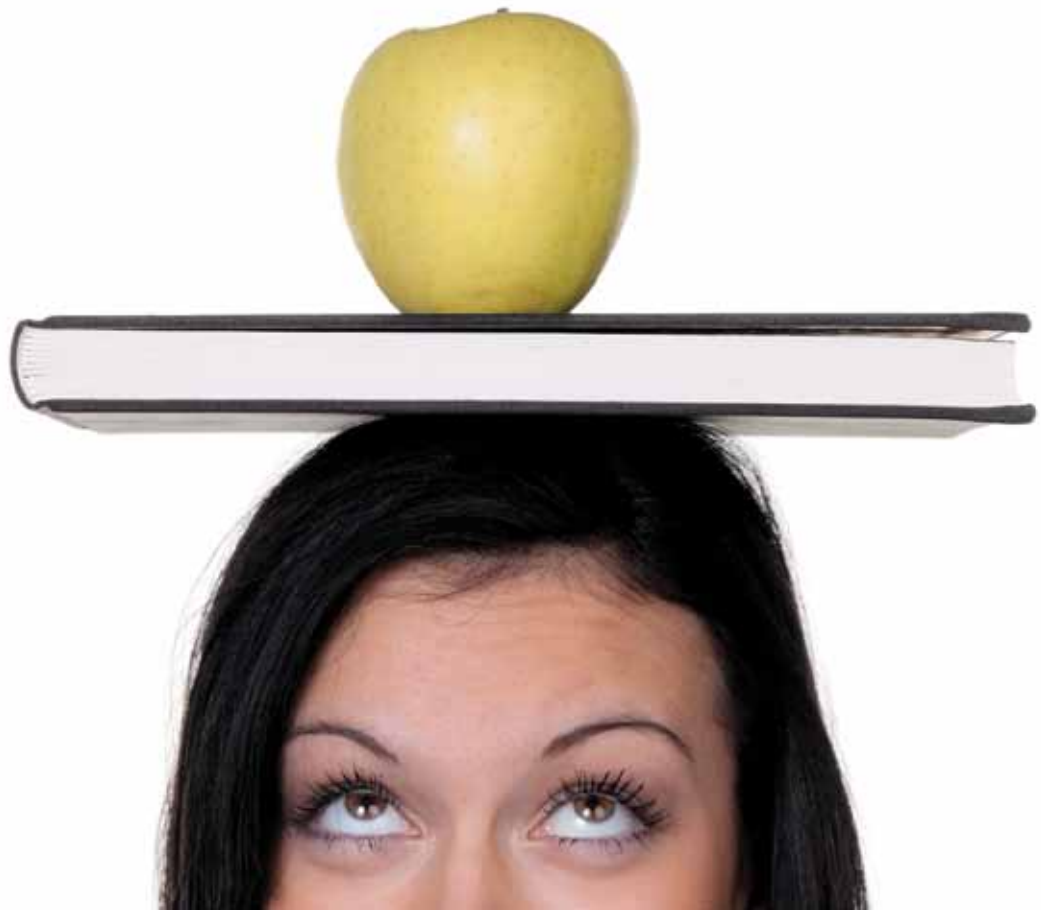




Prävention gemeinsam weiterdenken

Initiative Gesundheit und Arbeit



weiterdenken

Weiterdenken – das bedeutet, in die Zukunft zu denken, die Augen für neue Entwicklungen offen zu halten, neuen Bedarf zu sehen und in die eigene Arbeit einzubeziehen. Es heißt, sich zu fragen, was man unbedingt weiterhin tun muss und was man ändern und verbessern sollte. Weiterdenken – das bedeutet auch, breiter zu denken, nach links und rechts zu sehen, Erfahrungen anderer aufzunehmen und zu nutzen. Weiterdenken steht nicht für sich selbst: Die Erkenntnisse will man teilen, um Veränderungen anzustoßen. Und auch wenn vielleicht ein paar Schleifen und Kurven beim Denken ganz sinnvoll sind und neue Impulse bringen: Man braucht ein Ziel, damit am Ende Ergebnisse stehen.

Der BKK Bundesverband, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, der AOK-Bundesverband und der Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek) erforschen gemeinsam aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt und entwickeln Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Betrieblichen Gesundheitsförderung weiter. Sie nutzen das Wissen und die Erfahrungen zweier Sozialversicherungszweige und vieler anderer Partner und Akteure. Ihre Erkenntnisse teilen sie durch Zusammenarbeit in Projekten, durch gemeinsame Veranstaltungen und Veröffentlichungen. Dabei haben die vier Verbände der Initiative Gesundheit und Arbeit stets ein klares Ziel vor Augen: die Gesundheit im Arbeitsleben fördern und noch mehr Unternehmer und Beschäftigte für die Prävention gewinnen.

**Viel Spaß beim Lesen der Lektüre und
beim eigenen Weiterdenken wünscht Ihnen
Ihre Initiative Gesundheit und Arbeit**

Inhalt

Initiative Gesundheit und Arbeit – Prävention weiterdenken und weiterentwickeln	04
Vier Verbände – eine Initiative	06
Themen und Projekte	10
Nachweise zusammenstellen	12
Erkenntnisse für die Praxis aufbereiten	13
Beschäftigungsfähigkeit erhalten, dem demografischen Wandel begegnen	14
Veränderte Bedingungen aufzeigen und in die Prävention einbeziehen	15
Besonderen Bedarf in der Prävention aufgreifen und den Austausch fördern	16
Die Idee von Prävention und Gesundheitsförderung verbreiten	17
Zeigen, wie Arbeit gesund machen kann	19
Maßnahmen bedarfsorientiert planen	20
Neue Zielgruppen – langfristig denken, früher beginnen	21
Arbeitsweise	22
Ihre Ansprechpartner	23

Initiative Gesundheit und Arbeit Prävention weiterdenken und weiterentwickeln

Mit Sinn und mit Ziel

Betriebliche Prävention fördert die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten. Das hat positive Auswirkungen auf die Ressourcen und Fähigkeiten der Arbeitnehmer. Mit motivierten Beschäftigten, geringeren Ausfallzeiten und einer verbesserten Produktivität gewinnen auch die Unternehmen und stärken ihre Wettbewerbsfähigkeit.



Das gemeinsame Ziel des BKK Bundesverbandes, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, des AOK-Bundesverbandes und des Verbandes der Ersatzkassen e.V. (vdek) in der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) ist deshalb, die Gesundheit im Arbeitsleben zu fördern und Beschäftigte und Arbeitgeber dafür zu gewinnen. Die drei Kernfragen der Arbeit in iga sind: Wie muss Arbeit gestaltet sein, damit die Beschäftigten gesund bleiben? Wie kann Prävention noch wirksamer werden? Und wie bringt man Prävention und Gesundheitsförderung noch besser in die Unternehmen?

Dabei blickt man aber auch über die Arbeitswelt hinaus und setzt in einzelnen Projekten schon früher an: bei Kindern und Jugendlichen. So wird der Wert von Sicherheit und Gesundheit schon in jungen Jahren vermittelt.

Gemeinsam und gewünscht

Schon seit 2002 arbeiten der BKK Bundesverband und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung zusammen in der Initiative Gesundheit und Arbeit. Der AOK-Bundesverband beteiligt sich seit 2005 und der vdek seit 2007 an iga. Damit widmen sich vier starke Verbände der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung gemeinsam der Gesundheit am Arbeitsplatz.

Das ist auch im Sozialgesetzbuch so vorgesehen. Unfall- und Krankenversicherung sollen Erkenntnisse über Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen und Erkrankungen austauschen, die gesundheitliche Situation der Arbeitnehmer mit ihren Risiken und Potenzialen erheben und Vorschläge zur Verbesserung entwickeln. In iga wird diese Vorgabe umgesetzt.

