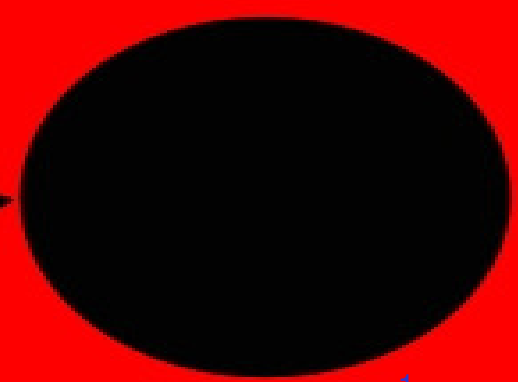
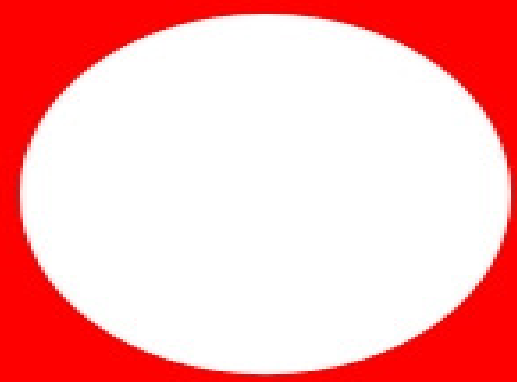


**faire
arbeit**

**www.
faire-arbeit.de**





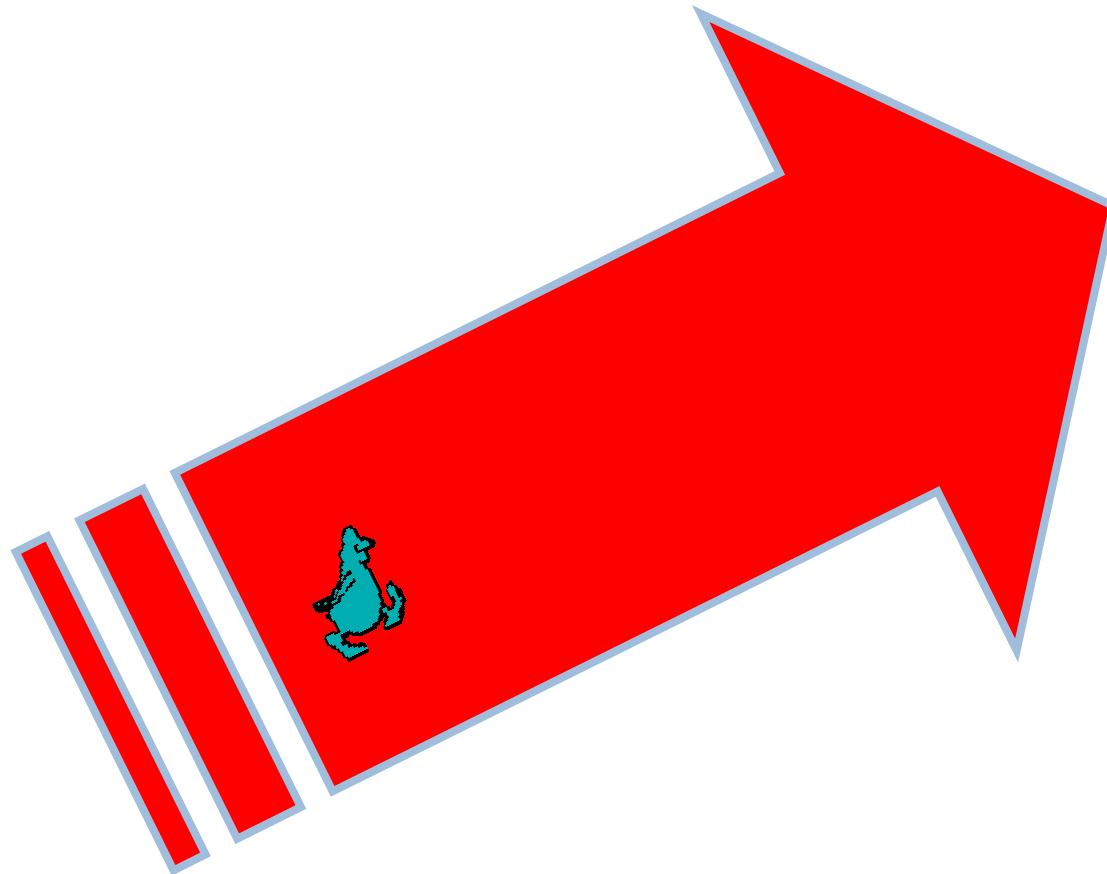
Zur Person:

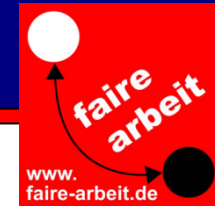
Jens Hnyk
Gewerkschaftssekretär seit 1987
Tätig für den ver.di Landesbezirk Hamburg
im Fachbereich Finanzdienstleistungen

Erreichbar unter:
Mail: jens.hnyk@verdi.de
Tel : 040 / 2858-4018
Mobil: 0179 1166035



Initiative „faireArbeit“





Initiative „faireArbeit“

- Eine Initiative in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft.
- Beginn vor vier Jahren im Fachbereich Finanzdienstleistungen in Hamburg.
- In allen ver.di-Landesbezirken laufen Projekte im Fachbereich Finanzdienstleistungen.
- Jüngstes Beispiel:
Initiative „Verkaufsdruck nein Danke“





Wenn nicht jetzt - wann dann?

Ja,

ich unterstütze die ver.di-Forderungen:

(bitte ankreuzen)

- Aussetzen der Zielvorgaben für dieses Jahr
- Überprüfung aller Leistungsanreizsysteme
- Keine weitere Variabilisierung der Einkommen
- Kein ständiges Ändern von Vertriebsstrategien (Aktionen)
- Schluss mit unwürdigen Praktiken des Vertriebscontrollings
- Kundenbedarfsgerechte Beratung statt Verkauf auf „Teufel komm raus“
- Finanzprodukte, die von Berater/-innen und Kunden verstanden werden

- Ich arbeite bei einer privaten Bank/Bausparkasse
- Ich arbeite bei einer Sparkasse
- Ich arbeite bei einer Genossenschaftsbank

Ich möchte noch folgenden Kommentar abgeben:

Faire Beratung

OHNE Verkaufsdruck



In der aktuellen Finanzmarktkrise sind Banken, Sparkassen und Versicherungen starker Kritik ausgesetzt.

Viele Kunden haben das Vertrauen in die Institute verloren. Auch BankberaterInnen stehen häufig im Fokus der Kritik. ver.di stellt fest, dass die

Beschäftigten nicht die Ursache der Krise

sind, sondern die verfehlte Unternehmens- und Geschäftspolitik der Finanzinstitute.

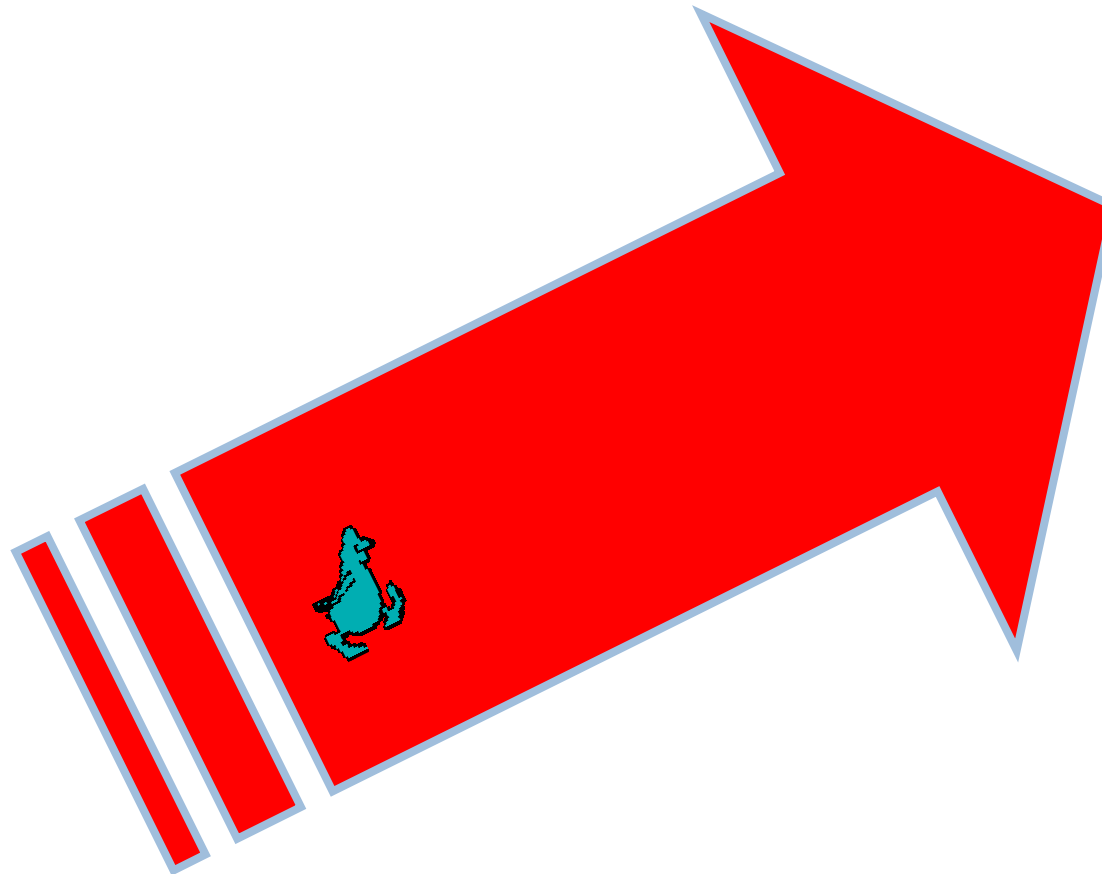




MENSCH
-nicht
Kostenfaktor!

