HR INFORMATION

Betriebliches Gesundheitsmanagement bei SICK

SICK
Sensor Intelligence.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource des SICK-Konzerns: Sie gilt es zu fördern und zu schützen.
Mit unserem aktiven Gesundheitsmanagement wollen wir nachhaltig dazu beitragen, die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Beschäftigten am Arbeitsplatz und darüber hinaus langfristig zu erhalten und zu stärken.
So sollen frühzeitig die Voraussetzungen für ein gesundes Alter geschaffen werden. Denn die Stärkung von Wohlbefinden und gesundheitlichen Ressourcen nutzt beiden, den Beschäftigten und dem Unternehmen.

Auf Grund der besseren Lesbarkeit wird in dieser Broschüre die männliche Form stellvertretend sowohl für die weibliche als auch für die männliche Form verwendet.

Impressum

SICK AG
Gesundheit & Soziales
Erwin-Sick-Str.1
79183 Waldkirch

Redaktionsteam

Rudolf Kast
Friedrich Erhardt
Dr. Friederike Pleuger
Marion Bentin
Marialberta Diana
Hanna Kittmann

Ansprechpartner

Andreas Grieger
Human Resources
Tel: +49 7681 202-34 63
andreas.grieger@sick.de

Betriebliches Gesundheits- & Sozialmanagement

Friedrich Erhardt
Tel.: +49 7681 202-38 16
friedrich.erhardt@sick.de

Dr. Friederike Pleuger
Tel: +49 7681 202-33 20
friederike.pleuger@sick.de

Betriebsrat

Marion Bentin
Tel: +49 7681 202-32 66
marion.bentin@sick.de

Inhalt

1.	Was wir wollen	4
2.	Betriebliches Gesundheitsmanagement bei SICK	6
	Statement betriebliche Gesundheitsförderung in der SICK AG	6
3.	Unser Leitbild zur Gesundheitsförderung	7
4.	Motivation und Transparenz im Unternehmen	8
5.	Organisatorische Strukturen, Instrumente und Prozesse im betrieblichen Gesundheitsmanagement der SICK AG	10
6.	Übersicht betriebliches Gesundheitsmanagement bei SICK	14
7.	Unsere Aktivitäten und Angebote, Handlungs- und Themenfelder	15
	Vom Gesetzgeber vorgeschriebene Aktivitäten	15
	Zusätzliche Angebote	15
8.	Bereichsbezogene Gesundheitsförderung	16
9.	Betriebliche Sozialarbeit und Prävention	17
10.	Demografieorientierte Personalpolitik der SICK AG	18

1. Was wir wollen

Arbeit und Beruf nehmen im Leben eines Menschen eine zentrale Rolle ein. Die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit gibt unter anderem finanzielle Sicherheit, vermittelt ein sinnerfülltes Leben und verhilft zu sozialen Kontakten.

Die gegenwärtige Arbeitswelt und die älter werdende Gesellschaft in Deutschland bringen neue Herausforderungen mit sich. Unternehmen, welche auf eine partnerschaftliche Unternehmenskultur setzen und in deren Unternehmenspolitik Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt werden, haben in diesen Zeiten wie auch zukünftig einen Wettbewerbsvorteil. Denn motivierte und zufriedene Mitarbeiter, die sich mit ihrer Aufgabe und dem Unternehmen identifizieren, sind ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Daraus ergibt sich: Das erste und wichtigste Anliegen jeder glaubwürdigen betrieblichen Gesundheitsförderung muss Wohlbefinden und Gesundheit der Beschäftigten sein.
Zum Wohl der Arbeitnehmer untersuchen wir mögliche Belastungen und Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz sowie in den konkreten Arbeitsprozessen. Gemeinsam mit den Beschäftigten entwickeln wir Lösungskonzepte, um Gesundheitsgefährdungen zu reduzieren und die Gesundheit unserer Beschäftigten bis zur Erreichung des Rentenalters zu schützen und zu fördern.
Dabei sind wir uns im Klaren darüber, dass über gesundheitliche Probleme oder psychische Belastungen nur offen gesprochen wird, wenn es uns gelingt, eine Kultur des Vertrauens weiter auszubauen.

Die Gesundheit des Menschen

Die Gesundheit des Menschen setzt sich aus der körperlichen, der geistig-seelischen und der sozialen Gesundheit zusammen. Ziel ist ganzheitliches Wohlbefinden des Menschen. Zwischen den verschiedenen Bereichen (physische, psychische und soziale Gesundheit) bestehen Wechselwirkungen. Daher ist eine ganzheitliche Betrachtung des Menschen und seiner Gesundheit wichtig.

SICK
SICK
SICK

2. Betriebliches Gesundheitsmanagement bei SICK

Statement betriebliche Gesundheitsförderung in der SICK AG

Wir betrachten unsere Mitarbeiter als Leistungsträger, nicht als Kostenfaktor. Deshalb möchten wir, auch auf Basis unserer Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit, das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden aller Beschäftigten bei SICK unterstützen. Dies tun wir, indem wir gemeinsam gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen weiterentwickeln. Gleichzeitig stärken wir unsere Beschäftigten in der Fähigkeit zur Selbstbestimmung über ihre Gesundheit. Um dies zu unterstreichen, hat sich die SICK AG den Grundsätzen der Luxemburger Deklaration (siehe Seite 8) verpflichtet.

