

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Leitfaden und Praxisbeispiele



Vorwort

Die Gesundheit ist ein wichtiger Faktor für unser Wohlbefinden und unsere Leistungsfähigkeit, sowohl im privaten als auch im beruflichen Leben. So ist in Deutschland seit vielen Jahren ein steigendes Gesundheitsbewusstsein zu beobachten. Das gilt erfreulicherweise nicht nur für einzelne Personen, sondern auch für Unternehmen, die zunehmend die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick haben und auf eine aktive Gesundheitsförderung setzen. Immer mehr Betriebe erkennen damit die Verantwortung an, die sie für ihre Beschäftigten haben. Denn diese sind für Unternehmen die wichtigste Ressource. Somit dienen Erhalt und Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten als Grundvoraussetzung für Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit. Solange nicht alle Unternehmen dies erkannt haben, gewinnen die Betriebe, die in der betrieblichen Gesundheitsförderung besonders aktiv sind, einen Wettbewerbsvorteil gegenüber ihren Mitbewerbern. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung.

Wer es ernst meint mit der Fachkräftegewinnung und insbesondere mit der Fachkräftesicherung, kommt heute an gesunden Arbeitsbedingungen und gesundheitsfördernden Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für sich selbst nicht mehr vorbei. Umgesetzt werden diese zunehmend durch die Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements, das zumeist auch in der Unternehmenskultur verankert ist. Bei größeren Unternehmen ist ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement längst keine Seltenheit mehr. Und auch viele kleine und mittlere Unternehmen haben erkannt, dass Investitionen in die Gesundheit ihrer Beschäftigten Investitionen in die Zukunft des eigenen Unternehmens sind. Ob Gestaltung der Arbeitsprozesse und -bedingungen, regelmäßige Gesundheitschecks, Bewegungsförderung, Ernährungsberatung oder Schulungen zum Thema gesundes Führen – trotz der verschiedenen Ansätze eint alle Unternehmen dasselbe Ziel: Sie wollen Gesundheit und Wohlbefinden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern, für die sie als Arbeitgeber mitverantwortlich sind. Diese Broschüre soll das Bewusstsein dafür schärfen und gleichzeitig Wege aufzeigen, wie auch kleine und mittelständische Unternehmen von der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements profitieren können.



Fritz Horst Melsheimer

Präses der Handelskammer Hamburg



Cornelia Prüfer-Storcks

Präses der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz

Inhaltsverzeichnis

Gut investiert: Betriebliches Gesundheitsmanagement	5
Leitfaden für die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements	8
Best-Practice-Beispiele	15
HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG: Ein Mittelständler bewegt sich	16
Otto GmbH & Co KG: Unternehmen mit Kinderzimmer	19
HanseMerkur Versicherungsgruppe: Bewegung für alle	22
DMG Dental-Material GmbH/One Medical Coaching: Persönliche Prävention mit externer Unterstützung	25
Siemens AG: Webbasierte Gesundheitsförderung	28
Flughafen Hamburg GmbH: Eingliedern mit System	31
Warburg - Henderson Kapitalanlagegesellschaft für Immobilien mbH/Personal Training – Sport für Hanseaten: Trainieren für den Triathlon	34
Iwan Budnikowsky GmbH & Co. KG/Fürstenberg Institut GmbH: Externe Mitarbeiterberatung hilft weiter	37
Hamburger Hochbahn AG: Der Arbeitsbelastung auf der Spur	40
Ingredion Germany GmbH: Gesundes Heben und Tragen	43
Aktivitäten des Gesundheitsclusters	46

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ein gesunder Mitarbeiter ist zumeist auch ein guter Mitarbeiter für sein Unternehmen. Denn das persönliche Wohlbefinden und die Leistungsbilanz des Einzelnen gehen Hand in Hand. In den letzten Jahren haben die Menschen immer mehr in ihre Gesundheit investiert – und auch Unternehmen schließen sich diesem Trend an.

Die Einführung des Arbeitsschutzgesetzes 1996 sensibilisierte die Unternehmen wie auch die Öffentlichkeit für das Thema Gesundheit bei der Arbeit. Das Gesetz verpflichtet Arbeitgeber zu einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Die Arbeit muss zudem so gestaltet sein, dass die Beschäftigten vor arbeitsbedingten Gefährdungen geschützt werden. Auch die Betriebliche Gesundheitsförderung hat an Bedeutung gewonnen: Sie ist Bestandteil eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), das auf den gesetzlichen Verpflichtungen zum Arbeitsschutz und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement aufbaut. Viele Arbeitgeber gehen verantwortungsvoll mit der Ressource Mensch um und haben in ihrem Unternehmen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement eingerichtet.

