



Stradewari und „GO!“ im Werk Frankfurt Gesundheitskompetenz fördern



Förderschwerpunkt
Balance von
Flexibilität und Stabilität



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Rahmenbedingungen für „GO!“ in 2011/2012

Die Situation im Werk Frankfurt

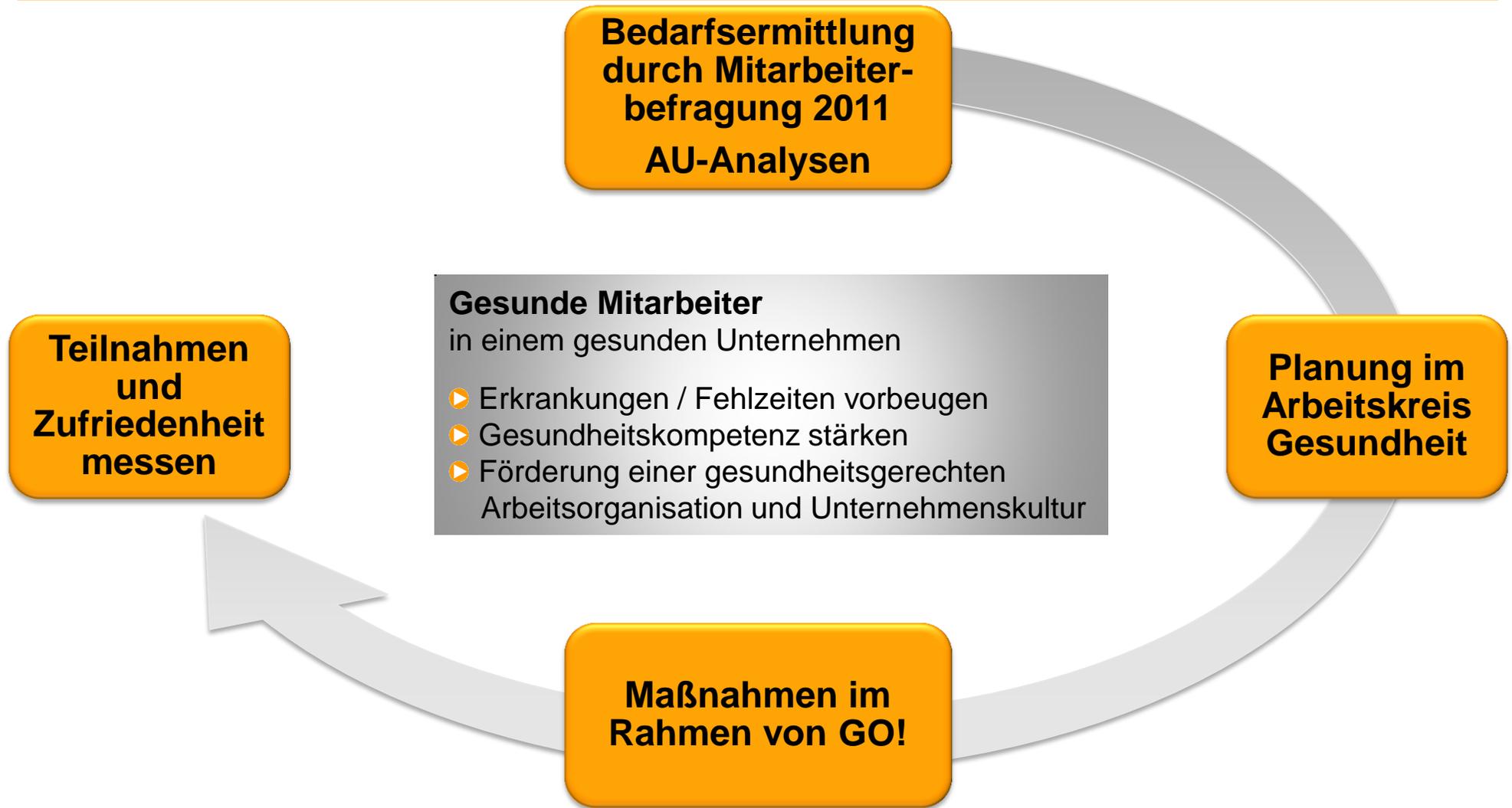
- ▶ 20-Schichtmodell seit 2010
- ▶ hohe Auslastung der Produktion
- ▶ Produktionsmitarbeiter haben Instandhaltungsaufgaben übernommen → Job Enlargement/Enrichment führt zu erhöhter Komplexität der Aufgaben
- ▶ Jährliche Steigerung der Produktivität ist erforderlich
- ▶ Personalkosten stehen im Focus
- ▶ Zeit für Qualifizierungen, Kommunikation und Gruppenarbeit ist knapp
- ▶ Anwesenheitsrate ist zur Zeit nicht zufriedenstellend