Definition Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) dient der langfristigen Erhaltung und Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz. Wir verstehen darunter die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse sowie alle gesundheitsbezogenen, gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft. Das Ziel ist die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit, sowie eine Befähigung zu gesundheitsförderlichem Verhalten.

Folgende Ansätze werden im Sinne des betrieblichen Gesundheitsmanagements verfolgt:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen

3. Unser Leitbild zur Gesundheitsförderung

Vereinbarung

Die Geschäftsleitung und der Betriebsrat der SICK AG wollen in der Umsetzung und Förderung einer ganzheitlichen, umfassenden und präventiven Gesundheitspolitik zusammenwirken.

Gesundheitsverständnis

Die Förderung der Gesundheit aller SICK-Beschäftigten während ihres gesamten Arbeitslebens steht im Zentrum des betrieblichen Gesundheitsmanagements der SICK AG. Dabei stehen präventive Maßnahmen im Vordergrund. Die verschiedenen Lebensabschnitte unserer Beschäftigten und die sich daraus ergebenden unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse werden hierbei ausdrücklich berücksichtigt. Betriebliche Gesundheitsförderung bewegt sich immer im Spannungsfeld von Arbeitsbedingungen und individuellem Verhalten. Deshalb beinhaltet es sowohl die Förderung der individuellen Möglichkeiten jedes Beschäftigten, seine eigene Gesundheit zu schützen oder wiederherzustellen, als auch die Förderung sämtlicher Faktoren, die zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen führen können. Wir sind überzeugt, dass Inhalte, Gestaltung und Organisation der Arbeitstätigkeit ebenso wichtig sind wie die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und das soziale Umfeld am Arbeitsplatz.

Ziele

Förderung aller Prozesse, die den Beschäftigten bei SICK ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit befähigen.

Förderung von Arbeitsbedingungen, die Belastungsfaktoren sowohl physischer, psychischer als auch sozialer Art mindern und die gesundheitsfördernden Potenziale der Arbeit stärken.

Stärkung von kooperativem und fürsorglichem Führungsverhalten, das der Bedeutung eines solchen betrieblichen Gesundheitskonzepts Rechnung trägt, frühzeitig belastende Faktoren für die Gesundheit der Beschäftigten erkennt und sich aktiv für die Erhaltung der Gesundheit seiner Beschäftigten einsetzt.

Chance und Aufforderung

Bringen Sie sich aktiv in die Gestaltung ihres Arbeitsplatzes ein und tragen Sie dazu bei, dass in der SICK AG Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sowie Produktivität der Arbeit im Einklang und ohne Gefährdung Ihrer Gesundheit entwickelt werden können.

4. Motivation und Transparenz im Unternehmen

Sehr gute Bewertungen bei Mitarbeiterumfragen zum Wettbewerb „Great Place to Work“ bestätigen uns in unserer Arbeit und geben uns einen Ansporn, die Mitarbeiterzufriedenheit auch weiterhin auf diesem Wege zu fördern.

Die Gestaltung gesundheitsverträglicher Arbeitsplätze ist Ziel unseres Gesundheitsmanagements im Allgemeinen und der Ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung (kurz: GGB) im Besonderen. Aus diesem Grund ist sie in den Grundsätzen zur Führung und Zusammenarbeit (GFZ) verankert:

„Aufgabe der Führungskraft ist es, dem Mitarbeiter die benötigten Ressourcen, Handlungs- und Entscheidungsfreiheiten, die zum Erreichen der Ziele benötigt werden, einzuräumen. Sie achten auf eine Balance zwischen Zielen und Ressourcen und tragen somit zu einer gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung bei. Die Führungskraft steht dem Mitarbeiter als Berater zur Seite.“

Luxemburger Deklaration

Zu den Grundsätzen der Luxemburger Deklaration zählen:

- Unternehmensgrundsätze und -leitlinien, die in den Beschäftigten einen wichtigen Erfolgsfaktor sehen und nicht nur einen Kostenfaktor
- Eine Unternehmenskultur und entsprechende Führungsgrundsätze, in denen Mitarbeiterbeteiligung verankert ist, um so die Beschäftigten zur Übernahme von Verantwortung zu ermutigen
- Eine Arbeitsorganisation, die den Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis bietet zwischen Arbeitsanforderungen einerseits und eigenen Fähigkeiten andererseits sowie Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeit und soziale Unterstützung
- Die Verankerung von Gesundheitszielen insbesondere in der Personalpolitik, aber auch in allen anderen Unternehmensbereichen (Integration)
- Ein integrierter Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Ein hoher Grad an Einbeziehung der Beschäftigten in Fragen der Gesundheit (Partizipation)
- Die systematische Durchführung aller Maßnahmen und Programme (Projektmanagement)
- Die Verbindung von Risikoreduktion mit dem Ausbau von Schutzfaktoren und Gesundheitspotenzialen (Ganzheitlichkeit)

Markus Vatter ist als Vorstandsmitglied der SICK AG für das Ressort „Finance/Human Resources“ verantwortlich.

