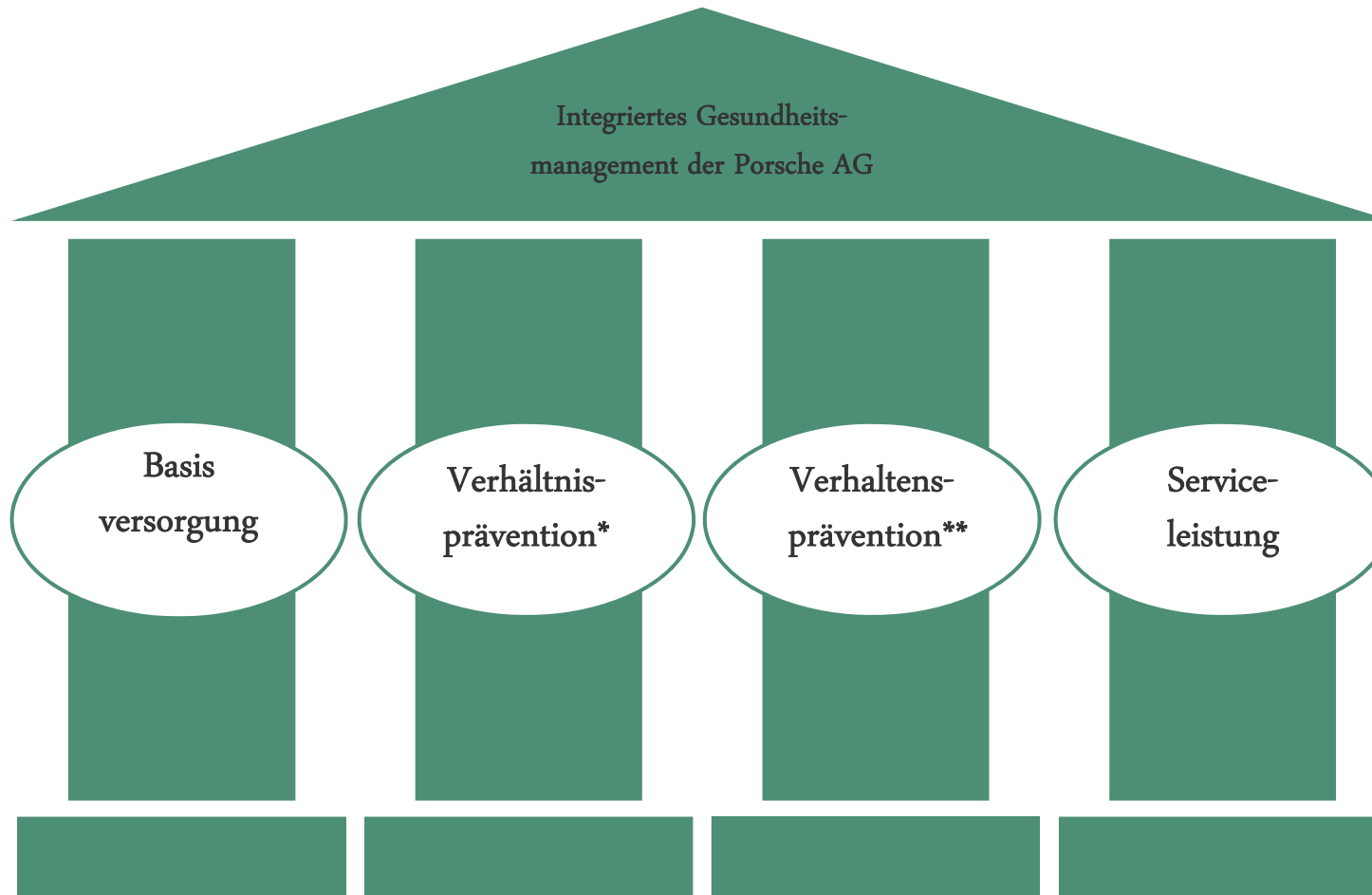


# PORSCHE

---



Betriebliches Gesundheitsmanagement  
in der freien Wirtschaft  
Leinfelden-Echterdingen, 06.03.2012



\* Verhältnisprävention setzt zuerst an den Arbeitsbedingungen an und nicht an den einzelnen Mitarbeitern

\*\* Verhaltensprävention: Information über Gesundheitsgefahren und das Einüben gesundheitsgerechten Verhaltens

