



WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

Gegenwärtige und künftige Herausforderungen für eine gesunde Arbeitswelt

Prof. Dr. Rolf Rosenbrock

Wissenschaftszentrum für Sozialforschung gGmbH (WZB)

Forschungsgruppe Public Health

Deutschland – wirtschaftliche Hochleistungsgesellschaft

- hohes Bruttoinlandsprodukt pro Kopf
- hohe Arbeitsproduktivität
- niedrige Lohnstückkosten
- hohe Exportquote
- niedrige Abgabenbelastung
- gute technische und soziale Infrastruktur
- usw.

Betriebliche Gesundheitspolitik

Handlungsbedarf konstatiert von

- Ø Europäische Union
- Ø Weltgesundheitsorganisation (WHO)
- Ø Internationales Arbeitsamt (ILO)
- Ø BMGS
- Ø BMWA
- Ø ASMK
- Ø GMK
- Ø Sozialversicherungsträger
- Ø usw.

Betriebliche Gesundheitspolitik

vermindert arbeitsbedingte Erkrankungen
Ø **gesundheitspolitische Bedeutung**

in Zusammenarbeit der Betriebsparteien
Ø **ordnungspolitische Bedeutung**

fördert Wettbewerbsfähigkeit
Ø **wirtschaftspolitische Bedeutung**

entlastet Sozialversicherungen
Ø **sozialpolitische Bedeutung**

Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen zwischen 40 Mrd. € und 100 Mrd. €

Betriebliche Gesundheitspolitik – fördernde und hemmende Bedingungen

Gesundheitsförderliche Arbeitssituation

- Ø technisch sichere und ergonomische Gestaltung
- Ø lernförderliche Entwicklungsperspektive
- Ø Zusammenhänge im Betriebsablauf transparent
- Ø Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume
- Ø Routine, Kreativität und Motorik gefordert
- Ø materielle und immaterielle Anreize vorhersehbar und gerecht
- Ø Klima von Respekt und gegenseitiger Unterstützung
- Ø gesundheitsrelevante Daten erfasst und genutzt

Betriebliche Gesundheitspolitik

Direkte Partizipation

- Ø Erfahrungswissen
- Ø Commitment
- Ø Empowerment

Gesundheitszirkel/Fokusgruppen erfolgreich, wenn...

- Ø fachlich und organisatorisch einwandfrei durchgeführt
- Ø aussagefähiger Gesundheitsbericht vorliegt
- Ø Lenkungs- und Steuerungsgremium Vorschläge aufnimmt
- Ø Umsetzung der Vorschläge verbindlich geregelt ist.

Gesundheitsförderliche Arbeitssituation

Interventionsfelder:

- Ø Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung
- Ø Arbeitsorganisation
- Ø Arbeitszeit
- Ø Sozialbeziehungen
- Ø individuelle Anpassung und Förderung
- Ø unterstützendes Umfeld bei Krise und Krankheit

Betriebliche Gesundheitsförderung

Erfolge:

Rückgang AU um ca. 25 % - zeitstabil

Lebensqualität

Arbeitszufriedenheit

Innovationsoffenheit

Verminderung von Frühverrentungen

Betriebliche Gesundheitspolitik als...

- ∅ Weiterentwicklung und Erweiterung
des Arbeitsschutzes**
- ∅ Betriebliche Gesundheitsförderung**
- ∅ Integration in Managementsysteme**

Betriebliche Gesundheitspolitik

Hemmende Faktoren

- Ø nur im Konsens der *stakeholder*
- Ø störanfälliger, komplexer Prozess
- Ø Defizite im Methoden- und Instrumentenkenntnis
- Ø keine ausreichenden Informationen über den Nutzen
- Ø oftmals Interventionen unterhalb der ‚kritischen Masse‘
- Ø Gesundheit weder im Organigramm noch in der Kultur
- Ø besondere Defizite bei KMU's

Betriebliche Gesundheitspolitik

Notwendig: Veränderungen im
Rollenverständnis

Ø Management

Ø Arbeitsschutz und Sozialdienste

Ø Beschäftigte

Gesundheitsförderung für ältere Beschäftigte

- Ø physikalische Belastungen abbauen
- Ø physische Arbeitsanforderungen abbauen
- Ø Lernprozesse anregen und fördern
- Ø Druck auf Arbeitstempo reduzieren
- Ø Arbeit selbst einteilen
- Ø Arbeitszeit selbst einteilen lassen („Mikropausen“)
- Ø flexible und reduzierte Arbeitszeit ermöglichen
- Ø Anerkennung und Respekt
- Ø Vorgesetzte entsprechend schulen

Betriebliche Gesundheitspolitik

„Neuer Interventionstyp“

Ø **dezentral**

Ø **betriebs-individuell**

Ø **dialogisch**

Ø **partizipativ**

Reorganisation überbetrieblicher Akteure

- Ø Problemwahrnehmung
- Ø Programmatik
- Ø Qualifizierung
- Ø Instrumente
- Ø Aktivitäten
- Ø Kooperation
- Ø Qualitätssicherung

Instrumente überbetrieblicher Akteure

- Ø Aufklärung über den Nutzen: Motivation
- Ø Vermittlung von Prozessverständnis
- Ø Vermittlung von Instrumentenkenntnis
- Ø Qualifizierung
- Ø Beratung
- Ø Vernetzung
- Ø Begleitung, Moderation
- Ø Schaffung und Pflege von Anreizen

Gefährdungsbeurteilungen nach Arbeitsschutzgesetz

1. Umfassende Beurteilung der Gefährdungen
2. Ableitung erforderlicher Maßnahmen
3. Kontrolle der Umsetzung
4. Überprüfung der Wirksamkeit

Auch der Weg von
1000 Meilen beginnt
mit einem ersten
Schritt.