

: BGM und Psychische Gefährdungen

Dr. Friederike Pleuger

Leiterin Betriebsärztlicher Dienst / Gesundheitsmanagement

16.09.2009, KMU Kompetenz Workshop

1946 gegründet von Erwin SICK als Ingenieurbüro.

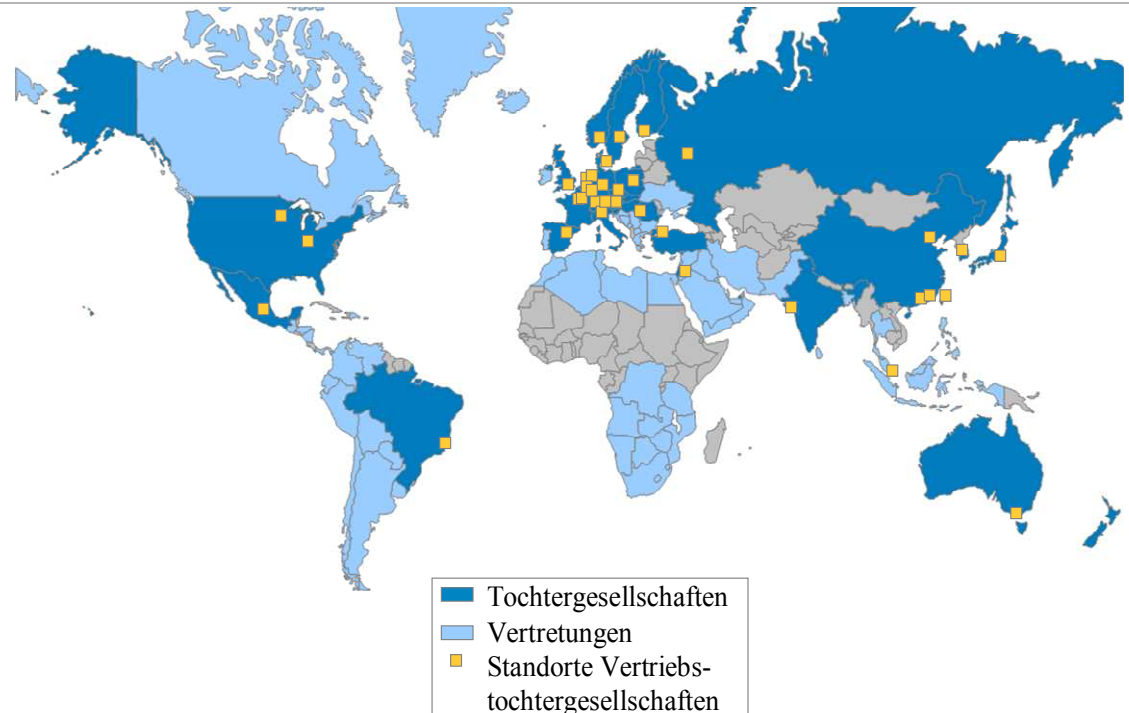
1972: Expansion nach Frankreich.

1975: Expansion nach Übersee / USA.

1988: Dr. Ing. e.h. Erwin Sick stirbt im Alter von 79 Jahren. Gisela Sick führt das Unternehmen ihres Mannes als Hauptgesellschafterin fort.

1996: Umfirmierung der Erwin Sick GmbH in eine Aktiengesellschaft (AG).

SICK weltweit



:Umsatz 2008: 737,3 Mio €, 42 Tochtergesellschaften

:Mehr als 5000 Mitarbeiter weltweit, ca. 3000 in Deutschland, > 2000 in Waldkirch.

:**2008:** SICK ist einer der weltweit führenden Hersteller von Sensoren und Sensorlösungen.

: Fabrikautomation

- Sensoren (Erfassung, Zählen, Klassifizieren, Positionieren von Objekten (z.B. Barcodelesegeräte))
- Sicherheits-Sensoren, -Software und -Services

IP65



: Logistikautomation

- Automatische Identifikation optischer und RFID-Codes (Sortierung und Zielsteuerung)
- Lasermesssysteme erfassen Volumen, Lage und Umrisse (Bsp.: Maut für LKW)



: Prozessautomation

- Messtechnik: Gasanalyse, Staubmesstechnik, Durchflussmessung



jugend  forscht

neun Sieger-Teams im Regionalwettbewerb
sieben Sieger-Teams im Landeswettbewerb
dreimal unter den ersten Fünf im Bundeswettbewerb



Handelsblatt

- 2005 Sonderpreis für „**Lebenslanges Lernen**“
- 2006 Sonderpreis für die „**Förderung älterer Mitarbeiter**“
- 2007 Sonderpreis für „**Chancengleichheit**“
- 2008 Sonderpreis für die „**Förderung älterer Mitarbeiter**“
- 2009 Sonderpreis für „**Gesundheitsförderung**“

- „Betriebliches Gesundheitsmanagement der SICK AG orientiert sich als Unterzeichnerunternehmen an den Grundsätzen der **Luxemburger Deklaration** von 1997 zur Betrieblichen Gesundheitsförderung.
- **Leitbild** zur Gesundheitsförderung und -vorsorge in der SICK AG von 2003
- **Betriebsvereinbarung** zur GGB

Als Organisationsentwicklungsprozess verstanden, umfasst BGM bei SICK AG *sämtliche Themenfelder, die die Mitarbeiter in ihrer Lebens- und Arbeitswelt unterstützen und entlasten*“.

