter können an verschiedenen Sport- und Freizeitangeboten sowie an Gesundheitskursen und -vorträgen teilnehmen. Darunter sind beispielsweise Veranstaltungen zu Rücken- und Nackenbeschwerden und zur Kräftigung von Herz und Kreislauf sowie Seminare zum Umgang mit Streß. Arbeitsmedizinische

sowie Sucht- und Sozialberatung können ebenfalls in Anspruch genommen werden. Suchtkranke werden mit Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung unterstützt. Berufstätige Mütter mit Kleinkindern erhalten Gelegenheit, zu Hause zu arbeiten.

Mitarbeiter sind zufriedener

Ein großer Teil der Mitarbeiter zeigt sich in Befragungen sehr zufrieden mit den Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb und auch allgemein mit der Arbeit. Zwischen 1996 und 1998 sank der Krankenstand von 4.61% auf 3.63%, die Unfallquote beträgt lediglich 0,12%. Zu den jüngsten Aktivitäten im Gesundheitsbereich gibt es bisher sehr viele positive Rückmeldungen, das Interesse daran wächst ständig. Systematische Erhebungen dazu folgen in der nächsten Mitarbeiterbefragung.



Branche:

Dentalbranche

Anzahl der Beschäftigten:

650 in Schaan, weltweit 2.100

Produkte/Dienstleistungen:

Umfassende Problemlösungen für eine gesunde Funktion des menschlichen Zahns und des Zahnhalteapparates

Standorte:

Internationaler Konzern, Hauptsitz in Schaan, Liechtenstein

Sonstiges:

Verfügt über eine der größten Forschungs- und Entwicklungsabteilungen in der Dentalbranche



Bereits bei der Planung der neuen Niederlassung der AVERY DENNISON GROUP wurde der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Die Unternehmensleitung stellt dazu Leitlinien auf und unterstützt aktiv alle Anstrengungen der Zweigstellen, diese umzusetzen. Für das Jahr 2000 wurde das anspruchsvolle Ziel formuliert, die Zahl der Arbeitsunfälle auf null zu reduzieren.

Die Firma DuPont de Nemours betreute als externe Fachstelle die Einführung des "STOP"-Programms (Sécurité au Travail par l'Observation Préventive - Arbeitssicherheit durch vorbeugende Beobachtung).

Gesundheit in allen Sprachen

Bei AVERY DENNISON LUXEMBOURG haben prozeßgesteuerte Produktionsanlagen die körperliche Belastung bei der Arbeit auf ein Minimum reduziert. Der gesamte Produktionsablauf ist frei von Lösungsmitteln und es werden ausschließlich gesundheitsverträgliche Ersatzstoffe eingesetzt.

Die Mitarbeiter von AVERY DENNISON LUXEMBOURG stammen aus elf verschiedenen Nationen. Mit Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse einer multikulturellen Belegschaft ist das Unternehmen sehr engagiert, sprachliche Barrieren zu überwinden. Das gilt ganz besonders für die Bereiche Sicherheit und Gesundheit. Insgesamt werden Transparenz und effizienter Kommunikation von gesundheitsbezogenen Aktivitäten in der ganzen Belegschaft größte Bedeutung beigemessen. Auch über das firmeneigene Intranet sind aktuelle Informationen und Daten abrufbar.

Seit 1995 beruhen der betriebliche Datenbestand und die Datenpflege auf dem Qualitätsmanagement (QM)-System ISO 9002. Bei der AVERY DENNISON ist eine eigene Fachkraft

für den betrieblichen Gesundheitsschutz und die Betreuung des QM-Systems zuständig.

Regelmäßig erfaßt das Unternehmen Fehlzeiten und Unfallrate und wertet beide statistisch aus. Zudem werden alle Unfälle und sicherheitsrelevanten Vorfälle genauestens auf mögliche Ursachen hin untersucht.

Fehlzeiten rapide gesenkt

AVERY DENNISON LUXEMBOURG hat nicht nur im Bereich des Gesundheitsschutzes beispielhaftes unternommen. Ebenso wurde viel dafür getan, den Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft zu stärken. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben davon profitiert: Das Betriebsklima ist jetzt deutlich besser, Arbeitsmotivation und Zufriedenheit der Belegschaft sind gestiegen. Zwischen 1993 und 1998 sanken die unfallbedingten Fehlzeiten von 11,74% auf 2%. Der durchschnittliche Krankenstand beträgt derzeit 2,6%.



Branche:
Etikettierungsindustrie

Anzahl der Beschäftigten:
155

Produkte/Dienstleistungen:
Selbstklebebänder

Standort:
AVERY DENNISON
LUXEMBOURG gehört zum
multinationalen Konzern AVERY
DENNISON GROUP mit Sitz in den
USA

Sonstiges:
5,8% Frauen, 94,2% Facharbeiter;
seit 1995 nach ISO 9002 zertifiziert



Die Geschäftsleitung der Garage Demuth betrachtet die Zufriedenheit von Kunden und Mitarbeitern als oberstes Gebot. Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen gelten als wichtige Richtschnur und nicht etwa als lästiger Kostenfaktor. Offenheit und Flexibilität gegenüber den Bedürfnissen der Mitarbeiter stellen ein wichtiges Prinzip dar, und so beschäftigt die Werkstatt mehrere behinderte Arbeitnehmer auf für sie geeigneten Arbeitsplätzen.

Vorfahrt für die Sicherheit

Tägliche Besprechungen der Betriebsleitung mit der Belegschaft sichern einen guten Informationsfluß untereinander und schaffen viele Möglichkeiten, gemeinsam etwas zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Dienstleistungsqualität zu unternehmen. Zu den vielfältigen Maßnahmen, die sich um die Sicherheit von Mitarbeitern und Kunden drehen, zählen bisher u.a. Warnschilder an allen Gefahrenstellen und Hinweise auf gefährliche Stoffe, Vorsorge gegen Rutsch- und Sturzgefahr, Staub- und Abgasbekämpfung durch eine leistungsstarke Absauganlage. Der Maschinenpark entspricht dem aktuellsten Stand der Technik, was Sicherheitsaspekte betrifft – generell werden zur Erleichterung der Arbeit ständig weitere Maschinen und Hilfsmittel angeschafft.

Das Unternehmen wird vom Arbeitssicherheitsdienst STI in Fragen des Gesundheitsschutzes beraten. Die Vorschläge der Experten werden selbstverständlich in die Tat umgesetzt. Damit sich die Mitarbeiter im Betrieb wohlfühlen, wird auch in der Werkstatt, im Aufenthaltsraum und in den sanitären Anlagen großer Wert auf Sauberkeit gelegt.

Die Bequemlichkeit und Sicherheit der Kunden wird in vielfältiger Hinsicht bedacht. So wurden vor der Verkaufshalle klar gekennzeichnete Stellplätze angelegt, die durchgehend überwacht werden, desweiteren wurde als ergänzende Maßnahme eine Geschwindigkeitsbeschränkung eingeführt.

Klein aber fein

Die durchgeführten Maßnahmen haben zu einer Senkung der Gefährdung durch Staub und Abgase sowie zur Verminderung der Rückenbelastung geführt. Dadurch konnten die krankheitsbedingten Fehlzeiten auf drei Tage pro Jahr und Mitarbeiter gesenkt werden. Als weiteren Erfolg kann die Garage Demuth verbuchen, daß das Betriebsklima besser geworden ist und die Zufriedenheit sowohl der Kunden als auch der Mitarbeiter gestiegen ist.

Branche:

Kraftfahrzeuge

Anzahl der Beschäftigten:

40

Produkte/Dienstleistungen:

Automobilhandel und
Reparaturwerkstatt

Standort:

Junglinster

Sonstiges:

7,5 % Frauen, 92,5 % Facharbeiter

Das Unternehmen besitzt ein Öko-Audit-Label und bemüht sich um die Zertifizierung nach ISO 9002, einschließlich seiner Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Bei General Technic Otis gilt grundsätzlich, daß jeder Mitarbeiter in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes einzubeziehen ist. In diesem Zusammenhang wurden ein Sicherheitsleitfaden und eine Sicherheitscharta erstellt. Für die Sicherheit seiner Kunden, den Betreibern von Aufzügen, hat das Unternehmen ein System zur Fernüberwachung installiert.

Transparentes Verfahren

Jedem Mitarbeiter von General Technic Otis werden die Richtlinien zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz persönlich erläutert. Außerdem gibt es exakte Anweisungen, wie in riskanten Situationen verfahren werden soll. Die Richtlinien dazu werden regelmäßig überarbeitet, um sie den Erfahrungen und alltäglichen Problemen der Belegschaft anzupassen. Zudem stellt das Unternehmen Arbeitsblätter für die Beschäftigten im Innen- und Außendienst zur Verfügung. Detaillierte Baustellenunterlagen befassen sich ausschließlich mit Aspekten des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes. Alle Mitarbeiter im Außendienst erhalten zusätzlich Erinnerungstafeln im Taschenformat als "ständigen" Ratgeber in Sachen Umwelt-, Sicherheits- und Gesundheitsschutz. Das Unternehmen legt besonderen Wert auf die klare Aufteilung der Aufgaben und die entsprechende Zuweisung von Kompetenzen, da dies hilft, konflikthafte, belastende Situationen zu vermeiden.

Regelmäßig werden die Baustellen daraufhin kontrolliert, ob die Sicherheitsstandards sowie die Vorgaben zum Gesundheitsschutz eingehalten werden. Diese Prüfung dient auch der Förderung von beispielhaftem Verhalten innerhalb der Belegschaft. Risikofreudige Mitarbeiter werden auf ihr

Fehlverhalten aufmerksam gemacht, wobei Sanktionen nicht ausgeschlossen sind. Dies gilt für alle Hierarchie-Ebenen bis einschließlich oberes Management.

Geringere Personalfuktuation

Bei General Technic Otis konnten durch die verschiedenen gesundheits- und sicherheitsrelevanten Maßnahmen die krankheitsbedingten Fehlzeiten gesenkt werden, und sie betragen derzeit lediglich 2,8%. Das Engagement des Unternehmens beeinflusste auch das Betriebsklima positiv sowie die Motivation und die Arbeitszufriedenheit in der Belegschaft. Dies verminderte zudem die Personalfuktuation und steigerte die Produktivität.



Branche:

Anlagenbau

Anzahl der Beschäftigten:

115

Produkte/Dienstleistungen:

Planung, Herstellung, Einbau und
Wartung von Aufzügen

Standort:

Howald

Sonstiges:

gehört zum Konzern Otis Elevator
Company of New Jersey

7,8% Frauen, 92,2% Facharbeiter

Die SOLUDEC S.A. bekannte sich bereits früh zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeiter und gilt im eigenen Land als Vorreiter für diese Belange. Das Unternehmen hat - schon bevor es überhaupt gesetzliche Vorgaben in diesem Bereich gab - den Arbeitsschutz zu einem festen Bestandteil seiner Unternehmenspolitik gemacht.

Auf die Sicherheit der Mitarbeiter konzentriert

SOLUDEC S.A. hat bereits in den sechziger Jahren für die Abnahme der Baustellen ein amtlich anerkanntes Prüfinstitut eingeschaltet, lange bevor es gesetzlich vorgeschrieben war. Es folgten die Bereitstellung von Helmen und Sicherheitsschuhen für die Bauarbeiter. Seit 1985 gibt es im Unternehmen eine innerbetriebliche Abteilung für Sicherheitsschutz. Sie sorgt für wöchentliche Baustellenbegehungen, erstellt dazu schriftliche Berichte und wertet das Ganze statistisch aus. Ein Sicherheitsregister wird als ergänzende Maßnahme geführt. 1991 wurde ein Sicherheitsdienst gegründet, der unter der Leitung eines Sicherheitsingenieurs u.a. Ausbildungsseminare und berufs begleitende Lehrgänge zu Sicherheitsaspekten durchführt. Neue Mitarbeiter erhalten zudem Einführungskurse. Darüber hinaus werden die Sicherheitsanweisungen regelmäßig überarbeitet und in der Belegschaft bekanntgegeben. Mit den Arbeitsmedizinern, den Sicherheitsdelegierten und den Koordinatoren für Sicherheits- und Gesundheitsschutz wird eine enge Kooperation gepflegt.

leichtere Arbeit. Außerdem engagiert sich SOLUDEC S.A. in der Suchtprävention und hat für alle Baustellen ein Alkoholverbot erlassen.

Konkurrenzfähigkeit verbessert

Bei SOLUDEC S.A. wurden mit der Einführung des Sicherheitsdienstes 1991 und den daraus folgenden Aktivitäten die krankheitsbedingten Fehlzeiten noch im gleichen Jahr um 20% und im darauf folgenden Jahr um 26% reduziert. Aufgrund der verstärkten Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter sind Arbeitszufriedenheit und Betriebsklima deutlich besser geworden. Dies hat sich auch positiv auf die Konkurrenzfähigkeit des Bauunternehmens ausgewirkt.