Nach Bedarf und im Austausch


In Projekten werden erfolgreiche Vorgehensweisen im Arbeitsschutz und der Betrieblichen Gesundheitsförderung weiterentwickelt und an aktuelle Erfordernisse der Arbeitswelt angepasst. Es werden beispielhaft neue Methoden für Berufsgenossenschaften, Unfall- und Krankenkassen und ihre Mitgliedsunternehmen erarbeitet und erprobt. Die iga-Verbände beleuchten Hintergründe und Entwicklungen in der Arbeitswelt und – ein besonderes Anliegen – fördern den Austausch von Präventionsexperten aus Praxis, Wissenschaft, Verbänden und den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung. Die Partner bringen dabei unterschiedliche Sicht- und Arbeitsweisen ein.

In den Projekten und mit den Projektergebnissen sucht iga das Gespräch mit der Wirtschaft, der Politik, den Sozialpartnern, der Selbstverwaltung und einschlägigen Institutionen. Die Aufgaben werden in enger Kooperation mit einzelnen Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, Betrieben, Einrichtungen der Wissenschaft sowie anderen Verbänden wahrgenommen.



Die Initiative Gesundheit und Arbeit
Prävention weiterdenken und weiterentwickeln

Das Wichtigste in Kürze

Wer?	BKK Bundesverband, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, AOK-Bundesverband und Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)
Was?	Kooperation von gesetzlicher Kranken- und Unfallversicherung zur Gesundheit in der Arbeitswelt und in der Schule
Seit wann?	2002
Warum?	Wunsch aller Beteiligten zur Zusammenarbeit, gesetzliches Gebot zur Zusammenarbeit
Mit welchem Ziel?	gesunde Beschäftigte und wettbewerbsfähige Unternehmen, Verhüten von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren durch Arbeitsschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung, Beschäftigungsfähigkeit erhalten
Für wen?	Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und andere Akteure in der Betrieblichen Prävention, aber auch für Unternehmen und Institutionen und ihre Mitarbeiter
Wie?	 <p>als Arbeitsgemeinschaft organisiert</p> <p>langfristig angelegte Zusammenarbeit mit jährlich 15 bis 25 konkreten Projekten in vier Themenfeldern: Wirksamkeit von Prävention, Arbeit im Wandel, Gestaltung gesunder Arbeit und Präventionsziele</p> <p>Präventionsansätze für die Arbeitswelt weiterentwickeln, vorhandene Methoden und Erkenntnisse für die Praxis nutzbar machen, z. B. durch den Austausch von Präventionsexperten, Forschungs-, Beratungs-, Entwicklungsprojekte und Veranstaltungen</p>
Besonderheiten?	Alle Partner bringen sich mit ihrer Arbeit in iga ein und tauschen Erkenntnisse, Sichtweisen und Vorgehensweisen untereinander aus.

Vier Verbände – eine Initiative



Heinz Kaltenbach,
Geschäftsführer des BKK
Bundesverbandes:

„Der BKK Bundesverband arbeitet seit 2002 zusammen mit anderen Krankenkassen und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung in der gemeinsamen Initiative Gesundheit und Arbeit. Ein wichtiger Ansatz dabei ist die Prävention, sowohl bei arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren als auch in der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Wir unterstützen unsere Versicherten und die Betriebe mit integrierten Lösungen, helfen drängende Probleme z.B. die Zunahme von psychischen Erkrankungen oder die Folgen des demografischen Wandels zu bewältigen.“



Dr. Walter Eichendorf,
stv. Hauptgeschäftsführer der
Deutschen Gesetzlichen Unfall-
versicherung:

„Warum engagiert sich die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung in iga? Die Antwort ist ganz einfach. Es gibt gemeinsame Ziele: Beschäftigte zu gesundem Verhalten motivieren und Arbeitsbedingungen so gestalten, dass sie die Gesundheit erhalten und fördern. Am besten gelingt das mit einer Herangehensweise, die alle gesundheitsrelevanten Themen berücksichtigt und sie systematisch in betriebliche Prozesse und Strukturen integriert. Dabei unterstützen wir mit unseren Trägern die Betriebe. Und die Methoden und Ansätze der gesetzlichen Krankenversicherung ergänzen sinnvoll die Möglichkeiten und Kompetenzen unseres eigenen Systems.“



BKK Bundesverband

Der BKK Bundesverband ist die Spitzenorganisation von über 100 Betriebskrankenkassen und ihrer Landesverbände. Mit über 13 Millionen Versicherten und einem Marktanteil von rund 20 Prozent ist die Betriebliche Krankenversicherung die drittgrößte Kasernenart der Gesetzlichen Krankenversicherung. Neben den 20 größten Unternehmen vertrauen auch viele kleine und mittelgroße Betriebe seit mehr als 150 Jahren auf ihre Betriebskrankenkasse.

Die BKK betrachten und praktizieren insbesondere die betriebsbezogene Gesundheitsförderung als eine vorrangige Aufgabe. Der BKK Bundesverband unterstützt dieses Engagement durch Konzepte und Analysen.



Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung ist der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Zusammen versichern diese mehr als 70 Millionen Menschen in Deutschland gegen Arbeits-, Schul- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten. Versichert sind unter anderem Arbeitnehmer, Schüler, Studierende und Ehrenamtliche. Gleichzeitig werden rund 3,5 Millionen Betriebe und Einrichtungen von der Haftung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten freigestellt.

Darüber hinaus unterstützt die gesetzliche Unfallversicherung Unternehmen und Einrichtungen bei der Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.



Dr. Herbert Reichelt,
Vorstandsvorsitzender des AOK-
Bundesverbandes:

„Als Gesundheitskasse hat sich die AOK schon immer in der Betrieblichen Gesundheitsförderung engagiert und sich für den Erhalt der Gesundheit und der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Versicherten eingesetzt. Dieses wird in Zeiten des demografischen Wandels und steigender Zahlen bei chronischen und psychischen Erkrankungen umso wichtiger. Hier bedarf es vereinter Kräfte, um diese Herausforderungen gemeinsam zu gestalten. Gerade in der Zusammenarbeit von verschiedenen Krankenkassen und der Unfallversicherung in der Initiative Gesundheit und Arbeit können Erfahrungen und geballtes Expertenwissen gebündelt und neu aufbereitet werden. So entstehen innovative Konzepte und praktische Lösungen, die auf eine größere Verbreitung und Effizienz im Betrieblichen Gesundheitsmanagement abzielen. Mit iga gewinnen alle – und besonders die Betriebe und ihre Beschäftigten.“



AOK-Bundesverband

Seit 125 Jahren steht die AOK für Gesundheit, Solidarität und Verantwortung. Die Gesundheitskasse versichert mit 24 Millionen Menschen fast ein Drittel der Bevölkerung.

Der AOK-Bundesverband, die Dachorganisation der derzeit dreizehn selbstständigen Landes-AOKs, ist Ende 2008 nach Berlin umgezogen. Hier werden die AOK-Interessen gegenüber Bundespolitik, GKV-Spitzenverband, Verbänden und Organisationen bestens vertreten. Aber auch Koordinierungsaufgaben, Produktinnovationen, Markenpflege, Vertrags- und Finanzmanagement führt der AOK-Bundesverband (seit 2009 als GbR) fort. Ziel ist umfassender Versicherungsschutz in allen Lebenslagen – unter anderem durch qualitätsgesicherte und zielgruppenspezifische Präventions- und Gesundheitsförderungsangebote. Die AOK hat hier eine starke, führende Position.



Thomas Ballast,
Vorstandsvorsitzender
des Verbandes der
Ersatzkassen e. V. (vdek):

„Die Gesundheit im Arbeitsleben zu fördern – diese Aufgabe wird vor dem Hintergrund der sich schnell wandelnden Arbeitswelt immer wichtiger. Gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung müssen dabei gemeinsam an einem Strang ziehen und Arbeitgeber und Beschäftigte aktiv einbeziehen. Es gilt, die Betriebliche Gesundheitsförderung in noch mehr Unternehmen zu tragen und nachhaltig zu verankern.“

Die Arbeitsergebnisse von iga zeigen, dass dies gelingt und dass alle Beteiligten von der Kooperation profitieren: Die Arbeitnehmer sind dank besserer Arbeitsbedingungen zufriedener und leistungsfähiger, die Unternehmen steigern ihre Wettbewerbsfähigkeit und die Sozialversicherungsträger erzielen durch den abgestimmten Einsatz der Mittel Synergieeffekte.“



Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)

Der vdek ist Interessenvertretung und Dienstleistungsunternehmen aller Ersatzkassen, die zusammen mehr als 24 Millionen Menschen in Deutschland versichern. Er vertritt auf Bundes- und Landesebene die Interessen von BARMER GEK, Techniker Krankenkasse, Deutscher Angestellten-Krankenkasse, KKH-Allianz, HEK – Hanseatische Krankenkasse und hkk.

