DAIMLER

Gesundheitskongress „Health on Top“ - 11. März 2008

Vorstellung Health & Safety der Daimler AG

Dr. Ralf Franke, Leiter Health & Safety/März 2008

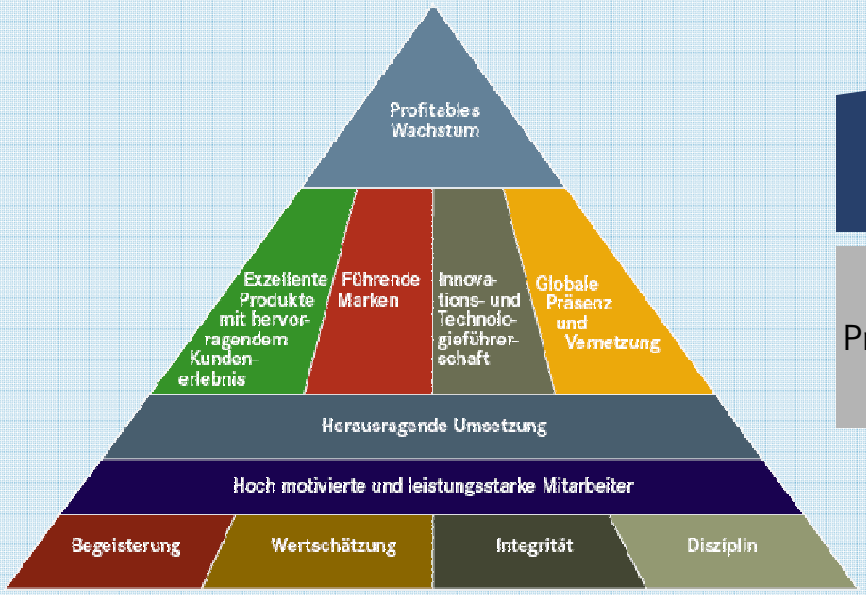
Inhalt

- Gesundheitsmanagement bei der Daimler AG
- Ergonomie-Initiative
- Portfolio der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- Arbeitsschutz – Projekt EVA
- Integrationsmanagement
- Erfolge des Gesundheitsmanagements

DAIMLER

Die strategische Ausrichtung mit Ankopplung an die Konzern- und HR-Strategie

Daimler Gesundheitspolitik



HR-Strategie:
Die 5 Säulen sind die Basis erfolgreicher Personalarbeit bei Daimler. Durch eine erfolgreiche Personalarbeit wird die Leistungsfähigkeit von Daimler gesteigert.

Profitabilität	Wettbewerbsfähige Belegschaft	Zukunftsweisende Führungskompetenz	Attraktiver Arbeitgeber	Professionelle Organisation

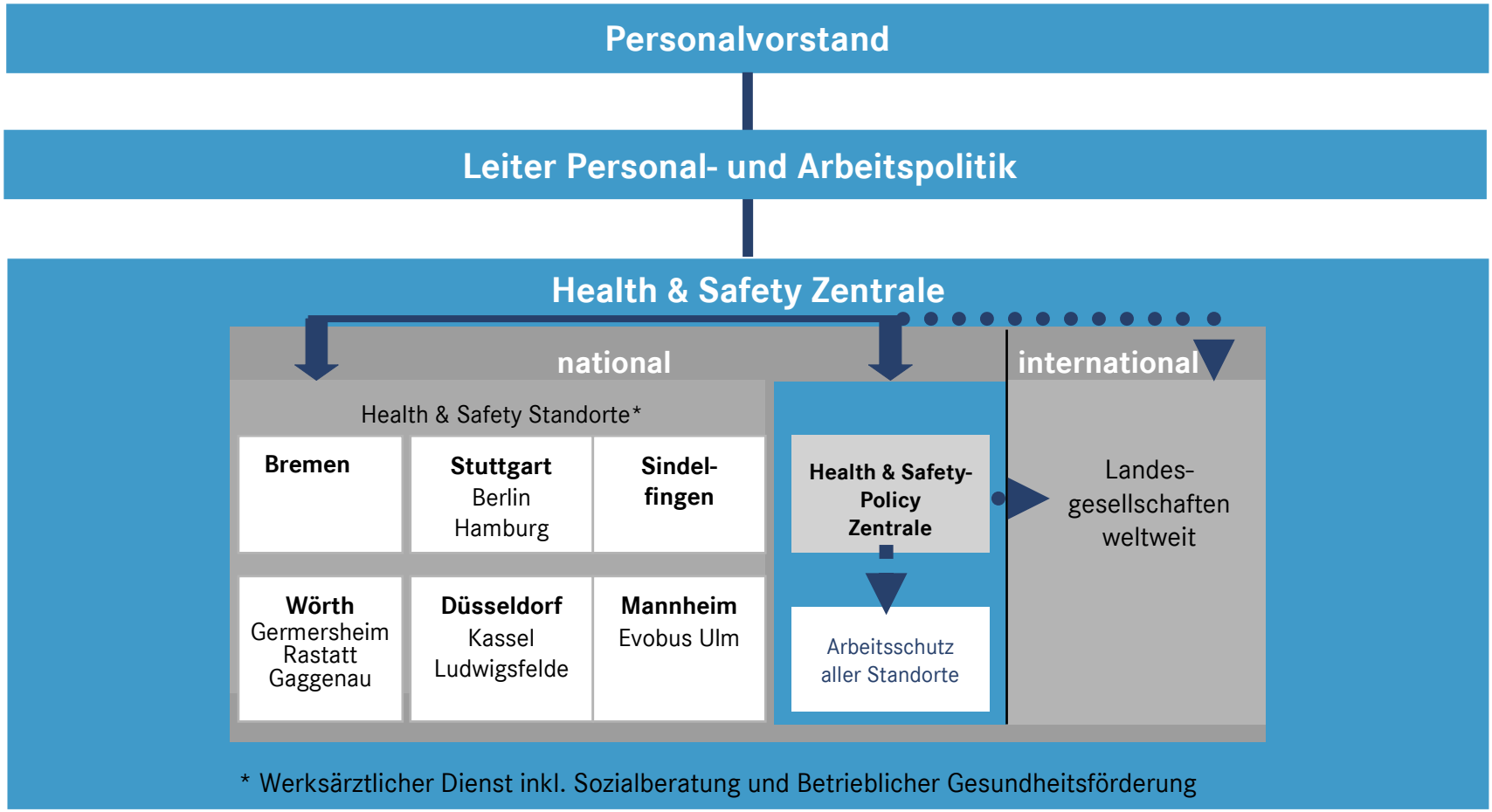
Mercedes-Benz Cars	Daimler Trucks	Daimler Financial Service	Mercedes-Benz Vans und andere