- : **Herausforderungen:**

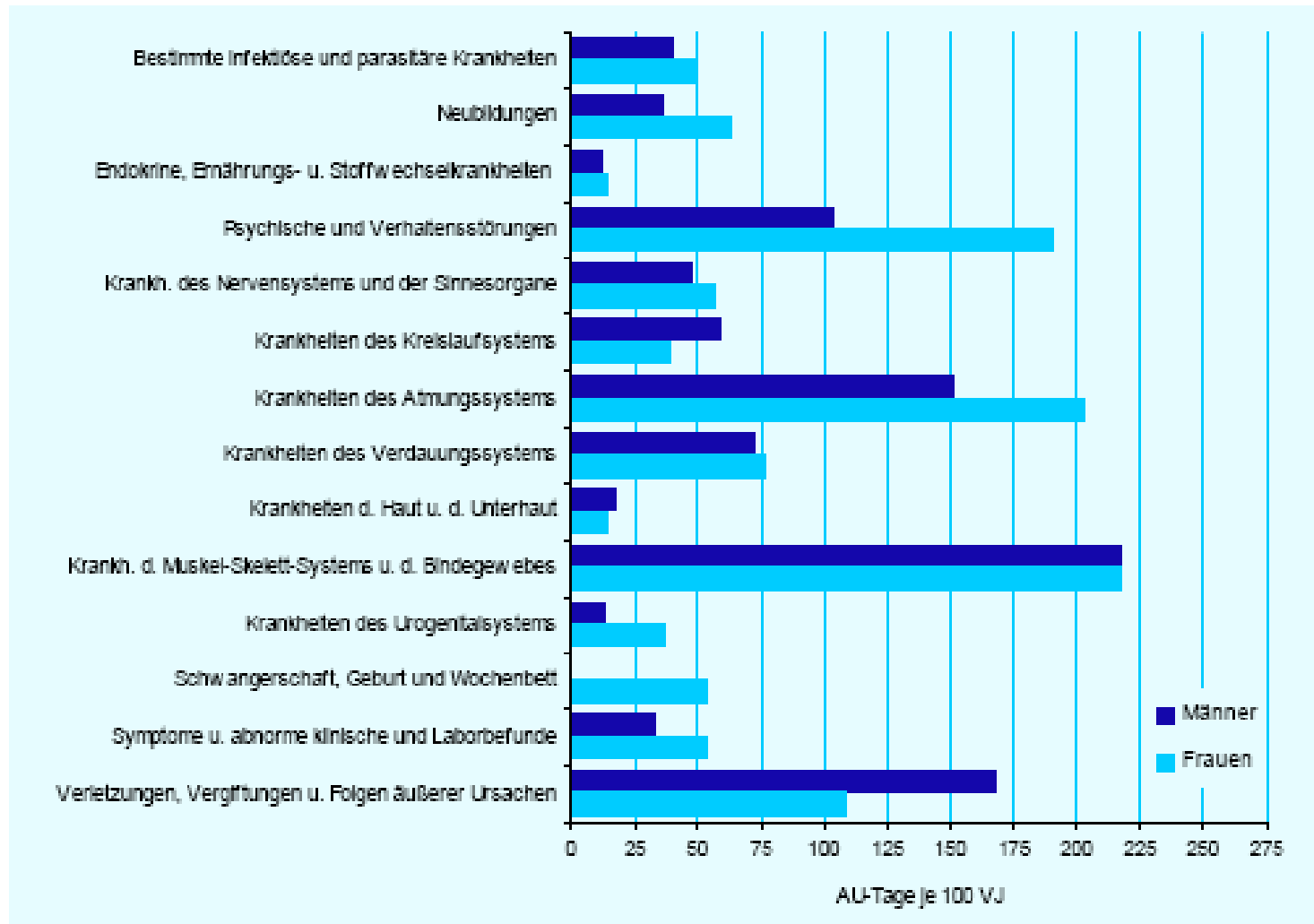
- : **Demographischer Wandel**
 - mehr ältere AN
 - fehlender Nachwuchs

- : **Verschiebung des Krankheitsspektrums**
 - 30 % aller AU-Tage arbeitsbedingt geschätzt (Prof. Ulich, ETH Zürich)
 - Zunahme der psychischen Erkrankungen

- : **Verschärfung des Wettbewerbes**
 - Abnahme der AU-zahlen → Präsentismus kostet mehr als AU-Tage (x 3-7)
 - BGM rechnet sich : ROI

Psychisch bedingte Erkrankungen nehmen zu (Gesundheitsreport 2008 TK)