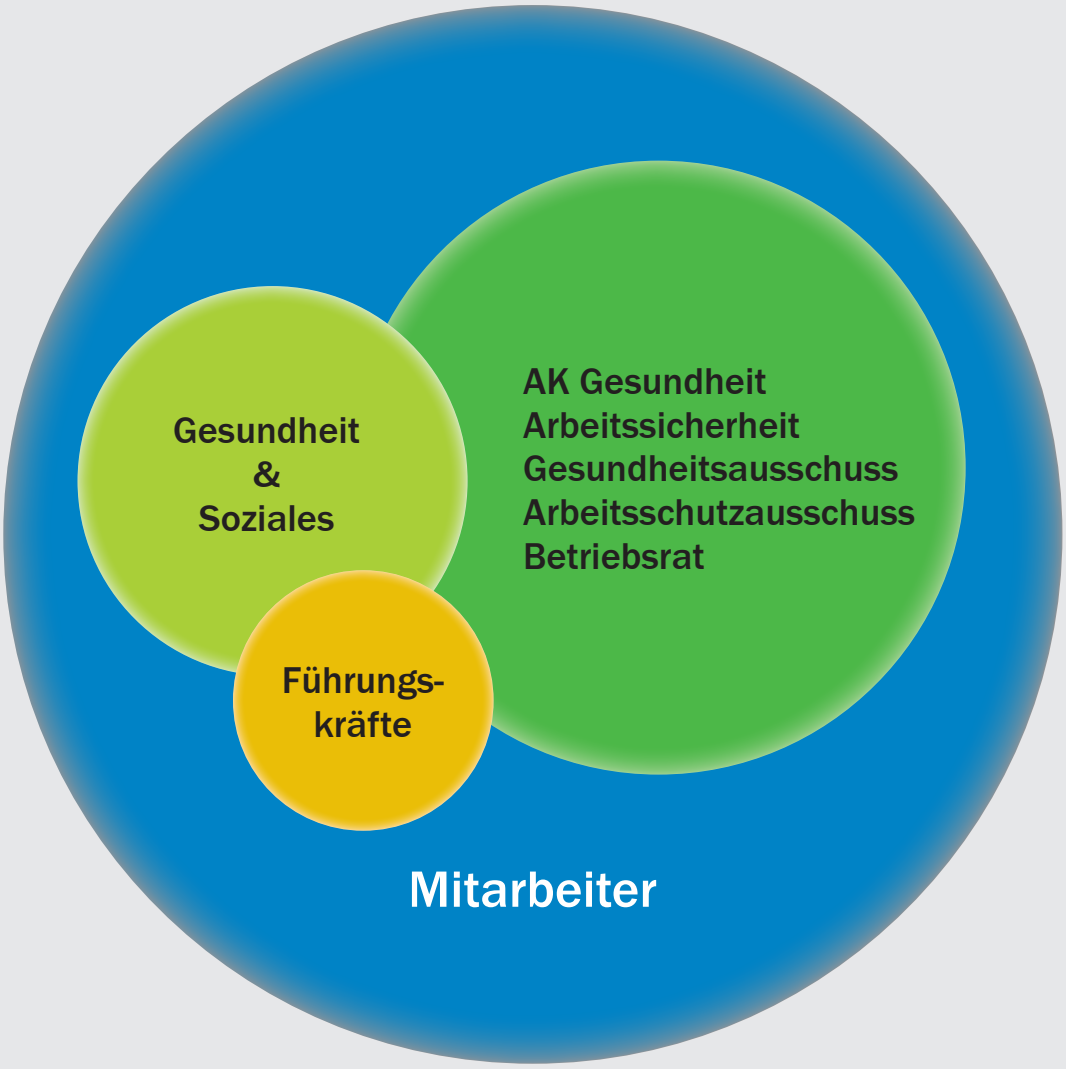
Markus Vatter zur Luxemburger Deklaration und zum Gesundheitsmanagement bei SICK:

„Die Arbeitswelt und die damit einhergehenden Belastungen am Arbeitsplatz verändern sich. Jahrzehntelang stand der traditionelle Arbeits- und Gesundheitsschutz im Vordergrund und es ging vorrangig darum, sichere Arbeitsbedingungen an beispielsweise gefährlichen Maschinen zu schaffen und gesundheitliche Gefährdungen durch Gefahrstoffe oder Lärm zu vermeiden. Neben diesen physischen Belastungen, die durch Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten sichtbar werden, spielen zunehmend psychische Erkrankungen eine Rolle. So führen andauernde Überlastungen zu Stress und dieser wiederum zu körperlichen Symptomen. Anregende, also positive Beanspruchungen wirken dagegen auch positiv auf die persönliche Entwicklung, auf die Gesundheit und damit auch auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und schließlich auf die Leistungsfähigkeit. Neue Informationstechnologien, voranschreitende Globalisierung, älter werdende Belegschaften und die Angst vor Arbeitslosigkeit sind nur einige Ursachen für einen Wandel in der Arbeitswelt. Gleichzeitig ist eines klar: Motivierte und leistungsfähige – also langfristig gesunde – Mitarbeiter sind das wichtigste Gut in einem Unternehmen. Ziel der Luxemburger Deklaration ist daher die langfristige Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter.