Zu den wesentlichen Aufgaben zählen Verhandlungen und Abschlüsse von Verträgen mit den Leistungserbringern, Vertretung der gemeinsamen Interessen im politischen Raum und in der Öffentlichkeit, Beratung und Betreuung der Mitgliedskassen bei der Durchführung ihrer Aufgaben und Förderung von Maßnahmen, die über den Aufgabenbereich der Mitgliedskassen hinausgehen und von allgemeiner Bedeutung für die Krankenversicherung sind.

Themen und Projekte

iga führt Projekte in vier Themenfeldern durch. Die Schwerpunkte sind nicht starr, sondern werden mit dem jährlichen Arbeitsprogramm am Bedarf der iga-Zielgruppen, an den wissenschaftlichen Entwicklungen im Arbeitsschutz und in der Gesundheitsförderung sowie an politischen Rahmenbedingungen ausgerichtet.

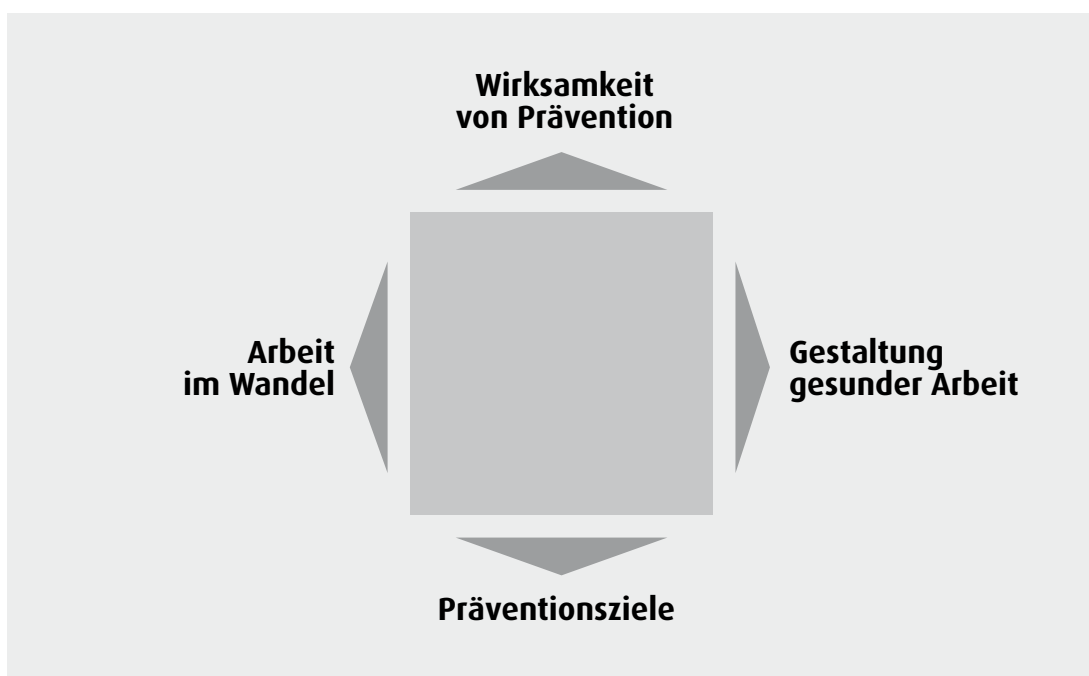
Wirksamkeit von Prävention

Die Verantwortlichen in den Unternehmen wollen Belege, dass sich die Investitionen in Prävention und Betriebliche Gesundheitsförderung lohnen. Deshalb arbeitet iga in verschiedenen Projekten daran, die Wirksamkeit von Maßnahmen der Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes zu prüfen, zu belegen und besser darzustellen. iga beschäftigt sich außerdem damit, wie dieses Wissen um wirksame Maßnahmen und andere Erkenntnisse der Prävention möglichst wirkungsvoll vermittelt werden, etwa in Form eines Kalkulators für den zu erwartenden finanziellen Nutzen von Betrieblicher Gesundheitsförderung.

Arbeit im Wandel

Die Veränderungen in der Arbeitswelt stellen die Unternehmen heute vor große Herausforderungen. Ein Beispiel ist der demografische Wandel. Fachkräftemangel und das angehobene Rentenalter bringen es mit sich, dass Beschäftigte künftig länger arbeiten werden. iga zeigt auf, wie Arbeit alters- und altersgerecht gestaltet werden kann. Das heißt, die Arbeitsbedingungen müssen den Bedürfnissen der älteren Mitarbeiter entsprechen, aber auch ein langes Arbeitsleben der jüngeren Beschäftigten ermöglichen.

Für die Arbeit der Zukunft ist das Normalarbeitsverhältnis mit 40 Stunden Arbeitszeit in der Woche und einem unbefristeten Arbeitsvertrag nur noch eine Option unter vielen. Deshalb beschäftigt sich iga mit dem strukturellen Wandel der Arbeit, den veränderten Arbeitsbedingungen und Anforderungen und ihren Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten.





Themen und Projekte

Gestaltung gesunder Arbeit

„Arbeit macht krank“ ist oft als Schlagzeile zu lesen. Dass Arbeit neben dem Lebensunterhalt auch Identität gibt, das Selbstwertgefühl stärkt, soziale Anerkennung bietet, die eigene Kompetenz entwickelt und die Gesundheit nicht nur erhält, sondern auch fördert, ist wissenschaftlich nachgewiesen. In diesem Schwerpunkt geht iga der Frage nach, wie Arbeit gestaltet sein sollte, damit sie „gesund macht“. Die Projekte widmen sich dabei vor allem Beschäftigtengruppen oder Branchen, bei denen besonderer Präventionsbedarf besteht. Das können beispielsweise Beschäftigte mit Migrationshintergrund sein, Arbeitnehmer in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer oder Branchen, die besonders von Gewalt am Arbeitsplatz betroffen sind.

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung sind noch nicht überall selbstverständlich. Deshalb fördert iga mit verschiedenen Projekten die Verbreitung von Prävention. Dies geschieht zum einen mit neuen Strategien, das Thema „gesunde Arbeit“ in die Unternehmen und zu den Beschäftigten zu bringen. Zum anderen unterstützt iga eine stärkere Vernetzung der Präventionsakteure, etwa durch Veranstaltungen

oder die Finanzierung des Deutschen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGf). Denn alle Experten und Verantwortlichen in der Prävention müssen koordiniert handeln, wenn sie erfolgreich sein wollen.

Präventionsziele

Schwerpunkte in der Prävention helfen, deutlichere Erfolge zu erzielen. Ressourcen können so gebündelt und der Erfolg der Maßnahmen besser überprüft werden. iga hat deshalb eine Vorgehensweise zur Ableitung von Präventionszielen entwickelt und in den letzten Jahren immer weiter verfeinert.

Die Methode kam in den vergangenen Jahren bei verschiedenen Institutionen zum Einsatz. So hat iga unter anderem Präventionszielprozesse der Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenversicherung, einzelner Berufsgenossenschaften und der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ begleitet und unterstützt.

Auf den nächsten Seiten stellen wir Ihnen ausgewählte Projekte zu den Themenfeldern vor.