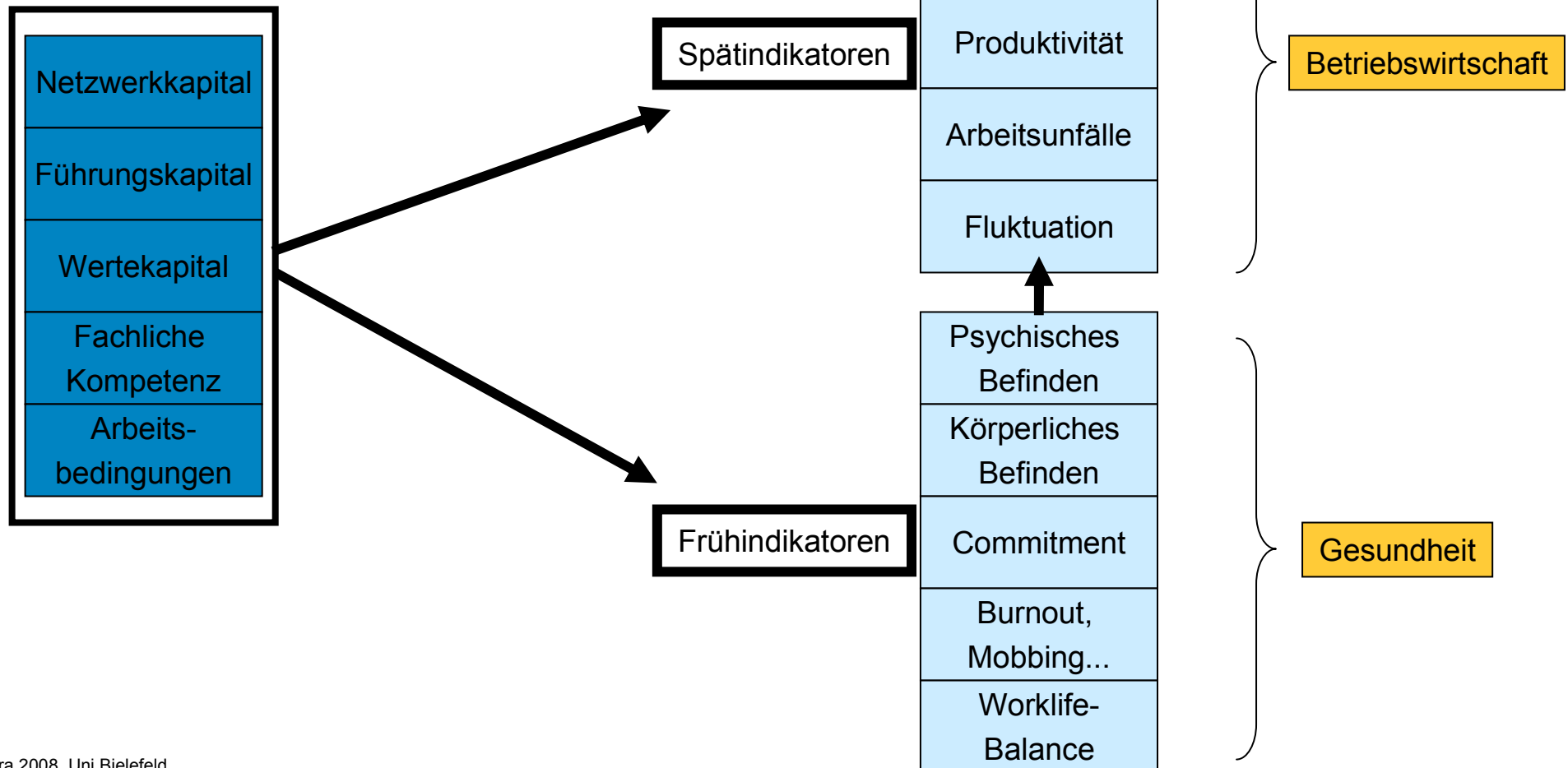
AU-Tage je 100 Versicherungsjahre nach ICD-10-Diagnosekapiteln



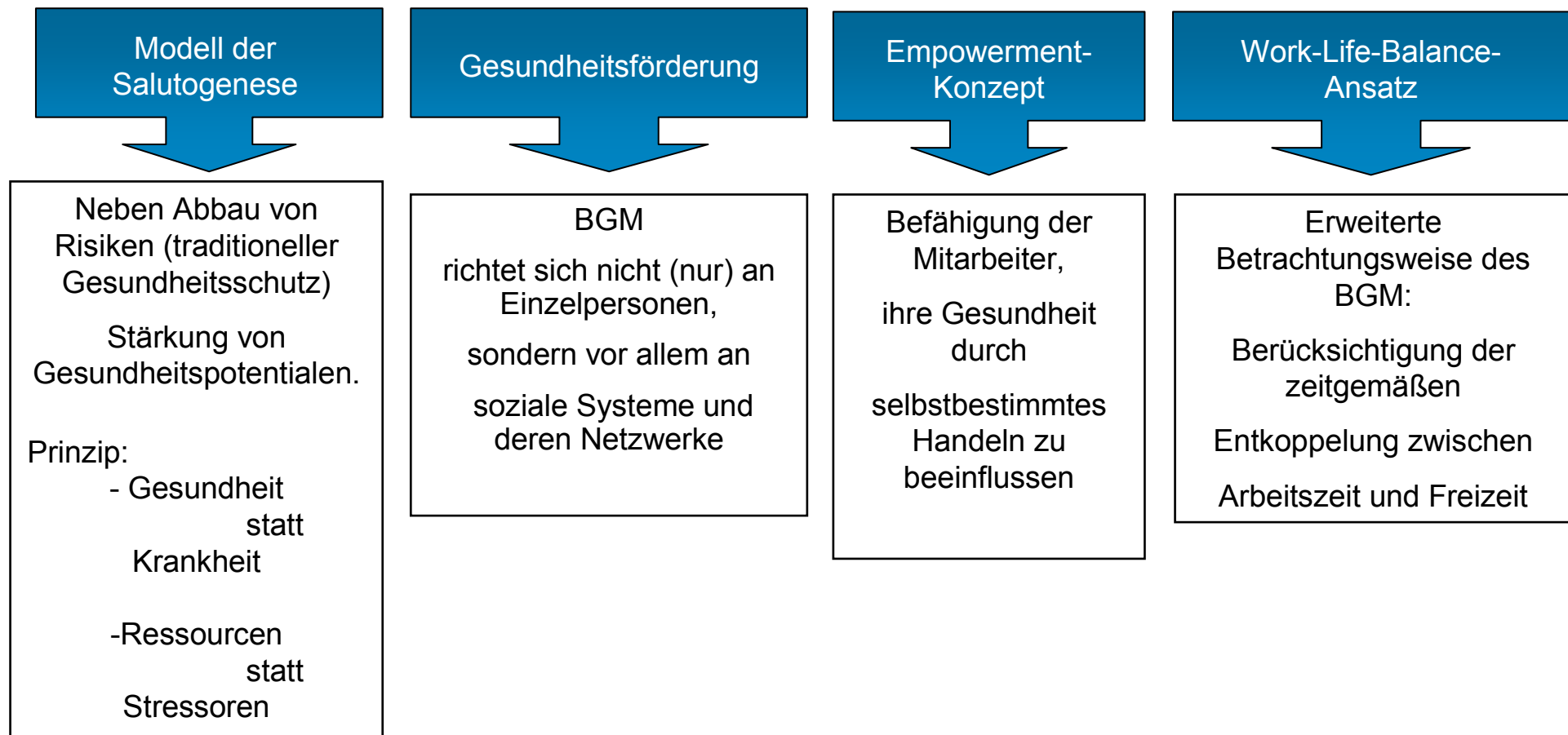
	Gesunde Organisation → gesundheitsförderliche Bedingungen	Ungesunde Organisation → Gesundheitsbeeinträchtigende Bedingungen
Hierarchie	flach	steil
Führungsstil	partnerschaftlich	paternalistisch
Zusammenarbeit	Starke Vernetzung	Wenig Vertrauen und Bindung (Innere Kündigung)
Überzeugungen, Werte, Verhaltensregeln	Viele	wenig
Transparenz v. Entscheidungen	hoch	Widersprüche zwischen Ansprüchen, Überzeugungen und Werten
Beteiligung d. Beschäftigten	hoch	gering
Weiterbildungsmöglichkeiten (Führung, fachlich, sozial)	Gut	Mängel in fachlicher und sozialer Kompetenz
BGM	Aktive betriebliche Gesundheitspolitik	fehlt
Konflikte	wenig	viele



