Betriebliche Gesundheitsförderung

Das macht sich bezahlt!

Fakten, Firmen, Erfolge

Pluspunkt für Personal und Profit

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF): Welchen wirtschaftlichen oder unternehmerischen Effekt haben solche Maßnahmen für Unternehmen, die Geschäftsführung oder für Personalverantwortliche überhaupt? Diese Frage stellt sich in der Praxis immer wieder.

Antworten liefert eine jetzt bis 2004 aktualisierte AOK-Dokumentation, mit inzwischen über 130 Unternehmen, die wir nach dem konkreten betrieblichen Nutzen von BGF befragten. Die Informationsbasis dieser Broschüre mit fünf Beispielen für typische Wirkungsketten ist also noch breiter geworden als bisher. Wichtigste Erkenntnis: Der unternehmerische und wirtschaftliche Erfolg von BGF-Prozessen wird durch die betrieblichen Praktiker bestätigt und der Erfolg lässt sich in Euro und Cent nachweisen. Produktive Teams optimieren Prozesse, senken Kosten, verbessern den Service und sichern den Unternehmenserfolg nachhaltig. Dass weiche Faktoren, wie Mitarbeiterzufriedenheit und Betriebsklima, dabei auch eine wichtige Rolle spielen, versteht sich von selbst.

Bei allen Unternehmen, die sich bislang an der Dokumentation beteiligt haben, bedanke ich mich herzlich. Ich wünsche allen Lesern eine anregende Lektüre – vielleicht macht ja das eine oder andere Beispiel „betrieblich Schule“.

Johann-Magnus von Stackelberg
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender AOK-Bundesverband

Service verbessern

Weil wir die Mitarbeiter direkt in die betriebliche Gesundheitsförderung einbezogen haben, stehen sie voll und ganz dahinter. Durch die Gesundheitsprojekte haben wir einen positiven Schub erlebt, der durch besseren Service und bessere Produkte auch beim Kunden ankommt.

Bernhard Karg, Personalleiter, Pfleiderer Europoles GmbH & Co. KG in Neumarkt

Weniger Reklamationen, größere Termintreue, zufriedenere Kunden – bei der Pfleiderer Europoles hat betriebliche Gesundheitsförderung den Service mindestens so stark verbessert wie mancher Qualitätsmanagementansatz.

Die Stahlmasten der Pfleiderer Europoles GmbH & Co. KG im bayerischen Neumarkt sorgen für Lichtblicke in Deutschlands Städten – sie kommen unter anderem als Straßenbeleuchtung zum Einsatz. Die Werksleitung hat zusammen mit der AOK Bayern schon 1994 ein Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) gestartet, zunächst mit dem Ziel, die Krankentage zu senken.

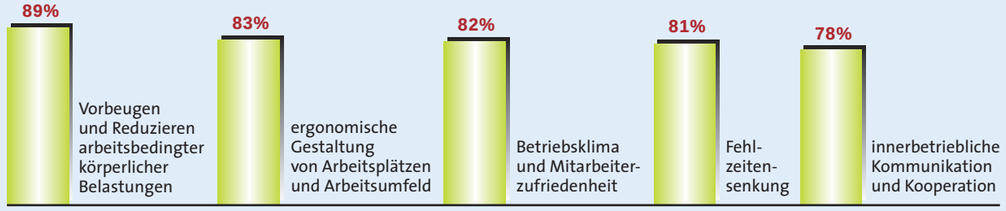
Wie vielschichtig und effektiv die Optimierungsmöglichkeiten sind, zeigt das Projekt in der Stahlmastenproduktion. In einer Halle werden dort die acht bis zehn Meter langen Masten für die Straßenbeleuchtung zusammengebaut. Von der Fertigungshalle gelangen die Masten direkt in das Versandlager, wo sie auf Lastkraftwagen geladen und dann zum Kunden geschickt werden.

