



Fachtagung Arbeit-Gesundheit-Leistung

Die Notwendigkeit guter Führung aus Sicht des DGB

Gliederung

- Ökonomische Rahmenbedingungen
- Gesetzliche Rahmenbedingungen
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Beispiele
- Fazit

Ökonomische Rahmenbedingungen

Arbeitswelt befindet sich seit Jahren in tiefgreifendem Wandel.

Ursachen:

- Globalisierung
- Wirtschafts- und Finanzkrise
- Dauerhaft hohe Arbeitslosigkeit
- Erosion sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung
- Demografische Entwicklung

Ökonomische Rahmenbedingungen

Folgen:

- Strukturelle Veränderungen
- Personalabbau
- Arbeitsverdichtung
- Angst vor Arbeitsplatzverlust
- Älter werdende Belegschaften
- Zunahme psychischer Erkrankungen

Gesetzliche Rahmenbedingungen

- Ottawa-Charta
 - EU-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz
 - Nationale Arbeitsschutzgesetzgebung
 - Gesetzlicher Präventionsauftrag (SGB)
- > Verhütung arbeitsbedingter
Gesundheitsgefahren (Zusammenwirken von
Arbeitsschutz, BEM und Gesundheitsförderung)

Betriebliche Gesundheitsförderung

„Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dies kann durch die Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung der aktiven Mitarbeiterbeteiligung
- Stärkung der persönlichen Kompetenz“

(Deklaration des europ. Netzwerks für betriebl. Gesundheitsförderung, Luxemburg, 1997)

Betriebliche Gesundheitsförderung

- Veränderte ökonomische Rahmenbedingungen erfordern Aufwertung von Gesundheitspolitik in Betrieben
- Expertenkommission Bertelsmann-Stiftung/HBS:
„...Aktivierung und Neuausrichtung betrieblicher Gesundheitspolitik durch konsequente Verfolgung gesetzlicher Zielvorgaben, durch Projekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung und durch Etablierung eines integrierten Gesundheitsmanagements...“
(2004)
- Ganzheitliche Ansätze, gesamter Betrieb im Fokus, Beteiligungsregelungen

Beispiele

- Inzwischen gibt es zahlreiche Erkenntnisse über Einsatz, Umsetzung und Wirkung von betrieblicher Gesundheitsförderung und betrieblichem Gesundheitsmanagement.
- Aus gewerkschaftlicher Perspektive verweisen auf
 - *Gesunde Arbeit für Alle*, Karl-Heinz Köpke
 - *Zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Betrieb*, Marianne Giesert f. Hans Böckler Stiftung
- Erhebliche Unterschiede zwischen Großbetrieben und KMU

Fazit

- Betriebliches Gesundheitsmanagement funktioniert nur, wenn alle gemeinsam dauerhaft daran arbeiten.
- Oberster Grundsatz: „Gute Arbeit für gute Gesundheit“
- Geeignetes Mittel: Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsschutz, BEM und betrieblicher Gesundheitsförderung in der betrieblichen Organisationsstruktur
- Das muss aktiv gefördert werden von Geschäftsführung und Führungskräften (verbindliche Zielvorgaben und Rahmenbedingungen, hinreichende zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen, zusätzliche Partner gewinnen)
- Führung und Belegschaft müssen sich darüber einig sein, dass gesunde Arbeit überlebenswichtig für Betrieb/Unternehmen ist.

Fazit

- Klare Verbindlichkeiten schaffen: Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen sowohl über grundsätzliche Fragen des BGM als auch zu einzelnen Maßnahmen
- Netzwerke können Hilfestellung leisten (sowohl innerbetriebliche bei großen Konzernen als auch überbetriebliche insbesondere bei KMU)
- Gerade in der aktuellen Krise ist es wichtig, ein betriebliches Gesundheitsmanagement zu implementieren, das systematisch und nachhaltig gesundheitsförderliche Strukturen gestaltet und die Beschäftigten aktiv einbezieht.
- Unternehmen, die dies erkennen, haben einen wesentlichen Wettbewerbsvorteil.

Fachtagung „*Arbeit-Gesundheit-Leistung*“

Vielen Dank
Für Ihre
Aufmerksamkeit!