Quelle: Gesundheitsmanagement PAG

## Zielsetzungen: Humanisierung von Arbeit und Erhalt der menschlichen Leistungsressourcen

### Schutz der Gesundheit des arbeit. Menschen

Verhütung von arbeits bedingten Erkrankungen und Unfällen



### Gesundheitsförderung

Stabilisierung der körperlichen und psychischen Gesundheit und Mobilisierung der Leistungsfähigkeit



### Persönlichkeits und Kompetenzentwicklung

Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter zur Vorbeugung von Erkrankungen und Stärkung von Gesundheitsressourcen



## Handlungsfeld Demographie

Ausschöpfen des Präventionspotentials  
der „worksite preventable diseases“:

**Screening & Gesundheitsförderung**

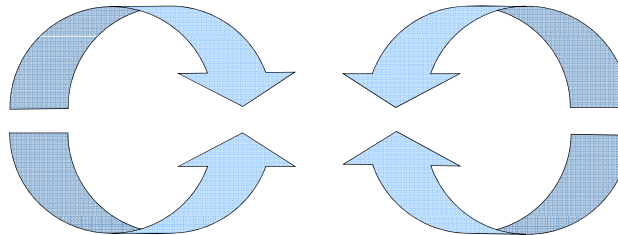
Vermittlung gesundheits-bezogenen  
Wissens, Training  
gesundheitsbewussten  
Verhaltens

Schaffung definierter Arbeitsplätze  
für Mitarbeiter mit

„einsatzkritischer

Leistungswandlung:

**Arbeitsgestaltung und -  
Organisation, adäquater Einsatz**



Berücksichtigung der altersbedingten  
Veränderungen der Leistungsfähigkeit in

**Beschäftigungs- und  
Qualifizierungskonzepten**

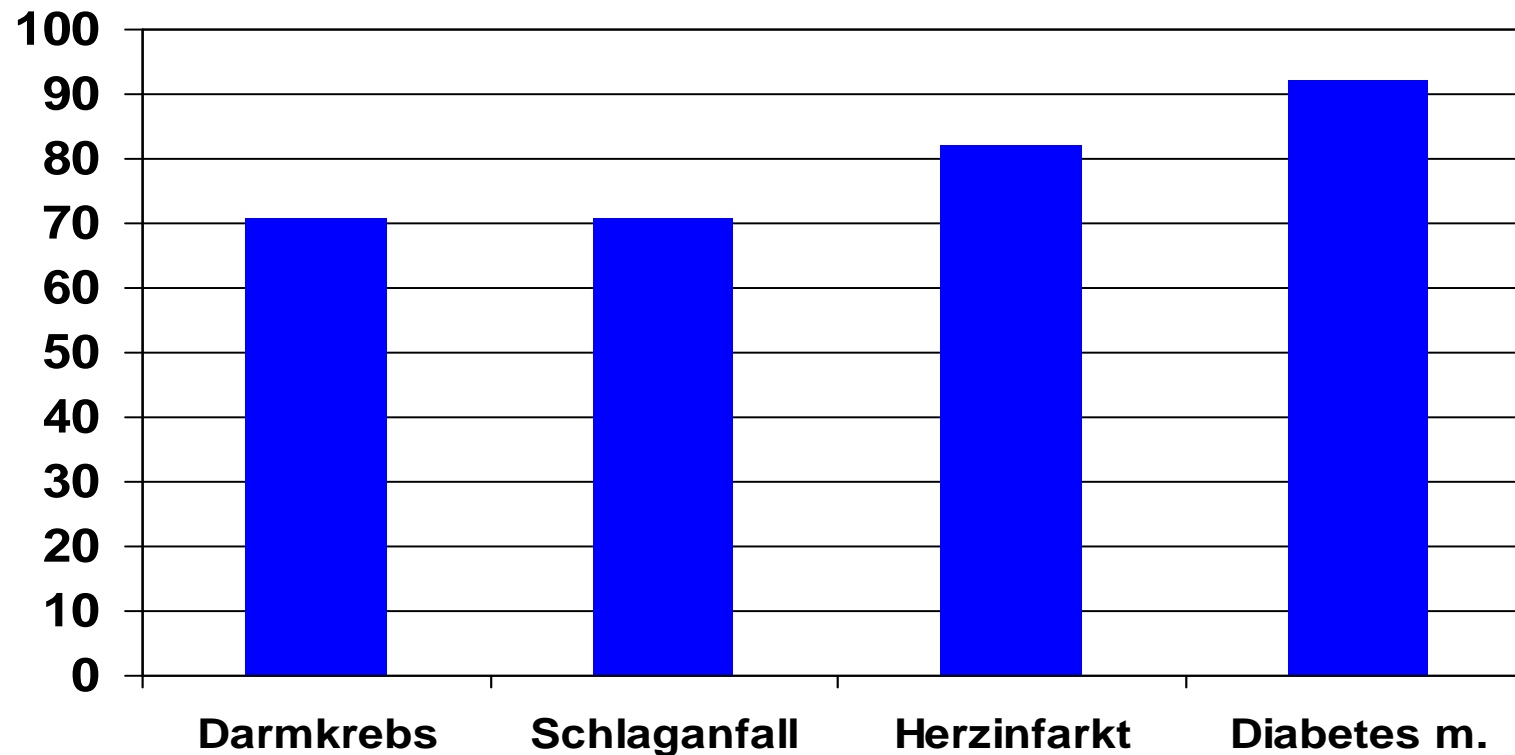
Training kognitiver Fähigkeiten &  
Fertigkeiten