Im Rahmen des BGF-Projektes nahmen Gesundheitskasse und Pfleiderer in dieser Fertigungshalle die Arbeitsbedingungen unter die Lupe. Erstes Ergebnis: Die Logistik in der Halle war verbesserungswürdig. Oft mussten große Gegenstände aus dem Weg geräumt werden, um für andere Arbeiten Platz zu machen. Dadurch wurden die Montageteile öfter als nötig bewegt; entsprechend groß war die Gefahr, sie zu beschädigen. Platzfragen und Abläufe waren bei der An- und Auslieferung nicht ausreichend organisiert – das wirkte sich bis hin zur Terminplanung mit Speditionen negativ aus.

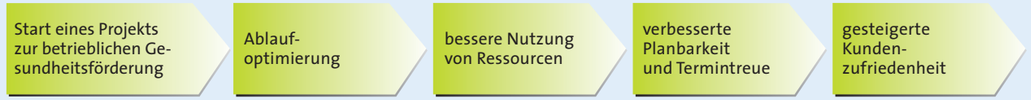
Unterm Strich traten mit dem BGF-Projekt viele kleine Mängel ans Tageslicht. Und viele kleine Schritte waren es auch, die zum Erfolg geführt haben: Die Stellplätze für die Endmontage der Masten sind besser eingeteilt, so dass die Beschäftigten nun weniger Material in der Fertigungshalle hin und her bewegen müssen. Weil Fertigung und Versandlager offener kommunizieren, kann das Lager anstehende Frachten heute leichter in eine sinnvolle Abfolge bringen. Die einfache Vorgabe, alle Lkw-Transporte im Lager anzumelden, bringt auch für das Abholen mehr Transparenz. Selbst beim Versand gibt es Optimierungspotenzial: Der Lkw-Laderaum wird jetzt besser genutzt, so dass sich mit einer Fuhre mehr Masten befördern lassen, die zudem sicherer gelagert sind. Die verbesserte interne Logistik erspart diverse Materialtransporte und verbessert die Terminplanung gerade auch in der Abstimmung mit den Kunden – mehr lässt sich auch durch Managementansätze wie den Kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) nicht erreichen, ist die Personalleitung bei Pfleiderer überzeugt.

Stolz sind alle am BGF-Projekt Beteiligten auf die Ergebnisse: weniger Reklamationen und größere Termintreue. Entsprechend ist auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter gestiegen: Im Sommer 2003 antwortet ein Großteil der Mitarbeiter auf die Frage, ob sich die Arbeitssituation verbessert habe, mit „Ja“. Das motiviert die BGF-Planer, sich direkt dem nächsten Fertigungsbereich zu widmen – zufriedene Mitarbeiter sorgen am Ende eben auch für „Lichtblicke“ bei zufriedenen Kunden.

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG: WAS FIRMEN DABEI AM WICHTIGSTEN IST



DIE KETTE ZUM KUNDEN



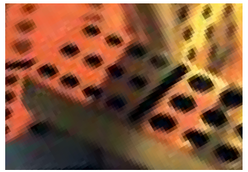
Kontakt: Bernhard Karg, Pfleiderer Europoles GmbH & Co. KG, Tel.: 09181 28-303

E-Mail: bernhard.karg@europoles.com

Prozesse optimieren

Nach drei Gesundheitszirkeln haben wir unsere gesamte Produktion an vielen Stellen verbessert und die Arbeit einfacher gestaltet. Mir macht es einfach Spaß zu sehen, wie die Kollegen durch technisch bessere Lösungen zu begeistern sind.

Michael Seidler, Industrial Engineer, Elba Bürosysteme GmbH & Co., Gelsenkirchen



Eine neue Produktlinie planen und schon vorher wissen, dass es klappt. Die Erfahrungen aus vier Jahren betrieblicher Gesundheitsförderung machen das bei der Elba Bürosysteme GmbH & Co. in Gelsenkirchen möglich.

Rund 210 Mitarbeiter stellen in der Revierstadt Büroordner her – in 900 unterschiedlichen Varianten, die sich zum Beispiel in der Größe, im Beschichtungsmaterial oder in der Verarbeitung unterscheiden. Produziert wird an fünf großen Produktstraßen. Dort überwachen die Mitarbeiter den Herstellungsprozess und füllen Verbrauchsmaterial wie Pappkerne, Hebemechaniken oder Leim nach.