Gesunde Mitarbeiter in einem gesunden Unternehmen

Zielsetzung

- ▶ Erkrankungen / Fehlzeiten vorbeugen
- ▶ Gesundheitskompetenz stärken
- ▶ Förderung einer gesundheitsgerechten Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur





Gesundheitsmanagement Zielematrix

Ziele	Erkrankungen / Fehlzeiten vorbeugen	Gesundheitskompetenz stärken	Unternehmenskultur, gesunde Organisation
Handlungsfelder	Vorsorge	Bewegung	Führung
	Risikofaktorenreduktion	Ernährung	Zusammenarbeit und Kommunikation
	Wiedereingliederung	Entspannung / Stresskompetenz	Arbeitsorganisation

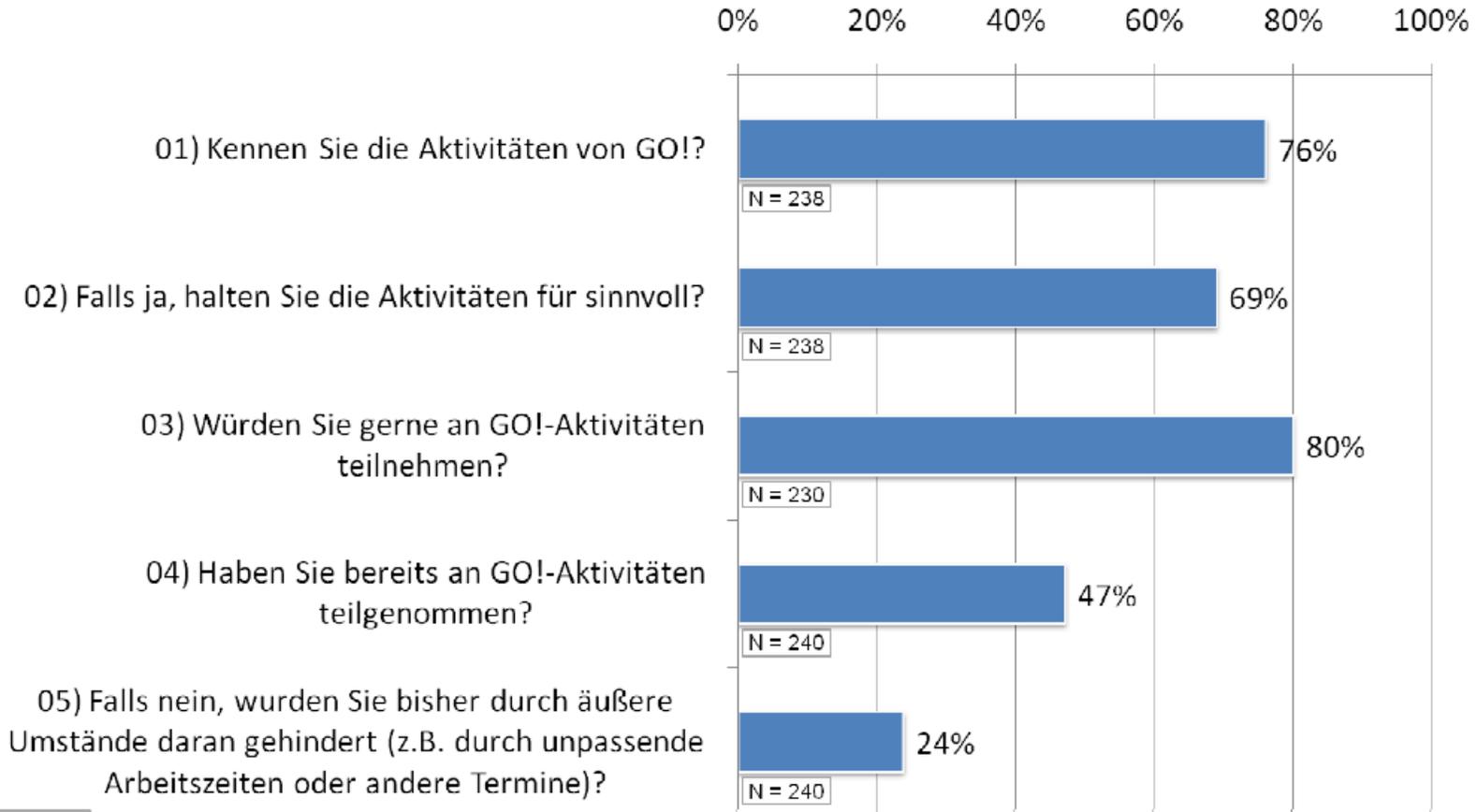
Gesundheitsmanagement Maßnahmen

Ziele	Erkrankungen / Fehlzeiten vorbeugen	Gesundheitskompetenz stärken	Unternehmenskultur, gesunde Organisation
Handlungsfelder	Vorsorge	Bewegung	Führung
	Screeningaktionen Suchtprävention Impfaktionen	Kräftigung und Mobilisation	Healthy Leadership Befragung GO! EAP
	Risikofaktorenreduktion	Ernährung	Zusammenarbeit und Kommunikation
	ASA / Begehung Gefährdungsbeurt. BDS-Analyse	GeZielT Vitaminaktion Aktionstage	Gruppenarbeit Befragung GO! Gesundheitszirkel
