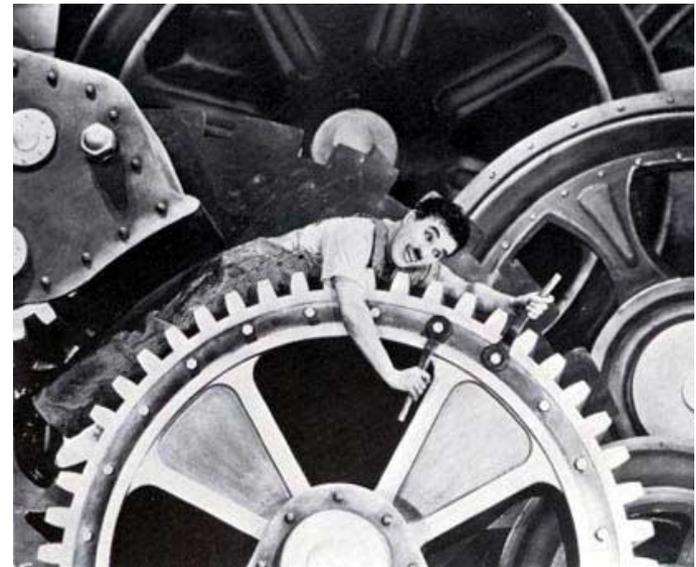


# 'Partnerschaftliche Prävention': ein soziologischer Faktor?

Prof. Dr. Martin Hafen  
*Verantwortlicher Kompetenzzentrum  
Prävention und Gesundheitsförderung*  
martin.hafen@hslu.ch



Referat anlässlich der 14. Schweizerischen Tagung für Arbeitssicherheit STAS 2012 '*Prävention – mit Partnerschaft zum Erfolg*'.  
Luzern, 25. Oktober 2012

## Einige theoretische Vorbemerkungen

Die Trennung von Körper, Psyche und Sozialem

Betrieb, Körper und Psyche als ‘Umwelten’

Die Inklusion von ‘Mitarbeitenden’ in den Betrieb



## Der Betrieb und Gesundheit der Mitarbeitenden

Absentismus und Präsentismus

Der Betrieb als gesundheitsrelevante Umwelt  
Soziale und physikalisch-materielle Einflussfaktoren

Sind Betriebe für die Gesundheit (mit-)verantwortlich?



## Verantwortungsbewusste Führung

Elton Mayo und die Hawthorne-Studien: 1924 – 1927

Die Bedeutung der psychischen Befindlichkeit der Mitarbeitenden

Die Folgen für den Führungsstil

Das Ziel: Leistungssteigerung



## Der Betrieb als Organisation

### Die Logik selbstorganisierender Systeme

- Betriebswirtschaftlichkeit und Zielerreichung
- Leistung gegen Geld

### Unternehmensethik, CSR – mehr als ‘nice to have’?



## **Sind angestellte Mitarbeitende Partner?**

**Partner sind Teilhaber: Entscheidungskompetenz, Verantwortung**

**Gesundheitsschutz: Eigenverantwortung und staatliche Auflagen**

**Welche Gründe hätte der Betrieb, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen?**



# Grund 1 für betriebliche Prävention: Gesetzliche Auflagen

## Das Beispiel Arbeitssicherheit



## Grund 2 : Reduktion von krankheitsbedingten Kosten

Versicherungsprämien

Ausfallkosten für kurzfristige Abwesenheiten

Kosten für Personalrekrutierung



## Grund 3: Leistungssteigerung

### Gallup Engagement Index 2011:

26% der Arbeitnehmenden haben ‘innerlich gekündigt’  
63% leisten ‘Dienst nach Vorschrift’  
14% haben eine hohe emotionale Bindung

### Die Bedeutung des Führungsstils

73% der Mitarbeitenden mit hoher Bindung haben in den letzten 7 Tagen Lob für gute Arbeit erhalten; bei den andern waren es 4%.



## Mitarbeitende als ‘Partner’ der Gesundheitssicherung

Geteilte Interessen – unterschiedliche Motive

Identische Einflussfaktoren

Die Bedeutung der Eigenverantwortung



## Prävention konkret 1: Arbeitssicherheit garantieren



## Prävention konkret 2: Führungsqualität verbessern

Respekt, Wertschätzung, Transparenz, konstruktive Kritik etc.