In geordneten Bahnen verlief – im wahrsten Sinne des Wortes – die Ordnerproduktion über Jahrzehnte hinweg, während die Unternehmensentwicklung in den letzten Jahren gleich durch zwei Einschnitte gekennzeichnet war: Mit zwei Besitzerwechseln gingen erhebliche Restrukturierungsmaßnahmen einher – auch in Gelsenkirchen. Die AOK Westfalen-Lippe nahm das schon 1999 zum Anlass, dem Werk ein Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung vorzuschlagen. Der Wunsch stieß auf offene Ohren, denn die Werksleitung wollte nicht nur in neue Maschinen, sondern auch in ihre Mitarbeiter investieren.

So startete 1999 der erste von bis heute drei Gesundheitszirkeln, in denen einzelne Produktionsbereiche näher beleuchtet werden. Moderiert von der AOK überprüfen dabei Beschäftigte, Betriebsarzt, Betriebsrat, Arbeitssicherheitsfachkraft und Werksleitung verschiedene Arbeitsplätze auf Optimierungsmöglichkeiten. Alle drei Zirkel haben vielfältige Verbesserungsvorschläge ergeben: Ob es um den Austausch allergieauslösender Handschuhe, um leichtere Transportkisten für das Verbrauchsmaterial, besser einstellbare Arbeitsstühle, Kippvorrichtungen, die das Nachfüllen einfacher machen, elektrische statt mechanische Hebehilfen oder Spiegel an schwer einsehbaren Stellen im Produktionsablauf geht – viele einzelne Punkte optimieren das Arbeitsumfeld der Beschäftigten.

Prägnantes Beispiel für eine Arbeitserleichterung, die zugleich die Arbeitsprozesse wesentlich verbessert, ist die Investition in neue Saugvorrichtungen. Die Hebemechanik der Aktenordner wird in Kartons angeliefert, die 20 Kilogramm wiegen. Für die laufende Produktion ist alle drei Minuten eine weitere Kiste nötig. Früher mussten dazu die Kisten aus eigener Kraft von den Paletten auf einen Transportwagen gehievt und in zwei Metern Höhe auf die Maschine geladen werden. Das war besonders für die weiblichen Mitarbeiter eine große Belastung. Dank des BGF-Projektes gibt es heute dafür an der Decke befestigte Kräne, die mit einer speziellen Saugvorrichtung die Kisten anheben: Jetzt können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sie bequem an die gewünschte Stelle transportieren. Zwar haben die Saugkräne rund 80.000 Euro gekostet. Doch ist die Zahl der Arbeitsunfälle durch diese und weitere Verbesserungen der Arbeitsabläufe seit 1999 um 70 Prozent gesunken und der Prozess läuft jetzt deutlich störungsfreier. Die Investition in die Ordnerproduktion hat sich in kürzester Zeit amortisiert.

Die zahlreichen Prozessoptimierungen haben zugleich eine spürbar gestiegene Produktivität mit sich gebracht. Wenn heute eine neue Produktlinie für spezielle Ordner ansteht, dann fließen die Erfahrungen aus vier Jahren betrieblicher Gesundheitsförderung direkt in die Planung der Linie mit ein – viele Fehler treten erst gar nicht auf.

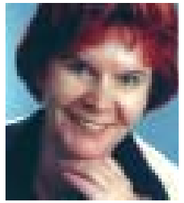
PRODUKTIONSKETTE VERBESSERN

Start eines Projekts zur betrieblichen Gesundheitsförderung → Arbeitserleichterung → Reduzierung von Arbeitsunfällen → Produktverbesserungen und Qualitätssteigerung → Aspekte der Gesundheitsförderung schon in der Planung berücksichtigt

Kontakt: Michael Seidler, Elba Bürosysteme GmbH & Co., Tel.: 0209 97604848, E-Mail: seidler@elba.de

Produktive Teams

Mir macht es große Freude, bei der betrieblichen Gesundheitsförderung mitzuwirken, weil ich sehe, dass wir etwas verändern: Die Stimmung ist besser geworden, und Gesundheitsthemen sind immer häufiger Bestandteil ganz alltäglicher Gespräche.



