



Kupfer – Werkstoff des Fortschritts

- Längeres Lebensarbeitsalter erfordert umdenken
- Verantwortung für die Gesundheit
- Geschichte der Gesundheitsförderung bei Prymetall
- Struktur der Gesundheitsförderung
- Aktivitäten Gesundheitsförderung
 - Gesundheitsorientierte Mitarbeiterbefragung
 - Prozessablauf bei Gesundheit
 - Schnittstellenoptimierung
- Erfolgsfaktoren
- Nächste Schritte

Gefahren bei höherem Lebensarbeitsalter:

- Höhere Krankheitsquoten
- Fehlende Arbeitsfähigkeit
- Fehlende Leistungsfähigkeit
- Geringere Leistungsbereitschaft

Reaktionen:

Ressource Mensch nicht verschwenden,
sondern besser pflegen.

- Langfristig angelegte Gesundheitsförderung
- Qualifizierungskonzept verbessern
- Führungskräfte in Thematik einbinden

- Längeres Lebensarbeitsalter erfordert umdenken
- Verantwortung für die Gesundheit
- Geschichte der Gesundheitsförderung bei Prymetall
- Struktur der Gesundheitsförderung
- Aktivitäten Gesundheitsförderung
 - Gesundheitsorientierte Mitarbeiterbefragung
 - Prozessablauf bei Gesundheit
 - Schnittstellenoptimierung
- Erfolgsfaktoren
- Nächste Schritte

Wer hat eigentlich die Verantwortung zur Gesundheitsförderung?



Warum lohnt sich Gesundheitsförderung?

- Längere Arbeitsphasen erfordern mehr Gesundheit
- Gesundheit bedeutet auch Leistungsfähigkeit
- Erhöhung der Zufriedenheit und Motivation
- Erhöhung der Anwesenheit (Produktivität)

- Längeres Lebensarbeitsalter erfordert umdenken
- Verantwortung für die Gesundheit
- Geschichte der Gesundheitsförderung bei Prymetall
- Struktur der Gesundheitsförderung
- Aktivitäten Gesundheitsförderung
 - Gesundheitsorientierte Mitarbeiterbefragung
 - Prozessablauf bei Gesundheit
 - Schnittstellenoptimierung
- Erfolgsfaktoren
- Nächste Schritte

Geschichte der Gesundheitsförderung bei Prymetall



- Start mit Einzelmaßnahmen (Bunter Blumenstrauß)
- Vorbereitung vernetztes Gesundheitsprojekt in 2001 (Zusammenarbeit mit MA&T und BGF-Institut)
- Neuaufgabe der Gesundheitsförderung im Jahr 2005 (Zusammenarbeit mit MA&T im Rahmen GefÜGe)

Praxisbeispiel Prymetall



- Längeres Lebensarbeitsalter erfordert umdenken
- Verantwortung für die Gesundheit
- Geschichte der Gesundheitsförderung bei Prymetall
- **Struktur der Gesundheitsförderung**
- Aktivitäten Gesundheitsförderung
 - ➔ Gesundheitsorientierte Mitarbeiterbefragung
 - ➔ Prozessablauf bei Gesundheit
 - ➔ Schnittstellenoptimierung
- Erfolgsfaktoren
- Nächste Schritte

Struktur der Gesundheitsförderung



Integration Gesundheit in Managementsystem



Verankerung Leitsatz in Unternehmensphilosophie

Zielsetzung der Gesundheitsförderung ist mehr als der Schutz vor Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Sie umfasst Maßnahmen, die dem Erhalt und der Förderung der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, und der Gesundheit der Mitarbeiter dienen.