Health & Safety

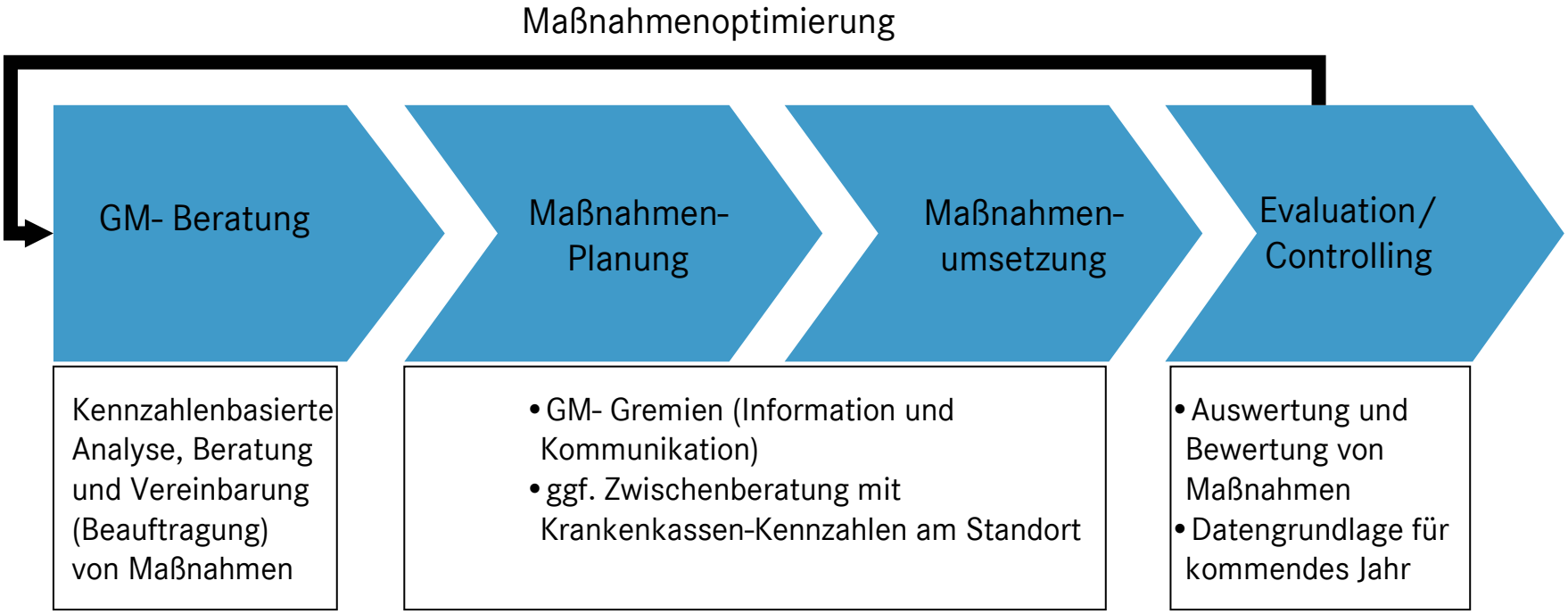
H&S richtet sich an den Bedarfen der Business Units aus.

1. Der Bereich Health & Safety (HS)
Strukturen

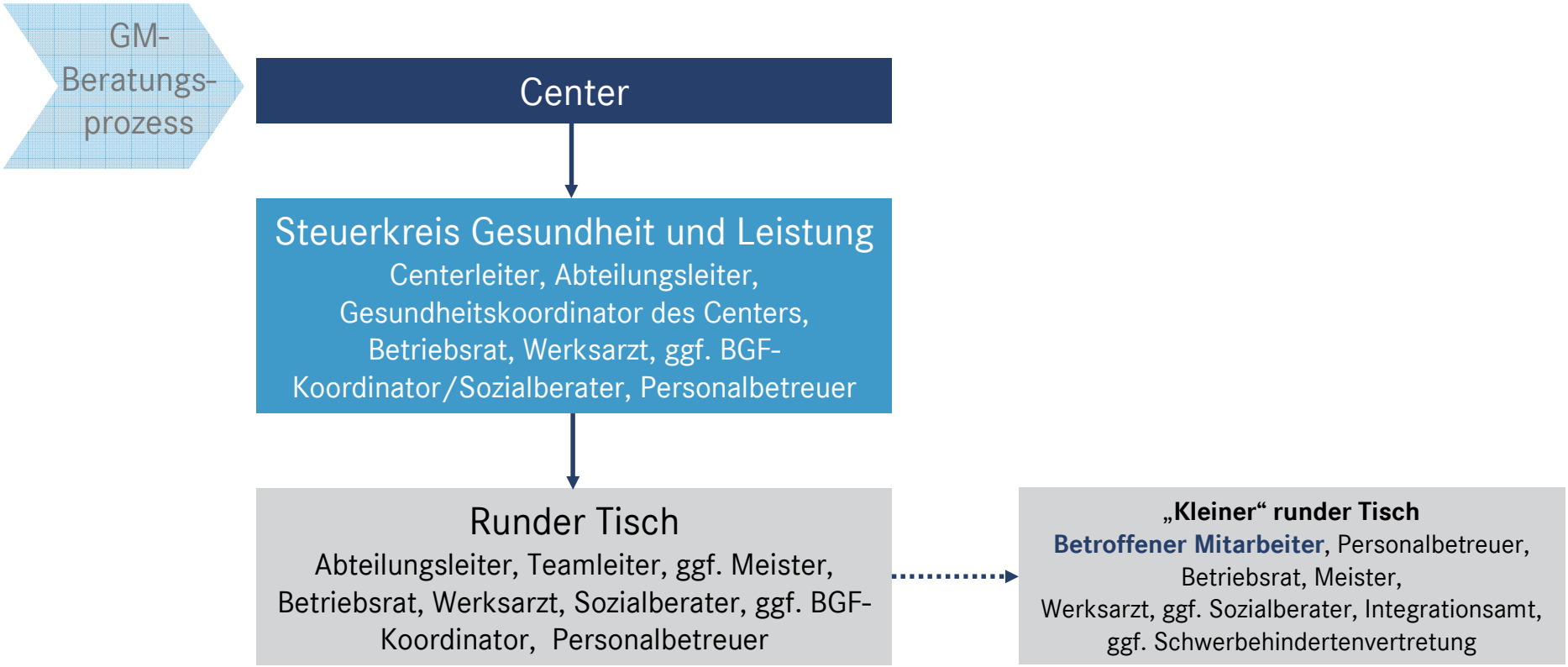
(Neustrukturierung seit 01.8.2006)