Brigitte Janßen, Leiterin Koordinierungsgruppe BGF, Stadtverwaltung Rostock

Effizientere Mitarbeitergespräche, erfolgreiche Teams, mehr Zeit für den Kunden. Betriebliche Gesundheitsförderung hat in der Rostocker Stadtverwaltung eine ganze Kette von positiven Reaktionen ausgelöst.

In der Hansestadt arbeiten die 2.860 Beschäftigen der Stadtverwaltung in 33 Ämtern an zahlreichen Standorten und in ganz unterschiedlichen Bereichen. Nicht zuletzt deshalb schlägt der Gesamtpersonalrat dem Oberbürgermeister vor, ämterübergreifend ein Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) ins Leben zu rufen. Eine Koordinierungsgruppe aus Gesamtpersonalrat, Mitarbeitern mehrerer Ämter, Schwerbehindertenvertretung, der Unfallkasse des Landes und der AOK Mecklenburg-Vorpommern bereitet eine Rahmendienstvereinbarung vor, die im Sommer 2001 Oberbürgermeister und Gesamtpersonalrat unterzeichnen. Inhalt: Konkrete Ziele und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, wie besseres Betriebsklima, höhere Arbeitszufriedenheit und weniger Fehlzeiten.

Befragungen ergeben unter anderem, dass die Mitarbeiter stärker beteiligt sein wollen, wenn es um Fortbildungen geht. Im Sozialamt etwa ist Hilfe beim Umgang mit schwierigen Klienten nötig – den Mitarbeitern fehlt aus ihrer Sicht die nötige Sicherheit, um bei heiklen Fragen richtig auf die Bürger reagieren zu können. Das betrifft vor allem Situationen, in denen es zu Konflikten kommt, zum Beispiel, wenn ein Antrag abgelehnt wird. In Seminaren lernen die Mitarbeiter deshalb jetzt, wie sie problematische Gespräche in friedlichere Bahnen lenken und schwierige Situationen besser meistern können – bis hin zu Selbstverteidigungsübungen für den Notfall. Das hilfreiche Angebot gibt es mittlerweile auch für das Stadtamt: Gemeinsam mit Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern und Polizeidirektion finden jetzt auch hier Seminare statt, die für den Umgang mit schwierigen Bürgern hilfreich sind.

Erste Erfolge verzeichnen auch Gesundheitszirkel, die bislang in drei Ämtern gestartet wurden – unter anderem in der Führerscheinstelle. Dort teilen sich acht Mitarbeiter ein Büro, und jeder von ihnen hat in diesem Raum einen eigenen Nadeldrucker. Wenn mehrere davon gleichzeitig drucken, ist das Quietschen und Fiepen der Geräte sehr unangenehm. Messungen haben zwar ergeben, dass die Lautstärke keine zulässigen Grenzwerte überschreitet. Der Lärm ist dennoch so störend, dass eigentlich leisere Drucker angebracht wären – was aber aus technischen und finanziellen Gründen nicht geht. Die wirkungsvolle Alternative: Stellwände, hinter denen die Drucker nun verschwunden sind und deshalb die Mitarbeiter bei weitem nicht mehr so stören wie zuvor.

Diese Beispiele machen den Trend in der Stadtverwaltung Rostock deutlich: Seit die betriebliche Gesundheitsförderung etabliert ist, hat sich die Kommunikation untereinander verbessert. Probleme kommen schneller auf den Tisch, Mitarbeitergespräche und Teambesprechungen finden häufiger und effizienter statt, und speziell für Führungskräfte entstand sogar ein gesundheitsorientiertes Leitbild. All das trägt enorm dazu bei, dass die Zufriedenheit der Mitarbeiter wächst und damit mehr Zeit für den Kunden da ist. „Gesundheit am Arbeitsplatz“ ist für die Beschäftigten der Stadtverwaltung zu einem vertrauten Thema geworden, zu dem sie Stellung beziehen, Wünsche äußern und bei dem sie mitmachen – mündig und motiviert, bei höherer Dienstleistungsqualität und größerer Kundenzufriedenheit.