Allerdings tun sich viele Arbeitgeber noch immer schwer damit: In einem Drittel aller Unternehmen, gerade in kleinen und mittelständischen Betrieben, spielt betriebliche Gesundheitsförderung nach wie vor keine Rolle. Dabei zeigt sich, dass gerade in mittelständischen Betrieben die gefühlte Arbeitsbelastung überdurchschnittlich hoch ist.

Definition BGM

Betriebliches Gesundheitsmanagement verbindet die Ziele und Maßnahmen von Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung zu einem ganzheitlichen Managementsystem.

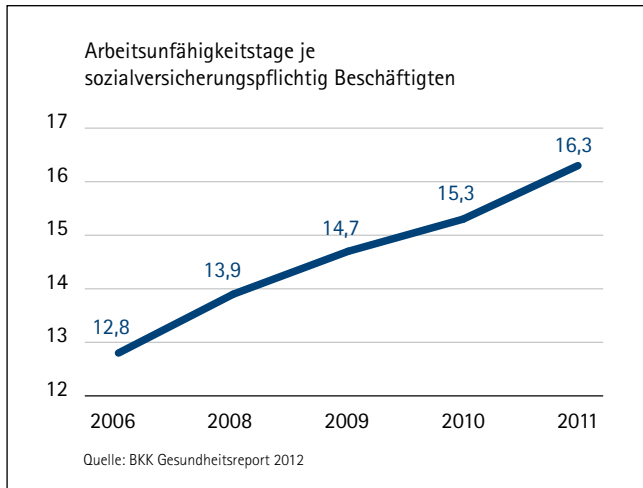
Es sind zwei Ebenen zu berücksichtigen:

- ◆ Die Arbeitsbedingungen im Betrieb bezüglich Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsprozessen (Verhältnisprävention)
- ◆ das individuelle Verhalten der Mitarbeiter und Führungskräfte (Verhaltensprävention)

Quelle: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

In den letzten Jahren haben Krankheitsstand und Fehlzeiten in Deutschland deutlich zugenommen (2011: durchschnittlich 16,3 Arbeitsunfähigkeitstage gegenüber 12,8 Tagen im Jahr 2006). Durch die zu erwartenden längeren Lebensarbeitszeiten wird sich dies spürbar verschärfen.

Unternehmen, die künftig im Wettbewerb bestehen wollen, müssen bereits heute in die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten investieren. Denn diese sind ihre wertvollste Ressource in Zeiten von demografischem Wandel und drohendem Fachkräftemangel.



Angesichts alternder Belegschaften und längerer Lebensarbeitszeiten gilt es, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und Belastungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Mehr denn je werden Unternehmen in Zukunft auf qualifizierte, motivierte und vor allem gesunde Beschäftigte angewiesen sein. Der zunehmende globale Wettbewerb, grundlegende Veränderungen in der Arbeitsorganisation und steigende soziale Anforderungen werden diese Situation weiter verschärfen. Nur ein attraktiver Arbeitgeber kann bei der Rekrutierung und Bindung von

Fach- und Führungskräften im Wettbewerb mithalten und sich die besten Köpfe und Talente sichern. Die Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements kann dazu einen wertvollen Beitrag leisten.

Die häufigsten Schwerpunkte eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements:

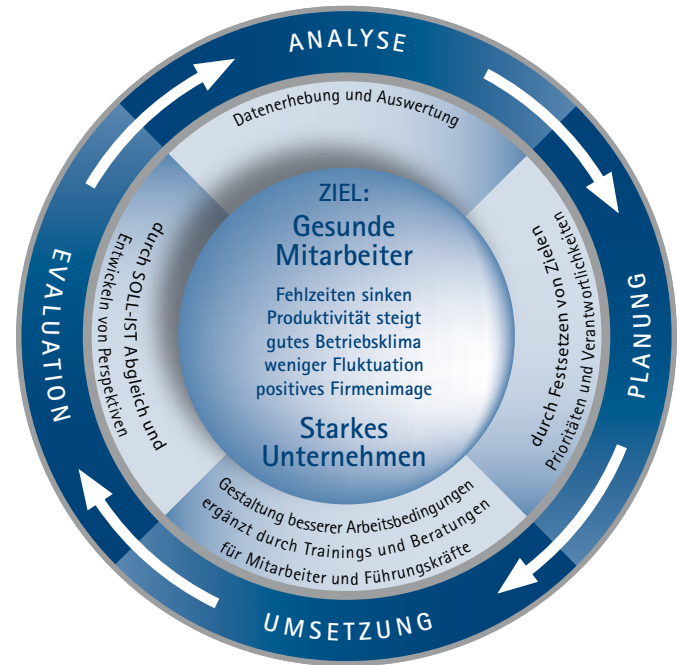
Ernährung	Suchtprävention	Bewegung
Work-Life-Balance/ Vereinbarkeit Beruf & Familie	Betriebliches Eingliederungsmanagement	Führung & Gesundheit
Psychische Gesundheit	Arbeitsplatzgestaltung	Arbeitsorganisation
Mitarbeiterbeteiligung (z. B. Gesundheitszirkel, Workshops, Befragungen)	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Diversity