Nachweise zusammenstellen

Übersichtsstudien zum gesundheitlichen und ökonomischen Nutzen von Betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention

Aus der Prävention und Gesundheitsförderung ist der Begriff „Evidenzbasierung“ nicht mehr wegzudenken. Die Idee einer Qualitätssicherung, die auf wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen über die Wirksamkeit von Interventionen basiert, findet großen Anklang – bildet sie doch eine wesentliche Entscheidungsgrundlage bei der Planung und Umsetzung betrieblicher Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen. Angesichts knapper Ressourcen, steigender Kosten und wachsenden Wettbewerbsdrucks ist zudem der Anspruch, nur erwiesene wirksame Maßnahmen einzusetzen, mehr und mehr zu einer ausdrücklichen Forderung geworden. Nicht zuletzt haben das hohe Interesse und die lebhafteste Nachfrage nach den iga-Veröffentlichungen dieses Themenfeld an die Spitze der iga-Schwerpunktthemen rücken lassen. Die starke Nachfrage nach dem iga-Report 3 gab somit für iga den Anlass, die Literaturschau zur Evidenz für Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention zu aktualisieren.

Konnten für den iga-Report 3, veröffentlicht in 2003, bereits gut 20 wissenschaftliche Übersichtsartikel zusammengetragen werden, lieferte die erneute Recherche in 2008 mehr als 40 neue Arbeiten. Neben der Wirksamkeit von Maßnahmen, die auf allgemeine Gesundheitsindikatoren wie zum Beispiel Wohlbefinden abzielen, waren aufgrund ihrer Praxisrelevanz besonders die Ansätze zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen, psychischen Störungen sowie der ökonomische Nutzen der Programme von Interesse.

Die Ergebnisse der Recherche, veröffentlicht als iga-Report 13, knüpfen an das Vorgängerprojekt an: Auch in der Literatur aktuelleren Datums besteht Konsens, dass Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention wirksam dabei helfen, Beschäftigte gesund zu erhalten. Gesundheitsrisiken können reduziert, Krankheitshäufigkeiten gesenkt sowie gesundheitsbewusste Verhaltensweisen ge-



fördert werden. Ebenso zeigt die Fachliteratur, dass sich die Programme für Unternehmen auszahlen: Die erzielbaren Kosten-Nutzen-Verhältnisse (Return on Investment, kurz: ROI) werden in den Studien mit Werten zwischen 1:2,5 und 1:10,1 für krankheitsbedingte Fehlzeiten bzw. 1:2,3 und 1:5,9 (in US-Dollar) für medizinische Kosten angegeben. Gleichwohl dokumentiert der Report bestehende Forschungslücken, beispielsweise wenn es um verhältnispräventive Ansätze geht oder wesentliche Erfolgsfaktoren im Prozessablauf untersucht werden.

Die positiven Rückmeldungen zu den Wirksamkeitsprojekten ermutigen iga, sich auch künftig auf dem Gebiet zu engagieren. So ist z. B. eine weitere Literaturzusammenstellung zur Evidenz geplant. Untersucht werden soll dabei, inwiefern sich präventive Ansätze im Betrieb eignen, die Erwerbsfähigkeit von Beschäftigten zu verbessern und wiederherzustellen.



„Das Rad muss nicht immer neu erfunden werden. iga bündelt breite Praxiserfahrung unterschiedlicher Sozialversicherungsträger

und entwickelt z. B. mit dem iga-Report zu Wirksamkeit und Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung grundlegende Handlungshilfen und Instrumente. In der Beratung unserer Firmenkunden wird der Report von unseren Fachleuten häufig genutzt. Er beantwortet überzeugend die noch oft gestellte Frage nach dem Nutzen von Betrieblicher Gesundheitsförderung.“

Werner Froese, Sachgebietsleiter für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der BARMER GEK

Erkenntnisse für die Praxis aufbereiten

iga-Fakten und Return-on-Investment-Kalkulator für Betriebliche Gesundheitsförderung

iga liegt besonders viel daran, wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden nicht nur zu recherchieren, sondern sie immer auch so aufzubereiten, dass sie ganz praktisch nutzbar sind. Daher zählen kompakte und übersichtliche Formate mit wesentlichen Fakten für alle, die sich themenspezifisch informieren wollen, ebenso zum Repertoire der iga-Veröffentlichungen wie nützliche Software-Tools.



Mit der ersten Ausgabe der iga-Fakten zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz wurde 2008 eine neue Veröffentlichungsreihe ins Leben gerufen, die auf große Resonanz stieß. Die iga-Fakten verschaffen einen raschen Überblick über das jeweilige Thema, ohne dass hierfür zeit- und ressourcenintensiver Rechercheaufwand nötig wäre. Die evidenzbasierten Planungs- und Handlungshilfen liefern zudem wertvolle Hinweise, welche Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen sich aus wissenschaftlicher Sicht bewährt haben und wie sich diese in der betrieblichen Praxis wirksam einsetzen lassen.

Neben Informationen zur Wirksamkeit von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung bedarf es mitunter weiterer Argumente und Hilfsmittel. So werden in der Praxis häufig Kosten-Nutzen-Analysen eingefordert. Dafür hat iga ein auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhendes und mit Kennzahlen hinterlegtes Modell entwickelt: den iga-Return-on-Investment-Kalkulator. Das Tool soll externe und unternehmensinterne Berater in ihrer Tätigkeit unterstützen, da es als „Türöffnerinstrument“ zur Argumen-



tation und Überzeugung für Investitionen in Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung beitragen kann. Mit Hilfe verschiedener Kalkulationen, Kennziffern und grafischer Darstellungen sollen Unternehmen motiviert werden, Betriebliche Gesundheitsförderung – nach bestimmten (Qualitäts-) Kriterien – in ihrem Unternehmen zu implementieren. Das Tool kann gezielt in der Planungsphase eingesetzt werden, da sich die Maßnahmen vielfältig zu möglichen Mehrkomponentenprogrammen kombinieren lassen. Es wurde insbesondere für die Beratung von Unternehmen konzipiert, in denen noch keine Kultur der Betrieblichen Gesundheitsförderung etabliert ist.

Nur wenige Daten müssen in den Kalkulator eingegeben werden, um den zukünftigen finanziellen Nutzen zu berechnen, der bei Implementierung eines gewählten Mehrkomponentenprogramms wahrscheinlich eintritt. Laut wissenschaftlicher Literatur können gut strukturierte, an den Bedarf des Unternehmens angepasste Interventionen, die im Rahmen eines solchen Programms eingesetzt werden, signifikante Kosteneinsparungen und somit einen positiven Return on Investment bewirken. Die Berechnungsgrundlagen des iga-ROI-Kalkulators beruhen auf wissenschaftlichen Erkenntnissen, Statistiken, theoretischen Annahmen sowie Kostenangaben. Im Programm werden die Aspekte krankheitsbedingte Abwesenheit, Präsentismus und Krankheitskosten berücksichtigt.

„iga-Fakten erleichtern mir die Vorbereitung und liefern übersichtlich aufgearbeitete Argumente für die inhaltliche Auseinandersetzung mit aktuellen Themen in Betrieben. Die stark praxisbezogenen, aber wissenschaftlich gesicherten Empfehlungen sind für die Entwicklung wirkungsvoller und nachhaltiger Projekte in der Betrieblichen Gesundheitsförderung hilfreich und ungemein wertvoll.“

Inke Meßling, Referentin für Gesundheitsmanagement bei der BKK Dr. Oetker

Beschäftigungsfähigkeit erhalten, dem demografischen Wandel begegnen

„Mein nächster Beruf“ – Personalentwicklung in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer

Wie wechselt man erfolgreich den Beruf, wenn man absehen kann, dass man ihn nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben kann? Vor allem, indem man nicht wartet, bis die Gesundheit so stark eingeschränkt ist, dass man die Arbeit aufgeben muss. Indem man schon im erlernten Beruf Lernchancen sucht, Zusatzqualifikationen erwirbt oder auch erfolgreich die Tätigkeit bzw. das Unternehmen wechselt.

Und wie schaffen es bestimmte Beschäftigte, ihren Beruf länger als andere auszuüben? Bei diesen Mitarbeitern wird am Arbeitsplatz etwa darauf geachtet, einseitige Fehlbelastungen durch „Misch Tätigkeiten“ vorzubeugen. Auch die gegenseitige Unterstützung der Kollegen „stimmt“. Deutlich wird aber auch, dass diese „erfolgreichen Verweiler“ in ihrer Freizeit Sport treiben und aktiv entspannen, also auch selbst auf einen gesunden Lebensstil achten.