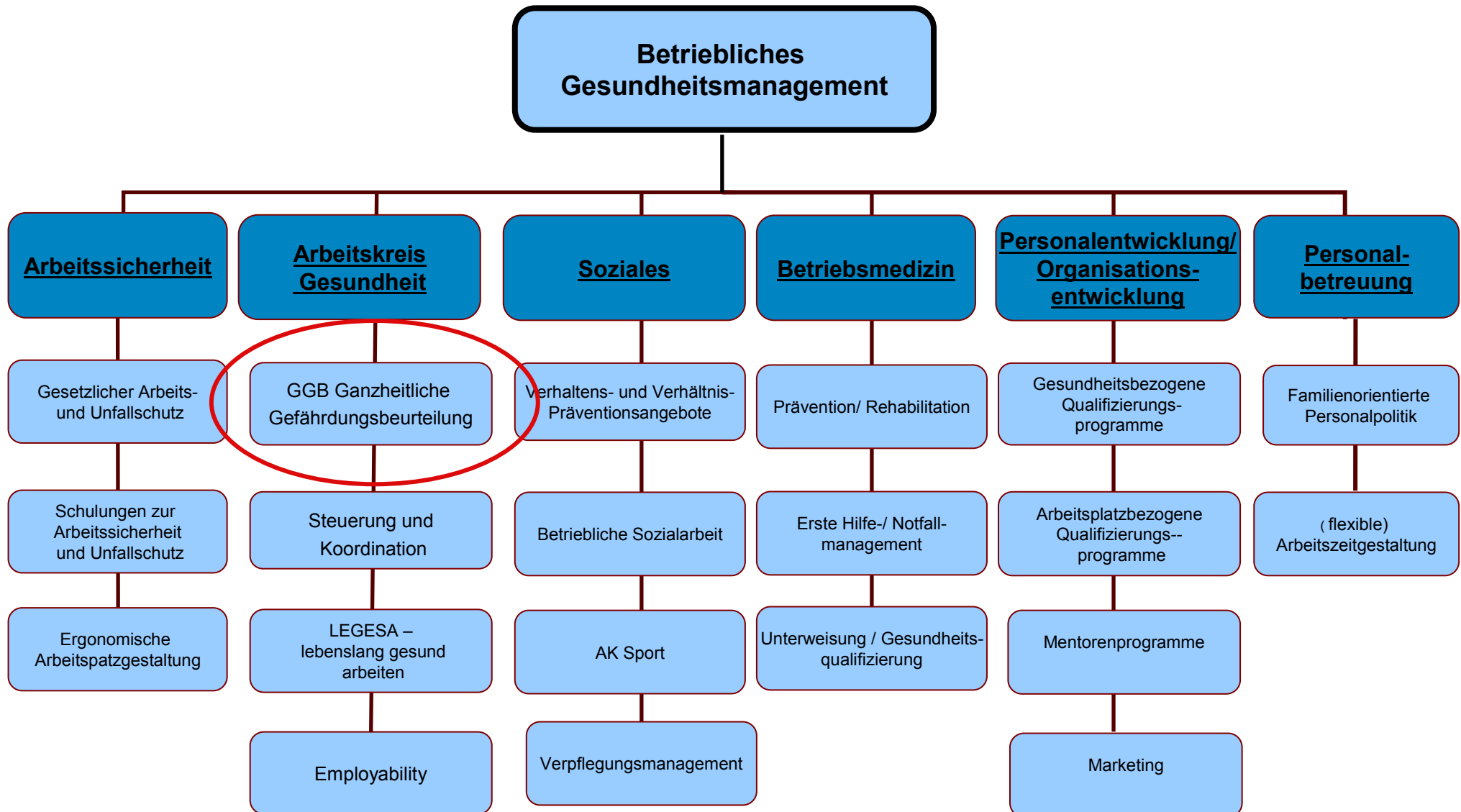
Soziales Kapital von Organisationen

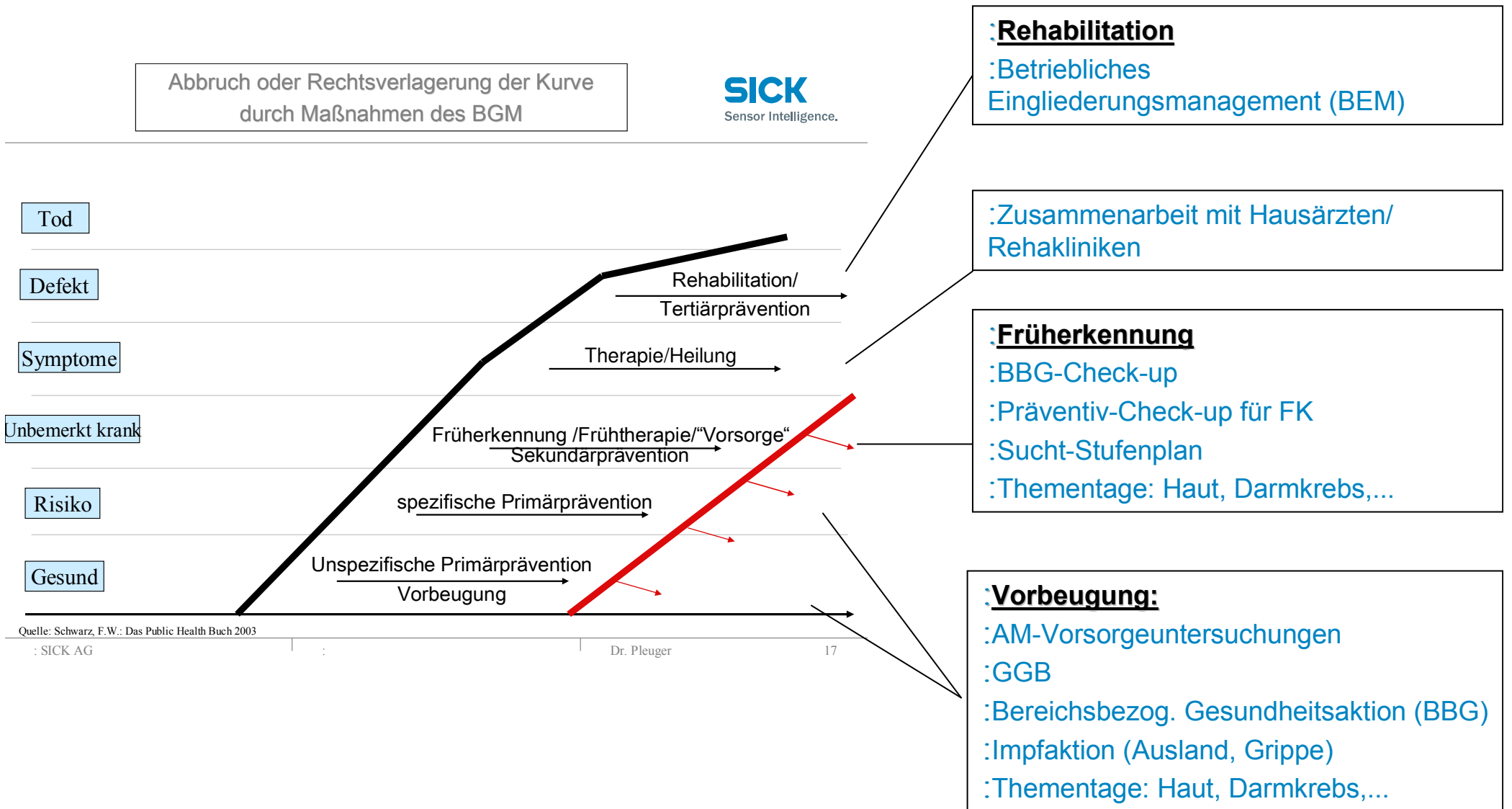


: Ausgewählte Wissenschaftliche Konzepte als Grundlage des BGM



Organigramm BGM - Schnittstellen





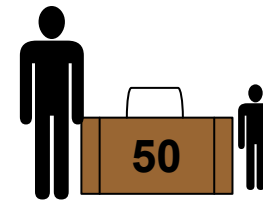
- : **Arbeitsschutzgesetz § 5:** Arbeitgeber muss Gefährdungen ermitteln