	Wiedereingliederung	Entspannung / Stresskompetenz	Arbeitsorganisation
	Wiedereingliederung BV BEM in Vorb.	EAP Stresstrainings Entspannungskurse	Gesund im Schichtbetrieb Neues Schichtmodell Aktionstage

Gesundheitsmanagement Kennzahlen (zusätzlich: Anzahl der Maßnahmen pro Jahr)

Ziele	Erkrankungen / Fehlzeiten vorbeugen	Gesundheitskompetenz stärken	Unternehmenskultur, gesunde Organisation
Handlungsfelder	Vorsorge	Bewegung	Führung
	Teilnahme-Quote	Teilnahme-Quote	Teilnahme-Quote, Ergebnisse der Befragung
	Risikofaktorenreduktion	Ernährung	Zusammenarbeit und Kommunikation
	Begehungen Ergonomische Analysen	Teilnahme-Quote	Anzahl Gesundheitszirkel
	Wiedereingliederung/BEM	Entspannung / Stresskompetenz	Arbeitsorganisation
	Rückmeldequote/ Inanspruchnahme	Teilnahme-Quote Ergebnisse der Befragung	Ergebnisse der Befragung

Ja-Antworten in Prozent



Bereich00

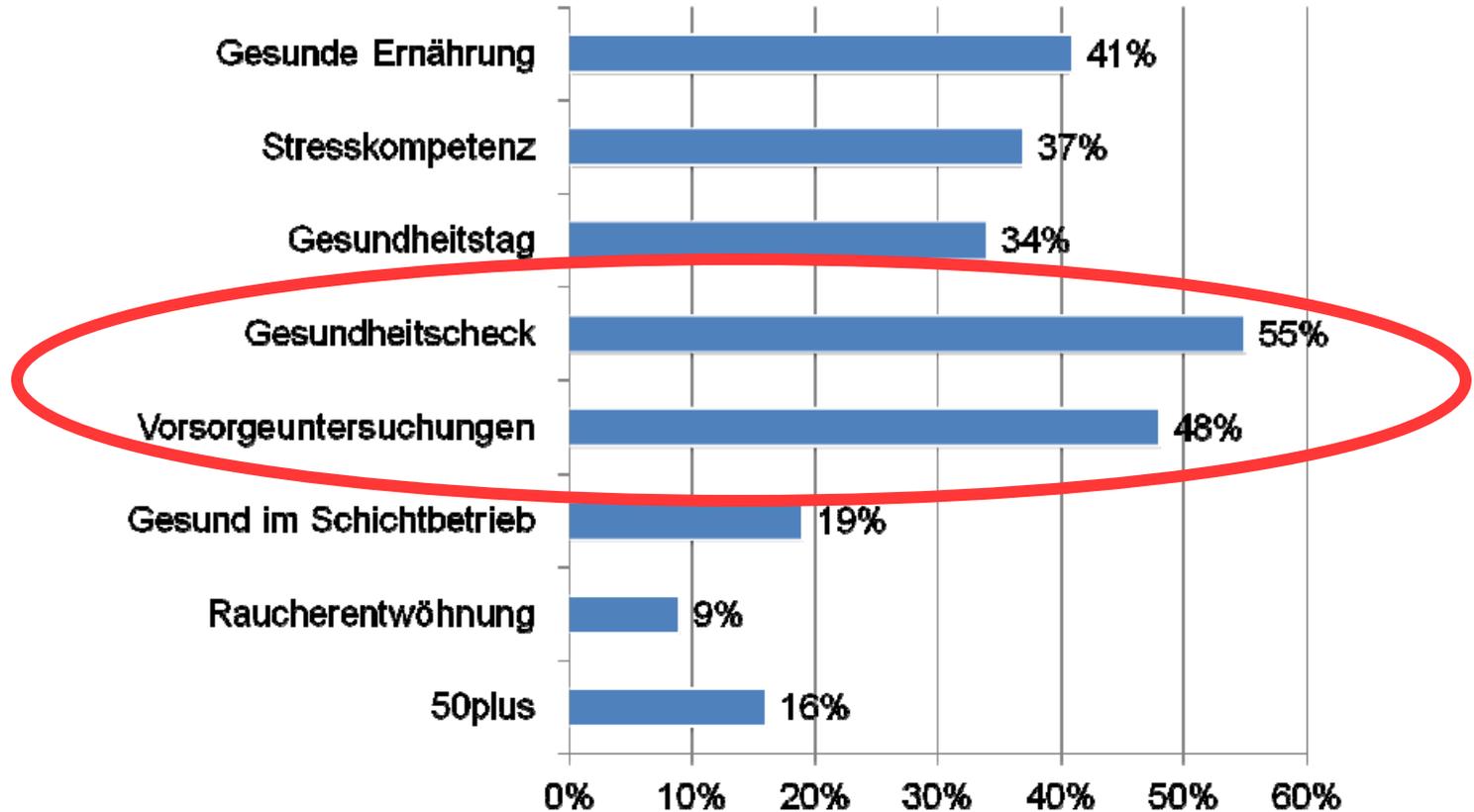
06) An welchen Veranstaltungen und Kursen würden Sie gerne teilnehmen, wenn sie angeboten werden und Sie die Möglichkeit zur Teilnahme haben?