Die ersten Schritte

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es notwendig, zunächst herauszufinden, wo überhaupt Handlungsbedarf im Unternehmen besteht. Zentrales Instrument einer IST-Analyse ist die betriebliche Gefährdungsbeurteilung. Diese kann beispielsweise durch eine Mitarbeiterbefragung, einer Analyse von Fehlzeiten oder der betrieblichen Altersstruktur ergänzt werden. Wo besteht ein Risiko für die Gesundheit oder Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter? Welche Probleme will man angehen? Erst dann sollten die Ziele definiert werden und Auswahl, Planung und Durchführung geeigneter Maßnahmen folgen. Den Abschluss bildet die Erfolgskontrolle.

Aufgrund der wachsenden Bedeutung des Themas hat das Deutsche Institut für Normung (DIN) im Juli 2012 Empfehlungen zur Einrichtung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements erarbeitet. Es hat Anforderungen an das Betriebliche Gesundheitsmanagement formuliert, damit dieses nachhaltige Erfolge erzielen kann. Die DIN-Ausarbeitung ist über die Website www.din.de kostenpflichtig erhältlich.

Kernprozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements



Leitfaden für die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements

1. Überzeugung und Einbindung des Managements

- ◆ Vorhandenes Zahlenmaterial aufarbeiten (Fluktuationsquoten, Fehlzeiten, Unfallquoten etc.)
- ◆ Wissenschaftliche Analysen mit einfließen lassen
- ◆ Benchmark durchführen
- ◆ Rahmenbedingungen definieren
- ◆ Kosten kalkulieren
- ◆ Ziele festlegen und Benefit bestimmen
- ◆ Konzeptionell aufarbeiten

Wer die Einführung eines BGM plant, sollte nicht ein ganzes System aus dem Stegreif entwickeln, sondern durch die beschriebene Vorgehensweise Schritt für Schritt ein individuelles BGM gestalten.

2. Die Mitarbeiter für die Themen sensibilisieren, motivieren und beteiligen

Empfehlenswert ist eine offene Kommunikationspolitik, denn für die erfolgreiche Einführung eines BGM müssen alle Mitarbeiter an einem Strang ziehen, informiert sein und hinter dem Thema stehen. Der Nutzen sowie die Ziele der Einführung müssen für jeden Mitarbeiter erkennbar sein. Sinnvoll wäre die Durchführung kleiner Workshops, je nach Größe des Unternehmens.

3. Steuergruppe installieren

Es sollte eine Steuergruppe eingerichtet werden, die die Einführung plant, durchführt, kontrolliert und gegebenenfalls verbessert. Hierfür muss zunächst die Ausgangslage analysiert werden. Gibt es bereits Elemente im Unternehmen, die gesundheitsbezogen sind und übernommen werden können?

Bei der Planung sollte der folgende Ablauf beachtet werden:

Die Steuergruppe sollte sowohl aus Vertretern des Arbeitgebers (Management) sowie Vertretern der Arbeitnehmer (über alle Schichten bis hin zu Führungskräften) bestehen. So ist gewährleistet, dass beide Seiten den Prozess unterstützen.

4. Erste zielgerichtete Analysen durchführen

Als Ergänzung zur Gefährdungsbeurteilung können Analysen zur Leistungsfähigkeit und Gesundheit (Mitarbeiterbefragung) sowie zu den Fehlzeiten und der Altersstruktur durchgeführt werden.

5. Ziele festlegen

Realistische Ziele auf Basis der Ergebnisse festlegen. Auch hier ist es wichtig, die Mitarbeiter über die gesetzten Ziele kontinuierlich zu informieren. In diesem Schritt sollte zwingend das weitere Vorgehen auf Basis der Ergebnisse festgelegt werden.