Gesundheitsmanagement-Beratungsprozess



Gesundheitsmanagement
Organisation an den Standorten
(Beispiel Werk Untertürkheim)



Daimler Gesundheitspolitik
Leitsätze Arbeit und Gesundheit (I)

Auszug aus dem Vorwort

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist einer der bedeutenden Eckpfeiler der unternehmerischen Verantwortung bei DaimlerChrysler. Die Leitsätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bilden einen integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie von DaimlerChrysler, welche auf eine nachhaltige Wertsteigerung gerichtet ist. (...)

Die Leitsätze sind auf Prävention ausgerichtet. DaimlerChrysler ist bestrebt, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der die Mitarbeiter ihre Arbeit ohne Beeinträchtigungen erbringen können. Wir wollen die Vision „Gesunde Mitarbeiter in einem gesunden Unternehmen“ realisieren. (...)

Die Leitsätze stellen die Grundlage dar, auf welcher ganzheitliche Prozesse im Arbeits- und Gesundheitsschutz innerhalb des Unternehmens verankert werden. In der Praxis sollen sie volle Wirksamkeit entfalten. Damit leisten sie einen Beitrag zu ergonomischen Arbeitplätzen und zum nachhaltigen Erfolg des Unternehmens. (...)

DaimlerChrysler
(Vorstand)

Dr. Dieter Zetsche

Günter Fleig

Weltarbeitnehmer-
vertretung

Erich Klemm

Ron Gettelfinger

Daimler Gesundheitspolitik
Leitsätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (II)

1. Leitsatz: Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung

2. Leitsatz: Integration in Arbeitsprozesse

3. Leitsatz: Ergonomische Arbeitssysteme

4. Leitsatz: Führungskräfteverantwortung

5. Leitsatz: Mitarbeiterverantwortung

Zielsetzung Health & Safety

Ziele

- Erhalt und Ausbau der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft einer zukunftsfähigen Belegschaft zur Verbesserung der Produktivität bei Daimler
- Unterstützung der Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgabe und damit bei der Erreichung ihrer Ziele
- Unterstützung der Mitarbeiter bei der Wahrnehmung ihrer Eigenverantwortung zur Gesunderhaltung
- Standardisierte Health & Safety-Prozesse zur Verbesserung der Kostenposition bei Daimler
- Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter

Die Aufgabengebiete

Integrationsmanagement

Arbeitsmedizin

Arbeitsschutz

Betriebliche Gesundheitsförderung

Ergonomie

Sozialberatung

DAIMLER

Die strategischen Herausforderungen aus dem Umfeld

Demografie

- Steigendes Durchschnittsalter der Belegschaft
- Späterer Renteneintritt
- Zunehmender Fachkräftemangel

Globalisierung

- Verschärfte Wettbewerbssituation für das Unternehmen
- Etablierung eines international agierenden Gesundheitsmanagements mit regionalen Schwerpunkten

Rationalisierungsdruck

- Höheres Innovationstempo
- Zunehmende Arbeitsverdichtung
- Vermeidung von Doppelarbeiten