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

„faireArbeit“: Grundsätze



Grundsätze bei der Realisierung „fairer Arbeit“

- **Präventiv:**
setzt bei Ursachen an –
Verhältnispräventive Maßnahmen haben Vorrang;
- **Ganzheitlich:** Handlungsebenen / gesamte Arbeitsbedingungen;
- **Partizipativ:**
Beteiligung der Beschäftigten als Experten in eigener Sache – weg
von der Stellvertreterpolitik:
- **Abkehr** von reaktiven, expertenlastigen und überwiegend
überbetrieblich ausgerichteten Systemen;
- **Beitrag** zu mehr betrieblicher Demokratie sowie
Geschlechtergleichheit und für mehr Lebensqualität.



Ganzheitlich: gesundheitsrelevante Aspekte der Arbeit

- **Aufgabenbezogene Aspekte**
Komplexität, Variabilität, Kontrolle, Zeitdruck,
- **Organisationale Bedingungen**
Unternehmenspolitik (z.B. Informationspolitik), Kontrolle und Einfluss, Zukunftsaussichten ...
- **Physische Bedingungen**
Lärm, Zugluft, schlechte Beleuchtung, einseitige körperliche Belastung ...
- **Soziale Beziehungen**
Konkurrenz, Rollenkonflikte, mangelnde Unterstützung, mangelnde Anerkennung.





„faireArbeit“ : Ganzheitliches Gesundheitsverständnis

Betriebliche Gesundheitspolitik				
Personalpflege	Personal-und Organisationsentwicklung	Unternehmenskultur	Gesundheitsförderung	Arbeits- und Gesundheitsschutz
Alternde Belegschaft (Ageing)				
Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Work-Life-Balance)				
„Vielfältige Belegschaft“ (Diversity)				
		Arbeitsgestaltung		
			Stress	
	Führung			
Erfolgsbeteiligung				
Beschäftigungs-sicherheit				
		Mitarbeiterbeteiligung		
			Ernährung	
			Bewegung	
			Ergonomie	
			Alkoholfreier Betrieb	
			Suchthilfe	
			Mobbing	

„faireArbeit“: ganzheitlicher Gesundheitsbegriff

(Teil-)Ziel: Vermeidung bzw. Verringerung von ...

- 1.** physischen Störungen und Schädigungen der Gesundheit i.S. körperlicher Funktionsfähigkeit
- 2.** psychischen Beeinträchtigungen und Störungen der Gesundheit i.S. psychischen Wohlbefindens
- 3.** sozialen Beeinträchtigungen und Gefährdungen der Gesundheit i.S. sozialer Beziehungen und Sicherheit



„faireArbeit“: Partizipation

- 1.** Abkehr von der Stellvertreterpolitik (BR, Gewerkschaft).
- 2.** Betroffene zu Beteiligten machen.
- 3.** Beschäftigte als Experten in eigener (Gesundheits-)sache einbeziehen.