Mit diesen Erkenntnissen, was „erfolgreiche Berufswechsler“ und „erfolgreiche Verweiler“ ausmachen, soll langfristig die Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer verlängert werden. So kann sich laut iga-Barometer nur etwa die Hälfte der Beschäftigten vorstellen, ihren Beruf bis zum Rentenalter auszuüben. Und bei Tätigkeiten mit hohen körperlichen und auch psychischen Belastungen ist eine vorzeitige Berufsaufgabe wahrscheinlicher als in anderen Berufen. Nach einer Analyse verschiedener Daten wurden bisher die Risikoberufsgruppen stationäre Krankenpflege, Straßen- und Tiefbau und Reinigungsgewerbe als Modellberufe für das Projekt „Mein nächster Beruf“ ausgewählt. Die Anforderungen an die Beschäf-



tigten in diesen Berufen wurden analysiert und in Gesprächen mit Betriebsärzten Frühwarnindikatoren für eine drohende Berufsaufgabe herausgearbeitet.

Das Projekt verfolgt zwei Ziele: 1. die Verweildauer im ersten Beruf zu verlängern und 2. wenn absehbar ist, dass der Beruf nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ausgeübt werden kann, frühzeitig auf einen Tätigkeits- bzw. Berufswechsel vorzubereiten. Dafür hat iga Beschäftigte interviewt, die besser als andere mit den Anforderungen ihres Berufs „klar kommen“, und auch Beschäftigte, die erfolgreich ihren Beruf gewechselt haben. Für die frühzeitige Vorbereitung auf einen notwendigen Wechsel wurde ein Beratungskonzept entwickelt. Der Wechsel soll kritische Belastungen des ersten Berufes aus-, die erworbenen Kompetenzen aber einschließen.

Im Modellberuf der Baubranche, in dem mit der STRABAG und der BG BAU kooperiert wird, werden die Projektergebnisse derzeit in konkretes Handeln umgesetzt. Ein dritter Modellberuf im Reinigungsgewerbe wird mit der finanziellen Förderung durch die Initiative Neue Qualität der Arbeit bearbeitet.

Dr. Hans-Peter Justen hat die Direktion Köln der STRABAG über viele Jahre im Bereich Arbeitssicherheit begleitet. Zur Frage „Wie wird es im Projekt nun weiter gehen?“ antwortet er im Interview:

„Im Ergebnis der Analysen wurden für die Direktion konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet, die sich unter anderem auf die stärkere Integration von Arbeits- und Gesundheitsschutz in die berufspraktische Ausbildung beziehen, auf die Stärkung der Führungskompetenzen von Schachtmeistern, insbesondere in Hinblick auf die Durchsetzung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und die Arbeitseinsatzplanung entsprechend der aktuellen individuellen Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten, sowie auf die Implementierung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements... Die Direktion möchte diese Empfehlungen mit externer Unterstützung schrittweise umsetzen.“



Veränderte Bedingungen aufzeigen und in die Prävention einbeziehen

iga-Barometer – eine regelmäßige, repräsentative Umfrage von Beschäftigten

„Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben – zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd? Kümmerst sich Ihr Unternehmen um Ihre Gesundheit?“ Mit diesen und weiteren Fragen des iga-Barometers wird der Stellenwert der Arbeit von den Beschäftigten selbst eingeschätzt. Bereits zum dritten Mal wurde 2010 eine repräsentative Stichprobe von 2.000 Erwerbstätigen aller Branchen telefonisch befragt.

Die Befragten beschreiben ihre Arbeitssituation 2010 außerordentlich positiv. Die Mehrheit findet, dass ihre Arbeit fit hält, Anerkennung bringt und vielseitig ist. Wie schon im vorherigen iga-Barometer ist die positive Bewertung der Arbeit bei den kleinsten Unternehmen am häufigsten.



„Zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd?“ 75,3 Prozent der Befragten fühlen sich in passendem Maße gefordert. Mit zunehmendem Alter wird die Arbeit immer häufiger als zu fordernd eingeschätzt. Während in der Gruppe der 20- bis 29-jährigen weniger als jeder Zehnte seine Arbeit als zu fordernd bezeichnet, ist es bei den 60- bis 65-jährigen fast jeder Vierte. Dass sich das Unternehmen um ihre Gesundheit kümmert, bestätigen 60 Prozent der Befragten. Besonders interessant: Im Vergleich zu 2004 geben 2010 fast doppelt so viele Befragte an, dass dies voll und ganz zutreffe. Damit setzt sich der Trend von 2007 fort. Diese positive Bewertung kann als Zeichen dafür gedeutet werden, dass die Mitarbeitergesundheit in den Unternehmen an Bedeutung gewonnen hat.

Die Standardfragen zum Stellenwert der Arbeit werden jeweils mit Fragen zu zwei aktuellen Themen



ergänzt. In der ersten Befragung 2004 wurden die Beschäftigten zu Handlungsspielräumen und Gratifikationskrisen interviewt. 2007 wollte iga herausfinden, wie verbreitet und akzeptiert Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention sind und welche Aktivitäten sich die Arbeitnehmer wünschen. Außerdem wurde die krankheitsbedingte Beeinträchtigung der Arbeit in den Unternehmen erhoben. Die Arbeitnehmer wurden zu ihrer Einschätzung zum Phänomen „Präsentismus“ – krank zur Arbeit zu gehen – und den damit verbundenen Produktivitätsverlusten für ihr Unternehmen befragt. Rund 16 Prozent der Befragten antworteten (rund jeder Sechste), dass sie trotz einer bestehenden Erkrankung zur Arbeit gehen, dort aber weniger leisten. In der dritten Befragungswelle 2010 war das Zusatzthema „Das Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz“. Außerdem wurden Fragen zum Gesundheitszustand und zum Gesundheitsverhalten gestellt, um die Antworten zum Stellenwert der Arbeit besser beurteilen zu können.

Mit den Ergebnissen zeigt iga mögliche Änderungen bei Einstellungen und Wahrnehmungen zur Arbeitswelt auf, so dass diese in gesellschaftliche, arbeits- und sozialpolitische Diskurse einbezogen werden können.

„Die regelmäßigen Beschäftigtenbefragungen im iga-Barometer liefern immer interessante Hinweise, wie die Beschäftigten ihre Arbeit einschätzen und wie sich über die Jahre z. B. die Arbeitszufriedenheit der Befragten entwickelt. Die wechselnden Themen bringen dabei spannende Einblicke zu gesellschaftlichen Trends wie der demografischen Entwicklung. Das diesjährige Thema „Das Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz“ spricht mich deshalb besonders an, weil wir mit unserem AOK-Institut seit einigen Jahren, z. B. in unserem Netzwerk KMU-Kompetenz, ganz praktische Lösungen für kleine und mittelständische Betriebe gefunden haben, wie man die Herausforderung alternder Belegschaften meistern kann.“

Dr. Michael Drupp, Leiter des Instituts für Gesundheitsconsulting der AOK Niedersachsen

Besonderen Bedarf in der Prävention aufgreifen und den Austausch fördern

Veranstaltung „Dresdner Gespräch Gesundheit und Arbeit: Interkulturelle Teams gesund führen“

Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz ist bereits in vielen Unternehmen eine Selbstverständlichkeit. Mit den verschiedenen kulturellen Gruppen kommen unterschiedliche Vorstellungen zum Führungsverhalten oder zur Zusammenarbeit mit Kollegen ins Unternehmen. Dazu kommen Sprachbarrieren oder unterschiedliche Wissensstände und Einstellungen zu Rechten, Pflichten oder Angeboten im Arbeitsschutz, der betrieblichen Gesundheitsförderung und dem deutschen Gesundheitssystem. iga hat deshalb das Thema unter dem Titel „Interkulturelle Teams gesund führen“ aufgegriffen und für die erste Veranstaltung der neuen Reihe „Dresdner Gespräch Gesundheit und Arbeit“ im Jahr 2009 ausgewählt.