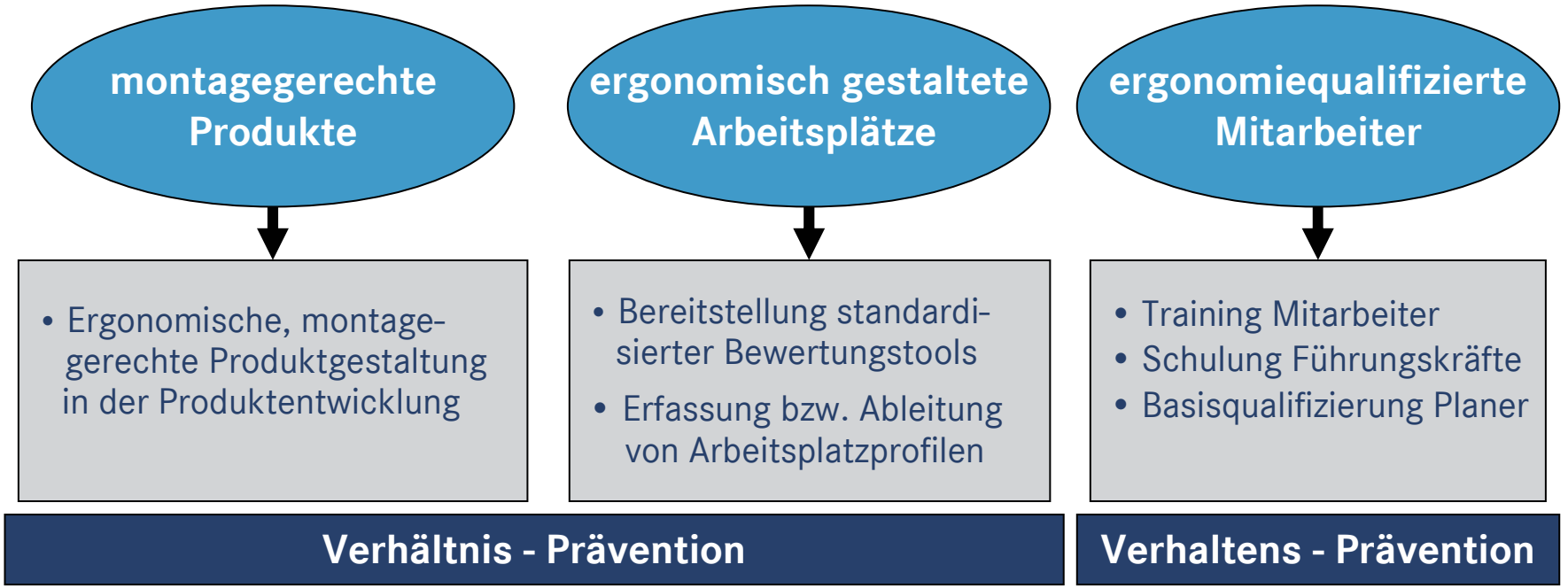
Gesundheitssystem

- Zunahme von Zivilisationskrankheiten (Rücken, Herz-Kreislauf, Diabetes mellitus, etc.) und psychosomatischen Erkrankungen
- Stärkung Prävention
- Kostensenkende Maßnahmen im Gesundheitssystem

Inhalt

- Gesundheitsmanagement bei der Daimler AG
- **Ergonomie-Initiative**
- Portfolio der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- Arbeitsschutz – Projekt EVA
- Integrationsmanagement
- Erfolge des Gesundheitsmanagements

Ergonomie-Initiative
Handlungsfelder

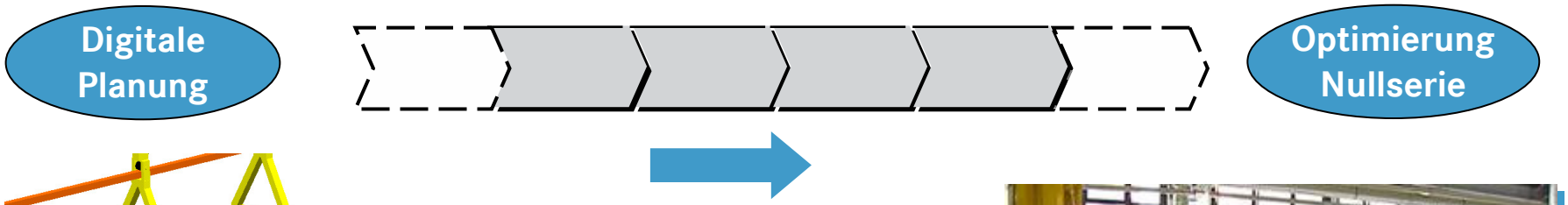


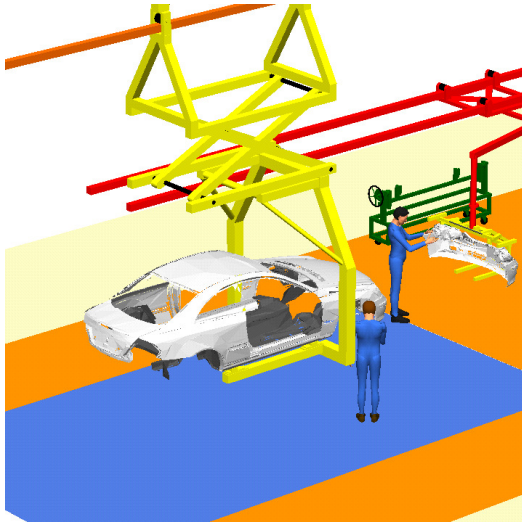
DAIMLER

Ergonomie-Initiative
Verhältnis-Prävention

Einbindung in den Produktionsplanungsprozess

Reduzierung ergonomischer Risiken unter Einsatz standardisierter Methoden/Tools in allen Planungsphasen:





- Visualisierung geplanter Arbeitsplätze (Digitale Prozesstage)
- Ergonomie-Analysen mit standardisierten Tools

→ Einleitung von Verbesserungs-maßnahmen bei ergonomisch kritischen Aspekten

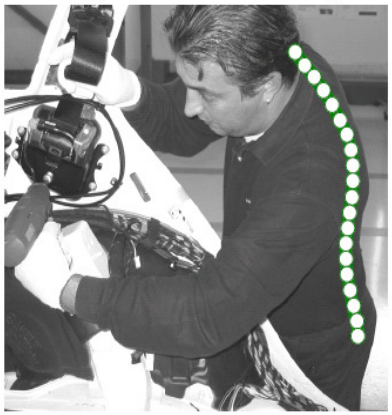
Ergonomie-Initiative
Montagewürfel

- Bewegungsverhaltenstraining am Arbeitsplatz
- Individuelle Beratung des MA bzgl. physiologisch günstige Ausführung der Tätigkeit
- Erlernen von Ausgleichsübungen bei spezifischen Beanspruchungen

→ **Training ergonomischer Bewegungsabläufe am Montagewürfel**: (z.B. prozesssicheres Verschrauben, bessere Bewegungsergonomie)

Ungünstige Wirbelsäulenhaltung

Günstige Wirbelsäulenhaltung



Inhalt

- Gesundheitsmanagement bei der Daimler AG
- Ergonomie-Initiative
- **Portfolio der Betrieblichen Gesundheitsförderung**
- Arbeitsschutz – Projekt EVA
- Integrationsmanagement
- Erfolge des Gesundheitsmanagements

Übersicht

Prävention

Therapie

Rehabilitation

Spezialprogramme

Gesundheit erleben!

Folgender Katalog bietet Ihnen eine Übersicht über Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung bei der Daimler AG. **„Gesundheit erleben“** wird ein fester Bestandteil der zukünftigen GM-Beratung an den Standorten und Grundlage für die Implementierung von Standards sein.