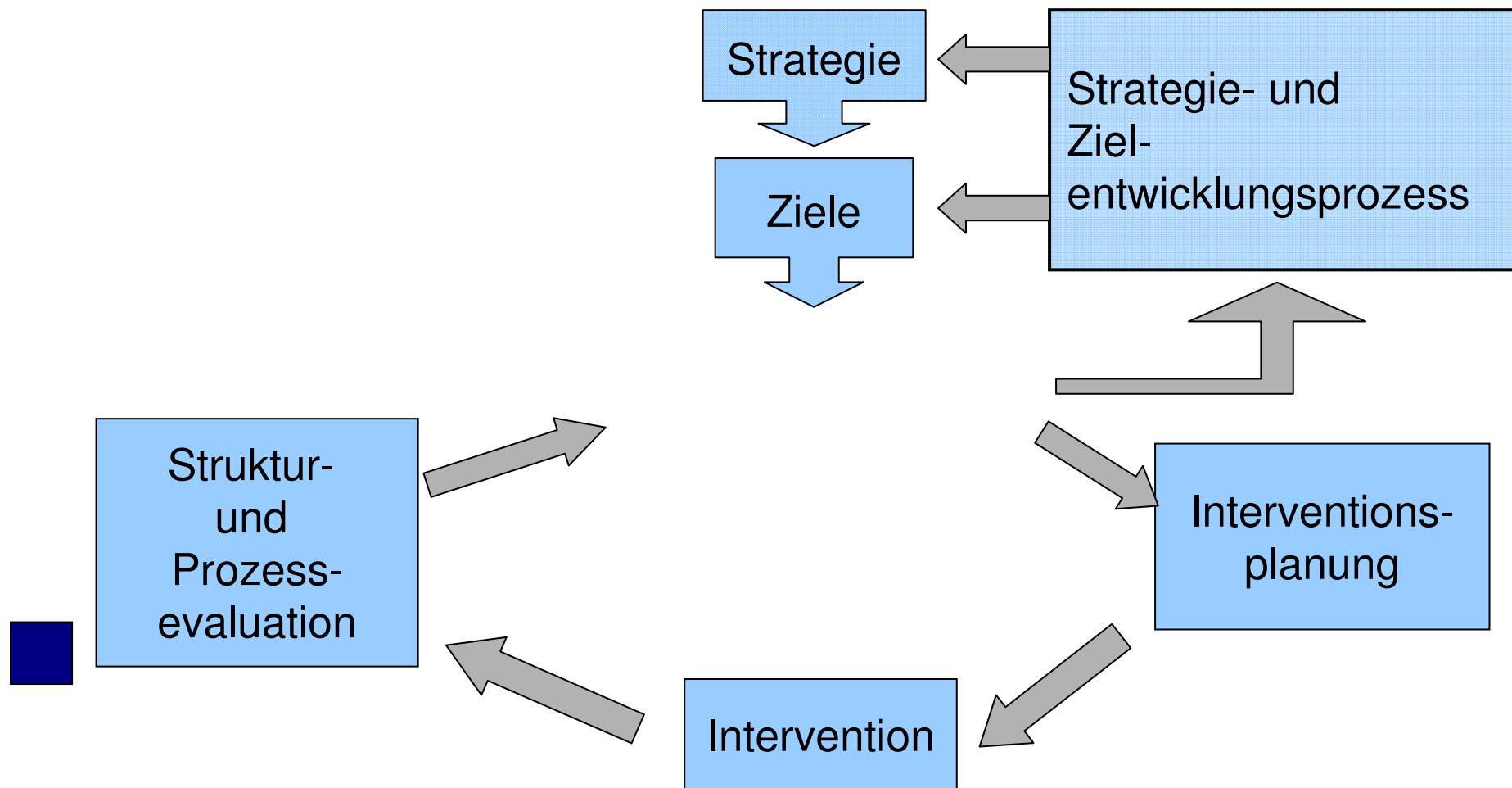


Verhältnisprävention: Gesundheitstage und Stress-Seminare sind gut,

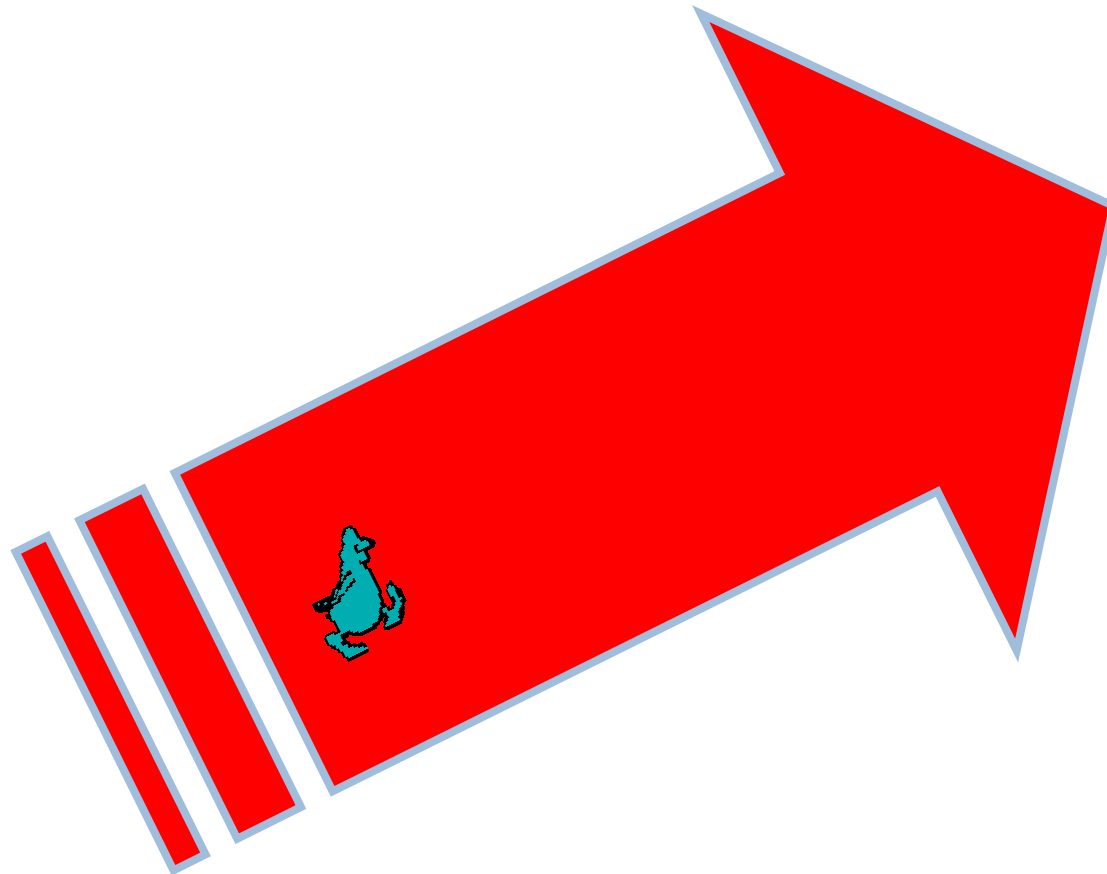
- Stress, Leistungsdruck, psychische Belastungen werden in letzter Zeit verstärkt aufgegriffen
- Dabei wird der Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen nicht immer hergestellt
- Beim Projekt „faire-arbeit“ geht es um die Leistungsbedingungen in der Branche und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen
- Verhaltensprävention(Rückenschule) „nice to have“
- Verhältnisprävention(Arbeitsbedingungen) ist entscheidend für nachhaltigen Gesundheitsschutz
- Gesundheitstage und Stress-Seminare sind gut, **aber...**



„faireArbeit“ - Lernzyklus betrieblicher Gesundheitspolitik



Gesundheitsdefinitionen



Gesundheit – internationales Recht

Definition der WHO:

„... Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Freisein von Krankheit und Gebrechen.“



Gesundheit – internationales Recht

Definition der WHO:

„... Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Freisein von Krankheit und Gebrechen.“



Gesundheit und EU

Gesundheit ist nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen, sondern umfasst alle physisch und geistig seelischen Faktoren, die sich auf die Gesundheit auswirken und die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bestehen (**EG-Rahmenrichtlinie**).

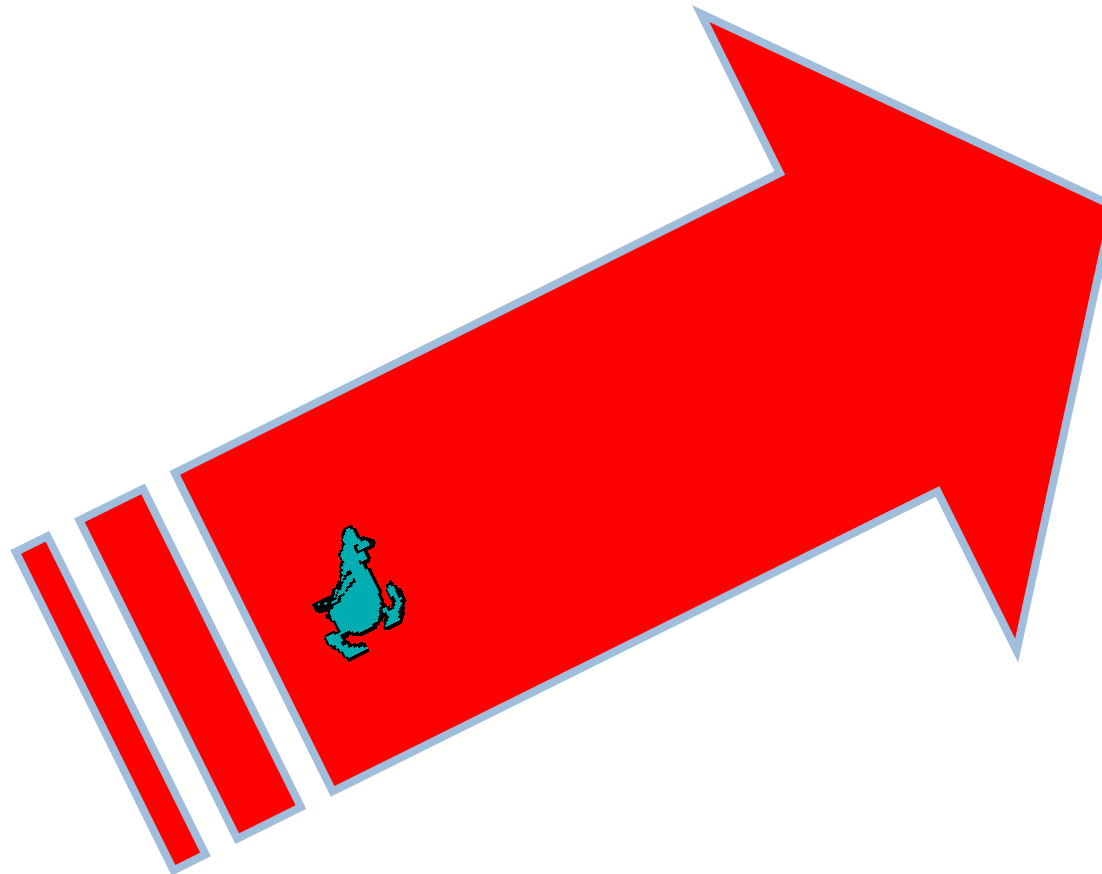


Gesundheit und Arbeitsschutzgesetz

Eine Gefährdung, die gemäß § 4 Abs. 1 ArbSchG vermieden werden soll, tritt bereits dann ein, **wenn die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder deren Eintrittswahrscheinlichkeit besteht** (Begründung BT-Drs. zu § 4 ArbSchG).



Ursachen von Mobbing



Ursachen von Mobbing

Untersuchungen und Fallstudien belegen:

es gibt im wesentlichen drei Gründe, die für die Entstehung von Mobbing verantwortlich sind.

Dabei tritt selten einer der Gründe allein auf. Es handelt sich häufig um eine Mischung aus verschiedenen Gründen.

- die Organisation der Arbeit
- das Führungsverhalten der Vorgesetzten
- die besondere soziale Stellung der Betroffenen

Quelle: DGB, 2009



Ursachen von Mobbing

Häufig entzündet sich der Konflikt, aus dem dann später ein Mobbing-Prozess wird, an arbeitsorganisatorischen Mängeln. Typische Mängel in der Arbeitsorganisation, die als Auslöser für Mobbing wirken können, sind z.B.

- unbesetzte Stellen,
- Hoher Termin- und Zeitdruck,
- starre Hierarchie mit unsinnigen Anweisungen,
- hohe Verantwortung bei geringem Handlungsspielraum,
- geringe Bewertung der Tätigkeit.

Quelle: DGB, 2009



Ursachen von Mobbing

Untersuchungen und Fallstudien belegen:

es gibt im wesentlichen drei Gründe, die für die Entstehung von Mobbing verantwortlich sind.

Dabei tritt selten einer der Gründe allein auf. Es handelt sich häufig um eine Mischung aus verschiedenen Gründen.

- **die Organisation der Arbeit**
- **das Führungsverhalten der Vorgesetzten**
- **die besondere soziale Stellung der Betroffenen**

Ursachen von Mobbing

In einigen Fällen geht Mobbing direkt von dem Vorgesetzten aus.

Leider nicht selten ist es geradezu Firmenpolitik, Zwietracht unter den Mitarbeitern zu säen und alle, die eine eigene Meinung haben, zu ducken.

Gerade wenn Entlassungen anstehen, dulden viele Unternehmen Mobbing unter den Mitarbeitern oder fördern es sogar.