Training körperlicher Fertigkeiten

Weiterentwicklung der  
medizinischen und  
betrieblichen **Rehabilitation**  
auf allen Ebenen

## Potenziale individueller Prävention

Geschätzte Anteile einiger Erkrankungen, die durch erfolgreiche Änderung der Lebensgewohnheiten vermeidbar wären in %



**Quelle:** Willett, W.: Balancing life-style and genomics research for disease prevention. Science 2002; 296:695-8

## Checkliste Gefährdungsanalyse

7.	Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen	[7.1]	Lärm	[7.2]	Ultraschall/Infraschall	[7.3]	Ganzkörperschwingungen
		[7.4]	Hand-Arm-Schwingungen	[7.5]	Nichtionisierende Strahlung	[7.6]	Ionisierende Strahlung
		[7.7]	Elektromagnetische Felder	[7.8]	Arbeiten in Unter- oder Überdruck	[7.9]	Kontakt mit heißen oder kalten Medien
8.	Gefährdung/ Belastung durch Arbeitsumgebungsbedingungen	[8.1]	Arbeitsräume	[8.2]	Verkehrswege/ Fluchtwege	[8.3]	Beleuchtung/ Reflexblendung
		[8.4]	Klima	[8.5]	Sturz, Ausrutschen	[8.6]	Absturz
		[8.7]	Enge Räume	[8.8]	Arbeiten am Wasser	[8.9]	
9.	Physische Belastung/ Arbeitsschwere	[9.1]	Schwere dynamische Arbeit	[9.2]	Einseitige dynamische Arbeit, Körperbewegung	[9.3]	Gefährliche Arbeiten
		[9.4]	Haltungsarbeit/ Zwangshaltung	[9.5]		[9.6]	
10.	Wahrnehmung und Handhabbarkeit	[10.1]	Informationsaufnahme	[10.2]	Wahrnehmungsumfang	[10.3]	Erschwerte Handhabbarkeit von Arbeitsmitteln, Greifräume
11.	Psychische Belastung durch die Arbeit	[11.1]	Über/Unterforderung	[11.2]	Handlungsspielraum/ Verantwortung	[11.3]	Soziale Bedingungen
		[11.4]	Arbeitszeit	[11.5]	Alkohol/Drogenmißbrauch	[11.6]	
12.	Sonstige Gefährdungen/ Belastungen	[12.1]	Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	[12.2]	Aussendiensttätigkeit	[12.3]	Durch Tiere
		[12.4]	Durch Pflanzen	[12.5]	Durch Menschen	[12.6]	Mutter- und Jugendschutz
		[12.7]					

