



**PARGEMA**

PARTIZIPATIVES GESUNDHEITSMANAGEMENT

**PARGEMA Abschlusstagung 22.-23. Juni 2009**

# **Fokus Führungskräfte – Gesundheit zum Thema machen**

## **Fallbeispiel Messtechnik**

**Stephan Hinrichs, Barbara Wilde,  
Carolina Bahamondes Pavez & Heinz Schüpbach**

**Albert-Ludwigs-Universität Freiburg**

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Projekträger im DLR



Förderschwerpunkt  
Präventiver Arbeits-  
und Gesundheitsschutz

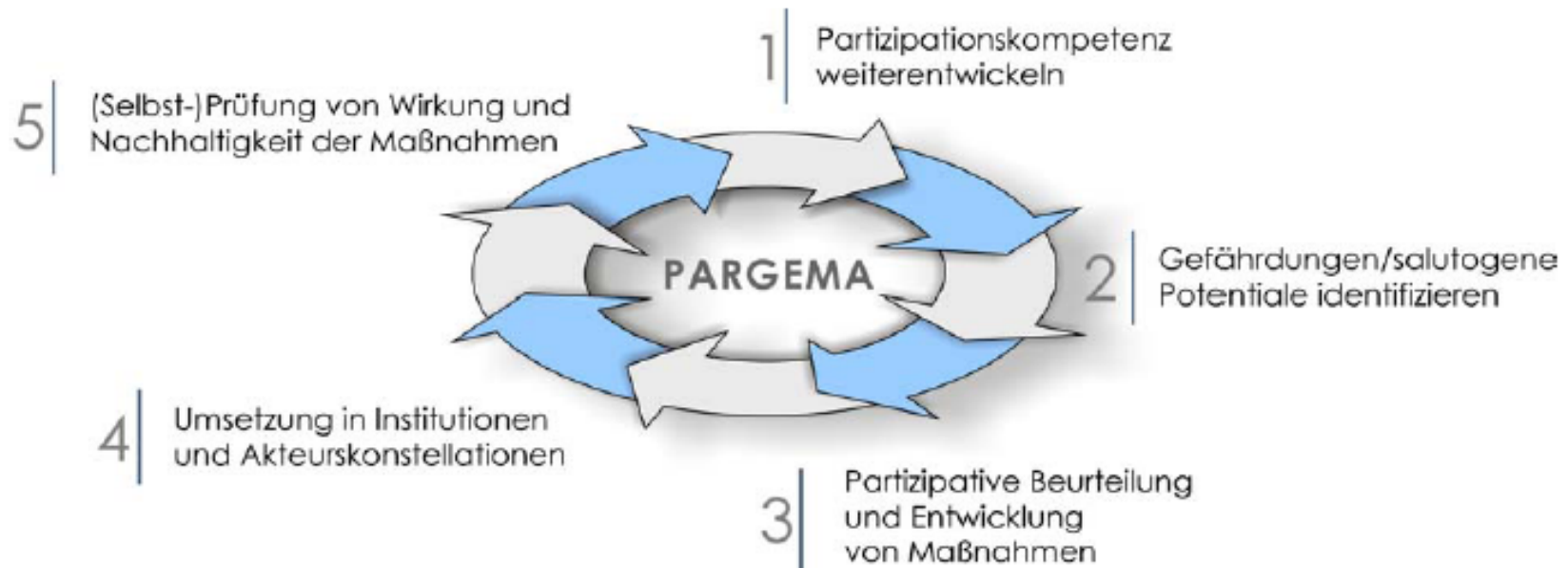


ALBERT-LUDWIGS-  
UNIVERSITÄT FREIBURG

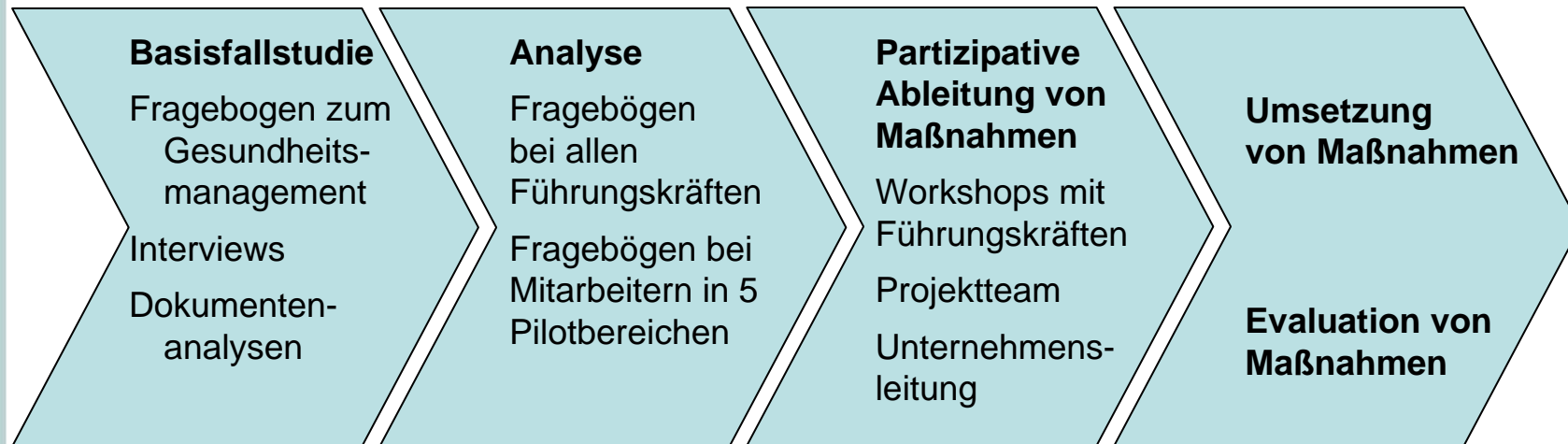
# Anbahnung der Kooperation

- **Akquise des Unternehmens über die Personalleitung**
- **Die Personalleitung sieht einen Bedarf für das Thema Gesundheit**
- **Erstes Treffen mit Personalleiter, Betriebsratsvorsitzenden, Sicherheitsingenieur und Betriebsarzt**
- **Geschäftsführung gibt ihr OK und unterstützt den Prozess**
- **Bildung eines Projektteams bestehend aus Personalleiter, Betriebsratsvorsitzenden, Sicherheitsingenieur, Betriebsarzt, Gesundheitsreferentin, Assistentin der Personalleitung und PARGEMA**

# Förderung eines partizipativen, kontinuierlichen Gesundheitsmanagements



# Vorgehensweise



# Partizipative Ableitung von Maßnahmen

## Alle unteren und mittleren Führungskräfte



## Führungskräfte der Pilotbereiche

## Warum?

