

„Gesunde Mitarbeiter – Wettbewerbsvorteil der Zukunft“

- Betriebliche Gesundheitsförderung bei Festo -



Festo – ein unabhängiges Familienunternehmen



Festo Aktiengesellschaft Automatisierungstechnik und Didactic

1,65 Mrd. € Umsatz (2008)
international in 176 Ländern

Innovativ

28.000 Katalogprodukte in einigen
hunderttausend Varianten
ca. 100 Innovationen pro Jahr
Forschung und Entwicklung: 7,5% vom Umsatz

Selbstlernend

Circa 13.000 Mitarbeiter Innenweltweit
Aus- und Weiterbildung: 1,5 % vom Umsatz

Umweltfreundlich und der Qualität verpflichtet

Qualitäts- und Umweltzertifikate

Produktbeispiele der Festo AG & Co. KG

Rundzylinder



Lineare Schwenkantriebe für die Prozessautomation



Antriebszubehör



Situation für Unternehmen und Mitarbeiter

- Steigende Kosten durch arbeitsbedingte Erkrankungen →
- Demographische Entwicklung →
- Höhere Lebenserwartung →
- Chronische Krankheiten →

Aus „motifs“:

Wir wissen, dass die Mitarbeiter das wichtigste Erfolgspotential unseres Unternehmens sind.

Denn qualifizierte, motivierte und zufriedene Menschen schaffen Neues und erbringen Bestleistungen.

Ihr Wissen und kontinuierliches Lernen sichert die Weiterentwicklung des Unternehmens und damit den nachhaltigen Erfolg.

Das Ziel der Betrieblichen Gesundheitsförderung bei Festo ist...

... die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, die die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsplätze ermöglichen und die Befähigung der Mitarbeiter zum gesundheitsförderlichen Verhalten.

Vorgehensweise I

1) Bedarfserhebung/-analyse (Diagnostik)

- Zielgruppenanalyse
- Erhebung gesundheitsbelastender Probleme:
 - Befragung der Mitarbeiter (z. B. bei Betriebsversammlung, über Feedback-Bögen,...)
 - Krankheitsquoten analysieren
 - Kontakt zu anderen Unternehmen (u.a. Netzwerke für BGF)
 - Kontakt zu Krankenkassen (z. B. Gesundheitsbericht anfordern)

2) Konzeption der Maßnahme (Projektplanung)

- Schwerpunktbereiche:
 - Rückenprobleme
 - Stressbewältigung

Vorgehensweise II

3) Durchführung der Maßnahmen (Projektdurchführung)

- Praktische Umsetzung der konzipierten Maßnahmen
- Gewünscht werden insbesondere **individuelle Maßnahmen direkt am Arbeitsplatz**

4) Evaluation

- Überprüfung der Maßnahmen
- Evtl. Anpassung der Maßnahme

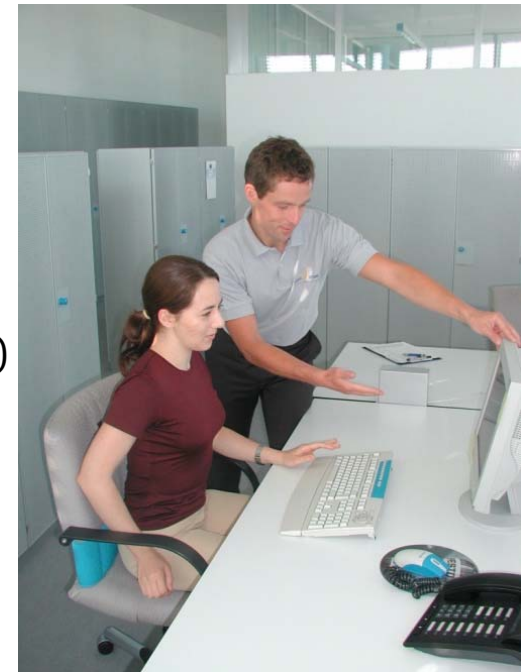
Verhältnisprävention und Verhaltensprävention

➤ Verhältnisprävention

- „Gesunde“ Arbeitsumgebung
- Individuelle Arbeitsplatzanalyse und -beratung
- Oft bewirken kleine Änderungen große Verbesserungen
(Neuanordnung von Arbeitsmitteln; Schreibtisch; Bildschirm)

1. Verhaltensprävention

- „Gesundes“ Verhalten → Eigenverantwortung!
- Drei Säulen: Bewegung, Ernährung, Entspannung
- Aktiv etwas tun bzw. ändern, nicht nur passiv etwas tun lassen (z. B. andere Haltung)



Kursraum „Fitness Point“ auf dem Betriebsgelände

- Seit Herbst 2004 (nebenan: kleines Schwimmbad/Sauna)
- Modern eingerichtet (Spiegelwand, Sportboden, Musikanlage, etc.)
- Zahlreiche Trainingsgeräte (Matten, Pezzibälle, Stepbretter, Kurzhanteln, Therabänder, etc.)
- Sehr gute Akzeptanz seitens der Mitarbeiter



Angebote im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung IV

- **Aktionstage**

- Hautschutztag
- Aktionstag Gesundheit



- **Vorträge**



- **Raucherentwöhnungs-Kurs**



- **Wirbelsäulen-Check mit der Medi-Mouse**



- **Sozialberatung / Esslinger Modell**

- unabhängig, extern



Angebote im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung V

- **Vibrationstrainingsgerät shape-comfort**



- **Projekt Stress Pilot**



Faktoren für eine erfolgreiche Betriebliche Gesundheitsförderung

- Ausreichendes Budget und Personal-Kapazität sowie Räumlichkeiten
- Qualität der Angebote/Trainer
- Eine gezielte, umfassende und dauerhafte Informationskampagne im Unternehmen
- Einbindung der Mitarbeiter
- Die Vorbildfunktion der Führungskraft für die eigenen Mitarbeiter
- Die Einbindung der Prävention in die Unternehmensstrategie

Nutzen der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Für Mitarbeiter:

- Gemeinsames Erleben mit KollegInnen verbessert Zusammenarbeit
- Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden
- Steigerung der eigenen Leistungsfähigkeit
- Verringerung von Arbeitsbelastungen
- Mehr Arbeitsfreude und –zufriedenheit
- Längere Lebenserwartung

Für die Gesellschaft:

- Reduktion der krankheitsbedingten Kosten (Medikamente, Krankengeld, ...)

**Wer keine Zeit für seine Gesundheit hat,
wird eines Tages Zeit haben müssen,
krank zu sein.**

Harold J. Reilly