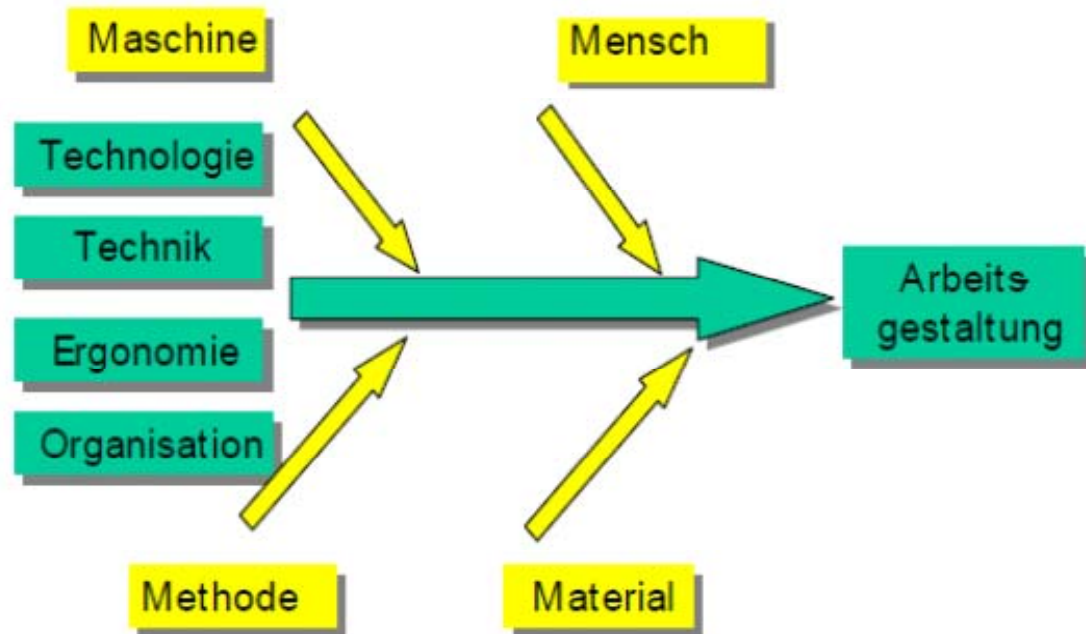


## Was ist zu tun?

- monetärer Nachweis des betrieblichen Nutzens
- Nachhaltigkeit durch besseren Einsatz der älteren Menschen

➡ Altersmanagement

- Berücksichtigung neuer Erwerbesbiographien





## Im Blickfeld: Verschleiß- und Routinetätigkeiten



**Verschleiß- und Routinetätigkeiten gehören keineswegs der Vergangenheit an. Es handelt sich um Tätigkeiten, bei denen erfahrungsgemäß verstärkt Einsatzprobleme bei älteren, langfristig beschäftigten Mitarbeitern auftreten.**

- |                                    |                        |
|------------------------------------|------------------------|
| ● Gleichförmige Arbeitsabläufe     | ● Daueraufmerksamkeit  |
| ● Zwangshaltungen                  | ● Nachtschichten       |
| ● Körperlich anstrengende Arbeiten | ● Taktgebundene Arbeit |
| ● Hitze, Lärm, Stäube              | ● Hoher Zeitdruck      |

Werden Tätigkeiten mit solchen Anforderungen auf Dauer ausgeübt, ist es schwer, mit dem Älterwerden gesund und leistungsfähig zu bleiben.

Zwei unterschiedliche Gestaltungswege:

- **Arbeitsgestaltung:** Veränderung der Arbeitsanforderungen durch Belastungsabbau und Arbeitsanreicherung.
- **Personaleinsatz:** Begrenzung der Verweildauer von Beschäftigten an solchen Arbeitsplätzen.

**Eine altersgerechte Arbeitsgestaltung ist die umfassende Lösung; sie läßt sich jedoch nicht immer verwirklichen.**

**Eine Begrenzung der Verweildauer und ein damit verbundener Tätigkeitswechsel setzen langfristige Planungen sowie die Einbeziehung und Qualifizierung der Beschäftigten voraus.**