Branche:

Bauindustrie

Anzahl der Beschäftigten:

466

Produkte/Dienstleistungen:

Hoch- und Tiefbau

Standort:

Luxemburg

Sonstiges:

Tätigkeit im In- und Ausland; 5,4%

Frauen, 94,6% Facharbeiter

seit 1997 nach ISO 9002 zertifiziert



DWR verfolgt eine ganzheitliche Unternehmensphilosophie, die darauf abzielt, optimale, gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen mit Umweltschutz und hoher Produktqualität zu verknüpfen. Entsprechende Richtlinien liegen schriftlich vor. Die Themen Qualität, Arbeitsbedingungen und Umweltschutz finden sich auf der Tagesordnung aller Besprechungen. Für Aktivitäten zur betrieblichen Gesundheitsförderung wurde eine Steuergruppe eingerichtet, die für die Überwachung der einzelnen Projekte verantwortlich ist. In jedem Unternehmensbereich gibt es zudem eine "Arbeitsgruppe Gesundheit".

Alle Gefahren thematisiert

Sogar in den Stellenbeschreibungen werden Verantwortung und Kompetenzen der Mitarbeiter in bezug auf Qualität, Arbeitsbedingungen und Umweltschutz festgehalten. Sie weisen außerdem auf mögliche Gesundheitsgefahren, die mit der jeweiligen Tätigkeit verbunden sind. Alle im Arbeitsprozeß verwendeten Materialien werden auf ihre Gesundheitsverträglichkeit hin untersucht. Neben Gesundheitsexperten werden auch die betroffenen Mitarbeiter bei der Planung und Einrichtung neuer Arbeitsbereiche stets beteiligt.

Als Planungsgrundlage für gesundheitsbezogene Maßnahmen dienen dem Unternehmen die Fehlzeiten-Analysen und die Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen. Ausgangspunkt sind dabei die Belastung und Belastbarkeit der Mitarbeiter. Alle zwei Jahre wird die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit den durchgeführten Maßnahmen überprüft.

Das Unternehmen will die Beschäftigten zur ständigen Weiterbildung anregen. Regelmäßig wird dazu der Bedarf erhoben und die durchgeführten Programme werden evaluiert. Auch das Management wird fortlaufend weitergebildet.

Zu den gesundheitsbezogenen Aktivitäten des Unternehmens zählen außerdem medizinische Untersuchungen, Beratung bei (Drogen-) Problemen, eine Kantine mit gesundem Essen, Kurse und Informationsveranstaltungen zu Gesundheitsthemen, ein "personnel health programme" sowie ein jährlicher Gesundheitstag, auf dem Fitneß und Ernährung eine zentrale Rolle spielen. Dazu sind auch die Familienangehörigen der Mitarbeiter eingeladen.

Evaluation belegt Erfolge

Bei DWR werden grundsätzlich alle Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung evaluiert. Die Ergebnisse zeigen, daß Arbeitszufriedenheit und -klima sowie die Bewertung des Führungsstils seit Einführung der Gesundheitsförderungsmaßnahmen deutlich besser geworden sind. Auch auf das Unternehmensimage und die gesamte Vitalität des Unternehmens haben sich die Veränderungen positiv ausgewirkt. Die Krankheitsrate ist von fast 15% auf 7,8% drastisch zurückgegangen.



Branche:

Wasserwirtschaft

Anzahl der Beschäftigten:

900

Produkte:

(Oberflächen-) Wasser- und Abwasserversorgung

Standorte:

Amsterdam und Hilversum



Du Pont de Nemours hat sich anspruchsvolle Ziele für den Arbeitsschutz gesetzt: Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen sollen der Vergangenheit angehören, die Mitarbeiter körperlich und geistig fit sein. Überzeugt davon, daß ein Unternehmen ohne betriebliche Gesundheitsförderung heute nicht mehr überleben kann, wurde die Verantwortung für den Gesundheitsbereich an höchster Stelle angesiedelt, nämlich bei der Geschäftsführung.

Wellness Checkpoint - Prüfstand für Wohlbefinden

Du Pont hat mit dem sogenannten "Wellness Checkpoint" ein Verfahren entwickelt, um das gesundheitliche Wohlbefinden der Mitarbeiter zu erfassen. Die Beschäftigten können damit die Gesundheitsrisiken durch ihre Arbeitsplätze und ihre Lebensgewohnheiten bewerten und darauf aufbauend Strategien zur Veränderung entwickeln. Daneben kümmert sich die "Safety off-the-job-Commission", eine Arbeitsgruppe mit Vertretern aus jeder Abteilung, um das Wohlergehen der Mitarbeiter - auch außerhalb der Arbeit.

Alle im Unternehmen verwendeten Stoffe und Verfahren werden vorab auf ihre Gesundheitsverträglichkeit untersucht. Bei der Planung neuer Arbeitsplätze und Produktionsprozesse werden Gesundheitsexperten hinzugezogen; die Beschäftigten sind über das betriebliche Vorschlagswesen ebenfalls daran beteiligt.

Alle Mitarbeiter sollen sich jährlich mindestens sechs Tage weiterbilden, damit sie auch zukünftigen Anforderungen gewachsen sind.

Medizinische Untersuchungen, Hilfe bei Alkohol- und Drogenproblemen, gesundes Essen in der Kantine, Nichtraucher-Programme, Kurse zur

Stressbewältigung, Sport- und Entspannungsmöglichkeiten u.v.a.m. sind bei Du Pont selbstverständlich.

Für besondere Risikogruppen, wie Schichtarbeiter oder Arbeiter, die schwere Lasten zu tragen haben, existieren zusätzliche Angebote.

Lange Erfolgsliste

Du Pont evaluiert alle Gesundheitsförderungs-Maßnahmen, die Geschäftsleitung läßt sich fortlaufend über Planungen und Ergebnisse berichten. Die Liste des bisher Erreichten ist inzwischen lang: Arbeitszufriedenheit und -klima sind aufgrund von Arbeitsbedingungen und Führungsstil besser geworden, die hohe Umsetzungsquote der von den Mitarbeitern gemachten Verbesserungsvorschläge (allein 1997: 292 von 451) trug zu mehr Gesundheit und Zufriedenheit bei.

Auf der Gewinnseite des Unternehmens stehen Einsparungen (ca. 1 Mio. Euro), Produktivitätssteigerung, ein attraktiveres Image und verringerte Mitarbeiterfluktuation. Die Fehlzeiten sind seit 1994 um 0.5% zurückgegangen, die Unfallrate beträgt nur ein Zehntel des für die Chemieindustrie ermittelten Durchschnittswertes.



Branche:
Chemische Industrie
Anzahl der Beschäftigten:
1.500
Produkte:
Fasern und Polymere
Standort:
Dordrecht

Die Unternehmenspolitik bei Siemens Groep Nederland will Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter fördern und Schäden an der Umwelt vermeiden. Die Abteilung für Arbeitsmedizin und die Arbeitsgruppe Sozialmedizin sind dafür zuständig, Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu entwickeln. Ein eigenes Budget gewährleistet die Finanzierung entsprechender Maßnahmen.

Zufriedenheit zählt

Das Unternehmen erhebt verschiedenste Daten zu Gesundheit und Arbeitsbedingungen, um den Bedarf an Gesundheitsförderungs-Maßnahmen festzustellen. Alle zwei Jahre steht die Mitarbeiterzufriedenheit auf dem Prüfstand. So fand man z.B. heraus, daß bei vielen Beschäftigten die Arbeitsbelastung zu hoch ist. Zur Zeit wird ein Programm entwickelt, das Abhilfe schaffen soll.

Siemens Nederland erstellt Risiko-Profile für die Arbeitsplätze und prüft verwendete Stoffe und Verfahren auf ihre Gesundheitsverträglichkeit. Bei der Planung von Arbeitsplätzen und Produktionsprozessen werden Sicherheitsexperten hinzugezogen. Ein Arbeitskreis bewertet regelmäßig die gesundheitsbezogenen Maßnahmen.

10% der Mitarbeiter können durch Job-Rotation ihr Know-how erhöhen und lernen, das Unternehmen ganzheitlicher zu sehen.

1998 wurde Coaching als neues Führungsinstrument eingeführt. Dadurch soll eine Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter entstehen, die auf Vertrauen und der Übertragung von Verantwortung beruht. Zufriedenere Mitarbeiter sind das Ziel dieser Maßnahmen.

Siemens fördert sportliche Betätigung und Streßbewältigung durch eigene Angebote und durch eine "persönliche Gesundheitskarte". Damit können Mitarbeiter im ganzen Land ermäßigte Eintrittspreise für Sport- und Fitneßeinrichtungen in Anspruch nehmen. Weiter entfernt wohnenden Mitarbeitern erleichtert dies auch, Sport in Wohnortnähe zu treiben.

Geringe Fehlzeiten

Durch die Gesundheitsförderungs-Maßnahmen ist die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter gestiegen. Dies macht sich auch in einer größeren Zufriedenheit der Kunden bemerkbar. Die Fehlzeiten sind zwischen 1993 und 1997 von 4.3% auf 2.95% gesunken, die Zahl der Unfälle ging von 55 (1994) auf 40 (1997) zurück.



Branche:

Elektro-Industrie

Anzahl der Beschäftigten:

3.000

Produkte:

Elektrotechnische und elektronische Produkte

Standort:

Den Haag

Sonstiges:

Siemens Groep Nederland ist Teil der Siemens AG mit zentraler Geschäftsleitung in Deutschland.

Die Aktivitäten des Unternehmens sollen niemandem schaden - weder den Mitarbeitern, den Vertragspartnern, den Anwohnern oder den Kunden. So will es Uniqema und ist sich dabei bewußt, daß dieser Erfolg nur durch die beteiligten Mitarbeiter zu erreichen ist. In den ICI SHE Unternehmensstandards und -richtlinien sind Grundsätze enthalten, auf denen auch die Richtlinien für Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung basieren.

Keine Allergien und Lärmschwerhörigkeit mehr

Bis zum Ende des Jahres 2000 soll es in der Belegschaft keine neuen berufsbedingten Allergien und Verlust des Hörvermögens mehr geben. Zudem soll die Verletzungsrate auf ein Minimum gesenkt werden. Alle Stoffe, Verfahren und neuen Technologien werden vorab auf ihre Gesundheitsverträglichkeit hin untersucht, und Gesundheitsexperten sind an der Planung neuer Arbeitsbereiche und Abläufe beteiligt.

Die Mitarbeiter von Uniqema werden regelmäßig arbeitsmedizinisch untersucht. Außerdem werden Trainings zur Gesundheit am Arbeitsplatz angeboten. Dazu zählen Hilfen zur ergonomischen Bildschirmarbeit, Unterweisung in richtigem Heben und Sitzen sowie Informationen zum "sicheren Reisen".

Gesundheitsbezogene Maßnahmen werden auf der Grundlage von Unternehmensdaten entwickelt, wie Analysen der Arbeitsbedingungen und arbeitsmedizinischen Untersuchungsergebnissen. Um Gesundheitsgefahren vorzubeugen, werden Risikoprofile von den Arbeitsplätzen angelegt und Anforderungen an die Mitarbeiter mit ihren Fähigkeiten verglichen.

Die Gesundheitsförderungsmaßnahmen werden unter Beteiligung der Geschäftsführung im Rahmen des Berichtswesens ausgewertet. Ein Arbeitskreis Sicherheit erörtert einmal monatlich auch gesundheitsrelevante Themen. Regelmäßig finden Mitarbeiterbefragungen statt. Die Beschäftigten wirken zudem in Projektsteuergruppen zur betrieblichen Gesundheitsförderung mit und beteiligen sich am betrieblichen Vorschlagswesen.

Uniqema erleichtert die Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsleben und bietet dazu seinen Mitarbeitern Kinderbetreuung und Teilzeitarbeit an. Für ältere Beschäftigte hat Uniqema die "flexible Pensionierung" eingeführt, bei der sich zwei Arbeitskräfte einen Arbeitsplatz teilen, bis sie mit 62 Jahren in den Ruhestand gehen.

Branche:
Chemische Industrie

Anzahl der Beschäftigten:
550

Produkte:
"Oleochemicals", hergestellt aus pflanzlichen und tierischen Ölen und Fetten

Standort:
Gouda

Sonstiges:
Uniqema gehört zur ICI-Gruppe



Betriebliche Gesundheitsförderung ist bei Aker Stord Teil der Unternehmensstrategie: Qualität, Gesundheit, Umwelt und Sicherheit stehen gleichberechtigt neben Wirtschaftlichkeit und Produktivität. Es ist erwünscht, daß sich alle Mitarbeiter aktiv daran beteiligen, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Aker Stord ist Mitglied im Unternehmensnetzwerk "Gesundheit, Sicherheit, Umwelt als globale Lernaufgabe", das Strategien und Modelle zur betrieblichen Gesundheitsförderung entwickeln will.

Mitarbeiter sind Experten

Gesundheitsförderung wird bei Aker Stord von Arbeitskreisen geplant, die aus Führungskräften und Mitarbeitern bestehen. Sie werden von der Abteilung für Gesundheit, Umwelt und Sicherheit sowie der Personalabteilung beraten und unterstützt. Als Entscheidungsgrundlage dienen Daten zu Berufskrankheiten, Unfallhäufigkeit und Mitarbeiterzufriedenheit sowie die krankheitsbedingten Ausfallzeiten.

Unter der Leitung der Vorarbeiter bespricht jedes Arbeitsteam einmal monatlich Sicherheits- und Gesundheitsprobleme und erarbeitet gemeinsam Lösungen. Für Mitarbeiter und Führungskräfte gibt es Schulungen zu Sicherheits- und Gesundheitsfragen, um für diese Themen zu qualifizieren.

Insgesamt sind die Anregungen der Beschäftigten sehr gefragt; im Unternehmen hängen zahlreiche "Zettelkästen", in die man Vorschläge werfen kann. Alle Verbesserungsideen werden geprüft, jeder Mitarbeiter bekommt eine Rückmeldung zu seinem Vorschlag. Besonders gute Ideen werden mit Preisen ausgezeichnet.

Zur Prävention und Rehabilitation von Muskel- und Skeletterkrankungen in der Belegschaft hat Aker Stord ein Trainingszentrum eingerichtet, in dem Physiotherapeuten vorbeugende und Reha-Maßnahmen durchführen. Das Zentrum bietet sogar die Möglichkeit zu Holz-, Töpfer- und Metallarbeiten im Rahmen der Rehabilitation. Außerdem steht hier eine Fahrradwerkstatt zur Verfügung.

Engagement und Erfolg

Aker Stord hat viel unternommen, um die Arbeitsbedingungen gesundheitsgerechter zu gestalten. Die Mitarbeiter gehen mit großem Engagement an die Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen. Viele davon konnten bereits umgesetzt werden und Unfallrisiken reduzieren helfen. Die krankheitsbedingten Fehltage gingen von 8% auf 6% zurück.



Branche:

Ölindustrie / Fertigungs- und Montagewerft

Anzahl der Beschäftigten:

1.800

Produkte:

Fertigung und Montage von Öl- und Gasbohrinseln

Standort:

Stord, Norwegen

Sonstiges:

Zweigunternehmen der Aker Maritime Group

Ziel von HÅG ist es, Bürostühle zu entwickeln, die den Bedürfnissen der arbeitenden Menschen entsprechen. HÅG vertritt den Standpunkt, daß der Erfolg eines Unternehmens von seiner Unternehmenskultur abhängt: "Es reicht nicht, gute Produkte zu haben – man braucht die besten Mitarbeiter".

"Engagement durch Beteiligung" lautet das Unternehmenskonzept bei HÅG und spiegelt sich auch in der betrieblichen Gesundheitsförderung wider. Das Unternehmen legt besonderes Gewicht auf die Kreativität und Verantwortung aller Mitarbeiter. Es fördert eine ganzheitliche Einstellung, die auch den Umweltschutz einschließt.

Gesundheit und Umwelt - beides im Blick

HÅG wendet viel Energie auf, um die Kreativität und Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu erhöhen, ebenso wie die Fähigkeit aller Mitarbeiter, innovativ und mutig zu denken. HÅG betrachtet das Unternehmen, also Mitarbeiter und Organisation, bei Entscheidungen als einheitliches Ganzes und ist der Überzeugung, daß auch für Humor genügend (Frei-)Raum gegeben sein sollte.

Bei der Planung neuer Arbeitsplätze und Verfahren werden die Mitarbeiter selbstverständlich einbezogen. Gesundheitsförderungs-Maßnahmen werden ebenfalls von Führungskräften und Mitarbeitern gemeinsam erörtert. HÅG hat eine "Analyse des Arbeitsklimas" als Instrument für sein Gesundheitsmanagement entwickelt, die neben physischem Befinden auch Führungs-, Umwelt- und Sicherheitsaspekte berücksichtigt. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen sind nicht nur für die Führungsebene als Grundlage für zukünftige Planungen gedacht; es wird von allen Mitarbeitern erwartet, daß sie sich mit den Ergebnissen vertraut machen und zu weiteren Verbesserungen beitragen.

Ein Rehabilitationskomitee paßt die Arbeitsbedingungen für kranke oder behinderte Mitarbeiter deren Fähigkeiten und Bedürfnissen an. Außerdem hat HÅG seine eigene Akademie, die Kurse für alle Beschäftigten anbietet - Führungskräfte eingeschlossen. Den Beschäftigten werden vielfältige Angebote zur sportlichen Betätigung gemacht.

Umweltlabel erhalten

Neben seinen Bemühungen um Qualität, Funktionalität und guter Gestaltung der Produkte hat HÅG in den letzten zehn Jahren auch Schwerpunkte bei der Umweltverträglichkeit gesetzt. 1996 war HÅG das erste Unternehmen der skandinavischen Möbelbranche, das mit dem "Eco Management und Audit Scheme" zertifiziert wurde.



Branche:

Möbelindustrie

Anzahl der Beschäftigten:

500

Produkte:

Bürostühle

Standort:

Unternehmenszentrale in Oslo, Produktion in Røros, Norwegen und North Carolina, USA. Tochtergesellschaften in Europa und den USA.

Sonstiges:

HÅG zählt zu Skandinaviens führenden Herstellern von Bürostühlen

Hydro Seafood hat eine "Strategie 2000" gestartet, deren Hauptelement die betriebliche Gesundheitsförderung ist. Eine der Kernaussagen darin lautet: Das Unternehmen trägt Verantwortung für die Menschen, den Lachs und die Umwelt, indem es gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter und Möglichkeiten zu ihrer persönlichen Weiterentwicklung bietet. Hydro Seafood investiert erhebliche Summen in bessere Arbeitsbedingungen.

Abwechslung tut allen gut

Im Mittelpunkt der "Strategie 2000" steht ein Projekt gegen Monotonie. Hydro Seafood hat es aus Sorge um den hohen Krankenstand im Unternehmen gestartet.

Jeder Mitarbeiter befaßt sich in einer Arbeitsgruppe mit der gesundheitsverträglichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Produktionsabläufe in seinem Bereich. Durch Job-Rotation wird die Arbeit abwechslungsreicher, einseitige körperliche Belastungen und Monotonie werden verringert, Muskel- und Skeletterkrankungen wird vorgebeugt. Alle Mitarbeiter sind an der Planung beteiligt, damit sie die Verbesserungen auch selbst umsetzen können.

Das Zweigunternehmen in Movik will durch spezielle Trainingsmaßnahmen die positiven Wirkungen der Job-Rotation noch verstärken.

Als Planungsgrundlage für die Aktivitäten dienen u.a. Daten zu krankheitsbedingten Fehltagen und Untersuchungen der Arbeitsplätze hinsichtlich gesundheitlicher Beeinträchtigungen durch die Abteilung für Arbeitsmedizin. Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern der Führungskräfte und der Beschäftigten, bewertet die Ergebnisse und entwickelt Lösungen zu festgestellten Mängeln.

Zusätzlich bietet Hydro Seafood seinen Mitarbeitern vielfältige Möglichkeiten für sportliche und gesellige Aktivitäten an wie Tanzkurse, Angelausflüge und Wanderungen.

Belegschaft plant mit

Bei Hydro Seafood sind sämtliche Mitarbeiter an der Planung und Umsetzung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen beteiligt und tragen dafür Mitverantwortung. Durch das Job-Rotation-System haben sie auch mehr Verständnis für alle Unternehmensbereiche gewonnen. Die zwischen den Beschäftigten gewachsenen sozialen Bindungen erleichtern den Umgang miteinander.



Branche:
Fischerei-Industrie

Anzahl der Beschäftigten:
insgesamt 1.400,
davon 64 in Movik

Produkte:
Atlantischer Lachs

Standort:
Movik, Bergen,
weitere 60 Produktionsstandorte
entlang der norwegischen Küste, in
Schottland, auf den Shetlands und
in Irland.

Sonstiges:
Hydro Seafood ist weltweit der
größte Produzent von atlantischem
Lachs

Statoil hat sich zum Ziel gesetzt, daß es in Zukunft keine Arbeitsunfälle, keine Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen mehr im Unternehmen geben soll. Alle Mitarbeiter sind daran beteiligt und dafür verantwortlich, daß dieses anspruchsvolle Ziel erreicht wird.

Mitarbeiter sind Menschen – rund um die Uhr

Statoil ist sich des engen Zusammenhangs zwischen guter Arbeitsumgebung und gesunder Belegschaft sehr bewußt. Konsequenterweise beschäftigt das Unternehmen viele kompetente Fachleute des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dazu zählen Arbeitsmediziner, Arbeitswissenschaftler und auf Ergonomie spezialisierte Physiotherapeuten. Diese Experten spielen auch eine wichtige Rolle beim Transfer von Erfahrungen aus der Produktion in die Konstruktion von Anlagen und bei der Planung neuer Projekte.

In einem kontinuierlichen Prozeß überprüfen die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen und erarbeiten in Gruppen Vorschläge zu Verbesserungen einschließlich deren Umsetzung.

Zahlreiche Fortbildungs- und Trainingsmaßnahmen werden durchgeführt, um die Mitarbeiter in Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzfragen zu qualifizieren. Dies ist bei Statoil integraler Bestandteil der Qualitätssicherung.

Mit dem Konzept der "24-Stunden-Person" beweist das Unternehmen eine ganzheitliche Sicht der Beschäftigten als Berufstätige und Privatpersonen. Es beinhaltet z.B. flexible Arbeitszeiten sowie Weiterbildungs-

kurse für Mitarbeiter und ihre Partner u.a. zu Streß-Management, Familienfragen und gesundem Lebensstil.

Gesundheit und Sicherheit mit Profil

Das Unternehmen hat ein hohes Gesundheits- und Sicherheitsbewußtsein der Beschäftigten im Arbeits- und Privatleben erreicht. Seit fünf Jahren liegen die krankheitsbedingten Fehltagelie bei 3%. Im Bereich des betrieblichen Umweltschutzes konnte als Erfolg verbucht werden, daß die Verschmutzung von Boden, Luft und Wasser reduziert wurde.

Statoil hat gute Beziehungen zu den Kommunen in der Umgebung seiner Standorte entwickelt. Das Unternehmen gewährt in vielen Fällen finanzielle Unterstützung für die Entwicklung wichtiger lokaler Infrastrukturen. Durch Veröffentlichungen und regelmäßige Informationsveranstaltungen werden die Anwohner über die Aktivitäten von Statoil auf dem laufenden gehalten.

Branche:

Ölindustrie

Anzahl der Beschäftigten:

17.000

Produkte:

Erforschung, Förderung, Transport, Raffinerie und Vermarktung von Rohöl und petrochemischen Produkten

Standorte:

Hauptsitz in Stavanger, Norwegen

Sonstiges:

Die staatliche Statoil ist Marktführer bei der Nutzung der norwegischen Ölvorkommen und eines der größten Unternehmen im Bereich Rohöl weltweit. Das Unternehmen betätigt sich in insgesamt 28 Ländern.

Schon seit langem engagiert sich der Landesverlag Linz für eine betriebliche Gesundheitspolitik, die über den traditionellen Arbeitsschutz hinausgeht. So hat das Unternehmen beispielsweise die chemischen Reinigungsmittel für die Druckwalzen durch pflanzliche Stoffe ersetzt. Mit der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse wurde ein Pilotprojekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt. Für gesundheitsbezogene Aktivitäten ist ein eigenes Budget vorhanden.

Aktive Pausen

Beim Landesverlag Linz erfolgte die Projektplanung zur betrieblichen Gesundheitsförderung auf der Grundlage von Fehlzeitenanalysen, Auswertungen der Unfallereignisprotokolle, Arbeitsplatzbeschreibungen, Betriebsbegehungen, einer Mitarbeiterbefragung, usw. Außerdem fanden Messungen zu den Arbeitsumweltbelastungen statt, und alle im Unternehmen eingesetzten Gefahrstoffe wurden einer Bestandsaufnahme unterzogen. Ein betrieblicher Gesundheitsbericht faßt diese Daten zusammen.

Gesundheitsförderung wird beim Landesverlag Linz von einem Projektsteuerungsteam koordiniert, dem der Sicherheitstechniker, die Betriebsärztin, der Betriebsratsvorsitzende, der Sicherheitsbeauftragte sowie der Abteilungs- und Bereichsleiter angehören.