KETTENREAKTION IM TEAM

Start eines Projekts zur betrieblichen Gesundheitsförderung → verbesserte Kommunikation in den Teams → effizientere Teambesprechungen und besseres Vorgesetzten-/Mitarbeiterverhältnis → größere Zufriedenheit der Mitarbeiter → mehr Zeit für die Kunden → höhere Dienstleistungs- und Beratungsqualität

Kontakt: Brigitte Janßen, Stadtverwaltung Rostock, Tel.: 0381 381 13 35, E-Mail: brigitte.janssen@rostock.de

Kosten senken

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement ist wirklich eine Sache, bei der mal alle Beteiligten Gewinner sind: Unternehmen und Krankenkasse sparen Geld, die Beschäftigten fühlen sich wohl in einem gesünderen Arbeitsumfeld – mehr kann man nicht erwarten.

Hans Pfleger, Leiter Personal und Sozialwesen, Wirth Fulda GmbH

Ein Krankenstand, der um rund ein Drittel gesunken ist, rund 30 Prozent weniger Unfälle – betriebliches Gesundheitsmanagement ist für den Teppichbodenhersteller Dura in Fulda ein Produktionsfaktor, mit Rendite.

Zwei Unternehmen der Fuldaer Wirth Gruppe betreiben ein gemeinsames Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung: die Dura Tufting GmbH, die im Fuldaer Werk Teppichboden herstellt, und die duramotvie GmbH, die in Großenlüder bei Fulda Teppichboden für den Einsatz in Automobilen weiterverarbeitet. Die Firma Dura war in der 50er Jahren der erste Hersteller, der das Tufting-Verfahren aus den USA nach Deutschland brachte: Sie stellt seitdem Teppichboden her, indem Garn in einen Träger „getuftet“ wird. Als „Velours-“ oder „Schlingenware“ geht es dann in die Färberei, Druckerei und Beschichtung.Ein Teil des in Fulda produzierten Teppichbodens wird vom Automobilzulieferer duramotive zu Einbauteilen für PkW´s verarbeitet. Man findet ihn schließlich "zu Füßen" in den Autos namhafter Hersteller.

Die Personalleitung in der Wirth Gruppe beobachtete mit Sorge, dass Mitte der 90er Jahre die Fehlzeiten bei duramotive und Dura Tufting sehr hoch waren und begegnete gemeinsam mit der AOK Hessen dieser Entwicklung schon damals mit ersten Maßnahmen wie Rückenschulen und Seminaren zur Stressbewältigung. Seit 2001 sind diese Bemühungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements systematisiert worden: Vier Mal im Jahr tagt ein Arbeitskreis zu Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz. Neben der selbstkritischen Prüfung von Kennzahlen und der Auswertung von Mitarbeiterbefragungen, stellt sich der Kreis aus Geschäfts-, Personal-, und Werksleitung gemeinsam mit Betriebsrat und Arbeitsschutz im Jahresturnus der externen Bewertung durch das Institut für Technologie und Arbeit aus Kaiserslautern.

Viele Verbesserungsvorschläge aus dem Arbeitskreis konnten schon realisiert werden. Zum Beispiel hat eine Mitarbeiterbefragung ergeben, dass die Eisenrollen, auf die der produzierte Teppich aufgerollt wird, zwar stabil aber mit einem Gewicht von 45 Kilo auch sehr schwer sind. Heute kommen Alurollen mit nur 16 Kilo zum Einsatz – eine spürbare Entlastung für die Beschäftigten, die die Rollen bewegen müssen. Ebenfalls aus einer Befragung stammt der Hinweis, dass die Paletten zum Transport von Garnrollen beim Bewegen mit dem Gabelstapler so unagenehm quietschten, dass den Kollegen in der Nähe die Ohren schmerzten. Heute verhindern einfache Gummifüße unter den Paletten jedes störende Geräusch. „Dicke Luft“ herrschte zudem lange in der Veredelungsabteilung, in der die Teppiche unter anderem geschoren werden: Die abgeschnittenen Flusen wurden mit einer Absauganlage in groben Jutesäcken gesammelt, entwichen aber durch die Säcke und schwirrten durch die Luft. Abhilfe schaffte auch hier ein einfacher Trick: Plastiksäcke statt Jute ermöglichen den Mitarbeitern wieder freies Durchatmen.