N=241



06) An welchen Veranstaltungen und Kursen würden Sie gerne teilnehmen, wenn sie angeboten werden und Sie die Möglichkeit zur Teilnahme haben?

N=241

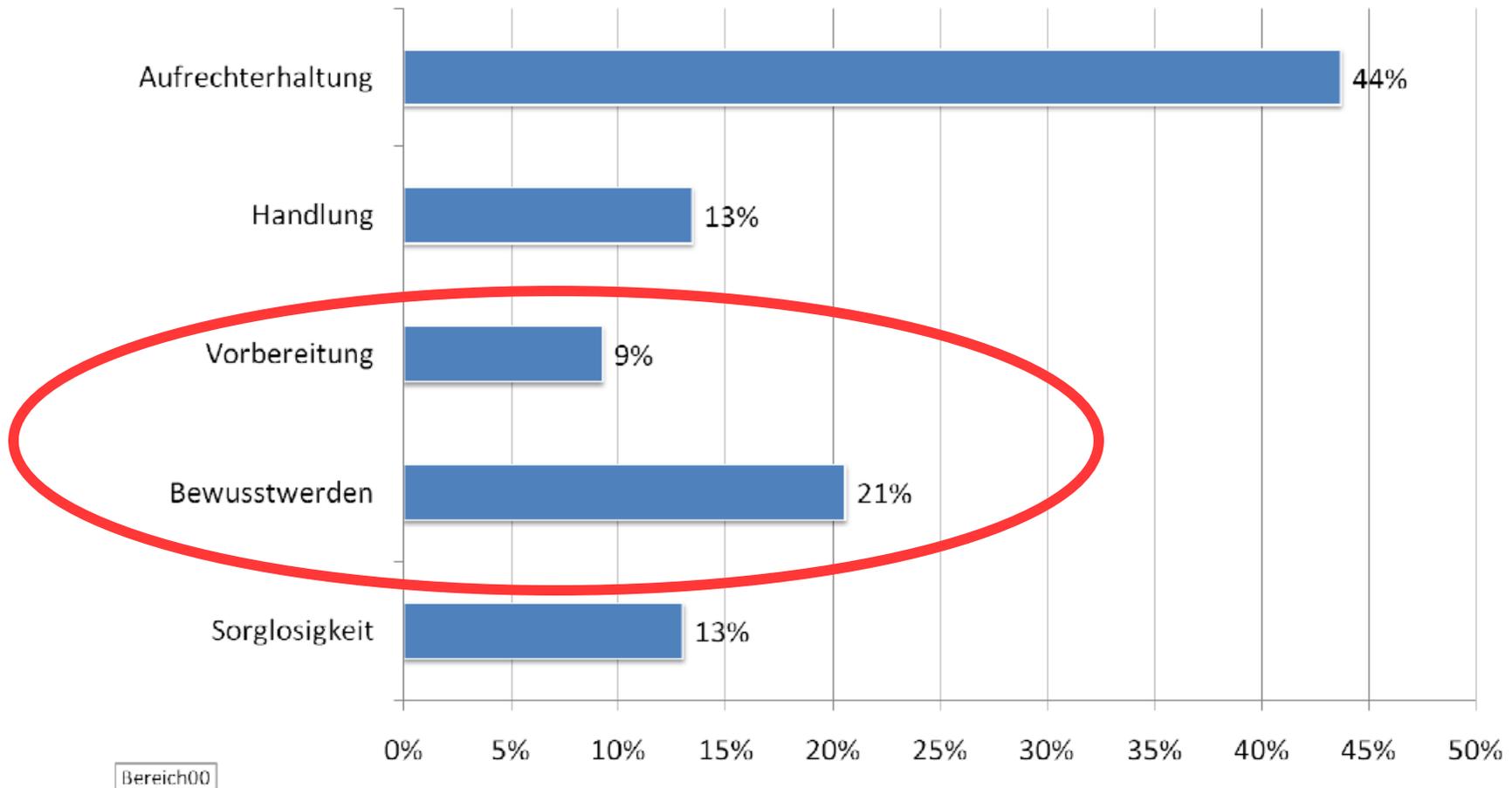


Fazit aus der GO!-Befragung

- ▶ Das größte Interesse besteht an Themen, bei denen die Kompetenz im Sinne von „Zuständigkeit, Fähigkeit und Bereitschaft“ gar nicht beim Mitarbeiter selbst liegt, sondern beim Unternehmen/Experten