Was können schließlich die Unternehmen tun, um diesen Anforderungen zu begegnen?
Der Maßnahmenkatalog ist sehr vielschichtig und reicht von ergonomischen Arbeitsplätzen über die Aufklärung über gesunde Ernährung und dem gesunden Essen selbst bis hin zum Angebot von Sportgruppen oder Kursen, in denen Entspannungsübungen oder Methoden zur Stressbewältigung vermittelt werden. Neben all diesen unterstützenden Maßnahmen ist darüber hinaus eines besonders wichtig: Die richtige Stelle für den richtigen Mitarbeiter.”

5. Organisatorische Strukturen im betrieblichen Gesundheitsmanagement

Organisatorische Strukturen, Instrumente und Prozesse im betrieblichen Gesundheitsmanagement der SICK AG



Am betrieblichen Gesundheitsmanagement der SICK AG arbeiten verschiedene Gremien mit.
Auf den folgenden Seiten wollen wir Ihnen einen Überblick darüber geben, welche Akteure das betriebliche Gesundheitsmanagement bei SICK vorantreiben und welche Instrumente und Prozesse im BGM eine Rolle spielen.

Betriebsärztlicher Dienst

Der Betriebsärztliche Dienst koordiniert das betriebliche Gesundheitsmanagement bei SICK und ist in verschiedene gesundheitsbezogene Projekte involviert. Weiterhin ist er für das arbeitsmedizinische Angebot im Unternehmen zuständig. Der Betriebsärztliche Dienst fördert die Gesundheit der Mitarbeiter und begleitet sie im Krankheitsfall. In Gesundheitsfragen ist er Ansprechpartner für alle deutschen Tochtergesellschaften.

Informationen zum Betriebsärztlichen Dienst finden Sie im Intranet unter
„Ich bei SICK » Gesundheit » Betriebsärztlicher Dienst"

Arbeitssicherheit

Die Abteilung Safety & Security berät und unterstützt als Stabsabteilung die Unternehmensbereiche bei der Einhaltung der Betriebssicherheit, der Arbeitssicherheit, der Lasersicherheit, der Gefahrgutsicherheit, des Brandschutzes, der Werks- und Objektsicherheit, der Informationssicherheit und des Datenschutzes.

Informationen zur Arbeitssicherheit finden Sie im Intranet unter
„Ich bei SICK » Richtlinien » Richtlinien Arbeitssicherheit"

Arbeitskreis Gesundheit

Dieser Arbeitskreis bildet den organisatorischen Rahmen für eine gleichberechtigte und auf Dauer angelegte Zusammenarbeit aller Beteiligten des Gesundheitsschutzes der SICK AG.
Der Arbeitskreis berät, initiiert und fördert alle Maßnahmen, die der Gesundheit der Beschäftigten dienen. Hierzu gehören insbesondere Maßnahmen, die gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen und -abläufe verringern und körperliche, psychische und soziale Belastungen möglichst verhindern. Darüber hinaus unterstützt der AK Gesundheit die Weiterentwicklung einer gesunden Organisation.

Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Der ASA nimmt in der SICK AG seine Aufgaben gemäß dem Arbeitssicherheitsgesetz wahr. Darüber hinaus unterstützt er gemäß § 16 Abs. 2 ArbSchG zusammen mit dem Betriebsarzt und den Beschäftigten den Arbeitgeber bei der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes einschließlich Teilen der Gefährdungsbeurteilung. Der ASA hat im Wesentlichen die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes zu beraten, Maßnahmen zu erarbeiten und zu bewerten.

Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung (GGB)

Im Rahmen der herkömmlichen Gefährdungsbeurteilung werden physische Gefährdungen bei SICK seit langer Zeit untersucht. Seit 2004 werden im Rahmen der Ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung (GGB) zusätzlich auch die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz untersucht. Beide Prozesse dienen dazu, Gefahrenquellen physischer und psychischer Art zu reduzieren und dem Mitarbeiter einen Arbeitsplatz zu bieten, der weitgehend frei von gesundheitlichen Risiken ist.

Für den Prozess der GGB bei SICK wurde auf Basis einer Betriebsvereinbarung ein Steuerkreis geschaffen, der paritätisch mit drei Arbeitgebervertretern und drei Betriebsräten besetzt ist und über die gesamte Organisation und den Inhalt der GGB entscheidet (siehe auch unten stehende Grafik).
Seit 2004 wurde die GGB in drei Pilotprojekten und insgesamt zehn Bereichen durchgeführt (ca. 500 Mitarbeiter) und in jeder Pilotrunde weiter verbessert und angepasst. Zum Beispiel wurde in der zweiten Pilotrunde ein eigener Baustein: „Gefährdungsbeurteilung für Führungskräfte" auf ausdrücklichen Wunsch dieser Beschäftigtengruppe aufgenommen. In der dritten Pilotrunde wurde insbesondere das Thema: „Altersgerechtes Arbeiten" ausgebaut.