- : **DIN 29241:** ... Schaffung von Arbeitsbedingungen, *“die das Wohlbefinden fördern”* und *“unangemessenen Zeitdruck”* und *“Über- oder Unterforderung”* vermeiden.

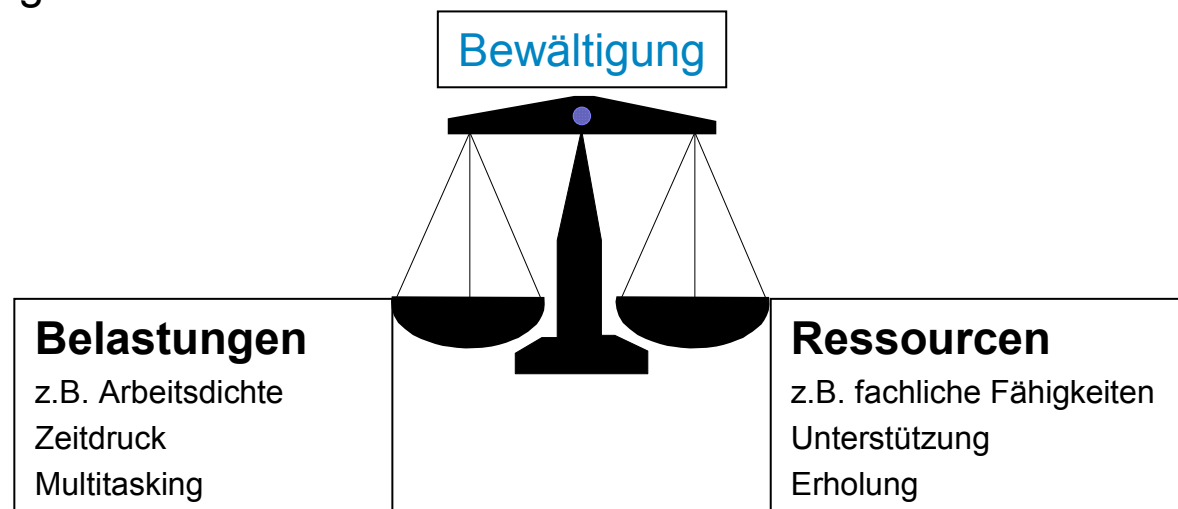
- : **Bildschirmarbeitsverordnung :** *„...psychische Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen“*