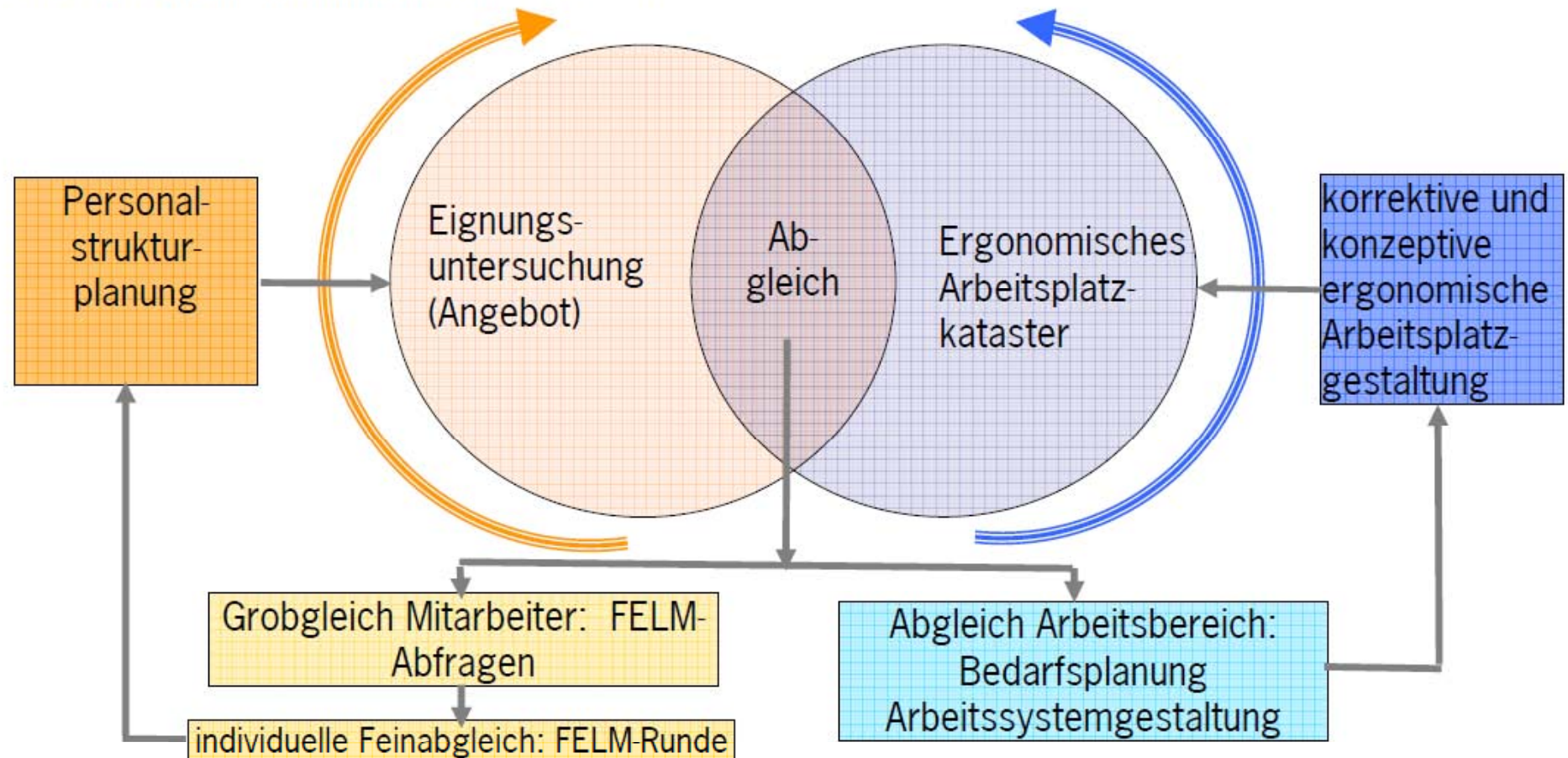


# PORSCHE

	Farbe	Belastung	Überbeanspruchung	Gestaltungsmaßnahmen
	<b>grün</b>	gering	unwahrscheinlich	keine
	<b>grün-gelb</b>	gering erhöht	möglich nur bei zusätzlichen Belastungen und Behinderungen	keine
	<b>gelb</b>	erhöhte Belastung	möglich bei vermindert belastbaren Personen	sinnvoll für Leistungsgewandelte
	<b>orange</b>	wesentlich erhöht	wahrscheinlich	angezeigt.
	<b>rot</b>	stark erhöht	sehr wahrscheinlich.	vordringlich.