Mobbing ist aus der Sicht solcher Unternehmen billiger als ein Sozialplan.

Quelle: DGB, 2009



Mobbing und Sozialkapital

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen den drei Elementen des Sozialkapital – dem Netzwerk-, Führungs- und Wertekapital – und der Gesundheit der Beschäftigten, der wahrgenommenen Produktivität sowie zu **Mobbing** im Unternehmen.

Prof. Dr. Bernhard Badura, 2007



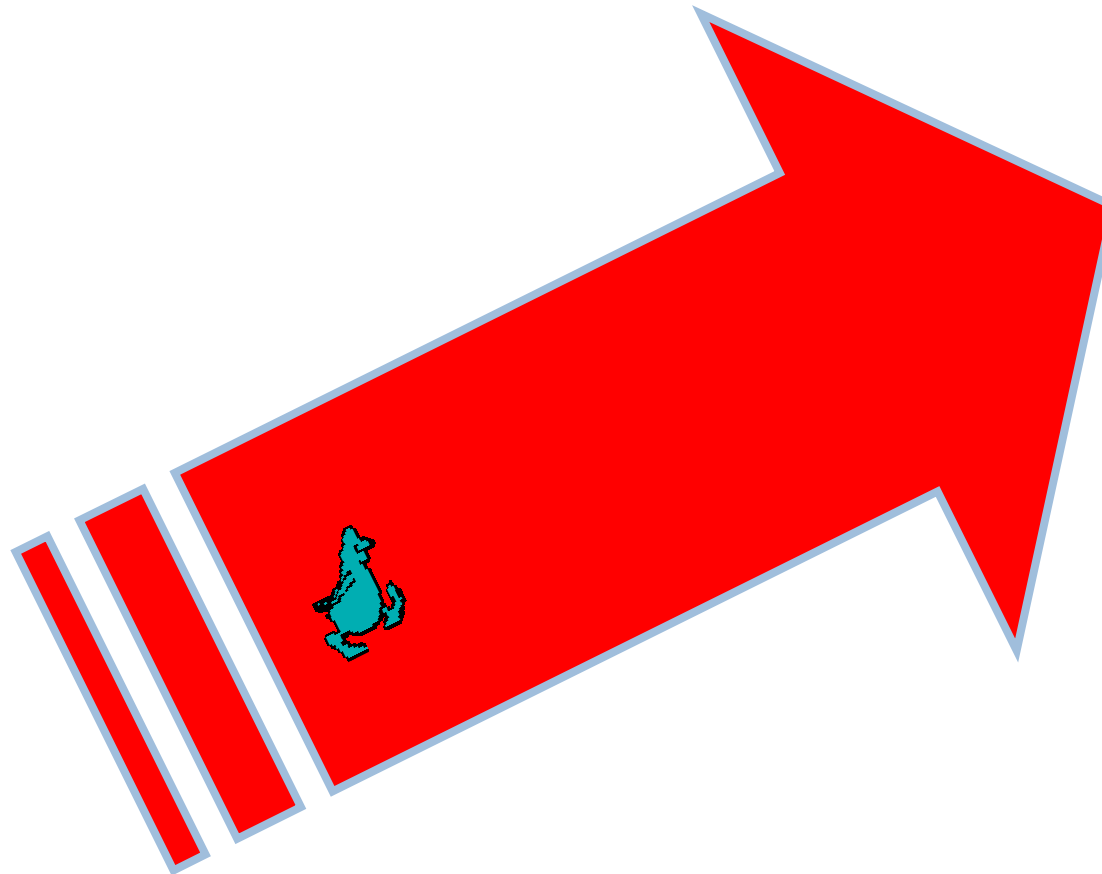
Mobbing und Expertenkommission

Wir beobachten eine zunehmende Diskrepanz zwischen den wachsenden Anforderungen an die Mitarbeiter einerseits und der Bereitschaft und den Fähigkeiten der Unternehmen andererseits, sich darauf angemessen einzustellen.

- Folgen sind z.B. verbreitete Apathie,
- Mobbing,
- innere Kündigung,
- Qualitätsmängel und Fehlentscheidungen,
- hohe Fehlzeiten und
- Burnout,

Expertenkommission Betriebliche Gesundheitspolitik, ein Projekt der Bertelsmann Stiftung und der Hans Böckler Stiftung, 2002

Was sind psychische Belastungen?



Was sind Psychische Belastungen?

Psychische Belastungen sind in der europaweit gültigen Norm DIN EN ISO 10075-1 bzw. -2 definiert:

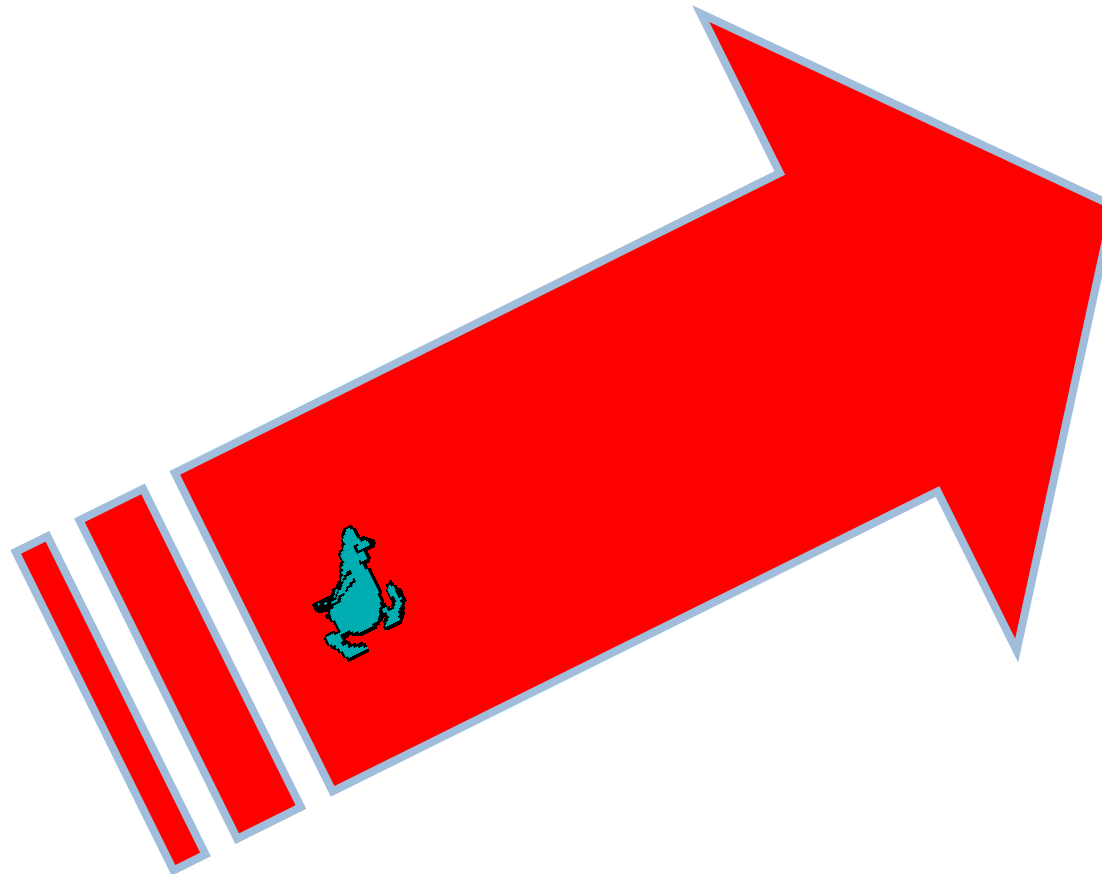
- Psychische Belastungen sind danach die „Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“

Die Norm listet auf, was unter diesen Einflüssen bei der Arbeit zu verstehen ist:

- Anforderungen seitens der Aufgabe (z. B. Informationsverarbeitung, Daueraufmerksamkeit, Schichtarbeit oder Gefahren)



Zunahme psychischer Belastungen



Stressbelastungen bei der Arbeit sind z. B.:

- Zeitdruck
- Leistungsdruck und Leistungsverdichtung
- Arbeitsintensivierung durch zu knappe Personalbemessung
- Ausweitung und Verlängerung der Arbeitszeiten
- unzureichende Qualifizierung
- zu hohe Verantwortung bei fehlendem Entscheidungsspielraum
- fehlende soziale Unterstützung
- schlechtes Betriebsklima bzw. Vorgesetztenverhalten
- Lärm - schlechte ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes



Die Folgen – Zeichen psychischer Fehl-Belastung

- ☒ Depressionen
- ☒ Phobien
- ☒ Sucht
- ☒ Mobbing
- ☒ Aggressionsbereitschaft
- ☒ Gefühlsschwankungen
- ☒ Apathie
- ☒ Alpträume
- ☒ Realitätsverlust
- ☒ **psychovegetatives Syndrom:**
Atembeschwerden – Herzrasen – Magenbeschwerden - Kreuzschmerzen ...