Zielvereinbarung Prymetall



Im Jahresdurchschnitt für das Geschäftsjahr 2005/2006 wird eine Senkung des Krankenstandes auf folgende Werte angestrebt:

im gewerblichen Bereich bei den Angestellten und im Gesamtbetrieb	5,90 %
nach NA (Kalendertage)	2,50 %
	4,90 %
	4,20 %

Zielvereinbarung Prymetall



Zur Unterstützung der Gesundheitsförderung gibt es derzeit 3 Unterprojekte:

- **Mitarbeiterbefragung**
- **Prozess Gesundheit**
- **Schnittstellenoptimierung**

Aus diesen Projekten und der Verknüpfung zur Arbeitssicherheit sollen Maßnahmen zur Unterstützung der o.a. Zielsetzung generiert bzw. entwickelt werden.

Praxisbeispiel Prymetall

- Längeres Lebensarbeitsalter erfordert umdenken
- Verantwortung für die Gesundheit
- Geschichte der Gesundheitsförderung bei Prymetall
- Struktur der Gesundheitsförderung
- **Aktivitäten Gesundheitsförderung**
 - Gesundheitsorientierte Mitarbeiterbefragung
 - Prozessablauf bei Gesundheit
 - Schnittstellenoptimierung
- Erfolgsfaktoren
- Nächste Schritte

Mitarbeiterbefragung

1. Durchführung in 2001
2. Durchführung in 2005

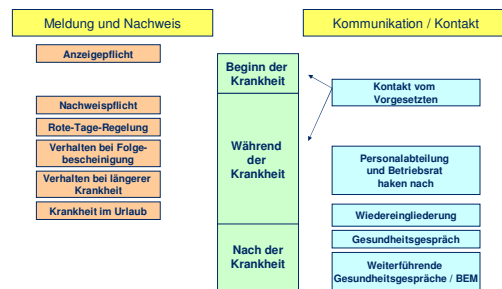
Inhalte:

- Arbeitsplatzbedingungen (Lärm, Wärme, Kälte, etc.)
- körperliche Beanspruchung (stehen, heben, gebeugt, etc.)
- Beurteilung der Gesundheit
- Belastung der Arbeitssituation (Zeitdruck, Unterbrechungen, etc.)
- Zufriedenheit (Organisation, Qualifizierung, Arbeitszeiten, etc.)
- Führungsverhalten des Vorgesetzten
- Betriebsklima (offene Fragen positiv und zu verbessern)

Praxisbeispiel Prymetall

- Längeres Lebensarbeitsalter erfordert umdenken
- Verantwortung für die Gesundheit
- Geschichte der Gesundheitsförderung bei Prymetall
- Struktur der Gesundheitsförderung
- **Aktivitäten Gesundheitsförderung**
 - Gesundheitsorientierte Mitarbeiterbefragung
 - **Prozessablauf bei Gesundheit**
 - Schnittstellenoptimierung
- Erfolgsfaktoren
- Nächste Schritte

Prozessablauf bei Krankheit



Ziele der Gesundheitsgespräche

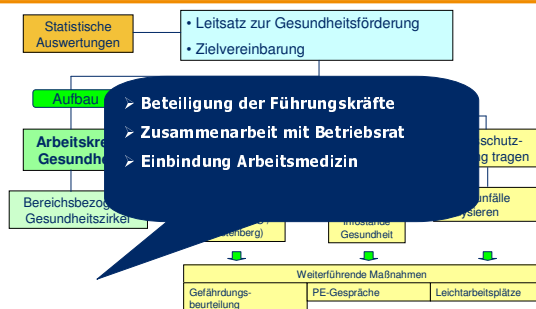
- Klima verbessern
- Zusammenarbeit verbessern
- Vertrauen bilden
- Kommunikation verbessern
- Krankenstand senken
- Betriebliche Ursachen ermitteln
- „Ich bin denen nicht gleichgültig“ / Wichtigkeit des Mitarbeiters
- Informationsaustausch
- Einstieg erleichtern / Orientierung
- Integration des Mitarbeiters