Anforderungen der gegenwärtigen Arbeitswelt

Im Zuge der Globalisierung haben psychische Belastungen am Arbeitsplatz stark zugenommen. Diese ergeben sich durch

- Hohen Zeitdruck
- Hohen Leistungsdruck
- Arbeitsplatzunsicherheit
- Zunehmende Bedeutung von Zusammenarbeit für Erfolg
- Zunehmende Flexibilitätsanforderungen
- Steigende emotionale Anforderungen
- Abnehmende Bereitschaft zur Solidarität
- Zunehmende Informationsmenge

Klassische arbeitsmedizinische Risiken nehmen dagegen ab, obgleich sie in manchen Bereichen weiterhin hoch sind.

Koordination	Entscheider	Begleitung
Projektleitung GGB	**Steuerkreis GGB**	**FH Nordwestschweiz**
Wird vom Steuerkreis bestimmt, derzeit die Betriebsärztin	3 Arbeitgebervertreter 3 Betriebsräte (gemäß Betriebsvereinbarung)	Wissenschaftliche Begleitung der GGB
• Planung und Steuerung • Koordination SICK und FH Nordwestschweiz • Ansprechpartner für die Fachbereiche	• Entscheidungen zur GGB • Ansprechpartner für die Fachbereiche	• Analyse der Gefährdungen • Auswertung der Analyse • Erstellen der Berichte (Gesamtbericht und abteilungsspezifische Berichte) • Information und Qualifizierung

Nutzen für unsere Mitarbeiter

Wir analysieren die Arbeitsbedingungen. Welche Ressourcen beinhaltet Ihr Arbeitsplatz, welche Belastungen erleben Sie und wo gibt es Verbesserungsbedarf? Gemeinsam versuchen wir, bestehende Ressourcen in Ihrem Arbeitsalltag auszubauen und Belastungen zu reduzieren. Die Mitarbeiter nehmen sich Zeit für ihre Gesundheit und werden unterstützt, diese gemeinsam mit ihren Kollegen und Führungskräften im Arbeitsalltag noch stärker zu berücksichtigen. Ganz wichtig ist dabei die aktive Mitarbeit und das Engagement unserer Mitarbeiter wie auch der Führungskräfte in diesem GGB-Prozess.

Ziele

- Stressfaktoren im Arbeitsalltag reduzieren
- Die Zusammenarbeit im Team verbessern
- Die Leistungsfähigkeit und Gesundheit erhalten

Wenn Sie sich für die Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung interessieren, finden Sie Informationen sowie Kontaktdaten unter
„Ich bei SICK » Gesundheit » Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung"

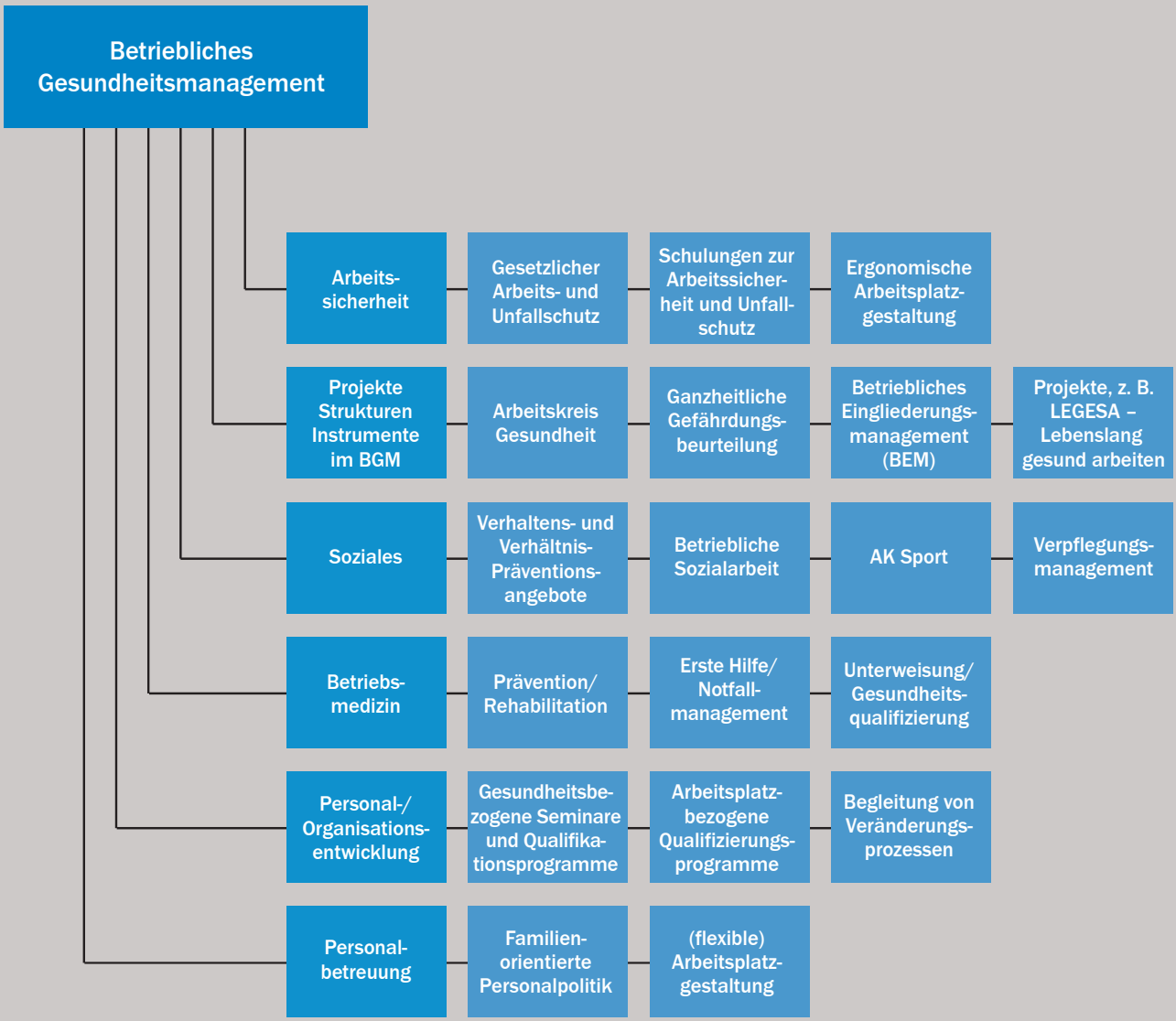
Mitglieder der oben genannten Gremien

In den oben genannten Gremien wirken unter anderem folgende Personen temporär mit: Unternehmensvertreter, Betriebsräte, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragte, Umweltschutzbeauftragte, Vertreter des Umweltmanagements, Schwerbehindertenvertreter.

Informationen zum Betriebsrat finden Sie im Intranet unter
„Ich bei SICK » Betriebsrat"

Eine Übersicht aller im betrieblichen Gesundheitsmanagement enthaltenen Themen und Bereiche finden Sie in der nachfolgenden Darstellung der Schnittstellen.

6. Übersicht
Betriebliches Gesundheitsmanagement bei SICK



7. Unsere Aktivitäten und Angebote, Handlungs- und Themenfelder

Aktivitäten, die vom Gesetzgeber vorgeschrieben sind:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung (GGB)
- Arbeitssicherheit
- Angebote der arbeitsmedizinischen Vorsorge (Impfaktionen, Vorsorgeuntersuchungen)
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung (z. B. Beratung der Mitarbeiter, Auswahl von Arbeitsmitteln und -produkten)

Zusätzliche Angebote der SICK AG:

- Bereichsbezogene Gesundheitsförderung (z. B. Angebote zu den Themen Entspannung, Bewegung und Ernährung)
- Zielgruppenbezogene Gesundheitsförderungsprogramme (z. B. Nichtraucherprogramme, Gesundheitstage, Betreuung und Beratung für Auslandsaufenthalte und Dienstreisen, Bewegungsprogramme, Suchtprävention und Beratung bei Schichtarbeit)
- Mitarbeiterkommunikation zu Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung
- Familienorientierte Personalpolitik (z.B. Hausaufgaben- und Ferienbetreuung, PC-Schnupperkurse und Auslandsaufenthalte für Mitarbeiter-Kinder, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice)
- Finanzielle und organisatorische Unterstützung des AK Sport
- Koordination der betrieblichen Zusammenarbeit mit Sozialeinrichtungen und beschützenden Werkstätten
- Ausgewogenes und attraktives Ernährungsangebot in unseren Betriebsrestaurants
- Vitaminangebot durch kostenlose Bereitstellung von Apfelkörben
- Mitarbeiterfreundliche Sozialflächen (Pausenzonen, Etagenküchen, Umkleidekabinen, Raucherzonen)
- Notfallmanagement/Erste Hilfe
- Betriebliche Sozialarbeit
- Demografieorientierte Personalpolitik (z. B. Mitarbeit am Projekt „LEGESA – Lebenslang gesund arbeiten”)
- Gesundheitsbezogene Weiterbildungsangebote für Führungskräfte (z. B. „Die Führungskraft als Gesundheitscoach)

Über die Standorte Waldkirch und Reute hinaus unterstützen wir ebenso unsere Tochtergesellschaften bei der Planung von Sozialflächen, bei der Verwirklichung von Verpflegungskonzepten sowie beim Ausbau von Gesundheits- und Sportaktivitäten.

Auf den folgenden Seiten wollen wir auf einige unserer Handlungsfelder genauer eingehen.