Psychische Belastungen: Die Folgen

- ⇒ Menschen mit hohem Arbeitsstress haben ein 3fach höheres Risiko, unter Bluthochdruck zu leiden
- ⇒ Menschen mit hoher psychischer Fehl-Belastung am Arbeitsplatz haben eine um bis zu 7 Jahre geringere Lebenserwartung
- ⇒ Menschen mit hohem Arbeitsstress haben ein 1,4- bis 4fach höheres Herzinfarkttrisiko



Kontinuierliche Zunahme psychischer Störungen

- Kontinuierliche Zunahme psychischer Störungen setzt sich auch 2008 fort.
Sie verursachten in von Januar bis Oktober 2008 **9,3 Prozent aller Krankheitstage** der Beschäftigten.
- Das ist der bislang höchste Anteil in der über 30-jährigen BKK-Krankheitsberichterstattung.
- 1976 lag der Anteil bei **2 Prozent**.
- Bei Frauen ist mittlerweile **sogar jeder achte Krankheitstag** auf psychische Leiden zurückzuführen.
- Frauen: überwiegend Depression,
Männer: Suchterkrankungen.
- In den letzten drei Jahren haben sich die Verordnungen für Psychopharmaka für Beschäftigte wie für Arbeitslose etwa verdoppelt.

Quelle BKK-Bundesverband – Nov. 2008

Kosten

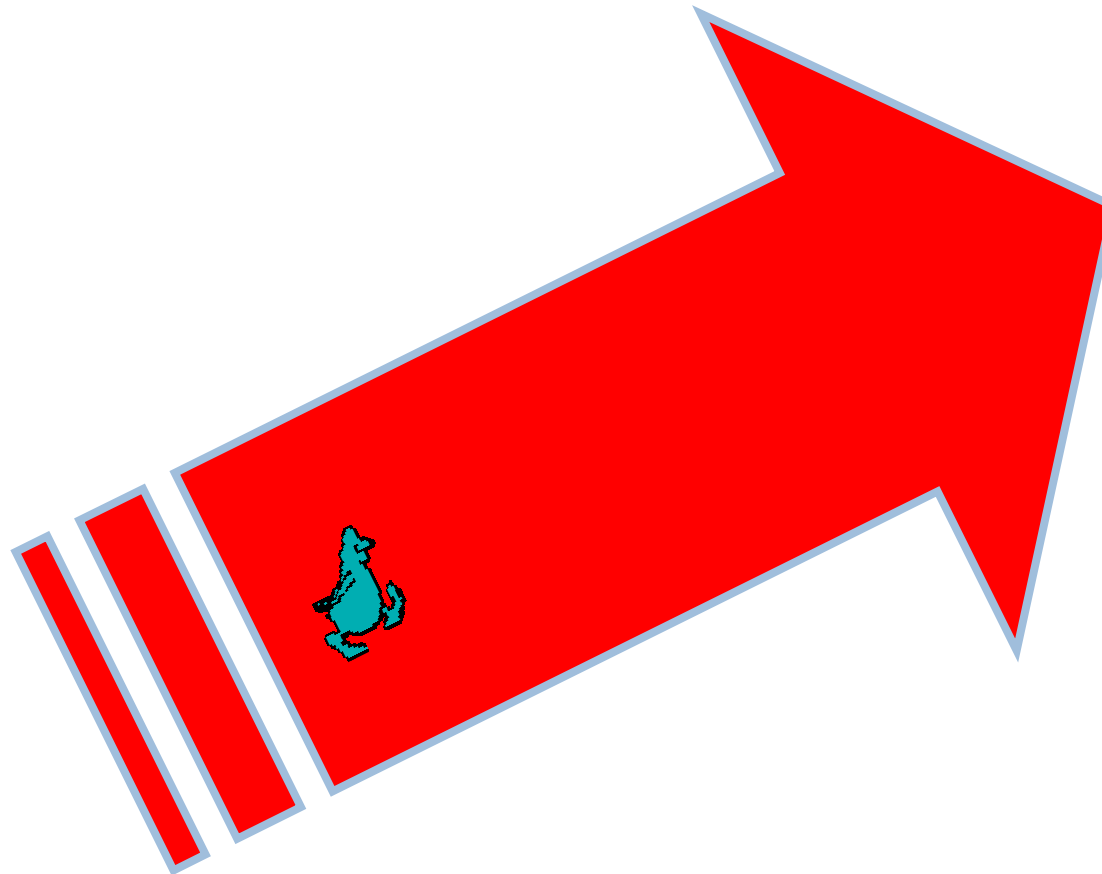
„In Deutschland entstehen durch arbeitsbedingte psychische Belastungen jährlich volkswirtschaftliche Kosten in Höhe von 6,3 Milliarden Euro: 3 Milliarden für Krankheitsbehandlung, weitere 3,3 Milliarden entfallen auf Produktionsausfallkosten“

6,3 Mrd. €

Kosten wegen psychischer Erkrankungen!

(BKK Bundesverband Nov. 2008)

Wirtschaftlicher Erfolg und Mitarbeiterorientierung





Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

- Eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur und das damit verbundene Engagement der Mitarbeiter trägt mit 31 Prozent zum wirtschaftlichen Unternehmenserfolg bei und ist damit wichtigster Wettbewerbsfaktor*.

* Abschlussbericht des Forschungsprojektes „Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in den Unternehmen in Deutschland“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Dez. 2007.



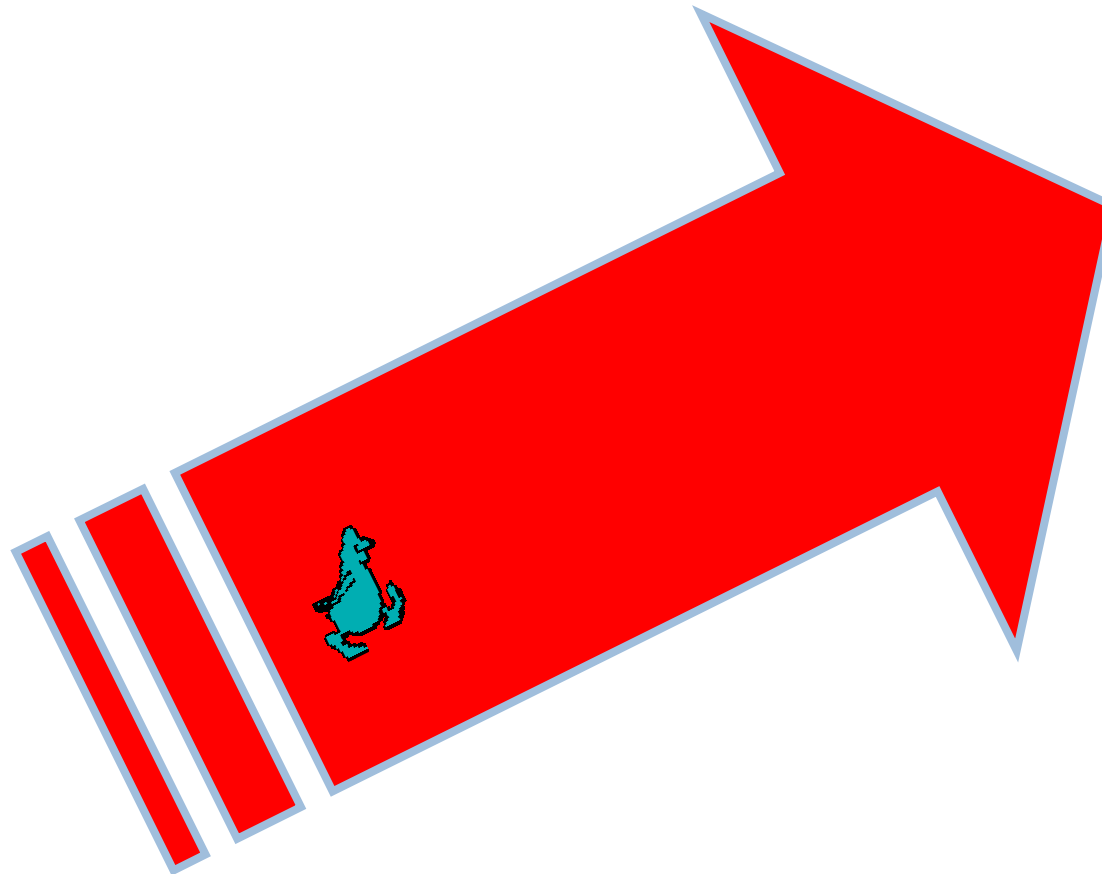
Nicht nur ethische Frage

Notwendigkeit, Qualität der Arbeit weiter zu entwickeln stellt sich zusätzlich aus folgenden Punkten:

- Demographische Entwicklung (abnehmende Zahl qualifizierter Nachwuchskräfte, alternde Belegschaften);
- Zunehmender Leistungsdruck (ständige Zunahme psychischer Erkrankungen).



