

Arbeitsschutz im Dialog

6. Arbeitsschutzforum am 31. August 2011

Workshopbeschreibungen



Workshop „Präventionskultur und Gesundheitskompetenz“

Federführung: Dr. Helmut Deden. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW

Ausgangssituation

Gute Arbeit, ein guter Arbeitsschutz, gesunde Arbeitsbedingungen und eine gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung steigern die Leistungsbereitschaft und Motivation der Beschäftigten. Sie sind insoweit wesentliche Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen.

Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund absehbarer und zukünftig verstärkt auftretender Entwicklungen in der Arbeitswelt wie:

- der demographischen Entwicklung,
- neuer und verstärkt auftretender Belastungen am Arbeitsplatz aufgrund psychischer Faktoren (z. B. Burn-out, Stress oder Mobbing),
- dem drohenden Fachkräftemangel.

Ein präventiv ausgerichteter Arbeitsschutz muss sich auch unter dem Aspekt der Erhaltung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit dieser Probleme annehmen und auf die Verbesserung der Präventionskultur in den Betrieben hinwirken. Dies setzt voraus, dass sich die Unternehmen selbst aktiv um die Gesundheit ihrer Beschäftigten kümmern. Einige große Betriebe haben diese Zusammenhänge erkannt und führen, wie z. B. die Thyssen Krupp Steel Europe AG – TKS – mit ihrer Gesundheitschicht[®], konkrete betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Präventionskultur und Gesundheitskompetenz ihrer Beschäftigten durch. Zwischen der betrieblichen Gesundheitsförderung mit konkreten Maßnahmen im Betrieb und der allgemeinen Prävention gibt es Schnittstellen, sodass eine enge Verbindung der betrieblichen Gesundheitsförderung mit der Förderung der Gesundheit in den übrigen Lebensbereichen sinnvoll und anzustreben ist.

Die Aufwendungen für solche Maßnahmen machen sich mehr als bezahlt, durch

- Kompetenzerhaltung,
- Verringerung von Ausfallzeiten,

- Erhalt und Stärkung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .
- Stärkung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit und damit und dauerhafte Sicherung des Unternehmenserfolges.

Allerdings wird dieser Zusammenhang noch nicht in allen Unternehmen gesehen, werden in viel zu wenigen Betrieben konkrete und aktive Maßnahmen zur Stärkung der Präventionskultur und der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten durchgeführt.

Die meisten Konzepte und Methoden zur Stärkung der Präventionskultur und Gesundheitskompetenz entsprechen nicht den Bedürfnissen und den Rahmenbedingungen von kleinen und mittleren Unternehmen. Gerade aber Unternehmen dieser Größe haben teils größere Ressourcen durch ihre Kulturmerkmale (z. B. größeres Vertrauensverhältnis, geringere Anonymität, „familiäre Fürsorge“, kurze Kommunikationswege etc.) für eine Präventionskultur als Großbetriebe. Diese Ressourcen sind jedoch in der Regel schlecht formalisierbar darzustellen. Es müssen daher sicher unterschiedliche Bewertungsraster für KMU und größere Betriebe aufgestellt werden, die den Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Strukturen gerecht werden.

Schlüsselfragen

Aus der Analyse der Ausgangssituation ergeben sich folgende Schlüsselfragen:

1. Welche (unterschiedlichen) Vorstellungen haben Arbeitsschutzexperten und betriebliche Vertreter von Gesundheitskompetenz und Präventionskultur? Was bedeutet das für Schnittstellen / Interventionskonzepte?
2. Mit welchen Aktivitäten der Träger der GDA kann die Bereitschaft der Unternehmen gestärkt werden, eine auf den Betrieb zugeschnittene Präventionskultur zu entwickeln und die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern?

Ablauf

Diese Fragestellungen sollen in zwei Arbeitsgruppen mit der Metaplan-Methode diskutiert und beantwortet werden.

Die Ergebnisse werden im Plenum des Workshops zusammengefasst und im Plenum des Arbeitsschutzforums vorgestellt.

Workshop „Verringerung von Häufigkeit und Schwere von Muskel-Skelett-Erkrankungen“

Federführung: Albrecht Liese, BG für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Ausgangssituation

Der Rücken zieht und schmerzt, die Nackenmuskeln sind verspannt – jeder zweite Deutsche leidet unter Muskel-Skelett-Beschwerden und -Erkrankungen (kurz: MSE). Doch die Beschwerden quälen nicht nur die Betroffenen, sondern verursachen auch hohe wirtschaftliche Belastungen.

Rund ein Viertel aller Arbeitsunfähigkeitstage waren 2008 auf MSE zurückzuführen. Muskel-Skelett-Erkrankungen machten zudem rund 16 Prozent der gesundheitlich begründeten Frühberentungen aus. Mit 10,6 Milliarden Euro verursachten MSE fast ein Viertel des durch Arbeitsunfähigkeit bedingten Produktionsausfalls.