8. Bereichsbezogene Gesundheitsförderung

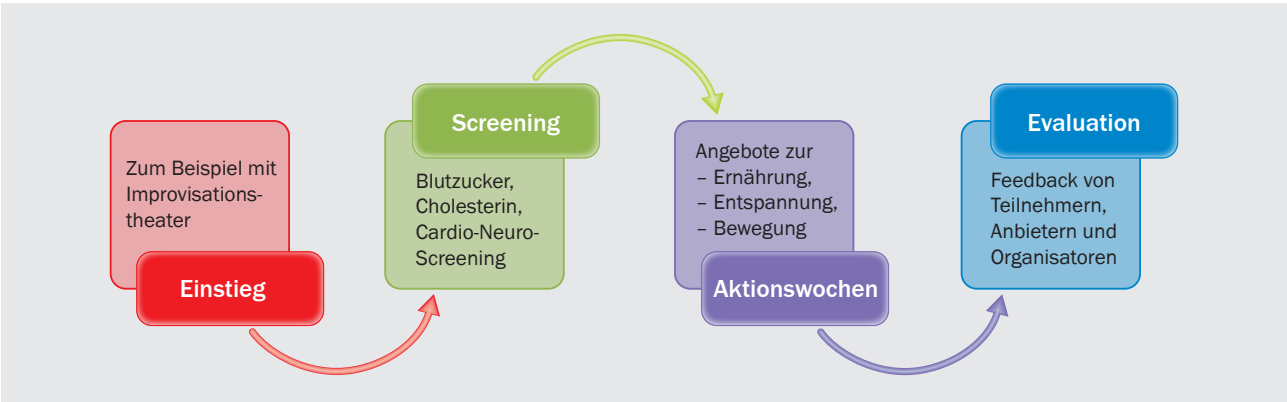
Bereichsbezogene Gesundheitsförderung (BBG)

Bei der BBG handelt es sich um ein auf den Bereich und seine Bedürfnisse zugeschnittenes Programm zur proaktiven Gesundheitsförderung. Das heißt ausgehend von maßgeschneiderten Aktionstagen bzw. -wochen zu Themen wie Ernährung, Bewegung und Entspannung sollen dauerhaft Aktivitäten zur Verhaltensprävention initiiert werden.

Ziele

- Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit sowie Abbau von Risikofaktoren
- Sensibilisierung für Gesundheit (Emotional-motivationales Ziel: Aufmerksamkeit, Interesse, Engagement wecken)
- Qualifizierung für Gesundheit (Kognitives Ziel: Faktenwissen und Methodenwissen vermitteln, Verständnis schaffen)
- Maßnahmenangebote (Handlungskompetenzen ermöglichen)

Ablauf der BBG



Wenn Sie sich für Angebote der Bereichsbezogenen Gesundheitsförderung interessieren, finden Sie Informationen sowie Kontaktdaten unter: *„Ich bei SICK » Gesundheit » Projekte » Bereichsbezogene Gesundheitsförderung"*

Gesunde Ernährung bei SICK

Die Verpflegungsleistungen der SICK AG umfassen die Angebote des Betriebsrestaurants, die kostenfreien Heiß- und Kaltgetränke sowie die Automatenverpflegung. Der Bereich Gesundheit & Soziales betreut alle Einrichtungen der Verpflegung (Betriebsrestaurant, Etagenküchen, Pausenräume) für die Standorte Waldkirch und Reute. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Tochtergesellschaften deutschlandweit bei der Entwicklung und dem Ausbau der Verpflegungsangebote. Wir fördern und begleiten Aktionen zur gesunden Ernährung. Zusammen mit unseren Dienstleistungspartnern Dussmann und Dallmayr ist es unser Ziel, allen Beschäftigten eine vollwertige und ausgewogene Verpflegung für ihren Arbeitstag anzubieten.

In den Etagenküchen und Pausenräumen haben unsere Mitarbeiter Gelegenheit zur sozialen Interaktion.

Wenn Sie sich für die oben genannten Themen des Bereichs Gesundheit & Soziales interessieren, finden Sie Informationen sowie Kontaktdaten unter *„Ich bei SICK » Soziales » ..."*

9. Betriebliche Sozialarbeit und Prävention

Betriebliche Sozialarbeit

Betriebliche Sozialarbeit mit dem Schwerpunkt Sozial- und Gesundheitsberatung verstehen wir als handlungsorientierte und unmittelbare Unterstützung bei allen sozialen und gesundheitlichen Fragestellungen im betrieblichen Umfeld. Präventive Arbeit steht dabei gleichrangig neben der akuten Hilfe.

Die betriebliche Sozialarbeit bei SICK wird in einer intensiven Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ausgebaut und stetig weiterentwickelt.

Wenn Sie sich für die oben genannten Themen des Bereichs Gesundheit & Soziales interessieren, finden Sie Informationen sowie Kontaktdaten unter
„Ich bei SICK » Soziales » ...”

