

Nachbericht

Hamburg, 10. Februar 2014

Gesundheit Beschäftigter fördern, Belastungen abbauen und Ressourcen stärken. Senatorin Cornelia Prüfer-Storcks eröffnete die 27. Vortragsveranstaltung des Arbeitskreises für Arbeitssicherheit in Hamburg.

Die Begriffe Präventionskultur und Gesundheitskompetenz haben nicht nur Eingang in die aktuelle Ausgestaltung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) gefunden – sie sind auch Bestandteile vieler Präventionsansätze und -konzepte. Über „Wunsch oder Wirklichkeit von Präventionskultur und Gesundheitskompetenz“ diskutierten am 30. Januar 2014 rund 230 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Hamburger Unternehmen, Behörden und Institutionen. Cornelia Prüfer-Storcks, Hamburger *Senatorin* für Gesundheit und Verbraucherschutz eröffnete die 27. Vortragsveranstaltung des Hamburger Arbeitskreises für Arbeitssicherheit im Grand Elysée Hotel

Wie aktuelle gesellschaftliche und gesundheitspolitische Themen und Begriffe die Arbeit der Unfallversicherungsträger beeinflussen, dokumentierte Dr. Susanne Roscher (VBG). Eine stärker dienstleistungsorientierte und globalisierte Arbeitswelt ruft zunehmend andere Formen der arbeitsbedingten Belastungen und Kompetenzerwartungen hervor. Gesundheitskompetenz avancierte in den vergangenen 20 Jahren zu einem multidisziplinär verwendeten, jedoch keineswegs einheitlich definierten Begriff. Der Vortrag legte die Verwendung des Begriffs im Sinne der WHO-Definition als breit gefassten Public-Health Ansatz nahe. Ganzheitliche Präventionsansätze sind zugleich verhältnis- und verhaltenspräventiv. Diese Kombination, so Dr. Roscher, erzielt die höchste Wirksamkeit gegenüber arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Belastungen. Ihre Beispiele konkretisierten, wie eine zeit- und anforderungsgerecht ausgestaltete Prävention der Unfallversicherungsträger die Mitgliedsunternehmen unterstützen kann, sich den veränderten Anforderungen der heutigen Arbeitswelt zu stellen.

Wenn nur 44 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz für „sehr gut“ befinden, ist dies ein desaströses Ergebnis. Bejahen diese Aussage fünf Jahre später 83 Prozent der Belegschaft, ist dies ein ausgezeichnetes Resultat. Marcus Baer, Leiter der Schön Klinik Bad Bramstedt, zeigte eindrucksvoll auf, wie es gelang aus einem Be-

trieb hoher Unzufriedenheit einen sogenannten „Great Place to Work“ zu entwickeln. Wie sein Vortragstitel „Vertrauen ist kein Sprintprojekt“ nahe legte, entwickelten sich die Zufriedenheitswerte in den ersten Jahren zwar spürbar, aber nur moderat. „Zunächst waren vor allem Geduld und Durchhaltevermögen gefragt. Vertrauen zu gewinnen, stellte sich als Schlüsselement in der Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit heraus. Dieses entsteht jedoch nicht über Nacht oder lässt sich gar verordnen. Mit Hilfe vielfältiger Maßnahmen und einer grundsätzlichen Veränderung im Umgang miteinander konnten wir einen Kulturwandel vollziehen“ kommentierte Baer seine Zahlen. Erst das Zusammenspiel aller Beschäftigten brachte den Umschwung. Dabei kam der Klinikleitung vor allem in der ersten Phase eine bedeutende Rolle zu. Sie muss den Prozess „top-down“ vorgeben und vorleben. Transparenz zu schaffen und das Thema nicht einfach an die nächste hierarchische Ebene zu delegieren verknüpft mit Authentizität und Kommunikation, erwiesen sich hierbei als Voraussetzungen für den Erfolg.

Neben hoher Fluktuation, vielen Fehltagen oder schlechtem Betriebsklima können auch Fachkräftemangel und Nachwuchsprobleme für die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sprechen. Richtig eingesetzt, lassen sich die Motivation der Beschäftigten erhöhen, die Produktivität verbessern und fehlzeitenbedingte Kosten senken. Aus der Perspektive eines städtischen Verkehrsbetriebs beschrieb Birgit Böck-Wohlenberg den gelungenen Aufbau des Gesundheitsmanagements bei der Stadtverkehr Lübeck GmbH. Sie machte deutlich, wie unverzichtbar eine Zusammenarbeit mit Krankenkassen, Gesundheitsexperten und Institutionen sowie Wirtschafts- und Sozialpartnern dabei ist. Erst die Kooperation mit internen und externen Netzwerkpartnern im BGM erhöht die Chance, das Thema „Gesundheit im Unternehmen“ gemeinsam weiterzuentwickeln: „Wir lernen voneinander und können Informationen, Handlungsanleitungen, Checklisten und Tools nutzen, die von Netzwerken und Initiativen bereit gestellt werden.“ So beteiligte man sich an Aktionstagen, Gesundheitsförderungsmaßnahmen (z.B. Ernährungsworkshops, Führungskräfte-seminare) und Kampagnen.

Befragungen zeigen: Ein Hindernis zur erfolgreichen Durchführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements liegt offenbar in der Einbindung zeitlicher wie personeller Ressourcen. Vielfach herrscht auch Unkenntnis über den konkreten Bedarf an Gesundheitsförderungsmaßnahmen oder darüber, wo der Betrieb ansetzen kann. Dies erklärt, warum für Unternehmensleitungen häufig noch das Tagesgeschäft Vorrang hat, wie Andrea Dietrich (NORDMETALL) berichtete. Wie ihre Beraterische Erfahrung zeigt, tragen aber Auf-

klärung und Information dazu bei, dass sich der kurzfristige Mehraufwand bei der Einführung eines BGM langfristig für Betrieb und Beschäftigte bewährt. Wesentlich ist eine prozessorientierte Vorgehensweise von der Analyse bis zur Evaluation, abgestimmt auf den einzelnen Betrieb und ausgerichtet auf alle Unternehmensebenen. „Betriebliches Gesundheitsmanagement zielt somit auf die Führung des Unternehmens genauso wie auf die Unternehmenskultur, das Betriebsklima, die Gestaltung der Arbeitsumwelten, die Qualifikation und nicht zuletzt das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab“, so Dietrich. Kurzum: Auf die richtige Strategie kommt es an!

In der abschließenden Podiumsrunde wurde weiterführend über erfolgsversprechende Vorgehensweisen sowie mögliche Hemmnisse diskutiert und erörtert, wie betriebliche Rahmenbedingungen gesundheitsgerecht zu gestalten sind. Dafür griffen die Moderatoren auf die zahlreichen Fragen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zurück. Im Foyer präsentieren die Mitglieder des Arbeitskreises und der ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg sowie weitere Aussteller ihre Angebote: Eine gute Gelegenheit um sich zu informieren, miteinander ins Gespräch zu kommen und Kontakte zu knüpfen.

Der Arbeitskreis für Arbeitssicherheit in Hamburg

Der Arbeitskreis für Arbeitssicherheit in Hamburg fördert seit 1972 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Hamburger Unternehmen. Er unterstützt den Erfahrungsaustausch von Verbänden, Vereinen, Organisationen, Behörden und Institutionen mit öffentlich-rechtlichem Charakter, die auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes tätig sind. Er arbeitet eng zusammen mit der ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg und führt jedes Jahr eine Veranstaltung zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch.