

# *Standards in der betrieblichen Prävention*

**Was braucht (m)ein Betrieb um  
gesunde Beschäftigte zu behalten?**

# Definition Gesundheit:

**Gesundheit** ist der Zustand umfassenden

- körperlichen,
- geistigen und
- sozialen Wohlbefindens

und nicht die ausschließliche Abwesenheit von Krankheit (WHO 1946).

# Betriebliche Gesundheitsförderung

Gesundheit beinhaltet die Fähigkeit und die Motivation, ein wirtschaftlich und sozial aktives Leben zu führen

(Ottawa Charta 1986).

---

„unter **betrieblicher Gesundheitsförderung**

Werden in der Regel

Punktuelle, zeitlich befristete Einzelmaßnahmen (...) bezeichnet,

Ohne dass damit notwendigerweise ein Prozess der

Organisationsentwicklung angestoßen wird.“

Expertenkommission: Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik, 2004  
von Bertelsmann Stiftung – Hans –Böckler-Stiftung

# Prävention:

Prävention bedeutet Vorbeugung:

Die meisten Krankheiten sind nicht angeboren, sondern im Laufe des Lebens erworben. Jeder hat die Chance, möglichen Erkrankungen aktiv vorzubeugen. Neben dem individuellen Verhalten kann aber auch durch Veränderung in der (betrieblichen) Lebenswelt ein Beitrag geleistet werden, um Krankheitsrisiken zu verringern. Beim zeitlichen Ansatzpunkt der Prävention kann man unterscheiden zwischen:

1. **Primärprävention** (z.B. Impfung) setzt noch vor einer Disposition an.
2. **Sekundärprävention** (Früherkennungsuntersuchen) setzt bei einer bestehenden Disposition an, aber noch vor Ausbruch einer Erkrankung.
3. **Tertiärprävention** (Rehabilitation) setzt nach Ausbruch einer Erkrankung an und versucht die Verschlimmerung zu verhindern.

Lexikon der Gesetzlichen Krankenversicherung

# Betrieblichen Gesundheitsmanagement:

- Ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse
- mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten

Das BGM beschäftigt sich somit mit der Umsetzung der betrieblichen Gesundheitspolitik und möchte gesund erhaltende betriebliche Strukturen und Rahmenbedingungen schaffen

# Leitlinien eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement:

➤ Partizipation:

Einbindung der gesamten Belegschaft,  
Förderung der Eigenverantwortlichkeit und Akzeptanz

➤ Integration:

Berücksichtigung aller wichtigen Entscheidungen in allen  
Unternehmensbereichen

➤ Ganzheitlich:

**Verhaltens-** und **verhältnisorientiert**

## Verhältnisprävention Arbeitgeber

### Schafft gesunde Rahmenbedingungen:

- Ergonomische Maßnahmen, Anpassung von Werkzeugen, Tischen und Stühlen
- Arbeitsorganisation: Vermeidung einseitiger körperlicher Maßnahmen, Pausenregelungen, etc.
- Verbesserung der Unternehmenskommunikation
- Beratungsangebote schaffen

## Verhaltensprävention Arbeitnehmer

### Bekommt Angebote zur Prävention und Verhaltensänderungen:

- Rückenschule
- Aktive Pause
- Entspannungskurse
- Stressbewältigung
- Auszubildendenschulungen
- Ernährung
- Sportangebote zum Abbau des Bewegungsmangels
- **Sozial- und Suchtberatung, bzw. betriebliche Ansprechpartner (BAP's)**

# Betriebliche Gründe für eine betriebliche Sucht- und Gesundheitsprävention

## Demographie

- **2005:** Es gibt mehr Beschäftigte über 50 Jahre, als unter 30 Jahren
- **2015:** Jeder 2. Beschäftigte wird über 50 Jahre alt sein!
- Das Durchschnittsalter der Beschäftigten liegt in vielen Betrieben und Kommunen zwischen 46 und 48 Jahren
- Ältere Beschäftigte sind zwar nicht häufiger krank, fallen aber in der Regel länger aus
  - Multimorbidität
  - Verschiebung des Krankheitsspektrums zu Krankheiten mit längeren Ausfallzeiten

# Klimatische Gründe

## Absentismus/ Präsentismus



**Absentismus**  
Abwesenheit / Krankheit

**Präsentismus**  
Anwesend trotz Krankheit

### Eispickel-Methode

- Blaumacher herausfinden
- Exempel statuieren etc.

### Druck-Methode

- Fehlzeitengespräche
- Angst vor Arbeitsplatzverlust.