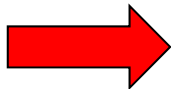
## FELM-PROZESS: Fähigkeitsgerechter Einsatz leistungsgewandelter Mitarbeiter

- Ablauf **FELM** als kontinuierlicher Prozess:



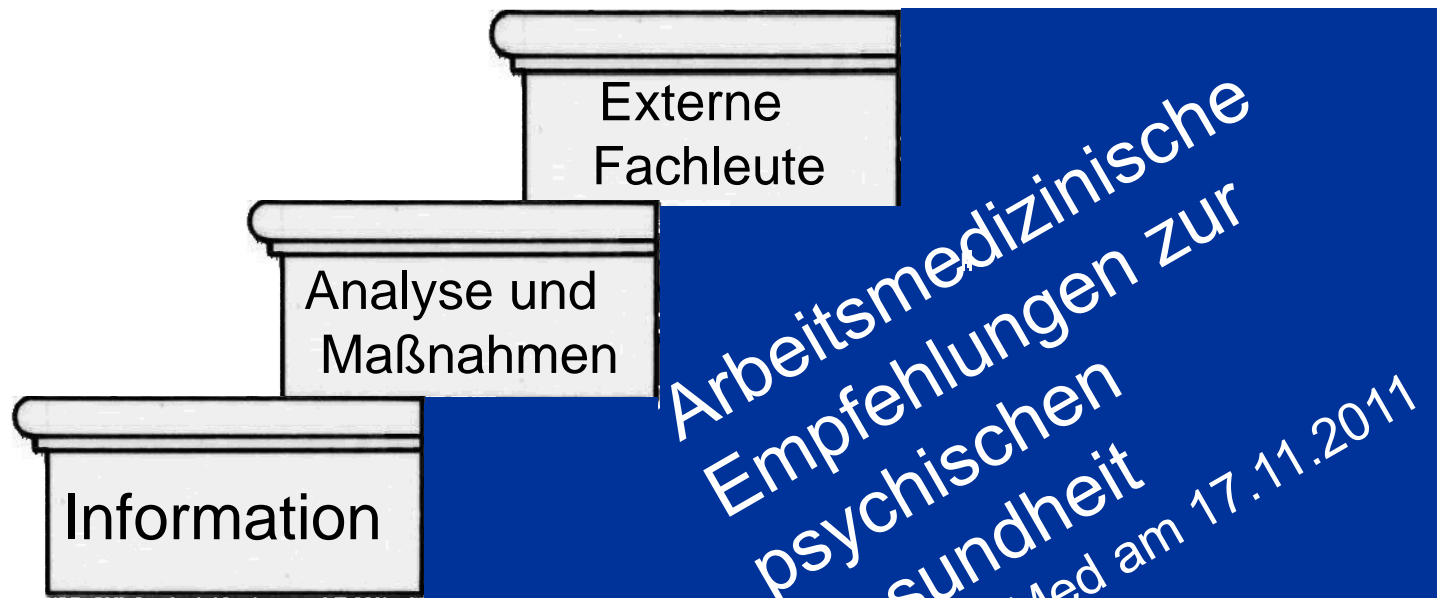
## Checkliste Gefährdungsanalyse

7.	Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen	[7.1]	Lärm	[7.2]	Ultraschall/Infraschall	[7.3]	Ganzkörperschwingungen
		[7.4]	Hand-Arm-Schwingungen	[7.5]	Nichtionisierende Strahlung	[7.6]	Ionisierende Strahlung
		[7.7]	Elektromagnetische Felder	[7.8]	Arbeiten in Unter- oder Überdruck	[7.9]	Kontakt mit heißen oder kalten Medien
8.	Gefährdung/ Belastung durch Arbeitsumgebungsbedingungen	[8.1]	Arbeitsräume	[8.2]	Verkehrswege/ Fluchtwege	[8.3]	Beleuchtung/ Reflexblendung
		[8.4]	Klima	[8.5]	Sturz, Ausrutschen	[8.6]	Absturz
		[8.7]	Enge Räume	[8.8]	Arbeiten am Wasser	[8.9]	
9.	Physische Belastung/ Arbeitsschwere	[9.1]	Schwere dynamische Arbeit	[9.2]	Einseitige dynamische Arbeit, Körperbewegung	[9.3]	Gefährliche Arbeiten
		[9.4]	Haltungsarbeit/ Zwangshaltung	[9.5]		[9.6]	
10.	Wahrnehmung und Handhabbarkeit	[10.1]	Informationsaufnahme	[10.2]	Wahrnehmungsumfang	[10.3]	Erschwerte Handhabbarkeit von Arbeitsmitteln, Greifräume
11.	Psychische Belastung durch die Arbeit	[11.1]	Über/Unterforderung	[11.2]	Handlungsspielraum/ Verantwortung	[11.3]	Soziale Bedingungen
		[11.4]	Arbeitszeit	[11.5]	Alkohol/Drogenmißbrauch	[11.6]	
12.	Sonstige Gefährdungen/ Belastungen	[12.1]	Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	[12.2]	Aussendiensttätigkeit	[12.3]	Durch Tiere
		[12.4]	Durch Pflanzen	[12.5]	Durch Menschen	[12.6]	Mutter- und Jugendschutz
		[12.7]					