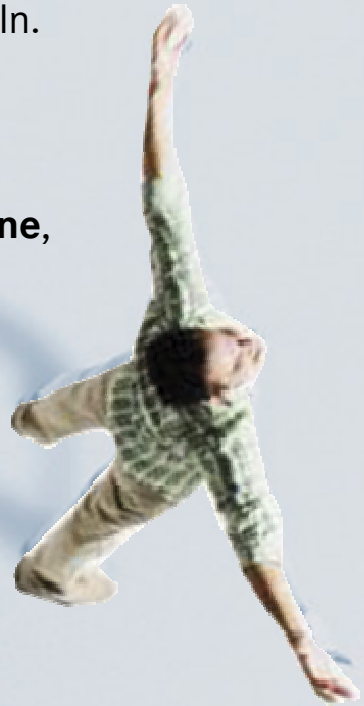
Grundverständnis
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

- Alle Mitarbeiter des Unternehmens sollen befähigt werden, betriebliche und persönliche Gesundheitspotenziale zu erkennen und entsprechend zu handeln. Ziel ist es neben einer **Sensibilisierung** und **Aktivierung**, die Mitarbeiter **langfristig** an gesundheitsförderliches Verhalten zu **binden**.

- BGF analysiert, konzipiert und implementiert Maßnahmen für Mitarbeiter **ohne**, mit **akuten** oder bereits **chronischen** Beschwerden.

- Handlungsfelder der BGF sind **Prävention** **Therapie** **Rehabilitation.**

- BGF zielt sowohl auf Anreize für ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Beschäftigten als auch auf die Schaffung eines gesundheitsgerechten Umfeldes ab.



Prävention

Marktplatz Gesundheit	Präventionskuren
„Move and Eat“ - Aktivprogramm -	Check-ups
Screenings	Gesundheitskurse
Vorträge	ErgonoMix
Teamtraining Gesundheit	Work-Life-Balance-Seminar
Kraftwerk	Gesundheitsseminar
Gesundheitstrainings	Thema

Im Rahmen des Handlungsfeldes Prävention werden Maßnahmen angeboten, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten bzw. zu fördern.
Sensibilisierungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Vorbeugung von gesundheitlichen Risiken werden gezielt eingesetzt, um die Mitarbeiter langfristig an einen gesundheitsbewussten Lebensstil heranzuführen.

Kraftwerk Mobil/Station

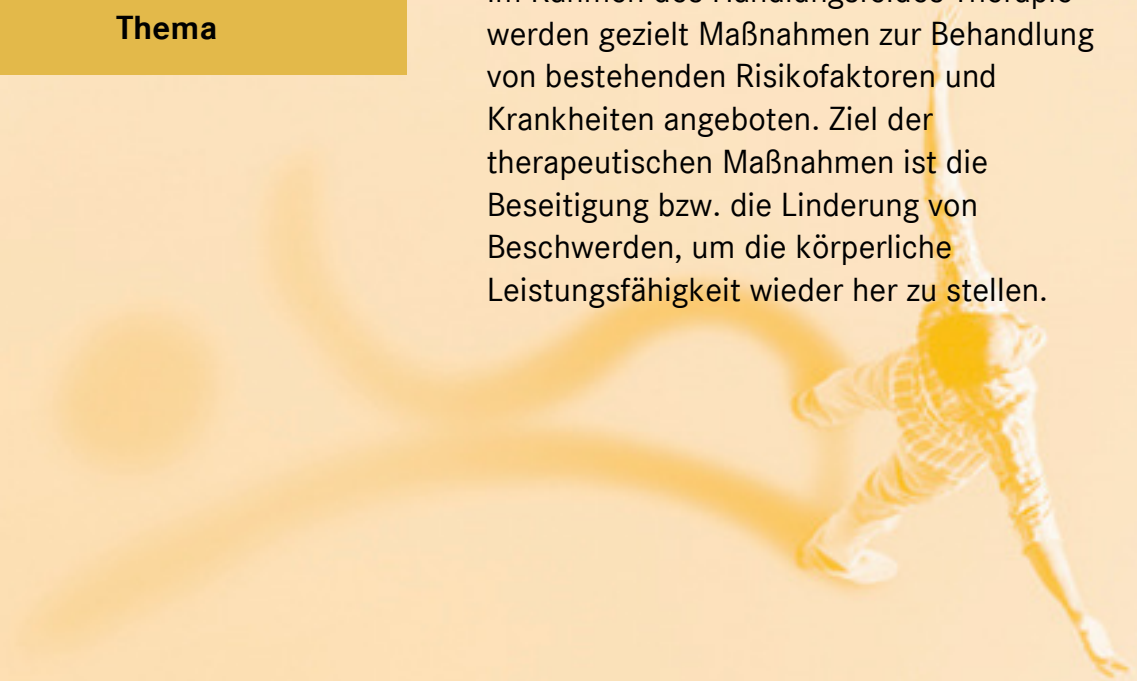
Was kann ich meinen Mitarbeitern zur Kräftigung des Rückens anbieten?