### Wasser erwärmen

- Gesundheitsmanagement
- Sucht- und Gesundheitsprävention

Vgl.: expander Consulting / Siemens

# Die 4 Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement

## Betriebliches Gesundheitsmanagement

**(ASA)**  
Arbeitssicherheit  
Arbeitsmedizin  
und  
Gesundheitsschutz

**(BEM)**  
Betriebliches  
Eingliederungs-  
management

**(BAP´S)**  
Betriebliche  
Ansprechpartner /  
Sozial- &  
Suchtberatung

**(BGF)**  
Betriebliche  
Sucht- &  
Gesundheits-  
prävention/  
-förderung

# 1. ASA

(Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz)

## A. Rechtliche Grundlage:

Unfallversicherungsgesetz, Unfallverhütungsvorschriften,  
Reichsversicherungsordnung, Arbeitssicherheitsgesetz,  
Europäische Richtlinie 2301, Arbeitsschutzgesetz SGB VII

## B. Praktische Grundlage:

Einziges Fokus des Betriebes?

Eingebettet im BGM?

Eigener oder externer Werks-/ Betriebsarzt?

Eingebunden im AK Gesundheit oder Sucht?

Zusammenarbeit mit dem BAP s?

# **2. BEM**

## **(Betriebliches EingliederungsManagement)**

### **A. Rechtliche Grundlage:**

Gesetzlich verankert ist das BEM seit dem 01.05.2004 in § 84 Abs. 2 SGB IX. Dort ist festgelegt, dass ein Arbeitgeber allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten hat. Er muss klären, wie die AU möglichst überwunden, erneuter vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