- ▶ Laut WHO sind 70 % der Erkrankungen verhaltensbedingt, die Komplexität der Anforderungen der Arbeits- und Lebenszusammenhänge erfordert ein hohes Maß an ganzheitlicher Gesundheit – insbesondere im demografischen Wandel
- ▶ Hierzu brauchen Führungskräfte und Mitarbeiter Gesundheitskompetenz
- ▶ Wie kann man Mitarbeiter zur Entwicklung und Anwendung eigener Kompetenz ermutigen?

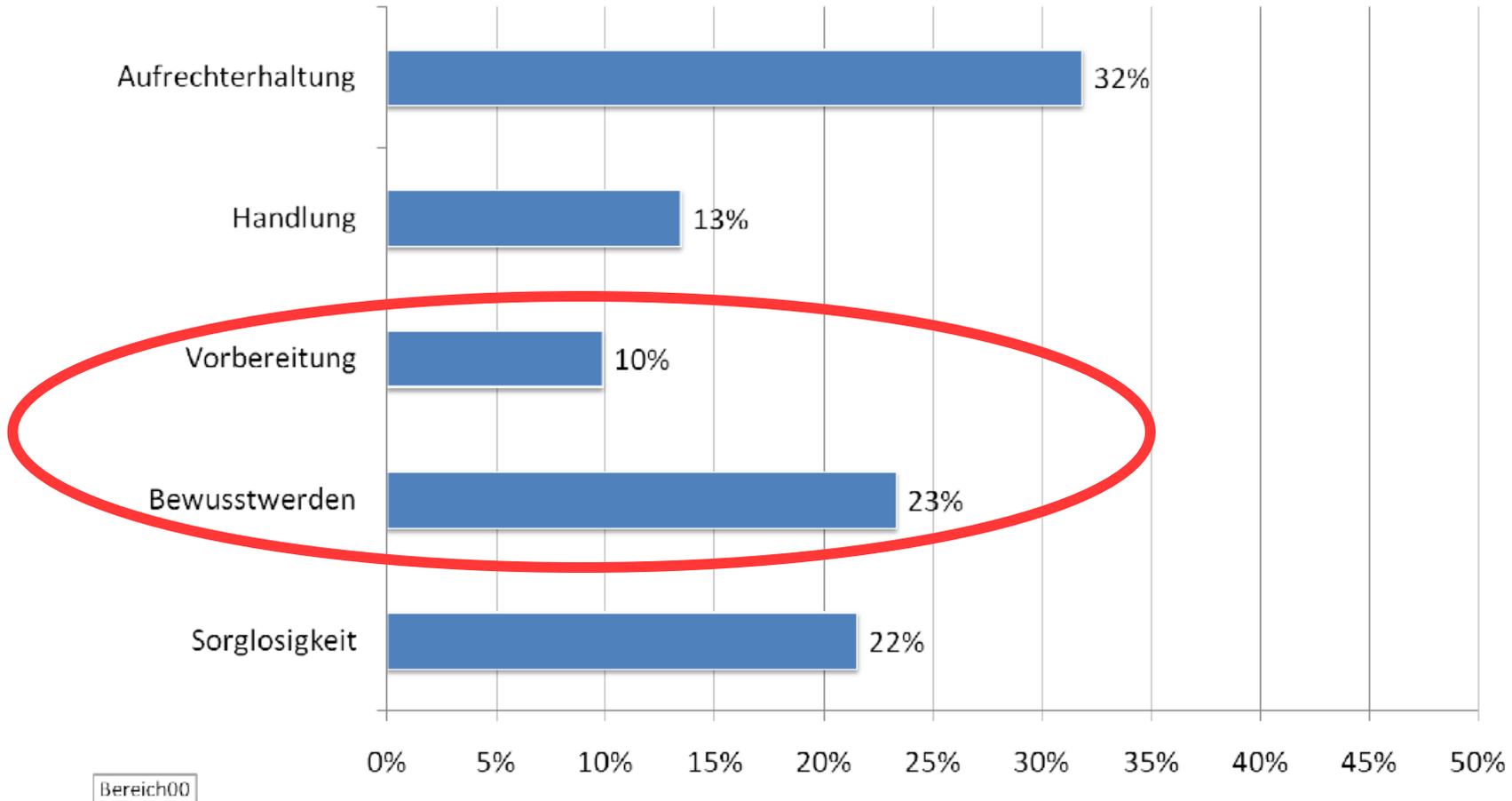
Veränderungsbereitschaft für sportliche Aktivität