Hintergrund: Unternehmensstrategien



Psychische Störungsbilder Warum treten sie in den Vordergrund?

- Zunehmende „Dynaxität“ (Komplexität und Dynamik) moderner Leben- und Arbeitsprozesse überfordern viele Menschen
- Neue Steuerungsformen: indirekte Steuerung
- Zunehmender Zeit- und Leistungsdruck
- Stress als Folge kann die Entwicklung einer psychischen Störung (Depression, Angst) begünstigen
- Zunehmende Unsicherheit über die zu erwartenden Lebensverläufe
- Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes
- Höheres Erkrankungsrisiko durch zunehmende Zerrüttung von familiären Strukturen bzw. Unterstützungssystemen
- Genetische Veranlagungen
- Höheres Lebensalter bzw. Verrentungsalter

Befehl und Gehorsam oder Indirekte Steuerung?



Ergebnisverantwortung und Indirekte Steuerung

- Management überträgt AN mehr unternehmerische Verantwortung
- Gute Leistung wird dabei vorausgesetzt
- Erfolgreich war die gute Leistung des AN aber nur, wenn „der Markt“ das honoriert
- Ergebnisverantwortung heißt das Zauberwort!
- Management setzt die Rahmenbedingungen
- Indirekte Steuerung erfolgt über Zielvorgaben mithilfe betriebswirtschaftliche Kennziffern



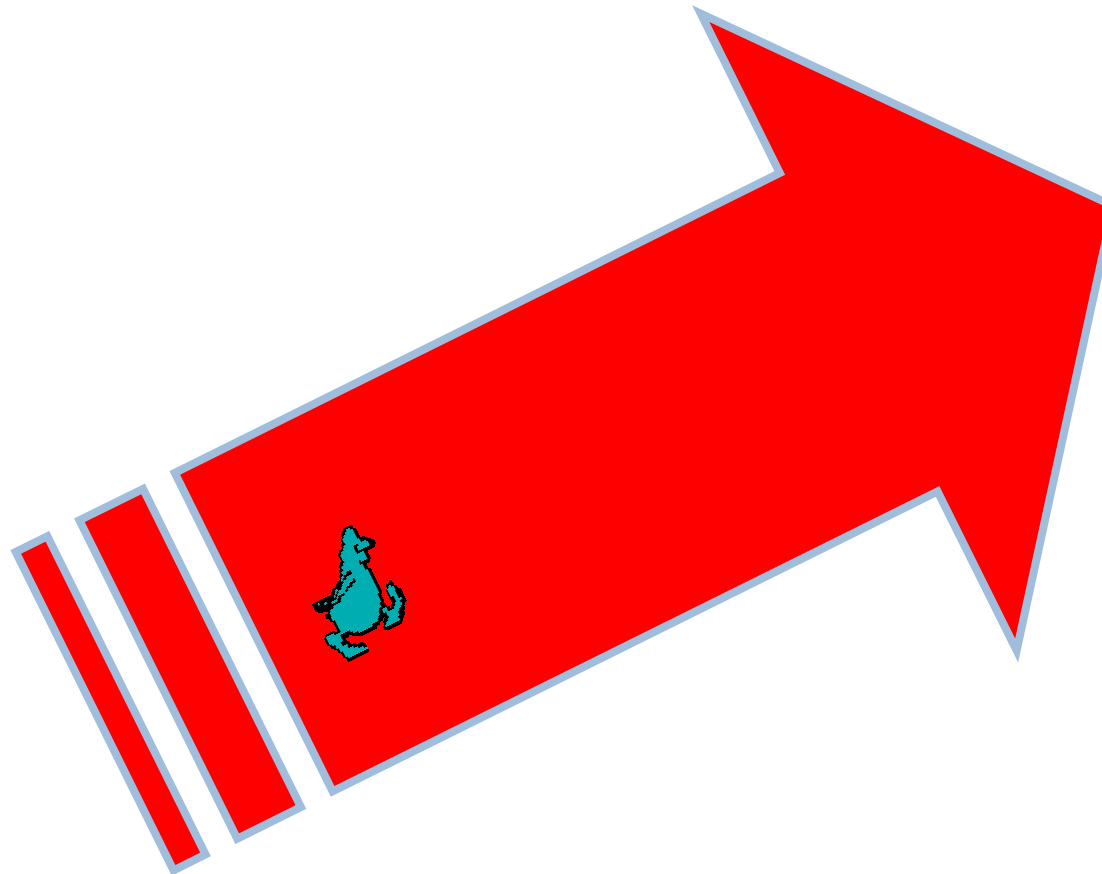
Ergebnisverantwortung und Indirekte Steuerung

Vom Management gesetzte Rahmenbedingungen können folgendermaßen sein:

- ambitionierte Zielvorgaben;
- mehr Ergebnisverantwortung der AN und Teams;
- mehr Selbstständigkeit bei der Zielerreichung;
- bei rigidem Ergebnis- und Aktivitäten-Controlling;
- Instrumente: Rankings, Benchmarks und Hitlisten
- Personalpolitik der „unteren Linie“.



Betriebliche Maßnahmen



Der betriebspolitische Ansatzpunkt

- Durch das ArbSchG geraten zentrale Fragen der betrieblichen Arbeitsgestaltung, der Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Qualifizierung, Leistungsbedingungen, Personalbemessung und sonstiger Arbeitsbedingungen in den Fokus des betrieblichen Gesundheitsschutzes, d.h. insbesondere auch neue Belastungsformen und damit:
- **in den Zugriff des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG**



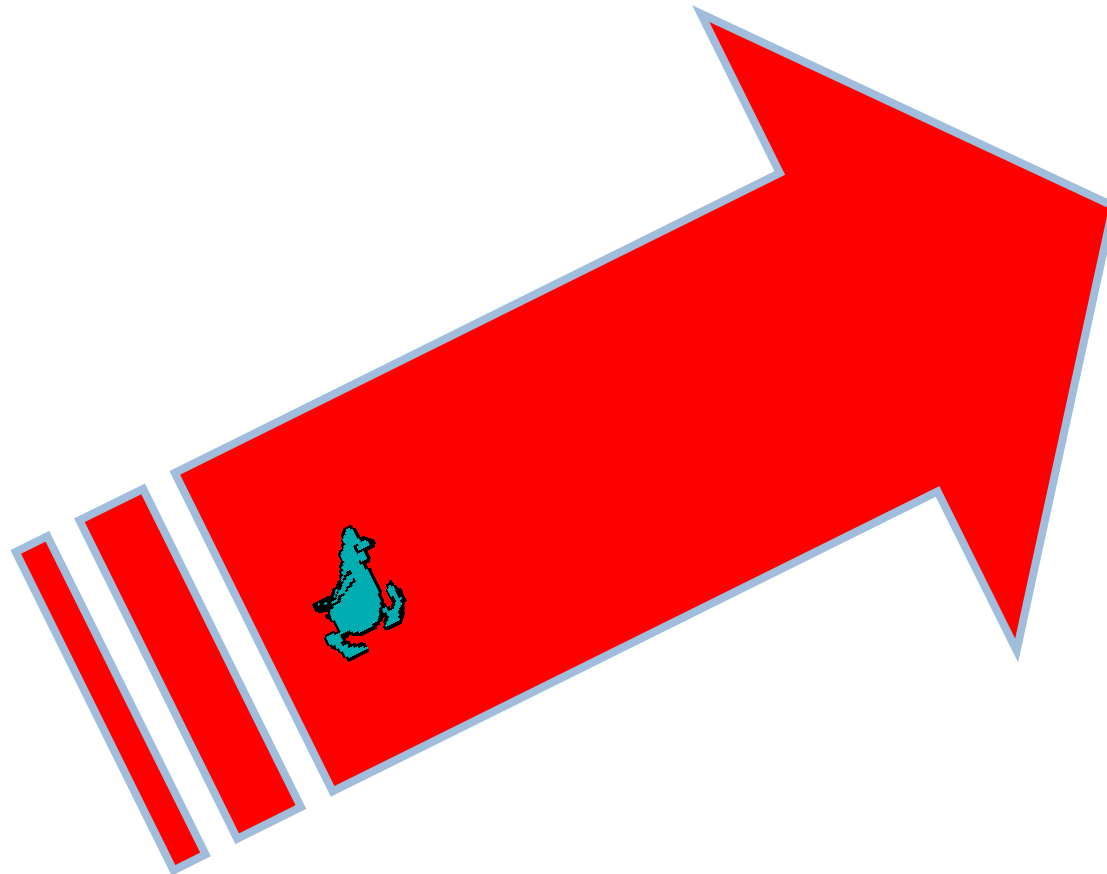
Der betriebspolitische Ansatzpunkt

**Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG
auch bei den Themen**

- **Führungsverhalten**
- **Arbeitsvolumen, „Servicelevels“, Ziele, Zielvorgaben**



Begriffe



Begriffsbestimmungen

§ 2 Abs. 1 ArbSchG

Maßnahmen des Arbeitsschutzgesetzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen **der menschengerechten Gestaltung der Arbeit**.