## Prävention konkret 3: Betriebsklima verbessern

Sicherung der persönlichen Integrität

Gemeinschaftserleben fördern

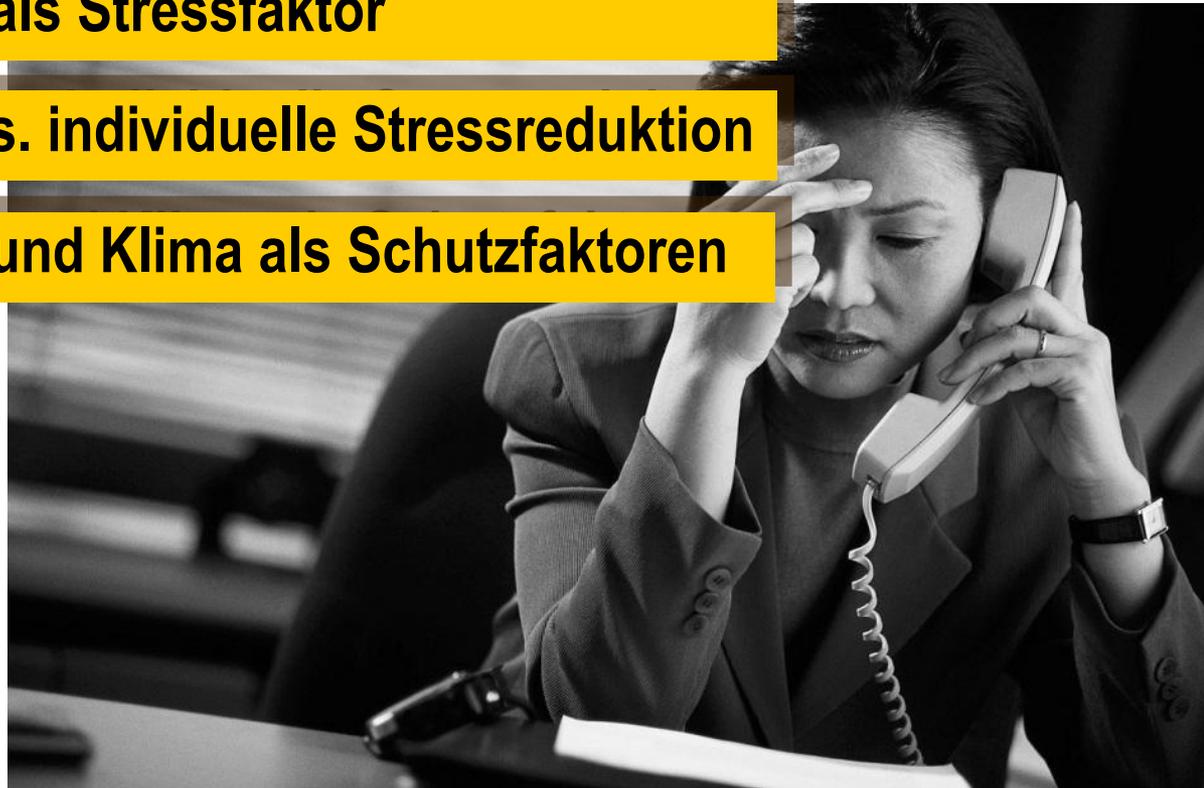


## Prävention konkret 4: Belastung minimieren

Arbeitsbelastung als Stressfaktor

Organisationale vs. individuelle Stressreduktion

Führungsqualität und Klima als Schutzfaktoren



## Prävention konkret 5: Früherkennung verbessern

Mitarbeitergespräche, Gesundheitszirkel, Absenzenmanagement etc.

Unterstützung vs. Kontrolle



## Partnerschaft durch Partizipation

Betriebliche Prävention ist Managementaufgabe

Kooperation zwischen HR und Management

Der Einbezug der Mitarbeitenden als Effizienzkriterium

Prävention als Teil der Betriebskultur



## Gesundheit in Zeiten des Kapitalismus

Das Leistungsprinzip der modernen Gesellschaft

Ökonomisierung aller Lebensbereiche

Die Spirale von Wachstum und Beschleunigung

Die Zukunft der Vollerwerbsgesellschaft



## Fazit

**Partnerschaft für die Gesundheit**

**Unterschiedliche Motive – gemeinsame Interessen**

**Organisationale und individuelle Verantwortung**

**Gegenwärtige Investition vs. zukünftiger Gewinn**

**Betriebliche Prävention als Managementaufgabe**

**Ich danke für die Aufmerksamkeit**