N = 223



Veränderungsbereitschaft für gesunde Ernährung

N = 238



Fazit aus der GO!-Befragung

- ▶ Viele kümmern sich schon regelmäßig um gesundes Verhalten
- ▶ Ein großer Teil der Mitarbeiter sind sich der Notwendigkeit für gesundes Verhalten bewusst, haben aber noch keine konkreten Ideen dazu
- ▶ Die Bereitschaft, an GO! teilzunehmen ist hoch
- ▶ Hier liegt großes Potenzial

BSC 2011

- ▶ Anzahl der Maßnahmen: 27
- ▶ Teilnahmequote: 35 %

Gesundheitsklima

Skala Gesundheitsklima im Werk

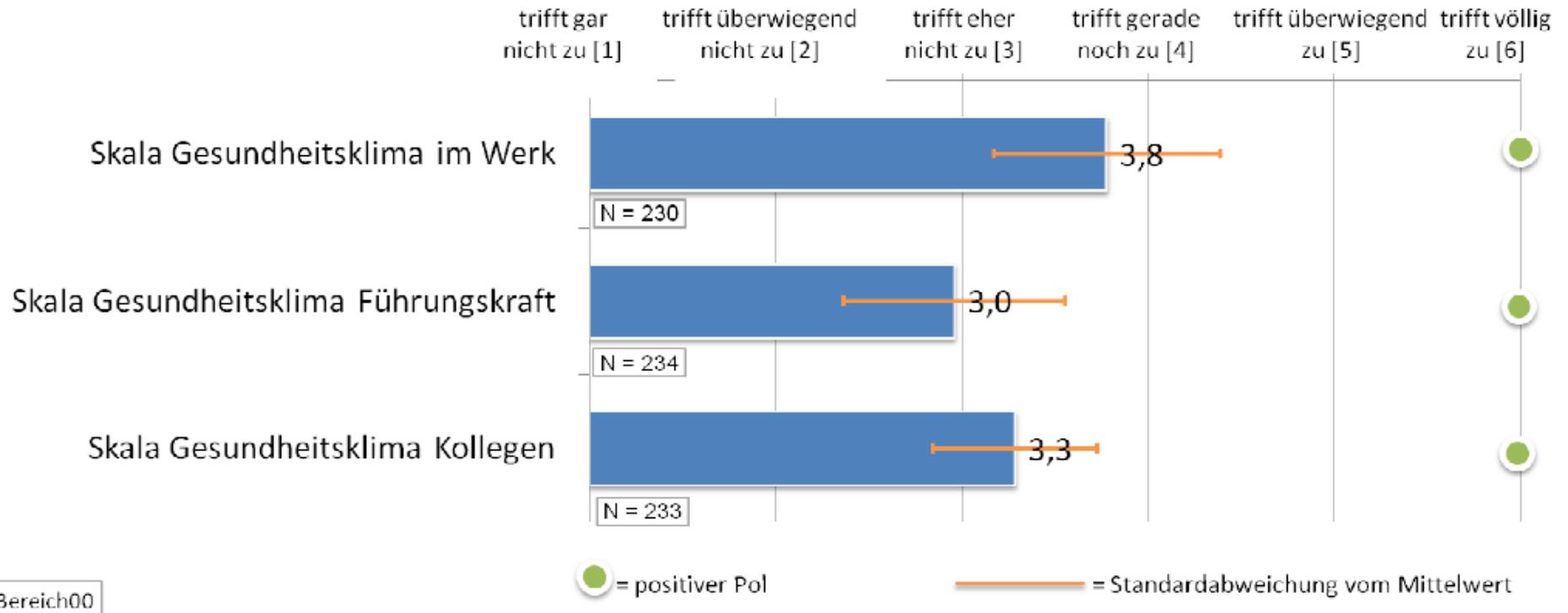
- 13) In unserem Werk wird Gesundheit groß geschrieben.
- 14) Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie.
- 15) Die Arbeitsbedingungen werden in unserem Werk so gestaltet, dass sie förderlich für die Gesundheit der Mitarbeiter sind.
- 16) Betriebliche Gesundheitsförderung wird bei uns im Werk nicht nur irgendwo festgeschrieben, sondern wird auch tatsächlich gelebt.