Das Dresdner Gespräch Gesundheit und Arbeit stellt anders als andere Veranstaltungen den Austausch zwischen den Teilnehmern in den Mittelpunkt. Diese kamen bei einem Quiz und bei einem World Café „ins Gespräch“. Am zweiten Tag konnten sie nach einer kurzen Podiumsdiskussion Experten befragen und in Workshops an konkreten Themen arbeiten. So nahmen die Teilnehmer neue Sichtweisen und Lösungen nicht nur von den „üblichen Impulsgebern“, sondern auch von anderen Interessierten und Aktiven mit. Das Wissen und die Denkanstöße aus der Praxis werden so multipliziert und weitergetragen.

Die Veranstaltung zeigte auf, wie sehr wir auch beim Verständnis von Gesundheit und im Umgang mit Krankheiten kulturell geprägt sind und dass dies auch beim Planen von Aktivitäten und Angeboten im Unternehmen bewusst sein sollte. Im „Health Café“ wurden nach der Methode des World Cafés drei Aspekte des interkulturell gesunden Führens in kleinen Gruppen diskutiert und Lösungen gesucht. Diese Kleingruppen setzten sich immer neu zusammen und konnten so Erkenntnisse gut verteilen. Ein Vorschlag der Teilnehmer war etwa, Unterstützer aus verschiedenen kulturellen „Communities“ zu gewinnen und einzubinden. Ein anderer besagte, dass die Führungskräfte beim Sprachen lernen mit gutem Beispiel voran gehen können.

Das Interview mit den Experten Professorin Martina Harms und Ramazan Salman verdeutlichte, dass man eine zusätzliche „kulturelle“ Sichtweise gewinnen sollte. Sprich: Man sollte nicht nur die Person und die Situation betrachten, sondern auch als einen weiteren Aspekt die Kultur mit einbeziehen. Außerdem wurde Gesundheit als positiv besetzter und konkreter Aufhänger genannt, um das Thema „Interkulturelles im Unternehmen“ zu bearbeiten.

In einem der Workshops wurde das Interkulturelle Betriebliche Gesundheitsmanagement im Einsatz bei der BMW Group und der Münchner Stadtentwässerung vorgestellt. So wurde hier diskutiert, wie wichtig es ist, dass die Führungskraft hinter dem Projekt steht. Die Praxis zeigt außerdem, dass die Gesundheitslotsen – Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund – hoch motiviert sind und sich stark für das Projekt im Unternehmen einbringen.

Das Dresdner Gespräch Gesundheit und Arbeit soll alle zwei Jahre stattfinden. Je nach Thema werden neue Methoden, die den Austausch von Präventionsexperten fördern, angewandt.

„Das Arbeiten in vielen, kleinen Gesprächsgruppen war intensiv und sorgte für vielschichtige Perspektiven auf das Thema.“

aus einem Zufriedenheitsbogen zur Veranstaltung

Die Idee von Prävention und Gesundheitsförderung verbreiten



Gesunde Beschäftigte – Gesunde Betriebe – Gesunde Gesellschaft: Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung

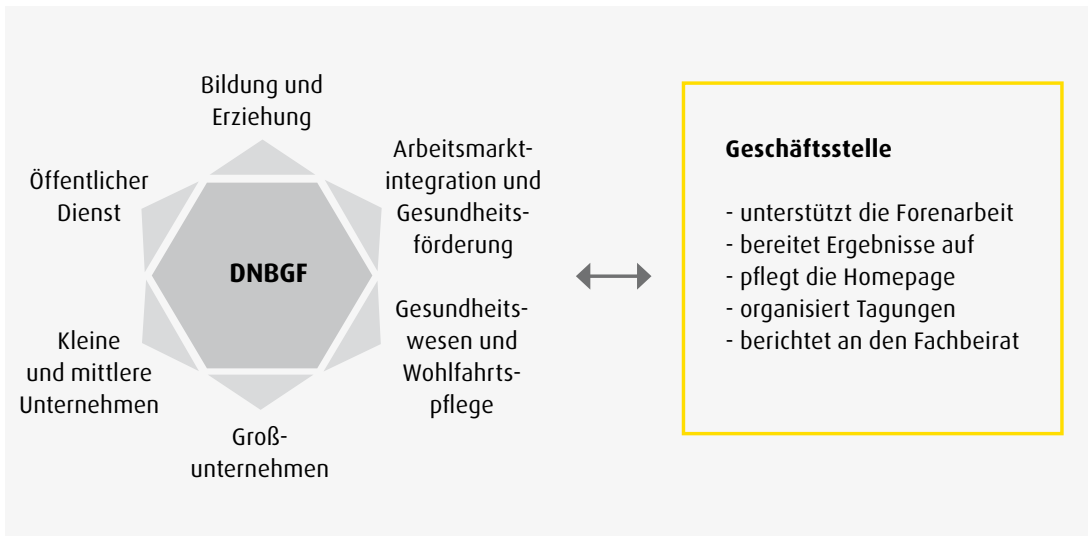
Auch wenn Nutzen und Notwendigkeit Betrieblicher Gesundheitsförderung belegt und anerkannt sind, haben längst nicht alle Organisationen diese Erkenntnis schon in konkretes Handeln umgesetzt. Daher lautet das gemeinsame Ziel des Deutschen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung, dem DNBGF: Betriebliche Gesundheitsförderung weiter bringen. Das Netzwerk, das von den vier iga-Verbänden getragen wird, will Impulse für eine gesundheitsgerechte und gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitswelt geben, zu gesunden Mitarbeitern verhelfen und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessern.

Mit dem DNBGF ist ausgehend von einer Initiative der Europäischen Kommission und dem Europäischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung



(ENWHP) eine bundesweite, offene und informelle Plattform für den Informations- und Erfahrungsaustausch zur Betrieblichen Gesundheitsförderung entstanden. Es richtet sich an Praktiker und Experten, an Unternehmen, Verwaltungen, Krankenhäuser, Schulen, Arbeitsagenturen und andere Organisationen, aber auch an Multiplikatoren und überbetriebliche Akteure. Das DNBGF hat für zentrale Handlungsfelder der Arbeitswelt sechs Foren innerhalb des Netzwerkes organisiert. Damit können sich unterschiedlich geprägte Bereiche der Arbeitswelt mit jeweils ähnlichen Strukturen, Arbeitsbedingungen und arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken zur Betrieblichen Gesundheitsförderung austauschen. Geleitet und organisiert wird die Arbeit in den Foren von Koordinatorenteams, die von der DNBGF-Geschäftsstelle unterstützt werden.

Die „Haben-Seite“ des DNBGF verbucht inzwischen mehr als tausend Mitglieder, die im DNBGF zusammengeschlossen sind. Durch die Zusammenarbeit und den Austausch der Akteure im DNBGF wurden Ziele, Vorgehensweisen und auch Instrumente für eine nachhaltige Gesundheitsförderung entwickelt. Das belegen zahlreiche Beispiele aus den einzelnen Foren: settingspezifische Workshops und Handlungshilfen, Sammlung guter Praxis und Lösungen, Qualitätsstandards für die Gesundheitsberatung Arbeitsloser, Erhebung und Veröffentlichung von Netzwerkaktivitäten in kleinen und mittleren Unternehmen.



Auf der „Soll-Seite“ finden sich konkrete Aufgaben, die es für die Betriebliche Gesundheitsförderung zu bewältigen gilt. Dazu gehören beispielsweise, die Arbeitswelt auf Folgen einer alternden Gesellschaft und die zunehmenden psychischen Belastungen vorzubereiten, Zielgruppen zu erreichen, die durch atypische Beschäftigungsformen oder prekäre Arbeitsverhältnisse besonderen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt sind, und ressourcengerechte Implementierungsstrategien für kleine und mittlere Unternehmen zu entwickeln. Diese Beispiele machen deutlich: Die Aufgaben der Zukunft lassen

sich vor allem mit den Begriffen „Kommunikation und Vermarktung“ von Betrieblicher Gesundheitsförderung und Sensibilisierung für spezifische Belastungen, Risiken und Zielgruppen beschreiben. Es geht darum, die große Zahl von nicht oder wenig aktiven Unternehmen durch gute Beispiele und konkrete Unterstützung von Nutzen und Machbarkeit der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu überzeugen.