Schöne Beispiele, die sich rechnen: Von 1995 bis 2004 konnte der Krankenstand von 6,7 auf 4,7 Prozent gesenkt werden. Damit reduzierten sich die Lohnfortzahlungskosten um rund 30 Prozent. Zudem sank die Unfallrate in den letzten sechs Jahren auch um 30 Prozent, die unfallbedingte Ausfalldauer verringerte sich sogar um 50 Prozent. Zahlen, die belegen, wie sehr sich Gesundheitsförderung bezahlt macht. Und es geht weiter: Die Wirth Gruppe setzt aktuell auch auf die Schulung ihrer Führungskräfte. In den Seminaren wird die konstruktive Mitarbeiterkommunikation trainiert. Dabei ist das Gesundheitsmanagement ein ganz zentrales Thema.

WIRKUNGSVOLL GESPART

- Start eines Projekts zur betrieblichen Gesundheitsförderung
- Verbesserte Kommunikation
- Optimierte Lösungsorientierung
- Belastungsabbau
- Niedrigere Krankenquote
- Weniger Lohnfortzahlungskosten

Kontakt: Hans Pfleger, Wirth Fulda GmbH, Tel.: 0661 82-335, E-Mail: hans.pfleger@wirthfulda.de

Erfolge erzielen

Wie nachhaltig betriebliche Gesundheitsförderung zum unternehmerischen Erfolg beiträgt, hat mir unser Projekt in den vergangenen Jahren deutlich gezeigt. Neben den besseren Betriebsergebnissen beeindruckt mich immer wieder, wie einfach und pragmatisch wir dabei Lösungen finden können.

Werner Griebe, Mitglied des Vorstandes, Duravit AG

100.000 Euro in die Gesundheit der Mitarbeiter investieren – rechnet sich das? Die Geschäftsleitung von Duravit in Meißen beantwortet diese Frage mit einem klaren Ja. Sie hat es in einem Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung selbst erlebt.

Wenn es um Keramik und Möbel im Badezimmer geht, ist die Firma Duravit eine Branchengröße. Zur Duravit-Gruppe gehört seit 1992 auch ein Werk in Dresden, das 1994 in völlig neue Produktionsstätten in Meißen umgezogen ist. Dort lassen sich Waschtische, WCs und vieles mehr unter modernsten technischen Bedingungen herstellen. Doch trotz verbesserter Arbeitsbedingungen stieg bei den 240 sächsischen Beschäftigten der Krankenstand 1995 rapide auf 11,5 Prozent an – eine Entwicklung, die der Werksleitung Kopfzerbrechen bereitete. Deshalb begann bereits 1996 die interne Ursachenforschung. Zwei Jahre später startete dann, unterstützt von der AOK Sachsen, ein Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Den größten Erfolg gab und gibt es dabei in der Formgießerei. Dort kam es laut AOK-Analysen zu sehr vielen Rückenerkrankungen und Bandscheibenvorfällen. Experten der Gesundheitskasse und der Technischen Universität Dresden untersuchten und bewerteten daraufhin im Jahr 2000 diese Arbeitsplätze, an denen Gussformen aus Gips zusammengestellt werden, die bis zu 150 Kilogramm wiegen können. Die Formengießer arbeiten zu diesem Zeitpunkt an langen Werkbänken, die mechanisch höhenverstellbar sind. Wegen des Aufwands wird davon aber selten oder gar nicht Gebrauch gemacht, so dass die Mitarbeiter mit schweren Objekten in ungünstiger Arbeitshöhe hantieren, was zwangsläufig Rückenbeschwerden nach sich zieht.