Der Begriff der menschengerechten Gestaltung der Arbeit hat einen weiten Inhalt. Ziel ist die allgemeine Verbesserung der Bedingungen unter denen die Arbeit zu leisten ist (Fitting, § 87 Rn. 287).



EU-Rahmenrichtlinie (89/391/EWG) - Präambel

- Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten am Arbeitsplatz gehört zu „Zielsetzungen, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.“



Gesundheit nach ArbSchG

- Gesundheit ist nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen, sondern umfasst alle physisch und geistig seelischen Faktoren, die sich auf die Gesundheit auswirken und die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bestehen (**EG-Rahmenrichtlinie**).



Gefährdung nach ArbSchG

- Eine Gefährdung, die gemäß § 4 Abs. 1 ArbSchG vermieden werden soll, tritt bereits dann ein, **wenn die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder deren Eintrittswahrscheinlichkeit besteht** (Begründung BT-Drs. zu § 4 ArbSchG).

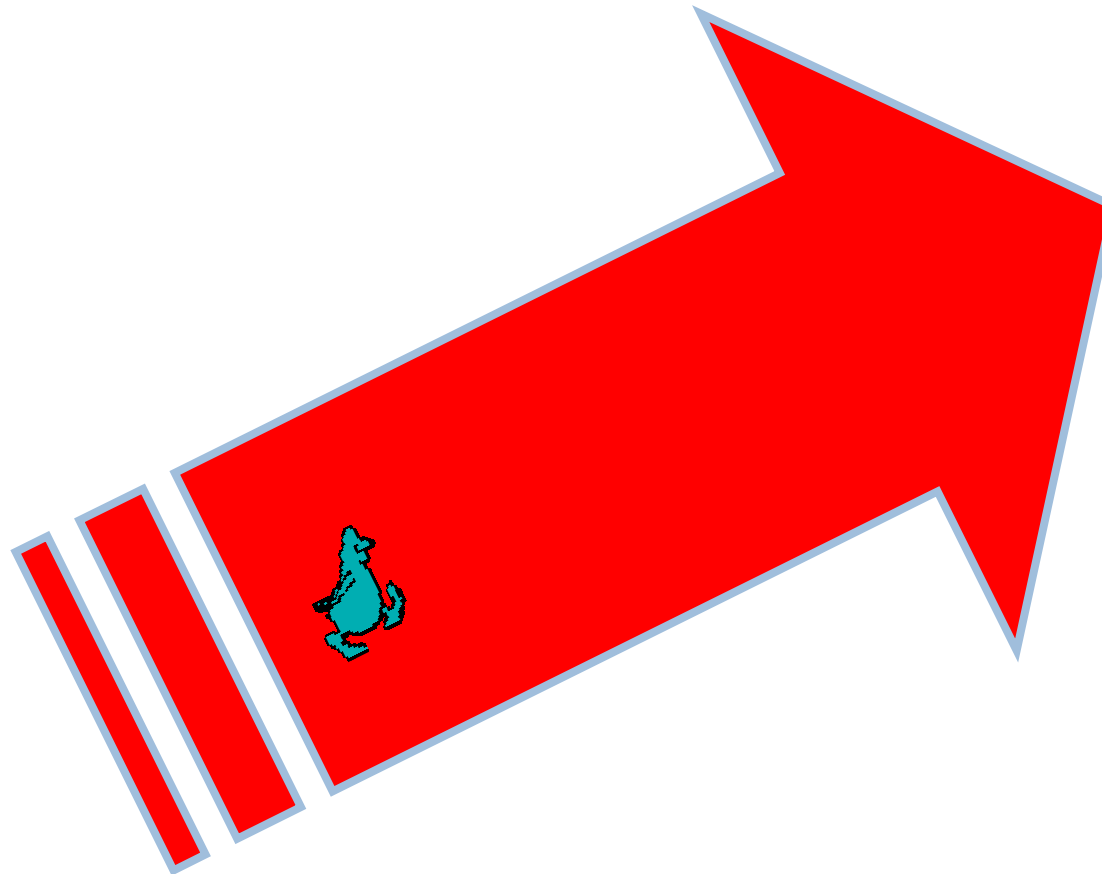


BAG-Beschluss vom 8.6.2004 -1 ABR 4/03

- Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG greift ein bei sämtlichen Rahmenregelungen im Gesundheitsschutz, unabhängig davon, ob es sich hierbei um unmittelbare Maßnahmen oder mittelbare Angelegenheiten handelt;
- Von den gemäß § 5 ArbSchG in sämtlichen Betrieben durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung müssen alle Beschäftigten erfasst werden.



Beschäftigtenbefragung



Ansatzpunkte für betriebliche Maßnahmen

- Zielvorgaben/Ergebnisdruck
- Ergebnis-und Aktivitäten-Controlling
- Umstrukturierungen u. Personalabbau
- Personalplanung und Stellenplan
- Teamprozesse und Rankings
- Arbeitszeit
- Gesundheit
- Qualifizierung/Vorgesetzte
- Konfliktmanagement



Betriebliche Maßnahmen – 1. Schritt

- „Daten für Taten“ sammeln:
- Bestandsaufnahme –
Mitarbeiter/innen-Befragung oder Gefährdungsbeurteilung
psychischer Arbeitsbelastungen (ver.di-Fragebogen)



Ablauf der Beschäftigtenbefragung

- 1.** Vorbereitende Maßnahmen
- 2.** Konzeption der Beschäftigtenbefragung
- 3.** Durchführung der Beschäftigtenbefragung
- 4.** Auswertung und Präsentation der Umfrageergebnisse
- 5.** Definition Umsetzungsbedarf u. Maßnahmenplanung
- 6.** Umsetzung der definierten Maßnahmen
- 7.** Evaluation



Betriebliche Gefährdungsanalysen

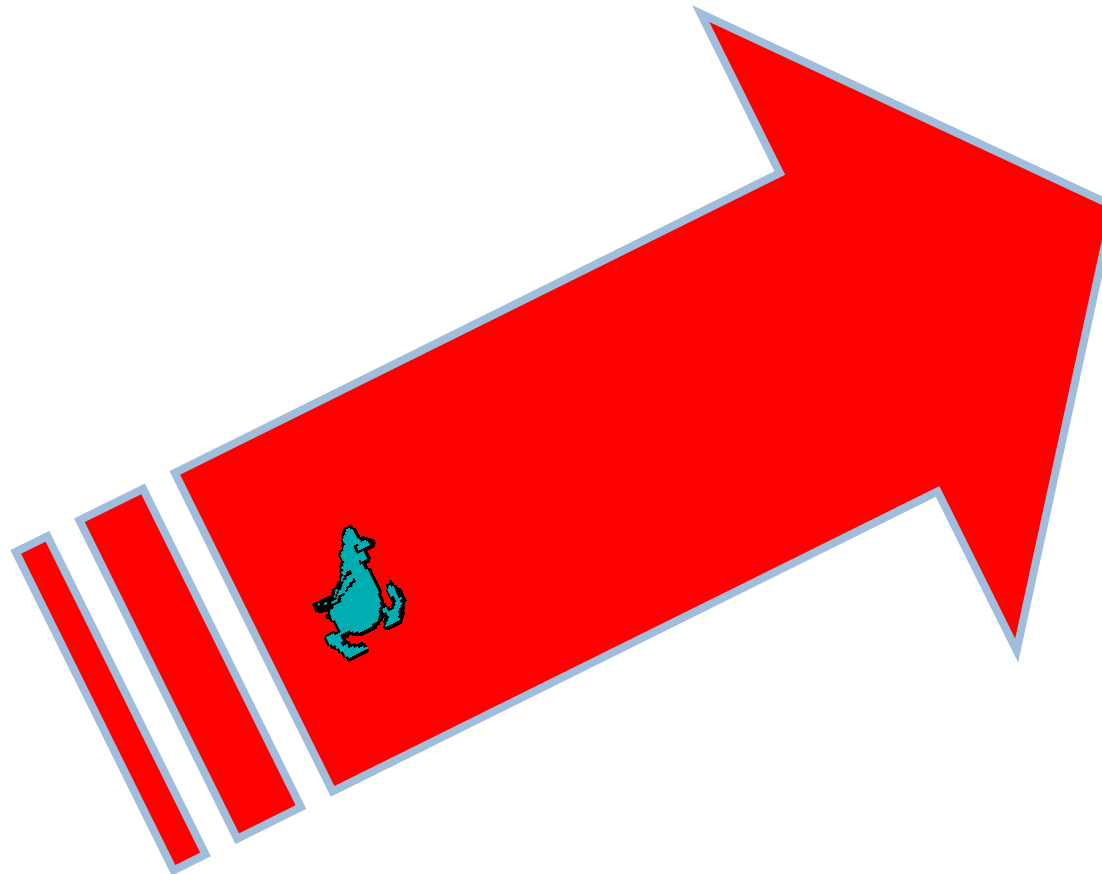
- **Faire-Arbeit-Fragebogen von ver.di für betriebliche Gefährdungsanalysen**
- **BR/PR können sich durch Befragungen differenziert nach versch. Kriterien ein gutes Bild über die Belastungssituation an den Arbeitsplätzen machen**
- **Erfolgsorientierung bzw. Steuerungsformen und damit im Zusammenhang stehende psychische Belastungen sind dabei im Fokus der Analyse**
- **Sofern der Arbeitgeber das verhindern will, kann gem. § 5 ArbSchG eine Gefährdungsbeurteilungen mit externen Experten erfolgreich durchgesetzt werden**