Bisher wurden drei Gesundheitszirkel durchgeführt, in denen sich die Mitarbeiter mit belastenden Arbeitsbedingungen auseinandersetzen. Als Hauptrisikofaktoren nannten die Zirkelteilnehmer mechanische Belastungen des Bewegungs- und Stützapparates sowie Belastungen durch Lösungsmittel. Aufgrund der positiven Erfahrungen mit den Gesundheitszirkeln werden sie inzwischen als dauerhaft tätige Qualitätszirkel weitergeführt.

Außerdem wurde im Unternehmen ein Programm mit Kurzpausen zur Bewegung und Entspannung eingeführt, das ein Sportwissenschaftler anleitet. Zusätzlich erhielten einige Mitarbeiter eine Trainerausbildung für solche Bewegungsprogramme, damit sie die Übungen mit ihren Kollegen an den verschiedenen Arbeitsplätzen während der Arbeitszeit selbst durchführen können.

Besseres Klima und weniger Staub

Beim Landesverlag Linz erarbeiteten die Gesundheitszirkel zahlreiche Verbesserungsvorschläge zur gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Die körperlichen Beanspruchungen und Umgebungsrisiken am Arbeitsplatz wurden verringert. Dies wurde u.a. durch Verbesserung des Raumklimas, Senkung der Belastung durch Papierstaub und Lösungsmittel sowie mit Hilfe eines neuen, in Höhe und Neigung verstellbaren Reprotischs erreicht. Der Krankenstand beim Landesverlag konnte durch diese Maßnahmen gesenkt werden. Die weiteren gesundheitsrelevanten Vorhaben sollen künftig in einem jährlichen Gesundheitsbericht vorgestellt werden.



Branche:

Druckindustrie

Anzahl der Beschäftigten:

80

Produkte/Dienstleistungen:

Printmedien

Standort:

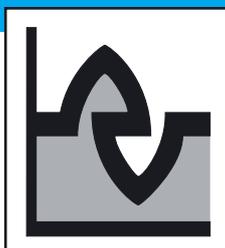
Linz

Sonstiges:

9,3% Frauen,

50% Schichtarbeit mit Nacharbeit,

24% ohne Nacharbeit



Gesundheit, Sicherheit und Schutz der Umwelt sind bei Luzenac Naintsch im Unternehmensleitbild schriftlich verankert und außerdem Bestandteil der Zielvereinbarungen der leitenden Angestellten. Die Unternehmensleitung setzt auf betriebliche Gesundheitsförderung, um Arbeitsmotivation, Qualität und Image zu verbessern. Für die gesundheitsorientierten Maßnahmen steht ein eigenes Jahresbudget bereit.

Gesundheitszirkel fest installiert

Die Gesundheitszirkel bei Luzenac Naintsch arbeiten in zwei Phasen: Zunächst bleiben die Beschäftigten mit der Problemanalyse unter sich; anschließend werden gemeinsam mit Vorgesetzten und Experten Umsetzungsschritte für konkrete Maßnahmen erörtert. Die Zirkel tagen nach dem Projektende weiter und sind inzwischen zu einer Dauereinrichtung geworden.

Alle Gesundheitsförderungs-Aktivitäten werden von einem betrieblichen Gesundheitsausschuß geplant, dem u.a. der Geschäftsführer und die Betriebsleiter angehören. Ein EHS-Assistent (Environment-Health-Safety) koordiniert die Sicherheits- und Gesundheitsaktivitäten im Unternehmen.

Als Planungsgrundlage dienen die Arbeitsunfähigkeits-Datenanalysen der Versicherungsanstalt des Österreichischen Bergbaus. Dabei werden auch Erkenntnisse aus einer Mitarbeiterbefragung zu gesundheitlichen Belastungen sowie aus Vorsorgeuntersuchungen berücksichtigt.

Die Mitarbeiter und ihre Familien können außerdem an einwöchigen Life-

style-Workshops teilnehmen, die sich mit Bewegung, Ernährung und Entspannung befassen. Sie finden in einer Gesundheitseinrichtung der Versicherungsanstalt statt. Das Unternehmen stellt hierfür jedem Mitarbeiter zusätzlich zwei freie Tage zur Verfügung und finanziert die Kinderbetreuung. Luzenac Naintsch fördert auch die sportliche Betätigung der Belegschaft und erleichtert die Rückkehr von Frauen nach dem Mutterschutzurlaub durch verschiedene Teilzeitmöglichkeiten.

Deutliche Erfolge

Bei Luzenac Naintsch wurden bereits 145 der 158 in Gesundheitszirkeln erarbeiteten Lösungsvorschläge umgesetzt. So konnten die klimatischen Bedingungen verbessert und die Belastungen durch Staub, Lärm, Gase und Dämpfe sowie unzureichende Beleuchtung verringert werden. Auch die körperlichen und psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz wurden reduziert. Trotz des bereits sehr guten Ausgangsniveaus vor Projektbeginn sank der Krankenstand noch weiter. Die Krankheitsfälle gingen um 11,9%, die Krankheitstage sogar um 14,6% zurück.



Branche:

Bergbau

Anzahl der Beschäftigten:

230

Produkte/Dienstleistungen:

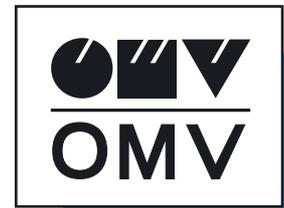
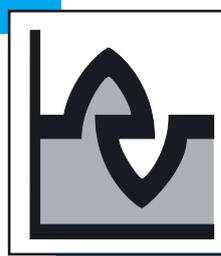
Abbau von Talk zur Anwendung und Weiterverarbeitung in verschiedenen Industrien

Standorte:

Sechs Standorte in Österreich

Sonstiges:

48% Frauen, 52% Schichtarbeiter



OMV führt in Kooperation mit der Versicherungsanstalt des österreichischen Bergbaus derzeit das Projekt "PRO-FIT" zur betrieblichen Gesundheitsförderung durch. Damit sollen gesundheitliche Fragen stärker in betriebliche Entscheidungsprozesse integriert und die Partizipation der Mitarbeiter gefördert werden.

Gesundheitszirkel überall

24 Gesundheitszirkel analysierten die Arbeitsbelastungen in allen Betriebsbereichen. Dabei wurden 176 Belastungsfaktoren ermittelt, von denen über hundert allein auf psychische und psychosoziale Risiken entfielen. Die Gesundheitszirkel erarbeiteten zahlreiche Lösungsvorschläge zum Belastungsabbau, für deren Umsetzung die Leiter der Betriebsbereiche zuständig sind. Für gesamtbetriebliche Lösungen und Projekte wie "PRO-FIT" ist der Gesundheitsausschuß verantwortlich, dem die Betriebsleitung und die Leiter der einzelnen Betriebsbereiche angehören.

Zu den Gesundheitsförderungs-Angeboten bei OMV zählen die Rückenschule am Arbeitsplatz, arbeitsplatzbezogenes Hebe- und Tragetraining sowie gymnastische und Entspannungsübungen für Beschäftigte mit Bildschirmarbeit.

Das Unternehmen stellt Räume für sportliche Aktivitäten zur Verfügung und hat dazu Sportmediziner engagiert. Eine Diätassistentin führt Ernährungsberatung durch und erstellt bedarfsgerechte Menüs für die Betriebsküche.

Die Mitarbeiter können an "Life-Style-Wochen" in Gesundheitseinrichtungen der Versicherungsanstalt teilnehmen und erfahren dort Wissenswertes über Ernährung, Bewegung und Entspannung.

Das Unternehmen gibt den Beschäftigten dazu zwei Tage frei. Damit sich Familie und Beruf besser vereinbaren lassen, sorgen betriebseigene Busse für einen reibungslosen Transport zwischen Wohnung und Arbeitsplatz. Zusätzlich existieren umfassende Gleit- und Teilzeitregelungen.

Alles dokumentiert

Durch die flächendeckende Arbeit mit Gesundheitszirkeln konnte die Zahl der Arbeitsunfälle reduziert werden. OMV hat sämtliche Analyse-Ergebnisse und erarbeiteten Lösungsvorschläge in einem Gesundheitsbericht zusammengefaßt; am Ende des Projekts werden alle Maßnahmen evaluiert. Eine Befragung der Belegschaft ergab, daß die Lifestyle-Workshops besonders beliebt sind.



Branche:

Energiewirtschaft

Anzahl der Beschäftigten:

1.124

Produkte/Dienstleistungen:

**Import und Transit von Erdgas;
Erschließung und Förderung von
Rohöl und Erdgas**

Sonstiges:

**Größter Arbeitgeber in der Region;
ca. 20% Frauen, 20% der
Mitarbeiter im Schichtbetrieb**



SAB TOURS will das Thema Gesundheit dauerhaft in die Betriebskultur integrieren. Deshalb hat die Geschäftsleitung den Anstoß für ein Gesundheitsförderungs-Projekt gegeben, das darauf abzielt, die physischen und psychischen Arbeitsbelastungen abzubauen, das Betriebsklima zu verbessern und die Eigenverantwortlichkeit eines jeden zu stärken.

Busfahrer entlasten

Das Gesundheitsförderungs-Projekt "Gemeinsam aktiv" wird bei SAB TOURS von einer Projektsteuerungsgruppe koordiniert. Sie setzt sich zusammen aus Geschäftsleitung, Arbeitsmedizinerin, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauensperson, Betriebsratsobmann und zwei Mitarbeitern. Die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse unterstützt und berät dabei, sie ist durch eine Fachkraft in der Steuerungsgruppe vertreten.

Die Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung bilden die Grundlage der Aktivitäten. So stellte sich heraus, daß die Busfahrer besonders hoch belastet sind. In Gesundheitszirkeln entwickelten sie gemeinsam Ideen, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Ein weiterer Gesundheitszirkel mit Reisebüroangestellten läuft derzeit.

Um die Arbeitsbelastungen der Busfahrer zu reduzieren, zog das Unternehmen weitere externe Unterstützung hinzu: Experten der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt, eine Psychologin sowie ein Kamerateam erstellten ein Video, das die besonderen Streßbelastungen der Mitarbeiter im städtischen Linienverkehr zum Ausdruck bringt. Es soll als Grundlage für Gespräche mit der Stadtver-

waltung und der Polizei dienen, um die Lösung verkehrstechnischer Probleme zu erleichtern. Außerdem soll es Schulkindern gezeigt werden, damit ihnen bewußt wird, wie stark sie durch ihr Verhalten zur Belastung der Fahrer beitragen. In einem Zwei-Stufen-Plan soll bis Ende 2001 das Fahrgeld-Inkasso aus dem Linienbus in den Vorverkauf verlegt werden.

SAB TOURS organisiert regelmäßig Wellnessangebote für die Belegschaft, teilweise sogar während der Arbeitszeit und gibt Zuschüsse für den Besuch eines Sportstudios. Auf die Teilzeitwünsche von Mitarbeitern wird große Rücksicht genommen, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Zirkel-Ideen verwirklicht

SAB TOURS hat inzwischen einen betrieblichen Gesundheitsbericht erstellt und die Vorschläge aus den Gesundheitszirkeln bereits zum Großteil umgesetzt. "Gemeinsam aktiv" wird mit Maßnahmen der internen Öffentlichkeitsarbeit unterstützt.



Branche:

Touristik und öffentliche Personenbeförderung

Anzahl der Beschäftigten:

159

Produkte/Dienstleistungen:

Reisebüro, öffentliche Personenbeförderung, Busreisen

Standorte:

11 Reisebüros in Oberösterreich

Sonstiges:

48% der Mitarbeiter im kaufmännischen Bereich, 52% als Buskraftfahrer tätig

60 Frauen, 99 Männer



Sommerhuber engagiert sich für die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen seiner Mitarbeiter und hat aus diesem Grund ein Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung gestartet.

Von uns - für uns

Für das Gesundheitsförderungsprojekt "Von uns - für uns" wurde bei Sommerhuber eigens eine Projektorganisation geschaffen. Auftraggeber des Projekts sind Betriebsleiter und Betriebsrat, die Leitung hat die Sicherheitsfachkraft. Im Projektsteuerungsteam wirken der Betriebsleiter, der Betriebsrat, die Sicherheitsfachkraft, der Arbeitsmediziner und zwei Mitarbeiter aus der Produktion mit. Als externe Experten sind Vertreter der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse, der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt und des Arbeitsinspektorates beteiligt.

Als Planungshilfe dienten eine Mitarbeiterbefragung zu den Arbeitsbelastungen, die Analyse der Krankstände sowie Messungen zu Belastungen aus der Arbeitsumwelt durch Zugluft, Hitze, Kälte und schlechte Lichtverhältnisse. Es zeigte sich, daß die Mitarbeiter bei Sommerhuber hauptsächlich Belastungen des Stütz- und Bewegungsapparates ausgesetzt sind und besonders unter Erkältungskrankheiten leiden.