Im Arbeitsleben können zahlreiche Tätigkeiten zu starken Belastungen des Muskel-Skelett-Systems führen. Dazu zählen z.B. das Bewegen schwerer Lasten und das Arbeiten in Zwangshaltungen. Hinzu kommen Bewegungsmangel und einseitige Belastungen im Alltag. Auch psychische und psychosoziale Belastungsfaktoren – wie Zeit- und Leistungsdruck – werden mit MSE in Verbindung gebracht.

Die Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen am Arbeitsplatz durch die Vermeidung bzw. Verringerung von Fehlbelastungen bringt nicht nur einen gesundheitlichen Vorteil für die Arbeitnehmer mit sich, sondern auch einen wirtschaftlichen Nutzen für die Unternehmen. Durch den demografischen Wandel und die anstehende Erhöhung des Renteneintrittalters gewinnt die Prävention arbeitsbezogener MSE auch vor dem Hintergrund einer fortschreitend älter werdenden Belegschaft zunehmend an Bedeutung.

Der branchenübergreifende Workshop „Verringerung von Häufigkeit und Schwere von Muskel-Skelett-Erkrankungen“ der Unfallversicherungsträger möchte MSE als

gesamtgesellschaftliches Problem herausstellen. Schwerpunkte werden die Erfahrungen aus der bisherigen Arbeit, mögliche Ansatzpunkte für die nächste GDA-Periode und die Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern sein.

Ablauf

Im 90-minütigen Workshop wird zunächst die Ausgangssituation mit einem Impulsreferat dargestellt. Daran anschließend werden Projektleiter und Projektleiterinnen der laufenden GDA-Projekte sowie möglichst weitere Akteure (Vertreter GKV, Unternehmensvertreter, Arbeitnehmervertreter) in Form eines moderierten Experteninterviews nach ihren bisherigen Einschätzungen, Erfahrungen und Erwartungen zum Thema MSE befragt. Dazu sollen mit Leitfragen verschiedene Perspektiven beleuchtet werden. Im Rahmen dieser Befragung wird auch das Publikum aktiv eingebunden.

Die Ergebnisse des Workshops werden dokumentiert und anschließend im Plenum kurz vorgestellt.

Workshop „Neue Ansätze zur Organisation von Sicherheit und Gesundheit in KMU“

Federführung: Dr. Jana May-Schmidt, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Ausgangslage

Der Wandel der Arbeitswelt stellt auch den Arbeits- und Gesundheitsschutz vor neue Herausforderungen. Die herkömmlichen Ansätze des Arbeitsschutzes reichen heute nicht mehr aus, um die Beschäftigten gesund zu erhalten und einen störungsfreien Betriebsablauf sicherzustellen. Dafür sind neue Sichtweisen, Strategien und Wege unerlässlich, die sich insbesondere auf die Potentiale und ganzheitlichen Ansätze der betrieblichen Umsetzung beziehen, zum Beispiel Managementunterstützung und Einbindung von Arbeitsschutzbelangen in die primären Arbeits- und Geschäftsprozesse. Nur so kann nachhaltig die Effektivität und Effizienz des Arbeits- und Gesundheitsschutzsystems insgesamt verbessert werden.

Umfassende Prävention sollte das oberste Ziel im Arbeits- und Gesundheitsschutz sein. In den meisten Unternehmen (Organisationen) muss Arbeits- und Gesundheitsschutz gezielter geplant, organisiert sowie systematischer und konsequenter als Führungsaufgabe verstanden werden. Die optimale Nutzung und Förderung des Leistungspotenzials ihrer Mitarbeiter ist ein wesentlicher Faktor für Unternehmen um sich am Markt zu behaupten. Viele Unternehmen vertrauen bei ihrer Unternehmenssteuerung deshalb auch auf ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). In einigen Betrieben gehört dies bereits zur täglichen Praxis. Dort wird Arbeits- und Gesundheitsschutz in Verbindung mit BGM als »Managementsystem« oder als Bestandteil eines vorhandenen Managementsystems umgesetzt. Mit diesem ganzheitlichen Ansatz kann der betriebliche Arbeitsschutz zu einer präventiven, von den Unternehmen eigenverantwortlich gesteuerten Managementaufgabe werden.

Sowohl bei der Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als auch bei der Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften sind die Anforderungen an Unternehmen unterschiedlicher Größe sehr verschieden. Dem sollte beispielsweise bei Unterstützungsangeboten an Unternehmen zur Verbesserung der Arbeitsschutzsituation stärker Rechnung getragen werden.

Der Workshop widmet sich dieser Problematik und stellt unterschiedliche Lösungsansätze dar.