Definition „Psychische Belastungen“

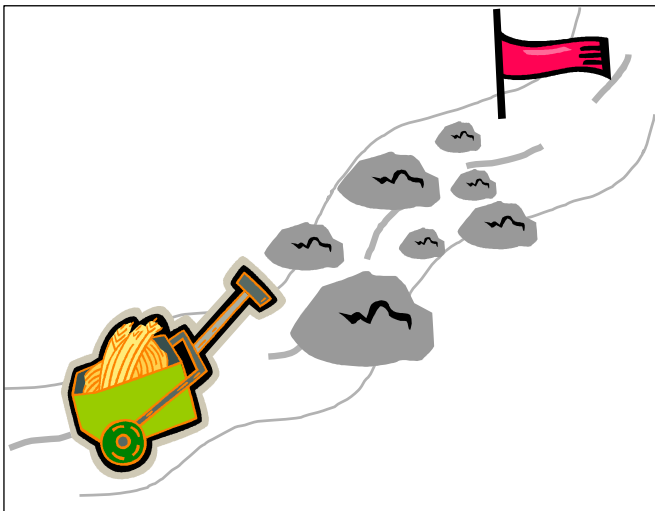
- : **DIN ISO 10075:** Faktoren , welche von außen auf einen Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken
- : Belastung vs. Beanspruchung



- : Belastung vs. Ressourcen
= Bewältigung

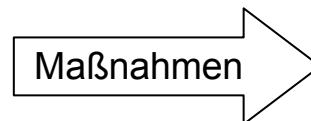


1.
Fehlbelastungen und
Ressourcen erkennen

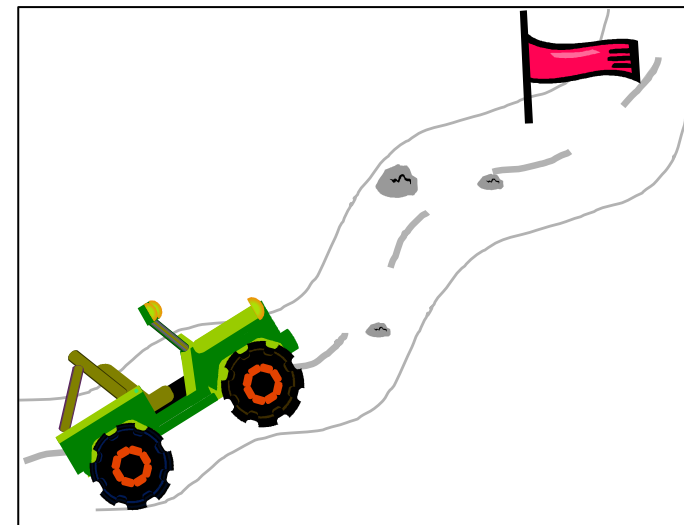


Gemeinsame Analyse der
Arbeitsbedingungen im Bereich
(nicht der „Persönlichkeit“)