Skala Gesundheitsklima Führungskraft

- 17) Mein direkter Vorgesetzter benutzt Erklärungen, um uns zu gesundheitsbewusstem Verhalten zu bewegen.
- 18) Mein direkter Vorgesetzter erkennt Personen, die besonders auf ihre Gesundheit achten, dafür an.
- 19) Mein direkter Vorgesetzter verwendet Zeit darauf, uns zu helfen, Gesundheitsrisiken zu erkennen
- 20) Mein direkter Vorgesetzter regt zur Verbesserung der Gesundheit an.

Skala Gesundheitsklima Kollegen

- 21) In unserer Abteilung sorgen sich die Mitarbeiter um die Gesundheit ihrer Kollegen.
- 22) Personen, die sich in unserer Abteilung für Gesundheitsangelegenheiten einsetzen, erhalten von den Kollegen dafür Anerkennung.
- 23) In unserer Abteilung bekomme ich in Sachen Gesundheit Unterstützung von den Kollegen.
- 24) Gesundheitsbewusstes Verhalten wird von meinen Kollegen hoch angesehen.



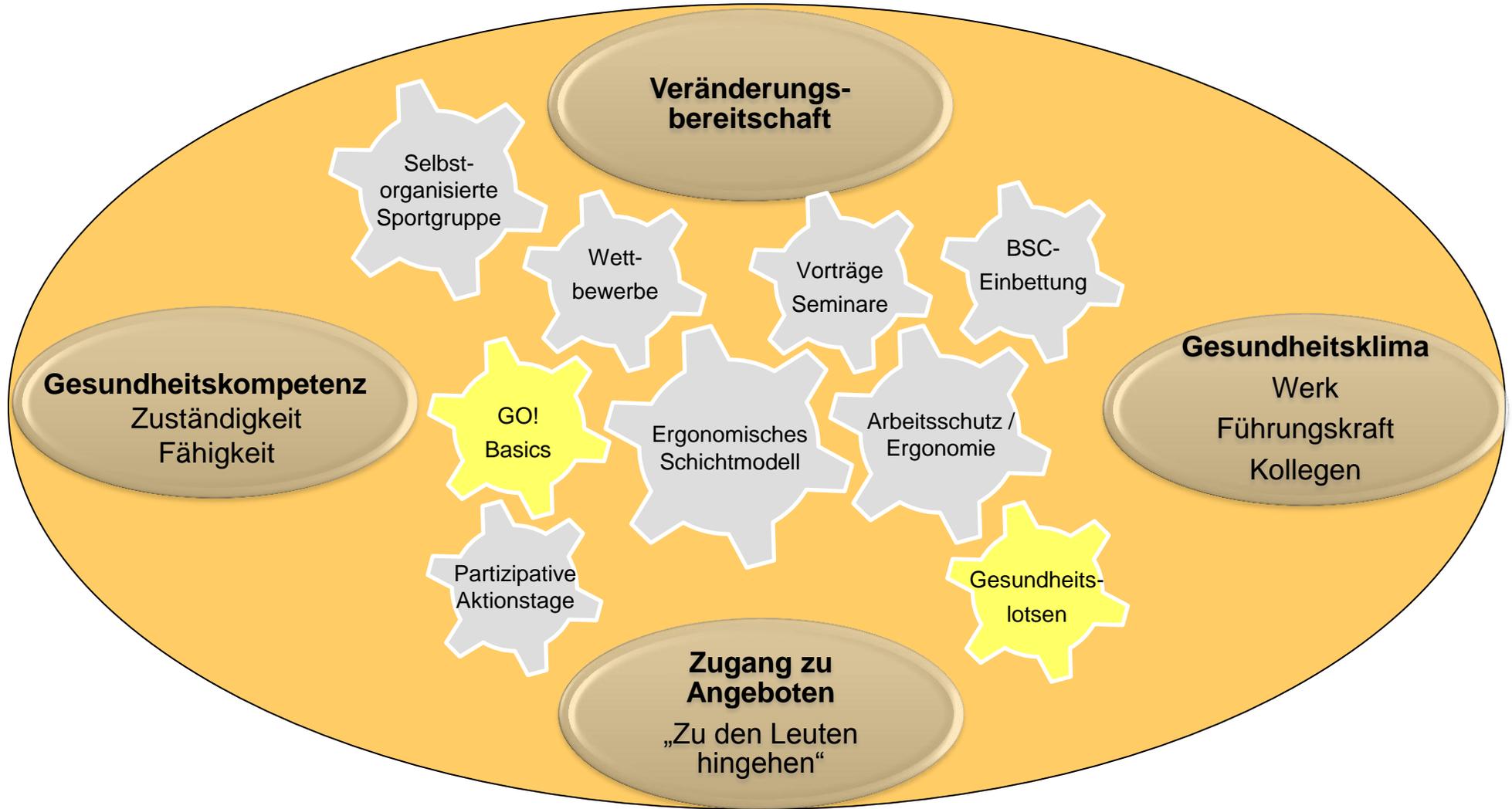
Potenziale für die Entwicklung von Gesundheitskompetenz und -klima

- ▶ Die Mitarbeiter finden GO! gut und möchten teilnehmen
- ▶ Das Gesundheitsklima/die Präventionskultur ist noch nicht optimal
- ▶ Es besteht nicht für alle Mitarbeiter ein guter Zugang zu GO!
- ▶ Gesundheitskompetenz sollte noch mehr Anerkennung/Unterstützung erhalten

Präventionskultur/Gesundheitsklima ist ein Muster gemeinsamer Grundprämissen bzgl. gesundem Verhalten und Arbeiten, das die Mitarbeiter einer Firma erlernt haben, das sich bewährt hat und somit als bindend gilt.