Informationen zum DNBGF und seinen Veröffentlichungen: www.dnbgf.de



„Mit der Beteiligung am DNBGF unterstreicht die Stadt München, dass es in Zeiten des demografischen Wandels ein Gebot politischer wie unternehmerischer Vernunft ist, die immer älter werdende Belegschaft möglichst lange leistungsfähig zu erhalten, um ein vorzeitiges Ausscheiden zu verhindern, und sich darüber mit anderen Partnerinnen und Partnern auszutauschen.“

Dr. Thomas Böhle, Personal- und Organisationsreferent der Landeshauptstadt München

Zeigen, wie Arbeit gesund machen kann

Modellprojekt „Betriebssport für kleine und mittlere Unternehmen“

Was motiviert Beschäftigte kleiner und mittlerer Betriebe, unternehmensübergreifenden Betriebssport zu treiben? Aqua-Fitness – dieses Angebot ist ein Selbstläufer. Für alle anderen Aktivitäten braucht es möglichst noch einen Chef, der hinter dieser Idee steht und selbst Sport treibt. Dazu benötigt man einen Anbieter, der seine Sportangebote flexibel auf den Bedarf anpasst. Diese Angebote sollten die vorhandenen Belastungen im Betrieb aufgreifen und den Beschäftigten mit Infoveranstaltungen oder Gesundheitstagen vermittelt werden. So haben sich bei einem Gesundheitstag von 300 Mitarbeitern einer Bad Oldesloer Firma 151 für ein Probetraining angemeldet. 80 Beschäftigte haben sich dann für ein dauerhaftes Training entschieden.

Wege zu finden, wie man das Sportangebot für kleine und mittlere Betriebe verbessern kann, war das Ziel des iga-Modellprojekts Betriebssport für kleine und mittlere Unternehmen, das in Bad Oldesloe ein Jahr lang von der Universität Hamburg durchgeführt wurde. Denn Betriebssport hält gesund und holt die Arbeitnehmer dort ab, wo sie vor Ort sind. Dazu kommt, dass die Motivation, dabeizubleiben, in einer Gruppe deutlich höher ist. Zur körperlichen Aktivität laden aber häufig nur Großunternehmen mit den entsprechenden Strukturen und Verantwortlichen ihre Beschäftigten ein.

Das hat vielleicht auch mit einem weiteren Ergebnis des Projekts zu tun: Wie so viele Betriebssportvereine musste auch iga feststellen, dass die Beharrungskräfte groß sind. Nachdem mehr als 70 Prozent der befragten 580 Bad Oldesloer Arbeitnehmer ihr Interesse an Betriebssport bekundet hatten und ihre Wünsche umgesetzt waren, rechnete man mit einem „Run“ auf die Kurse. Dies war aber nur bei Aqua-Fitness der Fall. Die Begleitung einer sportlich bis dato inaktiven Zielgruppe erfordert einen größeren Betreuungsaufwand. Um die Bewegungsangebote wirklich „zum Laufen zu bringen“, sind hoch engagierte Personen, auch in der Unternehmensleitung, nötig. Diese müssen begeistern, überzeugen



und sich vernetzen können und außerdem noch passende Finanzierungsmodelle finden.

In Bad Oldesloe waren außerdem die Einbindung des Bürgermeisters und Vertretern von Unternehmensverbänden zielführend. So wurde über diese Kanäle realisiert, dass die Schwimmhalle für Aqua-Kurse Kapazitäten zu anderen Zeiten schafft. Auch der neu gegründete Verein, der das Betriebssportangebot nach dem Ende des Modellprojekts weiter betreut, bindet diese Akteure ein.

„Die Initiative Gesundheit und Arbeit und das Projekt Betriebssport für Bad Oldesloe hat uns dazu animiert, uns zu bewegen. Viele Mitarbeiter sind auch nach der Einführungsphase dem Sport treu geblieben und gerade in unserer überwiegend sitzenden Tätigkeit ist der körperliche Ausgleich besonders wichtig.“

Jürgen von Lengerke, Betriebs- und Steuerberatungsgesellschaft SHBB mbH, Bad Oldesloe

Maßnahmen bedarfsorientiert planen

Methode zur Ableitung von Präventionszielen

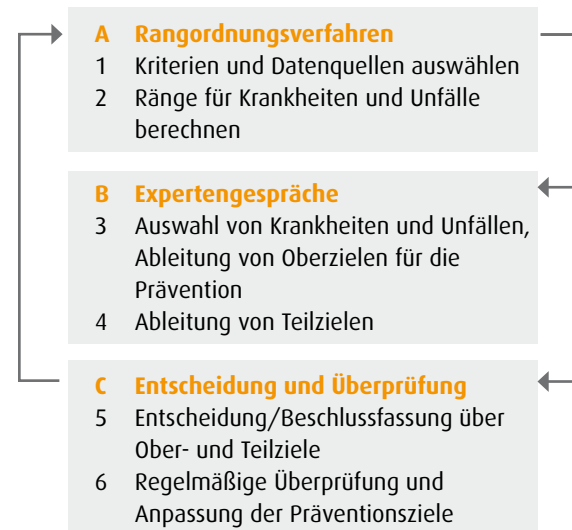
Ohne festgelegte Ziele sind Effekte nicht oder rückblickend nur schwer feststellbar. Das gilt für alle Präventionsmaßnahmen und vor allem für kostenintensive Präventionskampagnen. Wie schnell ist man bei der Umsetzung, legt konkrete Maßnahmen fest, erstellt ein Kommunikationskonzept, spricht Akteure und Zielgruppen an, statt zu fragen: Welche konkreten Ziele möchten wir in welchem Umfang erreichen? Welche Indikatoren ziehen wir heran, um die Zielerreichung zu messen?

Ziele sind wichtig, um das Handeln auszurichten und verfügbare Ressourcen optimal einzusetzen. Dafür wurde in iga eine entsprechende Vorgehensweise entwickelt. Sie besteht aus einem daten- und einem expertengestützten Teil. Dazu gehören Rangordnungsverfahren, die verschiedene statistische Daten zusammenführen, und moderierte Expertengespräche, in denen Ziele daten- und erfahrungsgestützt ausgewählt, formuliert und quantifiziert werden. Zugrunde liegen beiden Teilen vorher vereinbarte Kriterien der Zielauswahl. Für das Rangordnungsverfahren sind das zum Beispiel die Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle, Arbeitsunfähigkeitstage und -dauer, Rentenzugänge, Kosten für Behandlung und Rehabilitation und verlorene Erwerbsjahre. Für die Expertengespräche werden Kriterien wie etwa präventive Beeinflussbarkeit, Umsetzbarkeit, Akzeptanzsteigerung für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung sowie Nachhaltigkeit herangezogen. Danach werden für die Prävention der ausgewählten Krankheiten bzw. Unfälle Oberziele formuliert und Teilziele abgeleitet. Die Teilziele orientieren sich am Verhalten, an den Verhältnissen oder an den Zielgruppen.

In einer Anwendung der iga-Methode für die Präventionskampagne „Risiko raus!“ und für die Kampagne zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen ab 2012 wurden die Kampagnenthemen entwickelt. Dabei wurden Daten aller Berufsgenossenschaften und Unfallkassen herangezogen und diese mit den Gremien der DGUV diskutiert. In einer zweiten Anwendung wurden gemeinsam mit den Fachexperten der Unfallversicherungsträger die Teilziele für die ak-



tuelle Kampagne in moderierten Diskussionen abgeleitet. Damit war die Grundlage für das Fachkonzept geschaffen.



Mit der iga-Methode wurden darüber hinaus weitere Zielentwicklungsprozesse bei der Gesetzlichen Unfallversicherung und bei der Gesetzlichen Krankenversicherung erfolgreich begleitet. Beispiele dafür sind die gemeinsamen Präventionsziele der Gesetzlichen Krankenversicherung, die Ziele der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, die Präventionsziele der Fleischerei- und der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft.