2.
Konkrete
Maßnahmen ableiten



3.
Fehlbelastungen
reduzieren und
Ressourcen stärken



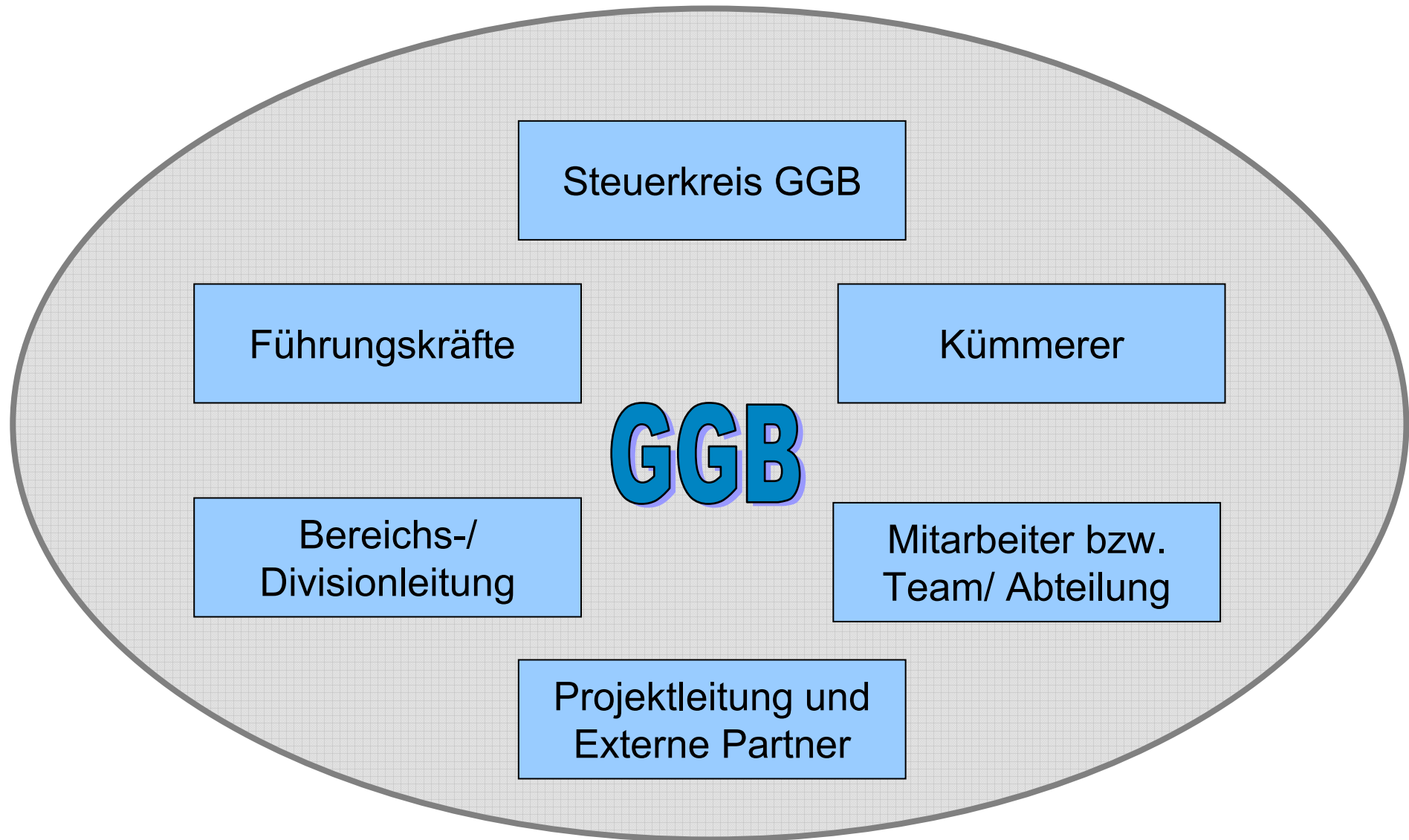
Leistungsfähig: „Ich
bewältige das!“

Frei sein von Krankheiten:
„Ich bin körperlich fit!“

Zufriedenheit:
„Ich fühle mich wohl!“

Rollen in der GGB

Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortung



Die GGB-Leiter zur Förderung einer Gesundheitskultur





: Fragebogenaktion

- Inhalt: **Arbeitsbedingungen** (Organisation, A-zeitregelungen, Klarheit /Unsicherheit, Unterbrechungen, Anforderungen, Einrichtungen)
- Ressourcen und soziales Miteinander** (Entscheidungsspielraum, Qualifikation, Kooperation, Kollegialität, Führungsverhalten)
- Befinden** (körperliche Beschwerden, Work-Life-Balance)
- Älter werden** (Definition, AP, Entwicklungsmöglichkeiten, gemischte Teams, Beschwerden)
- Veränderung** (Vergleich zu vor 5 J.)

: Arbeitsplatzanalysen (Exemplarisch durch Beobachtung an 1 Tag)

: Interviews an den exemplarischen Arbeitsplätzen

Dokumentation der Maßnahmen

Excel-Tabelle:

- :Gefährdung
- :Maßnahmenverfolgung
- :Wirksamkeitskontrolle



Wirksamkeitskontrolle						
Sicht der FK	Gefährdung beseitigt ?	Sicht der Kümmerer	Sicht der MA	Weitere Maßnahmen	Nächster Überprüfungs-termin & -ort	Bemerkung

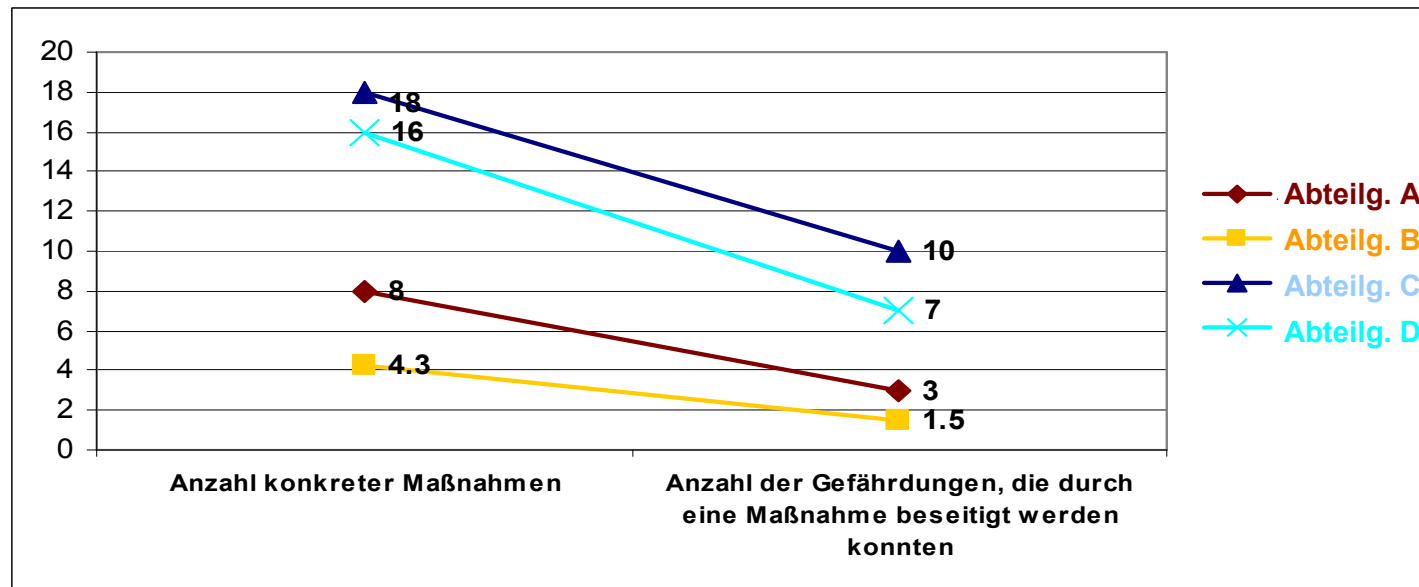
- : **Arbeitsmenge/ Zeitdruck, Parallelmanagement:**
 - Neueinstellungen
 - Umstrukturierungen in der Projektorganisation
(Entflechtung von Grundlagen- und operativen Entwicklungsprojekten bzw. Berücksichtigung der ermittelten Gefährdungen im Rahmen einer ohnehin geplanten Umstrukturierung)

- : Verbesserung des **Arbeitsklimas:**
 - Mehr Inforunden und Workshops zur Verbesserung der Information
 - Maßnahmen zur Verbesserung der Führungskultur