In der Gießerei und beim Modell- und Formenbau erarbeiteten die Mitarbeiter in Gesundheitszirkeln zahlreiche Maßnahmen, um die körperlich

schwere Arbeit zu verringern. Die Vorschläge bezogen sich z.B. auf bessere Arbeitsmittel oder die Schaffung von Sitzgelegenheiten.

Auf Mitarbeiter, die nach langer oder schwerer Krankheit in den Betrieb zurückkommen, wird durch leichtere Arbeit und häufigere Pausen Rücksicht genommen.

Das Unternehmen strebt zudem eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten an. Es gibt deshalb eine großzügige Gleitzeitregelung, und in Verhandlungen mit den öffentlichen Verkehrsunternehmen wurde erreicht, daß die Routen und Fahrzeiten den Bedürfnissen der Beschäftigten stärker angepaßt werden.

Motiviertere Mitarbeiter

Inzwischen veröffentlichte Sommerhuber einen betrieblichen Gesundheitsbericht. Die Vorschläge aus den Gesundheitszirkeln konnten zum Großteil bereits umgesetzt werden. In den Bereichen, in denen Gesundheitszirkel stattgefunden haben, sind Arbeitsmotivation und -zufriedenheit gestiegen. Als Nebeneffekt verringerte sich die Ausschußrate in der Kachelherstellung. Der Krankenstand ist bereits auf 5,7% gesunken.

Branche:

Keramische Industrie

Anzahl der Beschäftigten:

250

Produkte/Dienstleistungen:

Ofenkacheln, Keramik,
Wandheizungen, Kachelöfen

Sonstiges:

50% Frauen, keine Schichtarbeit;
größtes Unternehmen seiner Art in
Österreich



Für Gesundheits- und Sicherheitsfragen am Arbeitsplatz sind bei der Voest-Alpine Stahl Linz GmbH die Bereichsleiter zuständig. Das erfolgsabhängige Einkommen der Manager ist u.a. an die Erfüllung der Vorschriften zum Arbeitnehmerschutz gebunden. Es steht ein eigenes Budget für betriebliche Gesundheitsförderung zur Verfügung.

Breites Bündnis für Gesundheit

In dem Stahlunternehmen wird die betriebliche Gesundheitsförderung von einer Projektsteuerungsgruppe geplant und koordiniert. Sie besteht aus einem Mitglied des Zentralbetriebsrates, den Geschäftsführern und Betriebsräten der Projekt-Abteilungen, den Leitern des arbeitsmedizinischen und des sicherheitstechnischen Dienstes, einem externen Projektkoordinator, dem Verantwortlichen der Österreichischen Kontaktstelle für betriebliche Gesundheitsförderung sowie einer Mitarbeiterin der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse.

Um genauere Anhaltspunkte für notwendige Gesundheitsförderungsmaßnahmen zu erhalten, fand bei der Voest-Alpine Stahl Linz GmbH eine Mitarbeiterbefragung statt. Daraufhin wurden Gesundheitszirkel in der Mechanischen Hauptwerkstatt und in der Betriebsküche durchgeführt, die zahlreiche Verbesserungsvorschläge erarbeiteten.

In Qualitätszirkeln arbeiten die Beschäftigten am kontinuierlichen Verbesserungsprozeß mit. Da 6% der Mitarbeiter (569) behindert oder gesundheitlich schwer beeinträchtigt sind, legt das Unternehmen besonderes Gewicht auf die Wiedereingliederung von Beschäftigten, die länger oder schwer krank waren.

Das Unternehmen hat zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen Betriebskindergarten gegründet und bietet den Beschäftigten verschiedene Teilzeitmodelle an. Die Belegschaft wird durch eine Kantine verpflegt, es stehen Pausen- und Ruheräume zur Verfügung. Außerdem macht die Voest-Alpine Stahl Linz GmbH ihren Mitarbeitern verschiedenen Angebote im Bewegungs- und Entspannungsbereich. Arbeitsmedizinischer Dienst und Betriebsrat bieten Sucht- und Sozialberatung an.

Ideen fast vollständig umgesetzt

Mit einer Umsetzungsquote von 94% der in den Gesundheitszirkeln erarbeiteten Vorschläge hat Voest-Alpine Stahl Linz GmbH bewiesen, welchen hohen Stellenwert Gesundheit für das Unternehmen hat. Die Arbeitsbedingungen sind wesentlich besser, die gesundheitlichen Belastungen der Mitarbeiter deutlich geringer geworden. Die Mitarbeiterzufriedenheit ist gestiegen.

In den letzten beiden Jahren gingen Krankenstand (von 7,9% auf 7,2%) und Unfallquote (von 0,9% auf 0,8%) zurück.

Branche:

Stahlindustrie

Anzahl der Beschäftigten:

8.168

Produkte/Dienstleistungen:

Qualitätsstahl und -bleche

Sonstiges:

7,6% Frauen, 52% in Schichtarbeit, größter Arbeitgeber der Landeshauptstadt Linz

Sämtliche Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung werden von der Geschäftsleitung und den Führungskräften aktiv getragen. Sie richten sich an alle Beschäftigten im Unternehmen. Die Philosophie des Managements sieht ausdrücklich die Beteiligung der gesamten Belegschaft vor. Es wird viel in die Weiterbildung der Mitarbeiter investiert. Die dafür eingesetzten finanziellen Mittel betragen etwa 15% der Personalkosten.

Gesundheitsförderung plus Umweltschutz

Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zur Gesundheitsförderung sind bei Bayer Portugal sehr eng mit dem Umweltschutz verbunden. Ein spezielles Qualitätssicherungs-System dient der Überwachung und Erhaltung der erzielten Fortschritte in diesen Bereichen. Die Belegschaft wird über alle Aktivitäten, die der Sicherheit und Gesundheit dienen, umfassend informiert.

Die Mitarbeiter kommen regelmäßig zu Untersuchungen des arbeitsmedizinischen Dienstes und können an zahlreichen Kursen und Trainings teilnehmen, die sich mit Sicherheitsfragen und persönlichem Gesundheitsverhalten befassen.

Zu den gesundheitsbezogenen Angeboten an die Mitarbeiter zählen bei Bayer Portugal u.a. eine Krankenversicherung, Schutzkleidung, Krebsvorsorge-Untersuchungen und Maßnahmen zur Verbesserung der körperlichen Fitneß. Außerdem organisiert das Unternehmen Aufklärungskampagnen, z.B. zu AIDS. Beschäftigte, die bei ihrer Arbeit schwer heben und tragen müssen, erhalten ein spezielles Training zum gesundheitsschonenden Umgang mit großen Lasten.

Erste-Hilfe-Kurse sollen die Aufmerksamkeit der Belegschaft für Sicherheits- und Gesundheitsfragen schärfen und praktische Fertigkeiten vermitteln wie z. B. Beatmung und Reanimation.

Belohnt durch zufriedene Mitarbeiter

Bei Bayer Portugal haben sich die gesundheitsrelevanten Maßnahmen positiv auf die Arbeitsbedingungen, den Führungsstil und das Arbeitsklima ausgewirkt, was sich auch in einer erhöhten Zufriedenheit der Mitarbeiter widerspiegelt. Zwischen 1996 und 1998 gingen die krankheitsbedingten Fehlzeiten von 2,5% auf 2,2% zurück. Die Fluktuationsrate in diesem Unternehmen ist sehr gering, die meisten Beschäftigten arbeiten schon länger als 15 Jahre im Unternehmen.



Branche:

Chemische Industrie

Anzahl der Beschäftigten:

51

Produkte:

Pharmazeutische Produkte
(Tabletten/Salben, u.a. Aspirin)

Standort:

S. Martinho do Bispo

Sonstiges:

Hoher Anteil weiblicher Beschäftigter, alle Führungspositionen sind mit Frauen besetzt

CGD betrachtet die betriebliche Gesundheitsförderung als wichtige Ergänzung zum traditionellen Arbeitsschutz. Die Verantwortung für gesundheitsfördernde Vorhaben liegt bei der Arbeitsmedizin sowie beim Hygiene- und Sicherheitsdienst. Für den medizinisch-kurativen Bereich gibt es einen unternehmenseigenen medizinischen Dienst, der 23 verschiedene medizinische Fachgebiete umfaßt. Die Personalabteilung finanziert die Gesundheitsförderungs-Maßnahmen.

Ergonomie wird groß geschrieben

Als Grundlage zur Planung von gesundheitsbezogenen Aktivitäten werden die Ergebnisse von Einzel- und Gruppenbefragungen in der Belegschaft herangezogen, ferner medizinische Daten und Ergebnisse aus Arbeitsplatzuntersuchungen des technischen und Gesundheitsdienstes. Externe Berater führen zweimal im Jahr Arbeitsplatzuntersuchungen durch. Dabei werden u.a. Raumluft und -temperatur, Geräuschpegel, Lichtverhältnisse, elektromagnetische Strahlungen und Tabakrauch-Konzentration unter die Lupe genommen. Bei der Arbeitsplatzgestaltung spielen ergonomische Kriterien eine zentrale Rolle. Außerdem ist beabsichtigt, die psycho-sozialen Bedingungen im Unternehmen zu verbessern.

CGD strebt danach, die Mitarbeiter für gesundheitliche Belange am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und sie zu größerer Eigenverantwortung in Sachen Gesundheit zu befähigen. Dazu werden Informationsangebote wie Filme, schriftliches Material und Kurse genutzt. Die Inhalte reichen von Ergonomie am Arbeitsplatz bis hin zu praktischer Lebenshilfe. So unterstützt das Unternehmen seine Beschäftigten auch bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten und familiären Krisen.

Die Bank fördert darüber hinaus die sportliche und kulturelle Betätigung der Mitarbeiter durch eine Vielzahl von Angeboten.

Bewußtsein für gesundheitliche Belange gestärkt

CGD engagiert sich mit einem sehr differenzierten Angebot in der Gesundheitsförderung seiner Mitarbeiter. Gleichzeitig nimmt die Belegschaft die verschiedenen Möglichkeiten intensiv wahr. Viele Beschäftigte verfügen inzwischen über ein geschärftes Gesundheitsbewußtsein und fühlen sich für gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen mitverantwortlich.



Branche:

Finanzdienstleistungen /
Bankgewerbe

Anzahl der Beschäftigten:

10.532 in Portugal,
einschl. Madeira und Azoren

Produkte/Dienstleistungen:

Neben den üblichen Dienstleistungen als Bank auch Versicherungen, Leasing u.a.

Standorte:

Zentrale in Lissabon

Sonstiges:

Die Bank hat 552 Zweigstellen in Portugal und weitere 400 im Ausland.

CGD führt die größte portugiesische Finanzgruppe an, spielt auf europäischer Ebene eine wichtige Rolle wegen ihrer anerkannten Stabilität. CGD ist eine "ECU Clearing Bank".

Companhia Portuguesa de Produção de Electricidade SA, Sines Power Station Portugal



Bei der portugiesischen Elektrizitätsgesellschaft gibt es eine Betriebsvereinbarung mit Standards und Richtlinien zu Sozial- und Gesundheitsleistungen für die Mitarbeiter. Die Vereinbarung enthält ferner Richtlinien zur Unfallverhütung, zur medizinischen Betreuung und zu Rehabilitationsmaßnahmen nach Unfall oder Krankheit der Beschäftigten.

Die Abteilung für soziale Angelegenheiten, der arbeitsmedizinische Dienst und die Sicherheitsabteilung sind verantwortlich für die betriebliche Gesundheitsförderung. Die drei Abteilungen haben eine gemeinsame Kostenstelle.

Arbeitsmediziner und Sicherheits- experten steuern die Aktivitäten

Alle gesundheitsfördernden Aktivitäten werden auf der Grundlage von Informationen des arbeitsmedizinischen Dienstes und der Personalabteilung geplant. Dabei werden auch die Untersuchungsergebnisse zu Arbeitsunfällen und Arbeitsbedingungen im Unternehmen berücksichtigt. Im Kraftwerk ist der arbeitsmedizinische Dienst auf Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz spezialisiert und er trägt die Verantwortung für die Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.

Das Unternehmen veranstaltet regelmäßig Konferenzen zum Thema Sicherheit, an der Sicherheitsexperten sowie Vertreter des Sozialdienstes und der Arbeitnehmer teilnehmen. Auf der Tagung werden die Arbeitsbedingungen diskutiert und Maßnahmen erörtert, die zur Reduzierung betrieblicher Gesundheitsrisiken beitragen können.

Zudem führt der Sozialdienst Aufklärungs-Aktionen durch mit dem Ziel, das Risikoverhalten von Beschäftig-

ten und ihren Familienangehörigen zu verringern und die allgemeine Lebensqualität zu verbessern.

Gemeinsame „Outdoor“ - Aktivitä- ten besonders beliebt

Das Unternehmen unterstützt auch sportliche, kulturelle und sonstige Freizeitaktivitäten von Mitarbeitern und ihren Familien durch einen Belegschafts-Club. Es werden Ausflüge aufs Land angeboten, um das soziale Klima und die Teamarbeit zu fördern sowie die Mitarbeiter dabei zu unterstützen, Streß besser zu bewältigen. Diese „Outdoor“-Aktivitäten sind bei den Beschäftigten sehr beliebt.