Personalrat / Betriebsrat in Zusammenarbeit mit dem @ver.di Projekt Faire Arbeit

Bitten geben Sie an, in welchem Ausmaß die folgenden Aussagen auf Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis zutreffen.		1 trifft voll zu	2 trifft mei- stens zu	3 trifft oft zu	4 trifft manch- mal zu	5 trifft selten zu	6 trifft gar nicht zu
Unterstützung am Arbeitsplatz	1 Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten						
	1.1. Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?						
	1.2. Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?						
	2 Möglichkeiten für Kreativität						
	2.1. Können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?						
	3 Aufstiegsmöglichkeiten						
	3.1. Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?						
	4 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten						
	4.1. Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?						
	4.2. Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Ihnen übertragen wird?						
	4.3. Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?						
	5 Informationsfluss						
	5.1. Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?						
	6 Führungsqualität						
	6.1. Mein Vorgesetzter bzw. meine Vorgesetzte plant meine Arbeit gut						
	6.2. Mein Vorgesetzter bzw. meine Vorgesetzte bringt mir Wertschätzung entgegen						
	6.3. Mein Vorgesetzter bzw. meine Vorgesetzte misst der Weiterbildung und						

„Wie geht es weiter mit der Arbeitspolitik?“



Wie geht es weiter in der Arbeitspolitik?

Beschäftigte stehen im Fokus:

- Beschäftigte werden selbst stärker zu Akteuren der Arbeitsgestaltung und des Aushandelns von Leistungsbedingungen
- Individuelle Interessen werden mehr zum Bezugspunkt kollektiver Regelungen
- Stellvertreterpolitik von Betriebsräten und ver.di reicht nicht mehr aus
- Betroffenen müssen selbst erkennen, dass sie die Arbeitsbedingungen mit beeinflussen durch ihr Verhalten



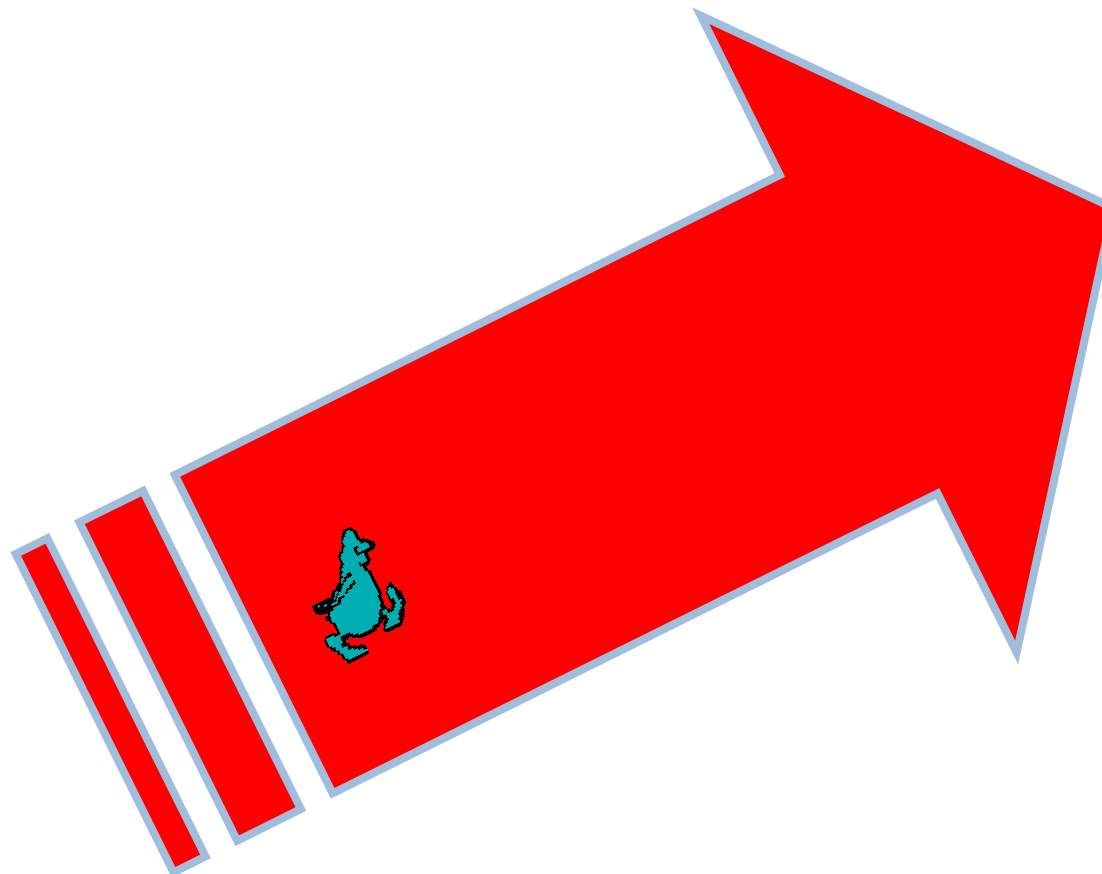
Wie geht es weiter in der Arbeitspolitik?

- Kollektive Schutzrechte bleiben wichtig und unverzichtbar
- Absicherung der Arbeit der Betriebsräte und von ver.di durch Beschäftigte selbst notwendig
- Betroffene zu Beteiligten machen:
- Selbstverständigung befördern
- geschützte Freiräume dafür schaffen
- Selbstüberforderung thematisieren
- Widersprüche zu den persönlichen Zielen behandeln
- Bedeutungsallmacht rein betriebswirtschaftlicher Kennziffern in Frage stellen!





„Bündnis faireArbeit“ mit der Sparda Bank Hamburg





„Bündnis faireArbeit“ Vereinbarung mit Sparda-Bank

Angestrebtes Ziel in der Sparda-Bank:

- die Förderung und der Schutz von Gesundheit, Wohlbefinden und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das gesamte Arbeitsleben hinweg;
- die Förderung der beruflichen Qualifikation;
- familienfreundliche, persönlichkeitsfördernde und altersgerechte Arbeitsbedingungen;
- eine partnerschaftliche und beteiligungsorientierte Führungskultur.





„Bündnis faireArbeit“ Vereinbarung mit Sparda-Bank

- Zur Realisierung dieser Ziele führt die Sparda-Bank Hamburg in einem ersten Schritt ein **lernendes ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement** ein.

Weitere Schritte zur Realisierung „fairer Arbeitsbedingungen“ erfolgen in enger Abstimmung zwischen Vorstand und Betriebsrat der Sparda-Bank Hamburg und ver.di.

Dazu wird eine **Steuerungsgruppe** eingerichtet.



„Bündnis faireArbeit“ Vereinbarung mit Sparda-Bank

- Kooperationsvereinbarung zwischen Vorstand, BR und ver.di im November 2006 abgeschlossen
- Wissenschaftlicher Berater: Prof. Dr. Oppolzer, Uni Hamburg
- Mitarbeiterbefragung im Dezember 2007
- Präsentation Befragungsergebnisse im April 2008
- Präsentation Maßnahmeplan im Juni 2008
- Steuerungsgruppe präsentiert im September 2008
Umsetzungsdetails
- Betriebliches Gesundheitsmanagement läuft seit Januar 2009



„Sammeln von
Daten für Taten“
Mitarbeiter-Befragung
= Null-Messung

Analyse-Phase

Stärken-/
Schwächen-
Analyse

Modul 1

Soll-Ist-Vergleich
(z.B. durch Folge-
Befragung)

Abweichungs-
Analyse

Ggf. Maßnahmen-
Modifikationen

Modul 4

Projekt-Gruppe
koordiniert Beteiligte

- Betriebsrat
- ver.di

Modul 2

Nach-Interviews

Ableitung, Bewertung
und Auswahl von
Strategien und
Maßnahmen

Modul 3

Umsetzung
von Maßnahmen





***„Gesundheit ist nicht alles,
aber ohne
Gesundheit ist
alles nichts!“***



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