- : **Arbeitsunterbrechungen:** Einführung einer telefonfreien Zeit zwischen 8-10 Uhr

- : **Bewegungsmangel:** Einführung von Sitz- und Steh-Arbeitsplätzen

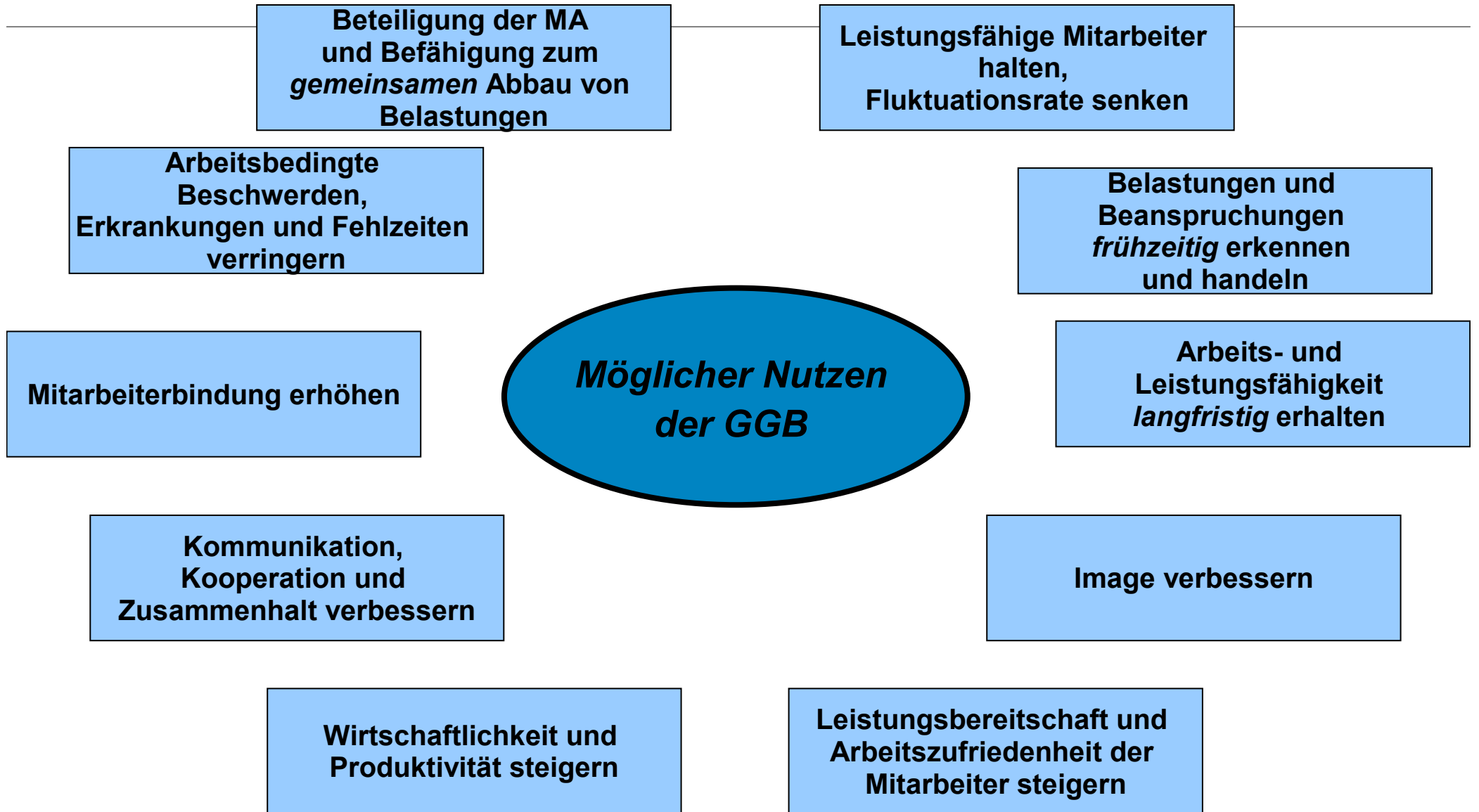
Evaluation zeigte: Partizipation der MA und Unterstützung durch FK sind Erfolgsfaktoren für die GGB



Es wurde geprüft, wie solche Abteilungsunterschiede zu erklären sind.

Ergebnis: Je mehr die Beteiligung der MA gefördert und je höher die MA die Unterstützung durch FK einstufen, desto mehr Maßnahmen wurden abgeleitet und desto mehr Gefährdungen konnten beseitigt werden.

Die Unterstützung der GGB durch die *Führungskräfte* war ein zentraler Erfolgsfaktor!



Evaluation halbes Jahr nach Durchführung zeigte Nutzen der GGB auf

Beispiel Pilot I

- : Verbesserung der Arbeitsplatzsituation und des subjektiven Wohlbefindens seit der GGB: **50%**
- : Verbesserung der Zusammenarbeit in der Abteilung seit der GGB: **78%**.
- : GGB hat sich gelohnt: **72%**
- : Verbesserung der eigenen Arbeitsqualität und der Arbeitsergebnisse seit der GGB: **33%**
- : Durch die GGB mehr über mögliche Belastungen am Arbeitsplatz und mögliche Gegenmaßnahmen gelernt: **33%**
- : Raumsituation (Platzmangel) hat sich verbessert: **68%**
- : Lärmbelastung konnte deutlich reduziert werden: **50%**
- : Verbesserungen hinsichtlich Arbeitsmenge/ Zeitdruck: **28%**

: Besondere Maßnahmen in der Krise

- Berücksichtigung der Krise als Thema in der GGB
- Unterstützung durch den Vorstand, gerade in der Krise an gesundheitsförderlichen Maßnahmen festzuhalten
- Zusammen mit Agentur für Arbeit Qualifikationsmaßnahmen für MA
- Stressmanagementseminar für FK

: Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