Zielsetzung	Vorbeugung von Rückenbeschwerden, Verbesserung des Funktionszustandes der Wirbelsäulen stabilisierenden Muskulatur, Sensibilisierung und Motivation zu einem gesundheitsorientierten Lebensstil
Zielgruppe	alle Mitarbeiter (max. 1000 MA/Kraftwerk)
Dauer	Laufzeit: 10 Monate, 3-5 Min./MA/Woche
Ort	am Arbeitsplatz (stationär oder Mobil)
Inhalte	Individuelles gerätegestütztes Rückentraining, Information und Beratung zu Gesundheitsthemen und weiterführenden Aktivitäten
Zeitliche Lage	Arbeitszeit
Kosten	Bereich/Center/Abteilung der Daimler AG: - 25 €/Std. Tagschicht (6:00 – 22:00h), - 27 €/Std. Nachtschicht (22:00 – 6.00h) auf Basis des zentralen Einkaufsabschlusses mit der Fa. aktivNET
Kontakt	

Therapie

Physiotherapie	Thema
„1+12“	
Rehasport	
Daimler Rückenprogramme	
Raucherentwöhnung	
Physiotraining am Arbeitsplatz	
Akuttherapie im WD	

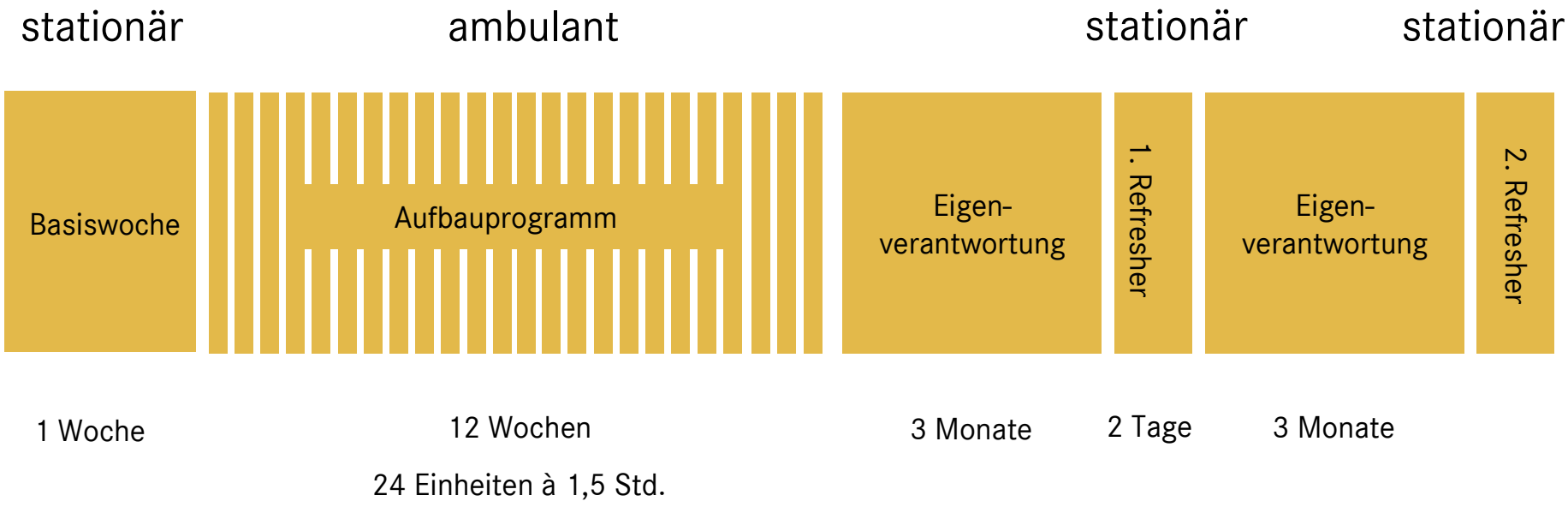
Im Rahmen des Handlungsfeldes Therapie werden gezielt Maßnahmen zur Behandlung von bestehenden Risikofaktoren und Krankheiten angeboten. Ziel der therapeutischen Maßnahmen ist die Beseitigung bzw. die Linderung von Beschwerden, um die körperliche Leistungsfähigkeit wieder her zu stellen.



1 + 12

Ein Beispiel: Therapiekonzept 1+12 für metabolisches Syndrom

(optimierter Grundstruktur auf Basis der Evaluationsergebnisse)



Rehabilitation

Arbeitsplatzbezogene Reha

Rehabilitationsnachsorge

Thema

Im Rahmen des Handlungsfeldes Rehabilitation (mittellat.: rehabilitatio = „Wiederherstellung“) werden gezielt Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit aufgrund einer Erkrankung durchgeführt.

Spezialprogramme

- **Personal Training**
- **F³- Fit For Future**
- **Feuerwehr- Programm**
- **Thema**

Neben den beschriebenen Handlungsfeldern Prävention, Therapie und Rehabilitation werden darüber hinaus Spezialprogramme für definierte Zielgruppen angeboten.

Inhalt

- Gesundheitsmanagement bei der Daimler AG
- Ergonomie-Initiative
- Portfolio der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- **Arbeitsschutz – Projekt EVA**
- Integrationsmanagement
- Erfolge des Gesundheitsmanagements

DAIMLER

Zentrale Ziele von EVA

1. **Sicherheit gehört auf Platz 1:**
   Für alle Vorgesetzten/Mitarbeiter muss die Sicherheit im Werk zu ihren wichtigsten Aufgaben gehören
2. **Klare und deutliche Vorstellung von einer unfallfreien Zukunft:**
   Alle Verletzungen sind vermeidbar → da 80% der Unfälle verhaltensbedingt!
3. **Kontinuierlich unfallträchtige Situationen entschärfen:**
   An diesem Ziel arbeiten alle mit
4. **Wirkungsvolle Kommunikation:**
   So miteinander reden, dass sich auch wirklich etwas ändert

→ wie das funktionieren kann, zeigt das EVA- Training

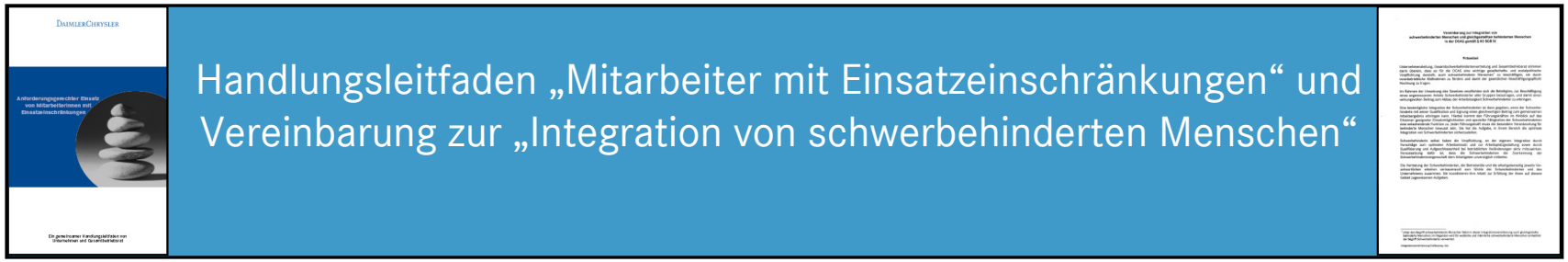
- Aus alten Gewohnheiten (Muster) heraushelfen
- Widerspruch zulassen
- Geleistetes anerkennen