**Analyse lenkt den Blick auch auf bedingungsbezogene Einflüsse und nicht nur personale**

**Führungskräfte mit guten Arbeitsbedingungen und guten Strategien der Stressvermeidung und -bewältigung können die Möglichkeiten gesundheitsförderlich zu führen besser wahrnehmen**

**Führungskräfte (und Mitarbeiter) sollen aktive Gestalter von Gesundheit sein**

**Es sind Individuelle Konzepte auf Abteilungs- oder Teamebene notwendig**

**Daher liefern wir keine Lösungen sondern unterstützen den partizipativen Prozess**

## **Trotz der vielen Chancen ist Gesundheit im Betrieb häufig ein schwieriges Thema:**

- Es ist ungewohnt, betriebliche Prozesse durch die „Gesundheits-Brille“ zu sehen
- Es ist unklar, ob Gesundheit anderen betrieblichen Zielen widerstrebt
- Es ist unklar, wer für Gesundheit verantwortlich oder zuständig ist
- Die kontinuierliche Achtsamkeit sowie das langfristige Denken aller Beteiligten ist gefordert
- Ungesunde Arbeitssituation ist bereits zur Normalität geworden

## Voraussetzungen

- Unternehmensleitung und Betriebsrat müssen einen Bedarf sehen, ein Interesse am Thema haben
- Sie müssen den Prozess aktiv unterstützen (Kommunikation, Information, Rahmenbedingungen)

## aber

- Veränderungen brauchen Zeit und gelingen häufig nur in kleinen Schritten
- Veränderungen werden häufig nicht wahrgenommen und/oder werden schnell zur Normalität

## daher

- Die Verantwortlichen müssen Kritik „aushalten“, den Prozess weiter unterstützen und Veränderungen protokollieren