Hierzu dienen in Zukunft

- ▶ Gesundheitslotsen als Multiplikatoren
- ▶ und Gesundheitsbasics, die von Führungskräften vermittelt werden



Erfolgsfaktoren

- ▶ Strategische Einbettung in Steuerungssysteme (BSC, Kennzahlen)
- ▶ Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion für gesundes Arbeiten bestärken
- ▶ Beteiligung von Mitarbeitern an den Konzepten und der Umsetzung
- ▶ Bezugnahme auf unterschiedliche Facetten der Werkskultur: Challenge und Technik, aber auch Entlastendes und Stärkendes
- ▶ Breites Angebot: Niederschwelliger Zugang für alle, Aktionen übers Werk verteilt
- ▶ Nachhaltigkeit: Schwerpunktmäßig Impulse, die wir in unserem Programm wieder aufgreifen, regelmäßige Erfolgskontrolle
- ▶ Systemischer „Setting“ Ansatz: An vielen Schraubchen drehen – immer wieder!
- ▶ Zielgruppengerechte Angebote: Aktionen für die Nachtschicht, Standort Werkskantine
- ▶ Wertschätzung: Kostenfreie Verpflegung am Aktionstag, die von den Mitarbeitern selbst ausgegeben wird
- ▶ Externes Knowhow nutzen: Krankenkassen, Trainer, internes Netzwerk
- ▶ Netzwerk einbinden: Anschlussfähigkeit und Lernkultur

Eindrücke Spinningchallenge

stradewari
RATIONALISIERUNGSSTRATEGIEN IM
DEMOGRAFISCHEN WANDEL.



Spontan gebildetes Team



Division Chassis & Safety
Werk Frankfurt



GEFÖNDERT VOM
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Eindrücke