Referenten

- Herr Cernavin, BC- Forschungs- und Beratungsgesellschaft mbH
Offensive Mittelstand, INQA
- Frau Riechel (IFGP Münster) Nachhaltige Präventionskonzepte zur Reduzierung von Muskel-Skelett-Erkrankungen in dezentralen Strukturen. (Projekt naprima, Modellprogramm zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen)
- Herr Dr. Meetz (uve Management GmbH) Arbeits- und Gesundheitsschutz – nachhaltig – einfach – sicher: (INQA-Projekt AGnes)

Workshop „Stärkung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz“

Federführung: Dr. Gregor Breucker, BKK Bundesverband

Arbeit und psychische Gesundheit: die Ausgangssituation

Die Prävention von arbeitsbedingten psychischen Fehlbelastungen und die Förderung psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt genießen schon seit längerer Zeit eine hohe Aufmerksamkeit sowohl in der Öffentlichkeit als auch auf Seiten der Akteure der sozialen Sicherheit in Deutschland.

Als maßgeblich für die Beurteilung von psychischen Fehlbelastungen werden in der von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern gemeinsam verabschiedeten Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ folgende Gefährdungsfaktoren zugrunde gelegt:

- ungenügend gestaltete Arbeitsaufgaben (z.B. überwiegende Routineaufgaben, Über- und Unterqualifikation)
- ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation (z.B. Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wechselnde und/oder lange Arbeitszeiten, häufige Nachtarbeit, kein durchdachter Arbeitsablauf)
- ungenügend gestaltete soziale Bedingungen (z.B. fehlende soziale Kontakte, ungünstiges Führungsverhalten, Konflikte)
- ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm, Klima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Softwaregestaltung)

Die genauere Analyse der Ursachen und Ausprägungen psychischer Fehlbelastungen sowie die Realisierung gesundheitsgerechter Gestaltungslösungen fällt in die Verantwortung der Betriebe. Länder, Unfallversicherungsträger und Krankenkassen können und sollen die Betriebe dabei unterstützen.

Dabei gibt es insbesondere über das Ausmaß des Erkrankungsgeschehens aufgrund von psycho-sozialen Risiken sowie über die einzusetzenden Verfahren und Vorgehensweisen in der betrieblichen Praxis z.T. noch Klärungsbedarf.

Eine breite Übereinstimmung besteht in der Auffassung, dass die Unterstützung betroffener Beschäftigter, auch unabhängig von der Frage der Verursachung, verbessert werden muss. Dabei geht es auch um eine Strategie der Ressourcenstärkung.

Die Auswirkungen der demografischen Veränderungen in den Arbeitsmärkten, die Zunahme chronischer Erkrankungen sowie der sozial bedingten gesundheitlichen Ungleichheiten und neue Antworten der betrieblichen Unternehmens- und Personalpolitik auf den sich globalisierenden Wettbewerb werden den Stellenwert der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt in Zukunft noch weiter verstärken.

Diese Veränderungen beinhalten Chancen, aber auch neue Risiken für Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) stellt sich diesen Herausforderungen, u.a. gehört die Stärkung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz zu den gegenwärtig diskutierten, zukünftigen Schwerpunktzielen. Für wirksame Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der psychischen Gesundheit bedarf es nicht nur der richtigen Konzepte und Instrumente, sondern auch der engen Kooperation aller Präventionsdienstleister sowie der Unterstützung der Sozialpartner.

Themen, Teilnehmer und Ablauf

Im Mittelpunkt des Workshops steht die Frage, wie die überbetrieblichen und betrieblichen Akteure zur Stärkung der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt beitragen können. Aus unterschiedlichen Perspektiven – Wissenschaft, betriebliche Praxis, Sozialpartner, staatlicher Arbeitsschutz und Sozialversicherungen sollen der aktuelle Stand in diesem Handlungsfeld diskutiert und Impulse für die gemeinsame Zusammenarbeit im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie gesetzt werden. Dabei geht es u.a. um folgende Fragen:

- Wo liegen heute und zukünftig die Hauptgefährdungen und –potenziale für die psychische Gesundheit in der Arbeitswelt?
- Wie lässt sich in der betrieblichen Praxis die Prävention von psychischen Fehlbelastungen verbessern?
- Was brauchen Betriebe, welche Zugangswege und Konzepte der überbetrieblichen Unterstützung haben sich bisher bewährt?

Es werden ca. 60 Teilnehmer erwartet. Der Workshop wird in Form eines Expertenpanels durchgeführt, in die Diskussion wird das Publikum einbezogen.

Im Expertenpanel sind folgende Akteure vertreten:

- Betriebliche Praxis
- Wissenschaft
- Sozialpartner
- Staatlicher Arbeitsschutz / Länderebene
- Gesetzliche Unfallversicherung
- Gesetzliche Krankenversicherung