Praxisbeispiel Prymetall

- Längeres Lebensarbeitsalter erfordert umdenken
- Verantwortung für die Gesundheit
- Geschichte der Gesundheitsförderung bei Prymetall
- Struktur der Gesundheitsförderung
- **Aktivitäten Gesundheitsförderung**
 - Gesundheitsorientierte Mitarbeiterbefragung
 - Prozessablauf bei Gesundheit
 - **Schnittstellenoptimierung**
- Erfolgsfaktoren
- Nächste Schritte

- IST: Schlechte Information und Kommunikation
Schuldzuweisungen statt Lösungssuche
Schlechte Arbeitsorganisation Instandhaltung
Unklare Verantwortungsverhältnisse
- SOLL: Gute Kommunikation und Information
Absprache der Prioritäten
Lösungsorientierung
Klare Verantwortlichkeiten
Erhöhung der Anlagenverfügbarkeit

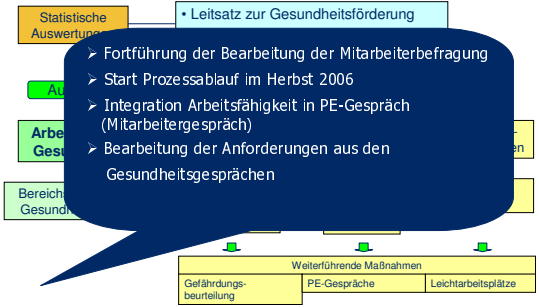
- Längeres Lebensarbeitsalter erfordert umdenken
- Verantwortung für die Gesundheit
- Geschichte der Gesundheitsförderung bei Prymetall
- Struktur der Gesundheitsförderung
- Aktivitäten Gesundheitsförderung
 - ➔ Gesundheitsorientierte Mitarbeiterbefragung
 - ➔ Prozessablauf bei Gesundheit
 - ➔ Schnittstellenoptimierung
- Erfolgsfaktoren
- Nächste Schritte



- Mitglied im Projektteam
- Teilnahme an den betr. Wiedereingliederungsmaßnahmen
 - gemeinsame Besprechungen
 - Vorstellung und ggfls. Neuterminierung des MA
- Mitarbeit bei Massnahmen aus Mitarbeiterbefragung
 - z.B. Kälte / Zugluft (Auswahl spezieller Unterwäsche)
 - Beleuchtung
 - Verzinnungsanlage (Geruchsbelästigung)
- Vorstellung des MA bei Einsatz auf Leichtarbeitsplatz
- Allgemeine gesundheitsfördernde Massnahmen
 - Gripeschutzimpfung
 - Darmkrebsvorsorge
 - Suchtberatung ggfls. durch betriebl. Suchthelferin
 - physik. Therapie z.B. Reizstrom, Ultraschall
 - Inhalation

- Akzeptanz / Unterstützung der Geschäftsführung (Vernetzung im Managementsystem)
- Vernetzung/Verzahnung im Unternehmen (Integration in bestehende betriebliche Systeme, Integration in bestehende Abläufe)
- Beteiligung der Führungskräfte (Führungsaufgabe)
- Beteiligung / Zusammenarbeit mit Betriebsrat
- Zusammenarbeit Arbeitsmedizin
- Zusammenarbeit mit externen Partnern
- Finanzielle Mittel
- Nachhaltigkeit (dauerhaft und systemisch)

- Längeres Lebensarbeitsalter erfordert umdenken
- Verantwortung für die Gesundheit
- Geschichte der Gesundheitsförderung bei Prymetall
- Struktur der Gesundheitsförderung
- Aktivitäten Gesundheitsförderung
 - ➔ Gesundheitsorientierte Mitarbeiterbefragung
 - ➔ Prozessablauf bei Gesundheit
 - ➔ Schnittstellenoptimierung
- Erfolgsfaktoren
- Nächste Schritte



Wir danken für die Aufmerksamkeit!

Robert Spicker
Dr. Jürgen Weinert

Leiter Personal & Organisation
Leiter Arbeitsmedizin