- **Chronische Erkrankungen nehmen mit dem Alter zu.**
- **80% der Krankheitslast insgesamt ist vermeidbar.**
  - Rücken- und Muskelerkrankungen
  - Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes
  - Chronische Lungenerkrankung
  - Depression, Krebs
- **Schutzfaktoren für bis zu 15 Jahre gesunder Lebenszeit.**
- Nichtrauchen, körperliche Aktivität, mäßig Alkohol, Ernährung.
- **Arbeitsplatz mit Wertschätzung, Sicherheit, Teilhabe und gesunder Herausforderung.**
- Stabile soziale Beziehungen.

## 3 Stufenmodell



## **Arbeitsanalyse (nach Nieder)**

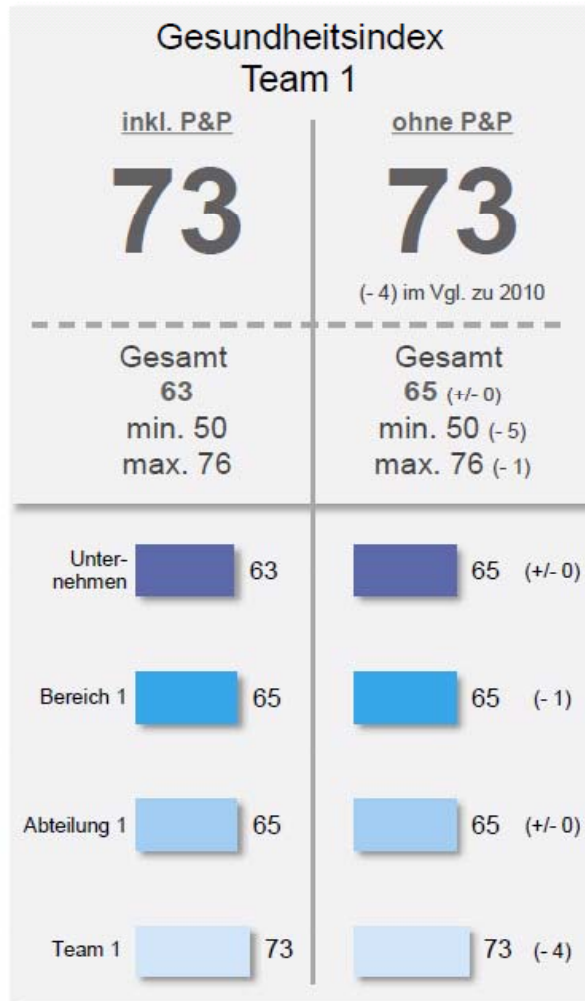
- 1. Was finden Sie positiv an Ihrem Arbeitsplatz**
- 2. Wenn Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand denken: Halten Sie Veränderungen Ihrer Arbeitssituation für - Nicht wichtig - Sehr wichtig?**
- 3. In welchen Bereichen Ihrer Arbeitssituation sollte a. e. eine Veränderung erfolgen: Tätigkeit, Organisation, Vorgesetztenverhalten, Arbeitsumgebung, Betriebsklima....?**
- 4. An welche Belastungen haben Sie gedacht, als Sie Ihren Bewertungspunkt vergeben haben?**
- 5. Welche Anregungen haben Sie zur Verbesserung der Arbeitssituation**
- 6. Was können Sie als Mitarbeiter tun, was der Betrieb?**