Durch verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sank die Zahl der Arbeitsunfälle und auch die krankheitsbedingten Fehltag gingen zurück.



Branche:

Energieerzeugung

Anzahl der Beschäftigten:

1.907 insgesamt,
242 Standort Sines

Produkte/Dienstleistungen:

Elektrischer Strom

Standorte:

Sines

Sonstiges:

Das Unternehmen betreibt
insgesamt 32 Kraftwerke

Gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen und die Versorgung der Kunden mit gesundheitsverträglichen Produkten zählen zu den zentralen Anliegen des Unternehmens. Betriebliche Gesundheitsförderung wird als individuelle und gemeinschaftliche Aufgabe betrachtet, die ein hohes Maß an Beteiligung und Engagement verlangt. Gesundheitsförderung gilt als ein Projekt von hoher sozialer Bedeutung und Verantwortung, aber auch als wirtschaftsfördernde Maßnahme.

Das Budget hierfür beträgt 22.000 ECU und ist Teil der Gesamtausgaben für Gesundheit und Sicherheit.

Gesundheitsbericht als Planungsgrundlage

Die Ergebnisse der arbeitsplatzbezogenen Risikobewertungen und der medizinischen Untersuchungen der Mitarbeiter sowie statistische Angaben zu krankheitsbedingten Fehlzeiten werden zu einem betrieblichen Gesundheitsbericht zusammengefasst. Auf dieser Grundlage werden Gesundheitsprobleme in der Belegschaft identifiziert und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt.

Die gesundheitsbezogenen Aktivitäten werden koordiniert von der Abteilung für Arbeitsorganisation sowie der Abteilung und dem Komitee für Gesundheit und Sicherheit. In letzterem sind auch Mitarbeiter vertreten. Zu den wichtigsten gesundheitlichen Problemen im Unternehmen zählen Erkrankungen der Atemwege und der Haut. Die Gegenmaßnahmen konzentrieren sich hauptsächlich auf den Abbau von Belastungen durch Streß und Lärm sowie durch den Umgang mit Lösemitteln und anderen Gefahrstoffen. In Kursen lernen die Mitarbeiter außerdem rückschonendes Tragen und Heben von Lasten, Streßbewältigung und Entspannungstechniken sowie "richtiges" Sitzen.

Im Unternehmen existiert ein betriebliches Vorschlagswesen, das Ideen der Mitarbeiter zur Förderung der Gesundheit oder zum wirtschaftlichen Unternehmenserfolg aufgreift und umsetzt.

Abkehr von Gefahrstoffen zeigt Erfolge

Das Unternehmen hat Schadstoffe wie Phenol oder Dioctylphthalat durch umweltfreundliche und gesundheitsverträglichere Stoffe ersetzt. Dadurch konnten die Kosten für die Behandlung arbeitsbedingter Erkrankungen, insbesondere solche der Atemwege, erheblich verringert werden. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten gingen zwischen 1994 und 1998 von 4,3% auf 1,2% zurück. Die Rate der Arbeitsunfälle sank im gleichen Zeitraum von 8,6 (je eine Million Arbeitsstunden) auf 5,7.

Branche:

Chemische Industrie

Anzahl der Beschäftigten:

25

Produkte:

Synthetische und halbsynthetische Harze und Öle

Standort:

Palmela

Sonstiges:

Resibras gehört einer internationalen Unternehmensgruppe mit Hauptsitz in Brasilien an, die Cashew-Nüsse und Früchte verarbeitet. Resibras stellt auf der Basis eines nachwachsenden Rohstoffes Produkte her, die chemische Produkte mit hohen gesundheitlichen Risiken ersetzen können (Asbest, lösemittelhaltige Klebstoffe etc.)

Bei Astra gilt der Leitsatz: "Alles, was gut ist, kann auch noch besser gemacht werden!". So hat sich das Unternehmen auch für die Gesundheit am Arbeitsplatz hohe Qualitätsmaßstäbe gesetzt. Zu den Themen betriebliche Gesundheitsförderung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Rauchen, Alkohol, Drogen und Schwangerschaft gibt es eigene Leitlinien bei Astra.

Gesundheit fängt beim Frühstück an

An der Planung und Durchführung der Gesundheitsförderungs-Maßnahmen sind die Geschäftsführung, die verantwortlichen Fachleute für Arbeitssicherheit, Gesundheit, Personal und Umweltschutz sowie der Betriebsrat beteiligt. Durch Projektgruppen und Qualitätszirkel sind die Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeitsplätze einbezogen.

Als Teil der Qualitätssicherung werden bei Astra kontinuierlich Fehltage, Arbeitsunfälle und Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen analysiert und dokumentiert. Die Ergebnisse nutzt das Unternehmen als Planungsgrundlage, um die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern.

Astra investiert sehr stark in die Entwicklung der Kompetenzen seiner Beschäftigten, auch der gesundheitsbezogenen Fähigkeiten. Dazu wird für alle Mitarbeiter ein "Kompetenz-Entwicklungs-Plan" erstellt. Eine neue Einrichtung zur Fortbildung der Führungskräfte sind die regelmäßigen "Frühstücks-Treffen", bei denen nicht nur ein gesundes Frühstück auf dem Tisch steht; Wasser-Aerobic-Training und Seminare zu Gesundheitsthemen gehören gleichfalls dazu.

Das Unternehmen sorgt außerdem für die Belegschaft durch ein Personalpflege-Projekt, Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz, soziale, sportliche und kulturelle Angebote sowie Kurse zu Gesundheitsthemen.

Eine Reihe weiterer Maßnahmen zielen auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ab. Dazu gehören flexible, individuelle Arbeitszeiten und die Möglichkeit zu Telearbeit.

Gesunde Mitarbeiter, zufriedene Kunden

Die Evaluation der Gesundheitsförderungs-Maßnahmen hat erbracht, daß inzwischen zirka 60% aller Mitarbeiter die Angebote nutzen. Krankheitsbedingte Fehlzeiten, Arbeitsunfälle und Personalfuktuation gingen zurück, während Produktivität und Zufriedenheit von Mitarbeitern wie Kunden zugenommen haben. Die Beschäftigten rauchen weniger, bewegen sich mehr und können besser mit Streß umgehen. Der Krankenstand beträgt jetzt durchschnittlich 2,5%.

Branche:

Pharmazeutische Industrie

Anzahl der Beschäftigten:

5.760 in Södertälje

Produkte/Dienstleistungen:

Forschung, Produktion, Marketing und Verwaltung

Standorte:

Hauptsitz in Södertälje

Sonstiges:

Hoher Frauenanteil (56%)

Bei der Civil Aviation Administration werden die Arbeitsbedingungen aus einer ganzheitlichen Perspektive betrachtet, was physische, psychische, soziale und organisatorische Aspekte einschließt. Das Unternehmen hat Richtlinien zu Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung. Deren Einhaltung wird in jährlichen Audits überprüft. Für die betriebliche Gesundheitsförderung sind Unternehmensführung und Mitarbeiter verantwortlich.

Zur Gesundheit animieren

Vierzig Mitarbeiter der Civil Aviation Administration wurden zu "Gesundheits-Aktivisten" ausgebildet. Sie haben die Aufgabe, das Bewußtsein für gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen und gesundheitsförderliche Aktivitäten ihrer Kollegen zu fördern und dazu entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Außerdem sind im Unternehmen Fachkräfte für Gesundheitsförderung tätig, die bspw. „persönliche Gesundheitspläne“ erstellen. Mit diesem Instrument werden Erkenntnisse sowohl über die Arbeitssituation der einzelnen Mitarbeiter gewonnen (Anforderungen, Entscheidungskompetenz, Zufriedenheit), als auch über individuelle Ernährungsgewohnheiten, Freizeitverhalten, Streßbelastung, Gesundheitszustand und Wohlbefinden. Auf der Grundlage dieses Wissen werden - in Zusammenarbeit mit der Abteilung Arbeitsmedizin, den Sicherheitsingenieuren und Mitarbeitervertretern - für jede Arbeitsgruppe ganz spezielle Maßnahmen entwickelt. Die Beschäftigten können daran während ihrer Arbeitszeit teilnehmen.

Regelmäßig finden Mitarbeiterbefragungen statt, deren Ergebnisse als Planungsgrundlage für die betriebliche Gesundheitsförderung dienen.

Dabei geht es um die Zufriedenheit mit Vorgesetzten und bereits durchgeführten gesundheitsbezogenen Maßnahmen.

Die Civil Aviation Administration macht ihren Mitarbeitern zahlreiche Angebote zu Sport, Freizeitgestaltung und gesundem Lebensstil. Alkohol- und Drogenprogramme existieren ebenfalls. In den Flughafen-Restaurants erhalten die Mitarbeiter Preisnachlaß.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, hat das Unternehmen für einige Berufsgruppen die Möglichkeit geschaffen, einen Teil der Wochenarbeitszeit zu Hause zu leisten.

Mit Gesundheitsförderung im Aufwind

Alle Gesundheitsförderungs-Maßnahmen werden bei der Civil Aviation Administration einmal jährlich evaluiert. Danach gehen zahlreiche Erfolge auf die gesundheitsorientierten Aktivitäten zurück: besseres Arbeitsklima, geringere Fluktuation, Imagegewinn und Steigerung der Produktivität.



Branche:

Ziviler Luftverkehr

Anzahl der Beschäftigten:

790

Produkte/Dienstleistungen:

Betrieb von Flughäfen

Standort:

Stockholm



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 Gesundheitsförderungsmaßnahmen 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.

Branche:

Öffentlicher Dienst

Anzahl der Beschäftigten:

349

Produkte/Dienstleistungen:

Brandbekämpfung, Rettungsdienste

Standort:

Malmö

Sonstiges:

67% der Mitarbeiter in Schichtarbeit
(einschl. Nachtarbeit)

LWAB hat zur betrieblichen Gesundheitsförderung eine Unternehmensrichtlinie verfaßt. Die Abteilungsleiter tragen die Hauptverantwortung für diese Aufgabe und es ist ein eigenes Budget dafür vorhanden. Die Maßnahmen werden von der Abteilung für Gesundheitsförderung gemeinsam mit externen Ärzten und Krankenschwestern, Physiotherapeuten sowie Beratern für Kommunikations- und Führungsfragen durchgeführt. Die enge Zusammenarbeit dieser vier Einrichtungen ist durch Vereinbarungen geregelt.

Zufriedenheit zählt

LWAB setzt das Instrument der "inneren Kontrolle" ein. Es dient zur systematischen Analyse und Dokumentation der Arbeitsbedingungen im Unternehmen. Auch die Fehlzeiten und Arbeitsunfälle der Mitarbeiter werden ausgewertet. Jährlich findet zu der gesamten Thematik ein Audit statt. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen sind die Grundlage der Gesundheitsförderungs-Strategien und werden zur Planung gesundheitsbezogener Maßnahmen herangezogen.

Um mögliche Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz zu ermitteln und um mehr über die Bedürfnisse und die Zufriedenheit der Beschäftigten zu erfahren, werden außerdem "Gesundheits- und Arbeitsprofile" erstellt. Damit arbeiten gerade auch viele Abteilungsleiter. Insgesamt setzt LWAB auf Kooperation und Konsens statt auf Konflikt.

Jeder Mitarbeiter verfügt über einen ergonomisch gestalteten Arbeitsplatz und kann sich jederzeit medizinisch untersuchen lassen. Neben verschiedensten Kursangeboten, wie Rückentraining oder Streßbewältigung, existiert ein Programm gegen Alkohol- und Drogenmiß-

brauch. Für Mitarbeiter ist die Teilnahme an gesundheitsfördernden Maßnahmen in der Regel kostenlos.

LWAB verfügt über ein eigenes Weiterbildungszentrum. Eine Kantine versorgt die Belegschaft mit gesundem Essen, und ein Schwimmbad sowie Sporteinrichtungen wollen die Mitarbeiter zur körperlichen Betätigung animieren.

Besseres Klima, gestiegene Produktivität

Die vielfältigen Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung haben sich positiv auf das Unternehmensimage ausgewirkt und das Arbeitsklima sowie die Produktivität verbessert. Die Unfallgefahren wurden in der Kantine, der Druckerei und der Poststelle erheblich reduziert. Auch das Sicherheitsverhalten der Mitarbeiter ist jetzt risikobewußter. Die Akzeptanz der Angebote zur Gesundheitsförderung durch die Belegschaft ist sehr hoch: ca. 85% der Beschäftigten nutzen sie. Die krankheitsbedingte Fehlzeitenrate liegt im Unternehmen bei zirka 3%.



Branche:

Versicherungen

Anzahl der Beschäftigten:

1.700

Produkte/Dienstleistungen:

Gesundheitsbezogene
Dienstleistungen

Standort:

Stockholm

Die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen und zu fördern zählt aus sozialer Verantwortung wie auch aus wirtschaftlichen Gründen zu den wichtigsten Unternehmenszielen der ABB Hochspannungstechnik AG. An seinen Schweizer Standorten hat ABB ein betriebliches Gesundheitsmanagement-System etabliert, das in der gemeinsamen Verantwortung der jeweiligen Personal- und Gesundheitsabteilungen liegt.

Vielseitig und konsequent

Die betriebliche Gesundheitsförderung wird von einem Gremium geplant und koordiniert, das mit einem regelmäßig für das Werk zuständigen externen Arbeitsmediziner, dem Personalleiter, Führungskräften, dem Betriebsrat, der Sozialberatung und externen Fachleuten für Arbeitssicherheit besetzt ist. In enger Zusammenarbeit analysiert es die Risikofaktoren am Arbeitsplatz und berät die verschiedenen Abteilungen bei der ergonomischen Gestaltung der Arbeit.

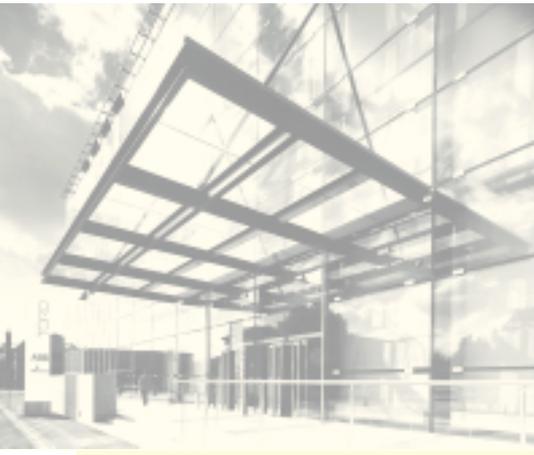
Eine Besonderheit ist der vom Unternehmen initiierte "Ethik-Diskurs": Mitarbeiter sammeln Themen wie z.B. Überforderung und Alter, die sie gemeinsam diskutieren. Die hier erarbeiteten Vorschläge werden später präsentiert. Mitarbeiter-Beteiligung findet ferner in Qualitätszirkeln zur Arbeitsplatzgestaltung und im "Ideenmanagement" statt. Regelmäßig werden Mitarbeiterbefragungen zur Arbeitszufriedenheit durchgeführt, deren Ergebnisse konsequent in die Umsetzung der mit diesem Instrument als notwendig ermittelten Verbesserungen münden. Mitarbeitergespräche zu Zielvereinbarungen sind so ausgerichtet, daß sie der Abstimmung von (künftigen) Arbeitsanforderungen und Kompetenzen dienen.

Zukünftige Führungskräfte nehmen bei ABB an einem Schulungsprogramm zur Förderung sozialer Kompetenz teil, in dem sie vor allem lernen, physische, psychische und soziale Belastungen zu erkennen.

Schwerpunkthemen gesundheitsbezogener Programme und Aktionen sind außerdem Suchtprävention und -beratung, Hilfen bei Mobbing, Stress, Raucherentwöhnung, gesunde Ernährung und Früherkennung von Herz/Kreislaufisrisiken. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ein Fitneßcenter auf dem Werksgelände und Kulturprogramme runden das Spektrum der Angebote für die Belegschaft ab.

Rundum erfolgreich

Als Erfolge kann das ABB-Gesundheitsmanagement Verbesserungen beim Betriebsklima, der Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit verzeichnen. Außerdem sanken die krankheitsbedingten Fehlzeiten in den letzten fünf Jahren um 40% (derzeit 2,3%), die Unfallquote liegt bei 0,4%.



Branche:

Elektroindustrie

Anzahl der Beschäftigten:

1.033

Produkte/Dienstleistungen:

Hochspannungs-Schaltanlagen

Standort:

Zürich

Sonstiges:

Zertifiziert nach ISO 9001 und ISO 14001;

10% Frauen, 36% Diplom-Ingenieure / Akademiker

Bereits 1993 ging im Auftrag der Stadt Bern das Projekt "Arbeit PLUS Gesundheit" im Druckzentrum Bern an den Start. Es wird von der PLUS-Fachstelle für Gesundheitsförderung und Suchtprävention begleitet und zielt darauf ab, die Gesundheit der im Druckzentrum tätigen Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Die Unternehmensleitlinien und ein Kooperationsvertrag mit der PLUS-Fachstelle regeln Näheres zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Externe Fachleute unterstützen

Eine Projektsteuerungsgruppe konzipiert und koordiniert die betriebliche Gesundheitsförderung im Druckzentrum Bern, sie wird dabei von der PLUS-Fachstelle beraten und auch bei der Umsetzung unterstützt. Das Unternehmen ermittelt gezielt den Bedarf auf der Grundlage von Mitarbeiterbefragungen, Fehlzeitenanalysen, Arbeitsunfallstatistiken, Mitarbeitergesprächen u.a.

Inzwischen konnten die Arbeitsbedingungen in verschiedener Hinsicht verbessert werden. So wurde z.B. der Schichtbeginn um eine Stunde verlegt und Maßnahmen ergriffen, um für bessere Raumlufte und angenehmere Temperaturen zu sorgen. Es wurden Aktionen durchgeführt, um die Beschäftigten stärker für die Gesundheitsgefahren durch Lärm zu sensibilisieren und damit ihre Bereitschaft zum Tragen der persönlichen Schutzausrüstung zu erhöhen. Zudem wirkten sich Aktionen wie "Sorgfältiger Umgang miteinander" positiv auf das Arbeitsklima aus.

Das Druckzentrum Bern unterstützt eine gesunde Lebensweise seiner Mitarbeiter durch Kampagnen zur gesunden Ernährung, zum Nichtrauchen, gesunde Kantinenverpflegung u.a. Der Betrieb bietet den Beschäf-

tigten eine qualifizierte Sozial- und Suchtberatung an, außerdem erhalten Suchtkranke Hilfen zur beruflichen Wiedereingliederung nach der Entwöhnungsbehandlung.

Mitarbeiter sind kaum krank

Im Druckzentrum Bern wurden zwischen 1993 und 1995 alle gesundheitsorientierten Aktivitäten evaluiert. Dabei interessierte auch, ob die Mitarbeiter die getroffenen Maßnahmen akzeptieren. Ferner wurden Daten zur Arbeitszufriedenheit und andere betriebliche Unterlagen ausgewertet. Daraus ergab sich, daß die vielfältigen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowohl das Betriebsklima als auch die Arbeitsmotivation und Mitarbeiterzufriedenheit verbessert haben. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten konnten auf 1.97% gesenkt werden, die unfallbedingten Fehlzeiten betragen 0,11%.



Branche:

Druckindustrie

Anzahl der Beschäftigten:

112

Produkte/Dienstleistungen:

Zeitungen

Sonstiges:

Das Druckzentrum Bern ist ein Unternehmen der Berner Tagblatt Medien AG.

95% Schichtarbeit,

25% Teilzeitarbeit

Personaldienstleister müssen sich der Tatsache bewußt sein, daß die betriebliche Unfallrate der Zeitarbeitnehmer höher ist als die der im jeweiligen Unternehmen fest angestellten Mitarbeiter, da Zeitarbeitnehmer gehalten sind, ihre Aufgaben in kürzerer Zeit zu erledigen.

Nach spanischem Recht (Gesetz 31/1995, Spanische Umsetzung der Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie) sollen Zeitarbeitnehmer den gleichen (Arbeits-)Schutz wie die in den Unternehmen fest angestellten Mitarbeiter erhalten.

Seriöse Personaldienstleister sollen ihren Mitarbeitern darüber hinaus medizinische Vorsorge und Schulungen anbieten, die für die Anforderungen am jeweiligen Arbeitsplatz qualifizieren. Das anfordernde Unternehmen informiert vor Einsatz eines Zeitarbeitnehmers über die am Arbeitsplatz erforderlichen Arbeitsschutz-Maßnahmen.

”Schulungen ...

Die Schwierigkeit der Personaldienstleister, den gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze der gewerblichen Zeitarbeitnehmer nachzukommen, liegt in der Tatsache begründet, daß flexibel und innerhalb kurzer Zeit auf Anfragen reagiert werden muß.

AGIO TT versucht, dieser Verpflichtung durch aktive Mitarbeit der Zeitarbeitnehmer an der Planung und Durchführung der Schulungen nachzukommen.

Den Mitarbeitern steht eine große Anzahl von Handbüchern zur Verfügung, die über die Risiken und den dadurch erforderlichen erhöhten Arbeitsschutz informieren (z.B. Umgang mit Chemikalien und körperliche Schwerarbeit). Die Bücher und Texte sind leicht verständlich und einprägsam geschrieben, so daß das Leseinteresse wachgehalten wird. Ferner hat AGIO TT für die Mitarbeiter eine Hotline geschaltet, über die sie jederzeit kostenlos weitere Informationen erhalten.

...als Teil einer integrierten Präventionspolitik”

An allen Standorten legt AGIO TT großen Wert auf den Arbeitsschutz seiner Arbeitnehmer. Sobald eine Anfrage bei der zuständigen Abteilung eingeht, wird zunächst eine detaillierte Arbeitsplatzbeschreibung unter Angabe eventuell erforderlicher Schutzausrüstungen erbeten. Erst dann wird entschieden, wer an diesem Arbeitsplatz eingesetzt wird. Sobald ein bestimmter Zeitarbeitnehmer aufgrund seiner Qualifikation etc. ausgewählt ist, erhält er das für die Tätigkeit erforderliche Arbeitsschutz-Handbuch. Ferner ist er verpflichtet, einen Auswertungsbogen auszufüllen und an AGIO TT zurückzusenden, der die Schutzmaßnahmen und -einrichtungen am Arbeitsplatz bewertet. AGIO TTs Abteilung Arbeitsschutz wertet diese Informationen aus und ist so in der Lage, die Vor-Ort-Erfahrungen in Schutzmaßnahmen zukünftiger Einsätze seiner Beschäftigten einfließen zu lassen.

Branche:

Personalvermittlung

Anzahl der Beschäftigten:

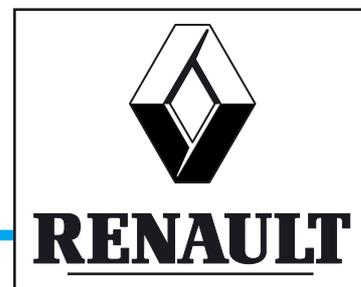
1.800

Produkte/Dienstleistungen:

Vermittlung von Zeitpersonal

Standort:

Verschiedene Unternehmen in
Spanien



Für FASA RENAULT sind die Mitarbeiter ein wertvoller Produktionsfaktor, deren Sicherheit und Gesundheit als zentrale Voraussetzung für den Unternehmenserfolg angesehen werden. Deshalb ist FASA RENAULT sehr bemüht, die Arbeitsbedingungen gesundheitsgerecht zu gestalten. Die Geschäftsleitung legt jährlich Ziele für die betriebliche Gesundheitsförderung fest. Gemeinsam mit der Arbeitsgruppe für Gesundheit und Sicherheit sowie der Personalabteilung ist sie für alle gesundheitsorientierten Maßnahmen zuständig.



"Brigadas" lösen rasch Probleme

In allen Abteilungen treffen sich monatlich "Brigadas", deren Aufgabe darin besteht, schnelle Lösungen für kleinere Mängel zu finden, die sich ansonsten für Mitarbeiter zum gesundheitlichen Risiko entwickeln könnten. Die Arbeitsgruppen setzen sich jeweils aus einem Vorarbeiter, einem Mitarbeitervertreter und einem Experten des Präventionsdienstes zusammen; bei Bedarf werden weitere Personen hinzugezogen.

Bei FASA RENAULT werden die Autos im Sinne eines ganzheitlichen Produktionsprogramms hergestellt. Bereits bei der Entwicklung eines neuen Fahrzeuges wird auf Prävention Wert gelegt und darauf geachtet, daß bei seiner Herstellung keine Gesundheitsgefahren für die Mitarbeiter entstehen. Darüber hinaus untersuchen Gesundheitsförderungs-Experten regelmäßig die Arbeitsbedingungen. Auch Zulieferer und Subunternehmer werden von FASA RENAULT nach ihren Sicherheits- und Gesundheitsstandards bewertet.

Mit einer "Arbeitsklima-Befragung" testet das Unternehmen in festen Abständen, wie zufrieden die Mitarbeiter mit den gesundheitsfördernden Aktivitäten sind. Eine monatlich

erscheinende Präventionsbroschüre informiert die Beschäftigten gründlich über alle Vorhaben.