Inhalt

- Gesundheitsmanagement bei der Daimler AG
- Ergonomie-Initiative
- Portfolio der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- Arbeitsschutz – Projekt EVA
- **Integrationsmanagement**
- Erfolge des Gesundheitsmanagements

DAIMLER

Prämissen zum Integrationsmanagement



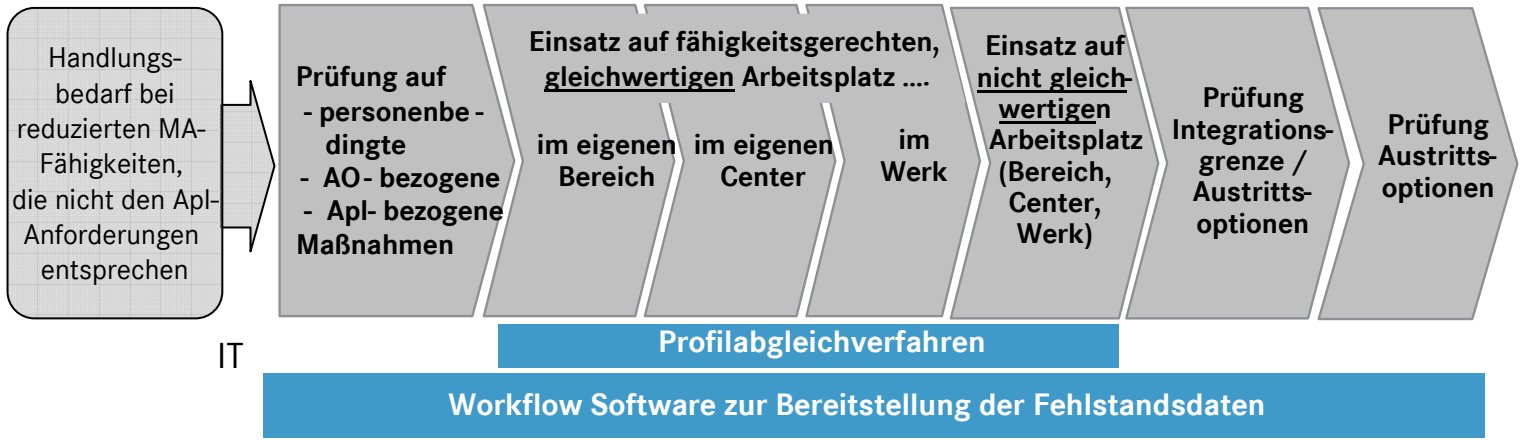
	Implementierung eines Integrationsmanagers	Profilabgleich-verfahren	Eingliederungs-Workflow	Verknüpfung mit Rehabilitations-maßnahmen
	Differenzierung des Krankenfehlstand-reportings	Krankengeld-bezug	Datenschutz bei runden Tischen	Versetzungs-prozess

Ganzheitliches Integrationsmanagement

- klarer, standardisierter Prozess für ein Einzelfallmanagement mit definierten AKV
- Beschriebene Fähigkeiten- und Anforderungsprofile
- Fokussierung auf vorhandene Fähigkeiten und nicht auf Einsatzeinschränkungen
- Transparenz im Prozess

Prozess eines fähigkeitsgerechten Personaleinsatzes

Die Verantwortung für den fähigkeitengerechten Personaleinsatz liegt bei den Führungskräften der Bereiche: Der Integrationsmanager unterstützt den bereichsübergreifenden Prozess.



DAIMLER

Einteilung der Mitarbeiter in unterschiedliche Krankheitszustände

AP1: Gesamtprozess

Beschreibung		Fähigkeitsprofil	
Gesunder Mitarbeiter	Vollständige Leistungsfähigkeit		Maßnahmen
Akut erkrankter Mitarbeiter abwesend	Vorübergehende eingeschränkte Leistungsfähigkeit		Maßnahmen Beispiel
Akut erkrankter Mitarbeiter anwesend (langfristig/wiederkehrend)	Wiederholt eingeschränkte Leistungsfähigkeit		Maßnahmen
Chronisch erkrankter Mitarbeiter abwesend	Dauerhaft eingeschränkte Leistungsfähigkeit		Maßnahmen
Chronisch erkrankter Mitarbeiter anwesend	Dauerhaft eingeschränkte Leistungsfähigkeit		Maßnahmen
Eskalation	Stark eingeschränkte Leistungsfähigkeit		Maßnahmen

Inhalt

- Gesundheitsmanagement bei der Daimler AG
- Ergonomie-Initiative
- Portfolio der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- Arbeitsschutz – Projekt EVA
- Integrationsmanagement
- **Erfolge des Gesundheitsmanagements**

Erfolge des Gesundheitsmanagements

Das große Engagement der Daimler AG für ihre Mitarbeiter findet auch öffentliche Aufmerksamkeit

Platz 1 unter den Industrieunternehmen bei der deutschlandweiten Gesundheitsmanagement-Studie des Handelsblattes

Welche Hersteller das beste Gesundheitsmanagement haben

	Gesamturteil in %	Angebote/ Gesundheitsleistungen in %	Implementierung/ Wertschätzung in %	Strategie/ Controlling in %
Daimler-Chrysler	80-100	80-100	60-80	80-100
Boehringer Ingelheim Pharma	80-100	80-100	60-80	80-100
Unilever Deutschland	80-100	80-100	80-100	80-100
Wacker Chemie	80-100	80-100	60-80	80-100
Norddeutsche Affinerie	80-100	80-100	60-80	80-100
Henkel	60-80	80-100	40-60	80-100
E.ON Hanse	60-80	60-80	60-80	80-100
Rasselstein	60-80	80-100	40-60	80-100
Hüttenwerke Krupp Mannesmann	60-80	80-100	40-60	60-80
ThyssenKrupp Stahl	60-80	60-80	40-60	80-100

Die Zahlen geben die Spanne an, wie weit ein Unternehmen in der jeweiligen Kategorie ist. In die Gesamtbewertung geht die Kategorie Angebot/ Gesundheitsleistung zu 50 Prozent, die anderen Kategorien zu je 25 Prozent ein.