Prävention

„In der Medizin vorbeugende Maßnahmen zur Verhütung oder Früherkennung von Krankheiten durch Ausschaltung schädlicher Faktoren (primäre Prävention) oder durch die möglichst frühzeitige Behandlung einer Erkrankung (sekundäre Prävention)“ *Meyers Lexikon*

Ziel der Primärprävention: Entstehung von Krankheiten verhindern

- Senkung von Krankheitsrisiken durch gezielte Verhütung von Risikofaktoren. Betrifft Individuen ebenso wie Personengruppen
- Vermeidung von Risikofaktoren, z. B. durch Anti-Raucher-Kampagnen, Programme zur gesunden Ernährung oder zur körperlichen Aktivität

Ziel der Sekundärprävention: Früherkennung von Krankheiten

- Verhinderung der Ausbreitung einer Krankheit durch frühzeitige Behandlung
- Untersuchungen bei Beschwerdefreiheit auf das Vorliegen bestimmter symptomloser Krankheitszeichen oder -vorzeichen

Ziel der Tertiärprävention: Verhindern von Wiedererkrankungen durch Rehabilitation

- Verringern bzw. Hinauszögern von Komplikationen

Auf freiwilliger Basis wollen wir auch hier unterstützende Angebote machen.

10. Demografieorientierte Personalpolitik bei der SICK AG

Wir erkennen den Wert der älteren Mitarbeiter in unserem Unternehmen. Daher bieten wir unseren Mitarbeitern bis zur Erreichung des Rentenalters regelmäßige Qualifizierungsmaßnahmen an. Wir bieten Modelle der Arbeitsplatzgestaltung, die auf die jeweilige Lebensphase unserer Mitarbeiter zugeschnitten sind. Damit möchten wir die Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter bis zur Rente erhalten. Unsere Unternehmenskultur ist auf ein Miteinander der Generationen ausgerichtet. Lesen Sie dazu auch unsere elektronische Informationsbroschüre zum Thema „Altersgemischte Teams".

So sichern wir langfristig die geistige Flexibilität unserer Mitarbeiter und die Innovationsfähigkeit des Unternehmens, damit der SICK-Konzern dem demografischen Wandel und seinen Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt auch künftig gewachsen ist.

Im Rahmen der demografieorientierten Personalpolitik hat sich die SICK AG an einem Forschungsprojekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) beteiligt. Ziel des Projekts „Lebenslang gesund arbeiten" (LEGESA) ist unter anderem eine Erneuerung der betrieblichen Gesundheitspolitik unter dem Aspekt der demografischen Entwicklung. Dabei geht es vor allem um die Behebung und Milderung psychischer Fehlbelastungen, die eine Herausforderung der modernen Arbeitswelt an den einzelnen Mitarbeiter darstellen. Eine zukunftsorientierte Prävention reicht weit über den klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz und übliche Verhaltensprävention hinaus und verlangt, neue Wege zu gehen.

Im Rahmen dieser Zielsetzung wurden bei der SICK AG z. B. im Forschungsprojekt LEGESA vier Themenfelder bearbeitet. Dabei handelt es sich vornehmlich um Aktivitäten, die unter der Projektüberschrift LEGESA in Richtung Demografiefestigkeit weiterentwickelt werden:

Fachlaufbahn: Altersgerechte Entwicklungswege

Dieses Themenfeld zielt auf eine Erweiterung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im Sinne eines alternativen Karrierepfades ab.

Altersgemischte Gruppen: Chancen und Herausforderungen der Altersdiversität

Nicht das Alter, sondern die Menschen und ihre individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen stehen im Vordergrund. Vorteile und Konsequenzen einer Altersmischung in der Belegschaft und Arbeitsteams ist übergeordnetes Ziel dieses Themenfeldes.

Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung (GGB): Alterssensitive GGB

Die GGB wurde im Rahmen von LEGESA um alterssensitive Elemente erweitert, insbesondere durch einen entsprechenden Fragebogenabschnitt.

Arbeitszeitgestaltung: Alter(-n)sgerechte Schichtarbeit

Die Möglichkeiten der „Humanisierung" der Schichtarbeit für Ältere sollen herausgearbeitet und ein gesundheitsgerechtes Schichtarbeitsmodell entwickelt werden. Ein entsprechendes Pilotprojekt wurde im Zusammenhang mit einer Betriebsvereinbarung gestartet.

Zukünftiges Arbeitsfeld

Verantwortlicher Umgang mit leistungsgewandelten Mitarbeitern im Unternehmen.

Wenn Sie sich für die oben genannten Themen interessieren, finden Sie Informationen sowie Kontaktdaten unter: *„Ich bei SICK » Gesundheit » Projekte » LEGESA"*

Diese Informationsbroschüre gibt unseren Mitarbeitern, wie auch interessierten Personen außerhalb des SICK-Konzernes, einen Überblick über das betriebliche Gesundheitsmanagement bei SICK. Wir hoffen, dass wir Ihr Interesse an Themen der betrieblichen Gesundheitsförderung wecken konnten und Ihnen einen Eindruck über die Aktivitäten und Angebote im SICK-Konzern gegeben haben.

SICK AG
Erwin-Sick-Straße 1
79183 Waldkirch
Deutschland
Tel. +49 7681 202-0
Fax +49 7681 202-38 63
www.sick.com

www.sick.com

Sensor Intelligence.