„Beim Festlegen der Ziele der ‚Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie‘ kam insbesondere die bewährte ‚iga-Methode‘ zum Einsatz. Daten zu objektiven Kriterien, wie zum Beispiel die Anzahl der Erkrankungen, stellten die Priorisierung auf eine wissenschaftliche Grundlage.“

Michael Koll, Leiter der Unterabteilung Arbeitsschutz im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Neue Zielgruppen – langfristig denken, früher beginnen

Wanderausstellung „Achtung in der Schule“

Die Initiative Gesundheit und Arbeit widmet sich neben den Beschäftigten am Arbeitsplatz auch einer weiteren Zielgruppe: den Kindern und Jugendlichen. Zum einen sind diese eine Zielgruppe mit besonderem Präventionsbedarf, da sie erst lernen müssen, Verantwortung für sich und ihre Gesundheit zu übernehmen. Zum anderen ist es sinnvoll, die Werte Sicherheit und Gesundheit frühzeitig zu vermitteln, um so das Fundament für sicheres und gesundes Leben und Arbeiten zu legen. Ein Beispiel der iga-Arbeit für diese Zielgruppe ist die Wanderausstellung „Achtung in der Schule“.



Die Ausstellung „Achtung in der Schule“ beschäftigt sich mit der alltäglichen Gewalt an Schulen, Hänkeln, Beleidigen, Schubsen, aber auch Prügeln oder Erpressen. Sie zeigt, was Gewalt ist und wie häufig sie in Schulen vorkommt, wie sich die Betroffenen fühlen und was die Umstehenden denken. Gefragt wird auch nach Ursachen und dem Einfluss des Schulklimas.

Ziele sind, zum Dialog anzuregen, für das Thema zu sensibilisieren und die Betrachter zu motivieren, eigene Projekte in Angriff zu nehmen. Denn die Leitbotschaften der Ausstellung sind: „Ich kann etwas tun.“ und „Wir können etwas ändern.“ Zielgruppen

sind Kinder und Jugendliche der fünften bis zehnten Klasse, die Lehrkräfte und Eltern.

Die Ausstellung wurde in unterschiedlichen Varianten konzipiert und umgesetzt. Die „große Ausstellung“ mit Stellwänden und einer Multimedia-Gruppe ist seit 2009 auf verschiedenen Messen, Präventionstagen und in öffentlichen Institutionen zu sehen. Die „mittlere“ Lösung in Form von mobilen Roll-ups tourt ununterbrochen durch Schulen in ganz Deutschland. Und die günstige Plakatversion für „jedermann“ erreicht auch Einrichtungen, die nur ganz wenig Platz haben.

Zur Unterstützung der Lehrkräfte wurden außerdem Unterrichtsmaterial und weiteres Begleitmaterial zur Ausstellung erstellt. Mit Spielen und Übungen wie „Gerüchteküche“, „Stimmungskurve“ oder „Sackgasse“ sollen die Inhalte der Wanderausstellung noch besser in die Klassenräume transportiert werden.

Informationen zur Wanderausstellung:

WWW.ACHTUNG-IN-DER-SCHULE.DE



„Wir hatten die Ausstellung in unserer Mediathek während einer Projektwoche zum Thema ‚Stark wie wir – ohne Gewalt‘ aufgebaut.... Besonders gut ist, dass die Schülerinnen und Schüler aufgefordert werden, sich zu ihrer Situation zu äußern. An unserer Schule werden wir uns auch nach der Projektwoche intensiv mit der Verbesserung der Situation beschäftigen.“

Ulla Maaß-Brüggemann aus einer Schule in Nordhorn

Arbeitsweise

iga ist eine Arbeitsgemeinschaft der vier Verbände BKK Bundesverband, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, AOK-Bundesverband und Verband der Ersatzkassen e.V. (vdek). Zusammen werden Projekte bearbeitet, die von gemeinsamem Interesse sind. Diese werden im iga-Arbeitsprogramm jährlich festgelegt. iga selbst ist dabei nicht rechtsfähig. Die Federführung übernimmt jährlich ein anderer Verband.

Die Zielrichtung der Arbeit gibt das iga-Lenkungsgremium vor. Die Verbände sind dort mit Mitgliedern des Vorstandes oder der Geschäftsführung, Führungskräften und dem sogenannten iga-Beauftragten vertreten. Das Lenkungsgremium bestätigt beispielsweise Arbeitsziele, Arbeitspläne wie das iga-Arbeitsprogramm und nimmt Arbeitsberichte entgegen.

Der iga-Arbeitskreis – die Arbeitsebene – besteht aus den iga-Beauftragten und weiteren Mitarbeitern der Verbände. Er setzt Ziele und Programme von iga um, koordiniert die Projekte und bereitet das jährliche Arbeitsprogramm vor. In den einzelnen Projekten

arbeiten dann diese und weitere Mitarbeiter der verschiedenen Verbände in unterschiedlichen Konstellationen zusammen. Je nach Projekt werden Fachleute im Betrieb und Mitarbeiter der Berufgenossenschaften, Unfallkassen oder Krankenkassen und weitere Präventionsexperten einbezogen.

Die Arbeit wird durch einen Beirat begleitet. Dieser setzt sich aus Vertretern der Selbstverwaltung und der Berufgenossenschaften, Unfallkassen oder Krankenkassen, Politik und thematisch verwandter Verbände zusammen. Die Beiratsmitglieder bringen ihre Erfahrungen und den Sachverstand ihrer Institution ein und informieren wiederum Institutionen über die Projektergebnisse.

Aber nicht nur durch den iga-Beirat ist die Initiative Gesundheit und Arbeit im sozialpolitischen, praxisnahen und wissenschaftlichen Austausch mit anderen Organisationen und Institutionen: Mitarbeiter der vier Verbände arbeiten auch im Sinne der Anliegen von iga in vielen weiteren Initiativen und Netzwerken mit und sorgen dafür, dass das Wissen und die Erfahrungen für alle nutzbringend eingesetzt werden.



Ihre Ansprechpartner

Initiative Gesundheit und Arbeit

Telefon: 0351 457 1010

E-Mail: projektteam@iga-info.de

Internet: www.iga-info.de

Ansprechpartner der Verbände

BKK Bundesverband

Jürgen Wolters

Telefon: 0201 179 1476

E-Mail: woltersj@bkk-bv.de

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

Dr. Frauke Jahn

Telefon: 0351 457 1800

E-Mail: frauke.jahn@dguv.de

AOK-Bundesverband

Patricia Lück

Telefon: 030 34646 2348

E-Mail: patricia.lueck@bv.aok.de

Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)

Jens Hupfeld

Telefon: 030 26931 1951

E-Mail: jens.hupfeld@vdek.com



...weiterarbeiten
weiterbestehen
weiterbilden
weiterbringen
weiterempfehlen
weitererzählen
weetersagen
weiterentwickeln
weitergeben
weitergehen
weiterhelfen
weiterkommen
weiterkönnen
weiterleiten
weitermachen
weiterreichen
weitersehen
weiterverbreiten
weiterverfolgen
weitervermitteln
weiterverwenden
weiterwissen...

Impressum

Herausgeber:

BKK Bundesverband
Kronprinzenstraße 6, 45128 Essen

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Mittelstraße 51, 10117 Berlin

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)
Askanischer Platz 1, 10963 Berlin

Autoren:

Ina Barthelmes, Claudia Goertz, Regina Herdegen,
Dr. Frauke Jahn, Brigitte Jürgens-Scholz, Angela Knoll,
Ina Kramer, Patricia Lück, Itke Schreiter,
Dr. Reinhold Sochert, Ulrike Waschau, Jürgen Wolters

Bildnachweis:

Titel: Fotolia, Bilderbox
Seite 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 16, 17, 23: Fotolia
Seite 5: BKK Bundesverband
Seite 9: Kai Funck, Köln
Seite 14, 16, 19: Stephan Floß, Dresden
Seite 15: Christopher Adolph (www.eventfotograf.com)

Layout:

Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen
Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG),
Bereich Grafik/Layout

Druck:

Druckhaus Dresden

Initiative Gesundheit und Arbeit

E-Mail: projektteam@iga-info.de
Internet: www.iga-info.de

Dezember 2010

© BKK BV, DGUV, AOK-BV, vdek 2010