Die medizinische Arbeitseinheit bei FASA RENAULT ist zuständig für die Gesundheitserziehung der Mitarbeiter und berät bspw. bei Drogen- und Spielsucht.

Kosten-Nutzen-Analyse: positive Resultate

FASA RENAULT bewertet die Ergebnisse seiner Gesundheitsförderungsmaßnahmen durch Benchmarking und Kosten-Nutzen-Analysen. Zu den Erfolgsmaßstäben gehören Daten über Produktivität, Fehlzeiten, Arbeitsunfälle, Mitarbeiterzufriedenheit und Verbesserungsvorschläge.

Inzwischen ist FASA RENAULT in Spanien die Autofabrik mit den wenigsten Arbeitsunfällen. 1998 wurden 86.681 Verbesserungsvorschläge von den Beschäftigten eingereicht und 75.408 davon umgesetzt. Im gleichen Jahr trafen sich die "Brigadas" 396 mal und haben mit 1.297 "schnellen Lösungen" 88% der erkannten Mängel bereits beseitigt.

Branche:

Automobilindustrie

Anzahl der Beschäftigten:

12.400

Produkte:

Autos

Standorte:

Valladolid, Palencia, Sevilla

Sonstiges:

FASA RENAULT ist Teil eines multinationalen Konzerns mit der Hauptverwaltung in Madrid, drei Fabriken in Spanien und der Zentrale in Frankreich.

Fomento de Construcciones y Contratas (FCC) Spanien



Bei FCC sind betriebliche Gesundheitsförderung und Unfallverhütung in das Qualitätsmanagement integriert. Dabei wurde festgelegt, daß die Vermeidung von Gesundheitsrisiken bereits in der Planungsphase von Projekten berücksichtigt und auf die jeweiligen Besonderheiten der Baustellen abgestimmt werden.

Die Unternehmensleitung unterstützt und finanziert alle Aktivitäten, mit denen gesundheitliche Gefahren für die Mitarbeiter verringert werden können.

Sicherheit an allen Orten

Noch bevor neue Baustellen eröffnet werden, plant FCC bereits entsprechende Maßnahmen zum Arbeitsschutz. Dazu gehören nicht nur technische Schutzvorrichtungen, Sicherheitsausrüstung usw., sondern auch die Unterweisung der Mitarbeiter in sicherheitsgerechtem Verhalten. Zudem trägt jeder Bauarbeiter immer eine Broschüre mit den wichtigsten Sicherheitsvorschriften bei sich, und jeder neue Bauabschnitt wird von einem speziellen Sicherheitstraining für die Mitarbeiter begleitet.

Baustellenleiter und Vorarbeiter überwachen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Zusätzliche Kontrolle durch die Sicherheitsbeauftragten gewährleistet, daß bei Gefahren schnell gehandelt werden kann. Bei sicherheitsriskantem Verhalten in der Belegschaft werden sie ebenfalls aktiv. Neue Maschinen dürfen erst dann an den Start gehen, wenn der Verantwortliche sie geprüft und freigegeben hat.

FCC wird bei seinen Bemühungen um Gesundheitsförderung von dem Versicherungsunternehmen FREMAP unterstützt. FREMAP stellt Arbeitsschutzexperten zur Verfügung, die

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten untersuchen, Trainingsbedarf ermitteln und Interventionen planen und durchführen.

Auch Subunternehmer müssen für FCC Qualitäts-, Sicherheits- und Umweltstandards erfüllen.

Das Unternehmen hat für seine Mitarbeiter eine eigene Suchtberatungsstelle eingerichtet.

Unfallrate stark gesenkt

Alle sicherheitsrelevanten Aspekte werden bei FCC evaluiert: Dazu zählen u.a. die individuelle Schutzausrüstung, die technischen Voraussetzungen, der Schutz Dritter und die Leistungen der für den Arbeitsschutz Verantwortlichen.

Aufgrund der vielfältigen sicherheits- und gesundheitsrelevanten Maßnahmen im Unternehmen gingen die krankheitsbedingten Fehltage zurück und auch das Unfallrisiko sank rapide. In den letzten zehn Jahren ist zudem der Alkoholkonsum in der Belegschaft beträchtlich zurückgegangen.



Branche:

Bauindustrie

Anzahl der Beschäftigten:

6.000

Produkte/Dienstleistungen:

Hoch- und Tiefbau, öffentliche Arbeiten

Sonstiges:

FCC gehört zu den größten Bauunternehmen Spaniens und ist auch noch in anderen Geschäftsbereichen tätig

Für die fachliche Koordination und Unterstützung der Gesundheitsförderungsprojekte ist bei Opel España die Abteilung Arbeitsschutz zuständig. Deren Hauptziel ist das Schaffen einer Präventionskultur. Das gilt innerhalb des Betriebes für alle Hierarchiestufen - von der Unternehmensleitung bis zum einzelnen Arbeiter - sowie für die externen Zulieferer.

Die Aktivitäten bei Opel España gehen über die klassischen Bereiche der Prävention (wie Sicherheit, Hygiene, Ergonomie und Gesundheit am Arbeitsplatz) weit hinaus. So engagiert sich das Unternehmen in der Gesundheitsförderung und bietet Dienstleistungen zur Verbesserung der Qualität der gesundheitlichen Versorgung an. Dazu zählen u.a. Zentren zur stufenweisen Wiedereingliederung nach schwerer/langer Krankheit; Beratung und Therapie bei Drogen-, Alkohol- und Spielsucht; Impfkampagnen und besondere Programme für chronisch kranke Mitarbeiter.

Das "grüne Kreuz"...

Die einzelnen Produktionsteams (8-12 Arbeiter) haben in Umsetzung der betrieblichen Sicherheitsziele eigene Zielvereinbarungen zum Thema Sicherheit. Zur Unterstützung dieses Prozesses wurde ein neues Instrument geschaffen, das "Cruz Verde" (grünes Kreuz).

Das "grüne Kreuz" ist ein kreuzförmiger Monatskalender, in welchem Tage ohne Ereignisse grün gekennzeichnet werden. Gesundheitsprobleme oder Verletzungen, die keine Fehlzeit verursachen, werden gelb markiert und Verletzungen am Arbeitsplatz rot eingetragen. Die Gruppe nimmt zu jedem Ereignis Stellung und unterbreitet Vorschläge zur künftigen Vermeidung der aufgetretenen Vorfälle. 1998 kamen über 8.000 Vorschläge zusammen, von denen 62% umgesetzt wurden.

... fördert Arbeitsschutz und Mitarbeiterbeteiligung

Das "grüne Kreuz" dient nicht nur zur Evaluation der Maßnahmen, es symbolisiert auch den hohen Stellenwert des Gesundheitsschutzes im Unternehmen. Außerdem soll es die Mitarbeiter stärker für das Thema sensibilisieren und in Problemlösungen einbeziehen. Daneben ist dieses Werkzeug ein guter Bezugspunkt für eine Bewertung der erzielten Fortschritte bei der Erfüllung der gesetzlichen Auflagen im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Bei Opel España ist eine gute Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Versicherung (FREMAP) und Behörden gelungen, die Erfolge sind beachtlich. Mit einem Arbeitsschutz-Schulungsprogramm für OPEL-Tochtergesellschaften und deren Zulieferer wird außerdem die Verbreitung von Gesundheitsförderungs-Instrumenten in Klein- und Mittelunternehmen erreicht.



Branche:

Automobilindustrie

Anzahl der Beschäftigten:

8.998

Produkte/Dienstleistungen:

Automobile

Standort:

Figueruelas (Zaragoza)

Sonstiges:

85% der Arbeitnehmer arbeiten im Schichtdienst; 13,4% der Mitarbeiter sind Behinderte

Belgien

Konstantin von Vietinghoff-Scheel
Institute for Applied Psychology
Avenue de Stalingrad, 23
B - 1000 Bruxelles
phone: +322 511-2131
fax: (-2411)
KvonVietinghoff@compuserve.com

Dänemark

Kjeld B. Poulsen
Arbejds miljøinstituttet
Lersø Parkallé 105
DK - 2100 København Ø
phone: +45 39 16 5-450
fax: (-201)
kbp@ami.dk or ami@ami.dk

Deutschland

Dr. Gregor Breucker
oder Karin Kunkel
BKK Bundesverband
Europäisches Informationszentrum
Kronprinzenstr. 6
D - 45128 Essen
phone: +49 201 179-1208/1289
fax: (-1032)
eiz@bkk-bundesverband.de

Finnland

Dr. Juha Liira
Work Ability Centre
Finnish Institute of Occupational Health
Topeliuksenkatu 41 a A
FIN-00250 Helsinki
phone: +358 9 47 47-643
fax: (-651)
juha.liira@occuphealth.fi

Frankreich

Xavier Mazonod
Association Ma Santé
31, rue Voltaire
F-92800 Puteaux
phone: +331-41 25 45 59
fax: (-45 06 27 50)
mazonod@ma-sante.org
mazonod@sokari.com

Griechenland

Dr. Elisabeth Galanopoulou
Ministry of Labour and Social Security
Centre of Occupational Safety and Health
Pireos 40
GR -10182 Athens
phone: +301 321-4147, 321-4092
fax: (-4197)
healthpr@compulink.gr

Großbritannien

Brenda Stephens
Health Promotion Wales, Ffynnon-las
Ty Glas Avenue
UK-Llanishen
Caerdydd/Cardiff
CF4 5DZ, Wales
phone: +44 1222-681225
fax: (-755813)
Brenda.Stephens@hpw.wales.nhs.uk

Island

Dagrun Thordardottir
Occupational Safety and Health
Bildhöfda 16
ICE-Rejkjavik
phone: +354-672 500
(-567 4086)
dagrun@ver.is

Irland

Shay McGovern
Department of Health
Health Promotion Unit
Hawkins House
IRL-Dublin 4
phone: +353 1 671-4711
fax: (-1947)

Italien

Prof. Lamberto Briziarelli
Universita degli studi di Perugia
Dipartimento di Igiene
Via del Giochetto
I - 06100 Perugia
phone: +39 75 5853-305
fax: (-317)
dipigmed@ege.unipg.it
CSESI@unipg.it

Liechtenstein siehe Schweiz

Luxemburg
Paul Weber
Directeur
Inspection du Travail et des Mines
26, rue Ste Zithe
B.P. 27
L - 2010 Luxembourg
phone: +352-478 61 50
fax: (-49 14 47)
paul.weber@itm.smpt.etat.lu

Niederlande
Paul C. Baart
Centrum Gezondheidsbevordering op de Werkplek
Dutch Centre WHP
Johan van Oldenbarneveltlaan 9
NL - 2528 Den Haag
phone: +31 70 355-2502
fax: (-8399)
centrum@gbw.nl

Norwegen
Odd Bjørnstad
Statens Arbeidsmiljøinstitutt
Gydaskveien 8
pb. 8149 Dep.
N-0033 Oslo
phone: +47 23195-395
fax: (-200)
odd.bjornstad@stami.no

Österreich
Mag.DDr. Oskar Meggeneder
Oberösterreichische
Gebietskrankenkasse
Gruberstr. 77
A - 4021 Linz
phone: +43 732 7807-2710
fax: (-2707)
oskar.meggeneder@ooegkk.at

Portugal
Dr. Emilia Natario
Ministério da Saúde
Direcção-Geral da Saúde
P - 1056 Lisboa Codex
phone: +351 1 84 30 500
fax: (-6639 or 6455)

dgs.des@mail.telepac.pt
Portugal Alvaro Durao
Ministério da Saúde
Direcção-Geral da Saúde
P - 1056 Lisboa Codex
phone: +351 1 84 30 500
fax: (-6639 or 6455??)
dgs.des@mail.telepac.pt

Schweden
Dr. Ewa Menckel
National Institute of Working Life
S - 17184 Solna
phone: +46 8-617 0322
fax: (-653 1750)
Ewa.Menckel@niwl.se

Schweiz / Liechtenstein
Volker Grässle
SUVA Gesundheitsförderung
Schweizer. Unfallversicherungsanstalt
Seilerstr. 3
CH-3001 Bern
phone: +41 31 387-3387
fax: (-3434)
suva.gf@bluewin.ch

Spanien
Dr. Maria Dolores Solé
INSHT - CNCT
C/Dulcet 2-10
E - 08034 Barcelona
phone: +349 3 280-01 02
fax: (-36 42)
cnct@insht.es

Gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen



Herausgeber:

**BKK Bundesverband,
Europäisches Informationszentrum**

Kronprinzenstrasse 6

D-45128 Essen

Fax +49 201 179-1032

e-mail eiz@bkk-bv.de

Ansprechpartner für die Schweiz
und das Fürstentum Liechtenstein:

Suva

Schweizerische Unfallversicherungsanstalt

Fluhmattstrasse 1

Postfach 4358

CH-6002 Luzern

Bestellnummer: Suva 2777.d

© BKK Bundesverband

® Geschütztes Markenzeichen