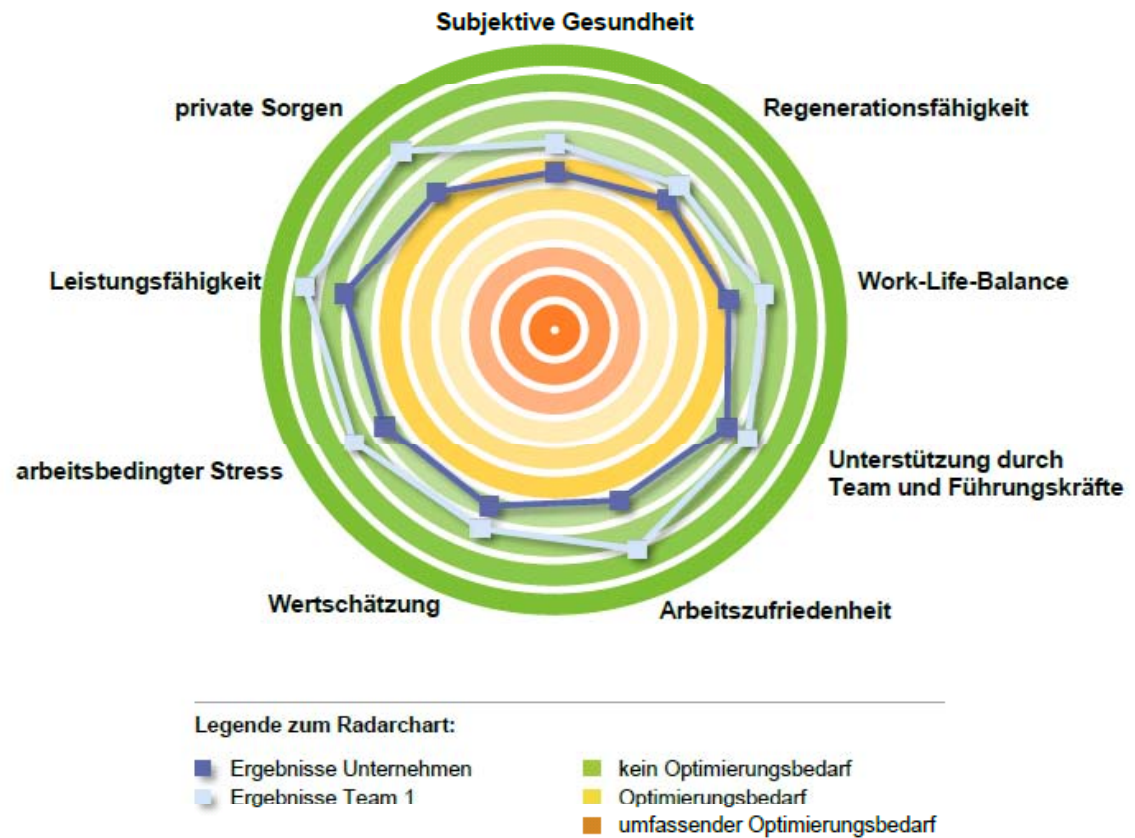
## SOFT-Analyse

<b>S</b> atisfaktion:	Zufriedenstellendes (Was läuft gut)
<b>O</b> ppurtunities:	Gelegenheit (Chancen, Herausforderungen, Möglichkeiten)
<b>F</b> aults:	Fehler (Störungen, Schwachstellen, Probleme)
<b>T</b> hreats:	Bedrohungen, Befürchtungen (Was könnte schlimmstenfalls passieren? Potentiell gefährliche Aspekte)

## Der Gesundheitsindex für alle Unternehmensebenen sichtbar



## Ergebnisse zu Gesundheit – Belastungen – Ressourcen



## Beispiel: Organisationsanalyse -1-

### Organisation

#### „ungesunde“ Organisation

- Autoritärer Führungsstil
- Steile Hierarchie
- Misstrauenskultur
- Intransparenz von Entscheidungen
- Geringe Handlungs- und Mitwirkungsspielräume
- Hohe Arbeitsteilung, Spezialisierung
- Hoch fragmentierte Arbeitsabläufe
- Keine/unzureichende Weiterbildungsmöglichkeiten
- Keine Mitarbeiterbeteiligung
- Starre Arbeitszeitmodelle
- Keine Kommunikation über Unternehmensstrategie und -ziele
- Kein Gesundheitsleitbild

#### „gesunde“ Organisation

- Partizipativer Führungsstil
- Flache Hierarchie
- Vertrauenskultur
- Transparenz von Entscheidungen
- Prozessorientierte Arbeitsorganisation
- Teamarbeit
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Regelmäßige Mitarbeiterbefragung
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Umfassende Kommunikation über Unternehmensstrategie und -ziele
- Gesundheitsleitbild
- Integriertes

Gesundheitsmanagement

# PORSCHE

---