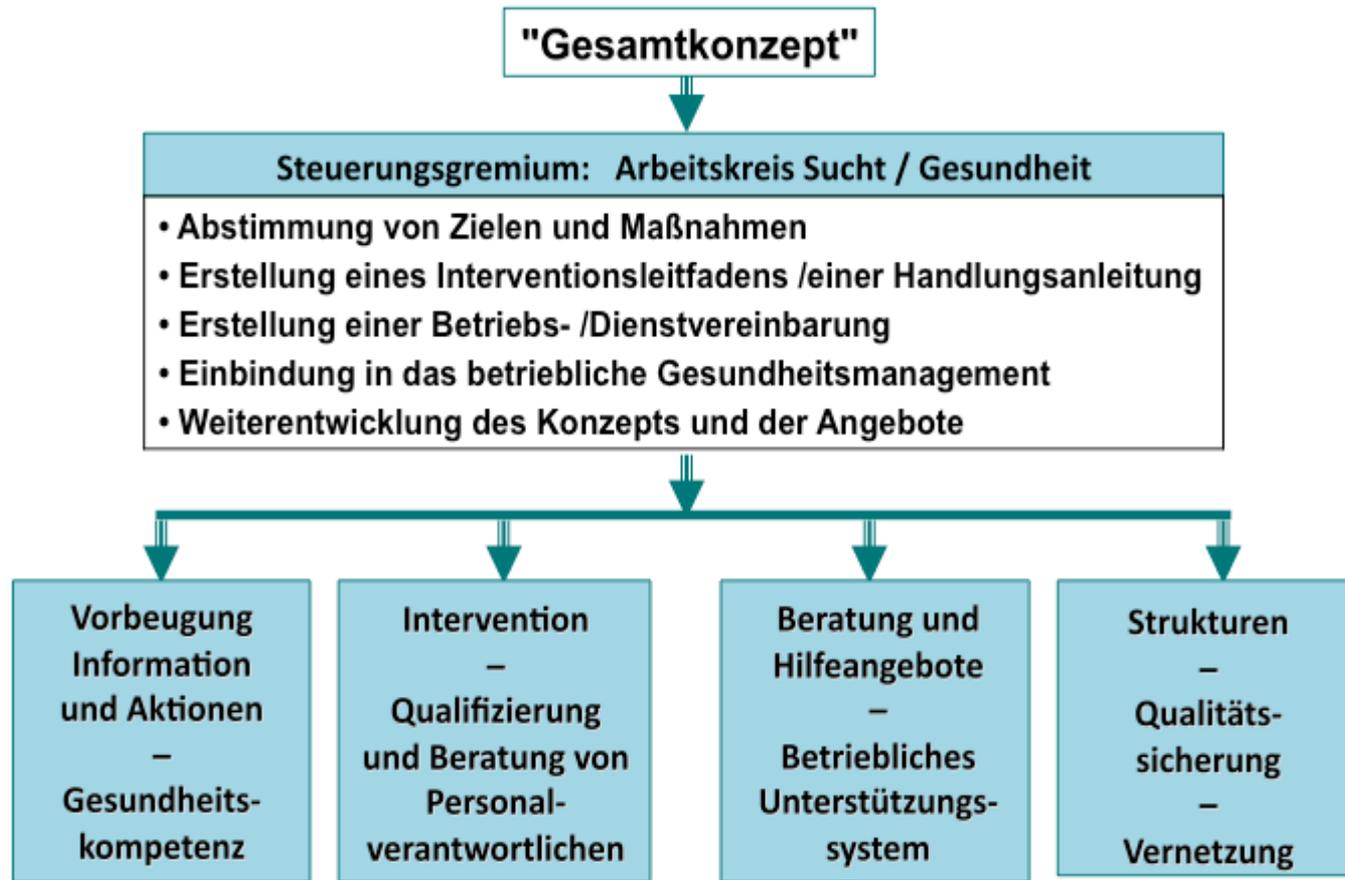
### **B. Praktische Grundlage:**

Gibt es ein systematisches, strukturiertes Verfahren anhand einer DV?  
Wo ist das BEM angesiedelt?  
Wurden Ressourcen hierfür freigegeben?  
Wie häufig werden die betroffenen Beschäftigten angeschrieben?  
Gibt es BEM Beauftragte?

# 3. BAP's & BGF

(Betriebliche Ansprechpartner & Betriebliche Sucht- & Gesundheitsprävention)

## Betriebliches Suchtpräventionsprogramm



Vorbeugung von  
riskantem  
Konsum und  
Suchtgefährdung  
im Betrieb

**Information und Aufklärung** der Beschäftigten über riskanten Konsum von Suchtmitteln, aus dem negative gesundheitliche oder soziale Folgen resultieren.

**Veränderung der Konsumstruktur**, Pünktnüchternheit, Reduzierung Zugriffsmöglichkeiten, Verbot der Arbeit unter Einfluss von Suchtmitteln  
Angebot zur **Unterstützung der Konsumreduzierung**, wie Kurse zum Nichtrauchen, kontrolliertes Trinken, Ernährung...

**Abbau von Suchtmittelkonsum fördernden und Gesundheit gefährdenden Arbeitsbedingungen**, Reduzierung psychischer Belastungen...

Intervention bei  
Auffälligkeiten  
und  
Qualifizierung der  
Personal-  
verantwortlichen

**Vereinbarung eines Interventionsleitfaden/** Stufenplan als Handlungsanleitung für Vorgesetzte.

**Handlungsanleitung für das Vorgehen bei Gefährdung der Arbeitssicherheit.**

**Qualifizierung und Sensibilisierung** der Personalverantwortlichen und Vorgesetzten.

**Unterstützung der Vorgesetzten zur Entwicklung einer gesundheits- und mitarbeiterorientierten Führungskultur.**

Interne und  
externe  
Beratungs-  
angebote,  
betriebliches  
Unterstützungs-  
system

**Angebot von Beratung und Hilfe** für Beschäftigte mit gesundheitsriskantem Verhalten, Suchtgefährdeten und Suchtkranken auf professioneller Basis.

**Einsatz von haupt- oder nebenamtlicher Beratungskräfte** oder Ansprechpersonen zur Information der Beschäftigten und Qualifizierung der Vorgesetzten und Beratung der Suchtgefährdeten/ -abhängigen.

**Abstimmung verbindlicher Grundlagen** für die Arbeit der Beratungskräfte

**Sicherstellung der Qualität** und Aktualität des internen Beratungsangebotes durch Qualifizierung, Supervision & Vernetzung

Organisation,  
Struktur und  
Qualitäts-  
sicherung

**Bildung einer Steuergruppe** die verantwortlich ist für die konzeptionelle Gestaltung und praktische Umsetzung von Suchtpräventionsprogrammen

**Schriftliche Vereinbarung** einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung

**Einbindung in das betriebliche Gesundheitsmanagement**, der Personalentwicklung, dem BEM und der Gesundheitsförderung,

**Beteiligung an fachlichen Netzwerken** und regionalen Arbeitskreisen

**Evaluation der Maßnahmen** und des Programms, Auswertung der Ergebnisse zur Konzeptionellen Weiterentwicklung.

# Wie sind die Säulen bei Ihnen ausgefüllt?

(und welche Schritte müssten Sie einleiten, um diese gut zu füllen?)

Vorbeugung  
Information & Aktionen  
Gesundheitskompetenz

Intervention  
Qualifizierung von  
Personalverantwortlichen

Beratung &  
Hilfsangebote

Strukturen  
Qualitätssicherung  
Vernetzung