Quelle: EuPDResearch-"Gesundheitsmanagement 2007"

Auszeichnung mit dem „Unternehmenspreis Gesundheit“ im Rahmen der Kampagne „Move Europe“ für das vorbildliche Gesundheitsmanagement

Erfolge des Gesundheitsmanagements
Evaluationsergebnisse

Reha-Projekt	
Pilot 01.01. bis 31.12.2005, insgesamt	98 Fälle
Verbesserung der durchschnittlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten um	60,0 %
Programm „1+12“	
Pilot 01.10.2005 bis 15.06.2007, insgesamt	69 Fälle
Sehr niedrige Drop-Out-Quote	50,0%
Quote der Teilnehmer, die während der Eigenverantwortungsphase ausreichend aktiv geblieben sind	49,3%
➢ Signifikante Verbesserungen in den sportbezogenen Gesundheitsparametern (Ausdauerleistungsfähigkeit, Rückenfunktion) und der Lebensqualität	
Kraftwerk	
Reduktion der AU-Tage/AU-Fälle	ca. 20 – 35%

DAIMLER

Always take care!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

DAIMLER

Maßnahmen:
„Akut erkrankter Mitarbeiter (kurzfristig)“

Mitarbeiter soll möglichst schnell mit voller Leistungsfähigkeit an den Arbeitsplatz zurückkehren

Dazu tragen bei:	**BGF-Maßnahmen** (Vorbeugen/Therapie/Reha)	**Arbeitsplatz-maßnahmen**	**Führung**	**Personal-maßnahmen**
Verantwortlich dafür sind:	**Health & Safety**		**Fachbereich**	**HR**
	- ärztl. Erstversorgung - Gesundheitsscout - Akutmedizin - Kooperationsmodelle WD – externe Ärzte	- Präventive Ergonomie	- Wertschätzung - Unterstützung - Fürsorgliche Nachfrage - Information	- Kennzahlen-Bereitstellung - Qualifizierung

DAIMLER

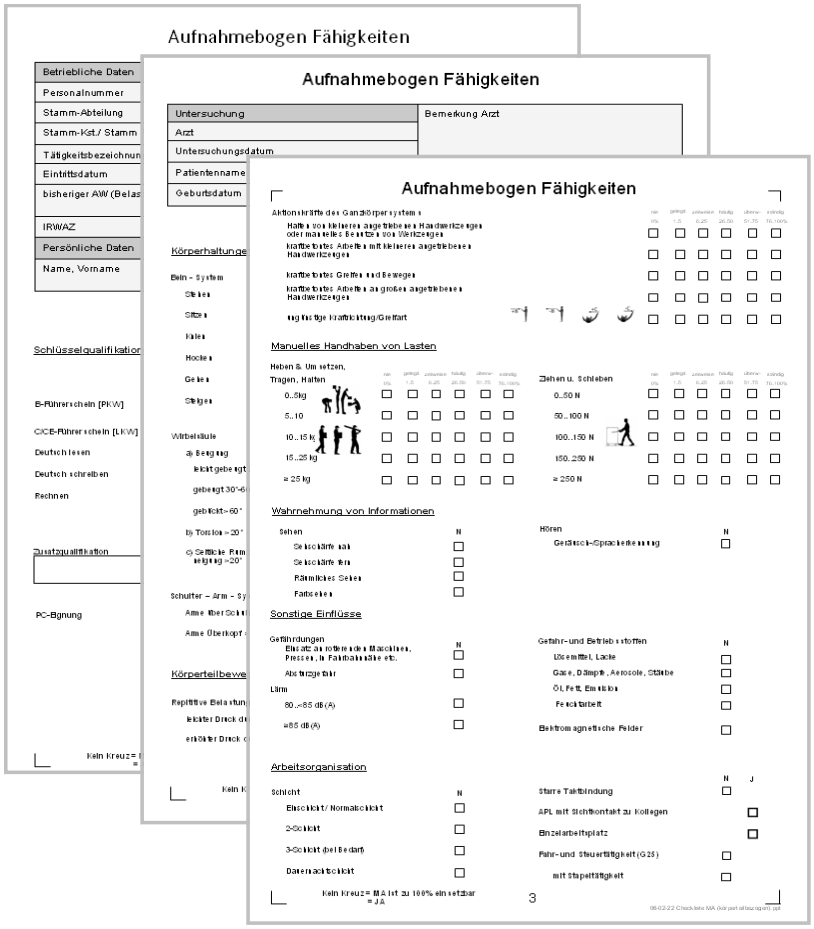
Die Fähigkeiten der Mitarbeiter werden standardisiert dokumentiert

Einschränkungen der Leistungsfähigkeiten werden beim Personaleinsatz nur dann berücksichtigt, wenn diese vom WD dokumentiert wurden!

(externe Atteste haben keine Relevanz wie z.B. der SB-Ausweis)

Dokumentation der Fähigkeiten zu:

→ körperlicher Belastbarkeit (WD)

→ Qualifikation (FK, HR)

- z.B. Schlüsselqualifikationen (B-Führerschein [PKW], C/CE-Führerschein [LKW], Deutsch lesen, Deutsch schreiben, Rechnen)
- Arbeitsquantität , Arbeitsqualität Arbeitssorgfalt, Arbeitseinsatz, Arbeitssicherheit, Auffassungsgabe