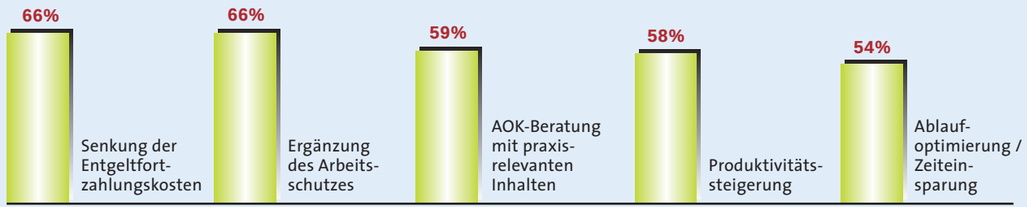
DIE KETTE ZUM ERFOLG

Die Problemlösung ist einfach, zunächst aber nicht ganz preiswert: Analog zu den einzelnen Arbeitsschritten an den zehn Meter langen Werktischen werden die Tische nun in Segmente unterteilt, die sich mit elektrischen Hebeliften bequem auf die jeweils erforderliche Arbeitshöhe einstellen lassen. Kostenpunkt für vier Werkbänke: rund 100.000 Euro. Eine Investition, die sich laut Werksleitung und Vorstand von Duravit jedoch in kürzester Zeit um ein Mehrfaches bezahlt gemacht hat.

Wie erfolgreich die Maßnahme ist, zeigt zum einen der Output der Abteilung. Obwohl die Beschäftigten immer komplexere Gussformen anfertigen, ist die Stückzahl genau so hoch wie früher – unterm Strich also eine Produktivitätssteigerung. Wie gut die Investitionen den Mitarbeitern bekommen, zeigen gleich mehrere Faktoren: Seitdem die neuen Werkbänke im Einsatz sind, gibt es in der Abteilung keine Fluktuation mehr. Mehr noch: Betriebsintern erfreuen sich gerade diese Arbeitsplätze großer Beliebtheit. Zudem ist die Krankenquote in der Abteilung um 50 Prozent gesunken.

Dass die neuen Werkbänke und viele weitere Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung Prozess- und Produktverbesserungen mit sich gebracht und die Kundenzufriedenheit gesteigert haben, zeigt darüber hinaus die seit fünf Jahren rückläufige Zahl der Reklamationen. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist nicht nur deshalb für Duravit eine echte Erfolgsstory, an deren Fortsetzung gearbeitet wird – ein „Dauerbrenner“ im Keramikwerk.

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG: WO FIRMEN DEN GRÖßTEN NUTZEN SEHEN



Kontakt: Werner Griebe, Duravit Sanitärporzellan Meißen GmbH, Tel.: 03521 466-915

E-Mail: werner.griebe@duravit.de

Ihr Kontakt zur AOK

Mehr über betriebliche Gesundheitsförderung der AOK erfahren Sie im Internet unter:

www.aok-gesunde-unternehmen.de
Dort finden Sie unter anderem einen Online-Unternehmens-Check
und Ansprechpartner für betriebliche Gesundheitsförderung bei allen 17 AOKs.

Experten stehen Ihnen auch beim **AOK-Bundesverband** zur Verfügung:
Dr. Gudrun Eberle
Leiterin der Abteilung Prävention
Telefon: 0228 843-350
E-Mail: gudrun.eberle@bv.aok.de

Referat betriebliche Gesundheitsförderung
Renate Klein
Telefon: 0228 843-348
E-Mail: renate.klein@bv.aok.de

Roland Kraemer
Telefon: 0228 843-411
E-Mail: roland.kraemer@bv.aok.de

Hier können Sie auch die AOK-Studie „Wirtschaftlicher Nutzen von betrieblicher Gesundheitsförderung“ und weiteres Material dazu bestellen.

AOK-Bundesverband
Abteilung Prävention
Kortrijker Str. 1
53177 Bonn

Stand: März 2005

AOK-SERVICE
Gesunde Unternehmen

Konzeption & Kreation: KomPart Verlagsgesellschaft mbH& Co. KG., Kortrijkerstr. 1, 53177 Bonn; **Bildnachweise:** Avenue (Titel); Stone (S. 2+15); J. Tack (S. 3); Taxi (S. 4+12); T. Frister (S. 6); Photodisc (S. 8); Roettgers/Graffiti (S. 10)