6. Maßnahmenplanung

Anhand der ausgewerteten Daten und Informationen (siehe oben) werden in der Maßnahmenplanung die Interventionen abgeleitet. Diese sollten die Ziele sowie die Strategie abbilden und in das bestehende Managementsystem eingebunden sein. Das Gesundheitsmanagement sollte nicht neben anderen Prozessen laufen – es muss Teil dieser sein.

7. Maßnahmenumsetzung

Einzelinterventionen werden durchgeführt.

8. Evaluation

Um den Erfolg des BGM zu überprüfen, bedarf es einer regelmäßigen Evaluation von Prozess und Ergebnis. Waren die Grundlagen ausreichend? Wurden alle geplanten Maßnahmen durchgeführt? Sind die Ziele erreicht worden? So ist es möglich das BGM stetig weiter zu entwickeln und zu optimieren.

ANALYSE	PLANUNG	UMSETZUNG	EVALUATION
Vorgespräche führen	Ziel definieren	Verhältnisbezogene Maßnahmen	Zielerreichung prüfen
Ist-Zustand festlegen	Strategien entwickeln	Verhaltensbezogene Maßnahmen	Ergebnisse sichern
Potenziale ausloten	Maßnahmen festlegen	Organisationsbezogene Maßnahmen	Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit prüfen

Gesundheitsfördernde Unternehmenskultur gestalten

Die Kultur eines Unternehmens beeinflusst maßgeblich die Gesundheit der Mitarbeiter. Doch welche Unternehmenskultur ist gesundheitsfördernd? Entscheidend ist, den Mitarbeiter nicht nur als Leistungs-

erbringer zu betrachten, sondern ganzheitlich als Menschen wahrzunehmen. Zudem ist es für ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement wichtig, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem der Einzelne versteht, was und warum etwas von ihm verlangt wird. Er sollte zudem das

BGM-Checkliste

Wer ist zuständig?

Ansprechpartner benennen

Wo drückt der Schuh?

Bestandsaufnahme/Ist-Analyse plus ergänzende Datenerhebung (beispielsweise Befragung) und Auswertung

Was muss getan werden?

Maßnahmen planen

Wer kann uns unterstützen?

Kooperationspartner finden, Netzwerke bilden

Wer stärkt uns den Rücken?

Unterstützung sichern: Geschäftsleitung, Führungskräfte, Betriebsrat

Wissen alle Bescheid?

Interne Kommunikation der angebotenen Maßnahmen

Was bieten wir an?

Jetzt geht es los! Maßnahmen durchführen (für definierte Themenbereiche oder Zielgruppen)

Was hat es gebracht?

Wer war dabei? Sind wir auf dem richtigen Weg? Ergebnisse der Maßnahmen evaluieren

Geht es noch besser?

Erprobte Maßnahmen implementieren, Angebot kontinuierlich verbessern

Ziel erreicht? Image verbessert?

Gesundheit als Unternehmensziel im Leitbild verankern

Handwerkszeug haben, um diese Anforderungen meistern zu können. Besonders relevant für eine gesundheitsfördernde Unternehmenskultur ist schließlich, dass ein Bewusstsein für die Bedeutung sozialer Beziehungen im Unternehmen existiert. Denn diese bestimmen letztendlich, wie die Beschäftigten zusammenarbeiten.

Die Unternehmenskultur hängt in erster Linie von der Führungskultur ab: Führungskräfte haben großen Einfluss auf die Werte ihres Unternehmens und sollten auch bei dem Thema „Gesundheit bei der Arbeit“ Vorbild sein. Häufig beschränken sich Entwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte jedoch auf fachliches Wissen. Doch auch Führungskräfte müssen ihre Kompetenz bezüglich der eigenen Gesundheit und den möglichen Gesundheitsgefährdungen ihrer Beschäftigten weiterentwickeln. Das Führungsverhalten hat wesentlichen Einfluss auf die psychische Belastung von Mitarbeitern. Eine gute Arbeitsorganisation, Wertschätzung, Anerkennung und Feedback tragen zur Gesunderhaltung am Arbeitsplatz bei. Ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement fördert daher gerade bei Führungskräften die Fähigkeit, die sozialen Beziehungen gesundheitsförderlich zu gestalten.

Kleine und mittlere Unternehmen können von einer bewussten Entwicklung der Unternehmenskultur besonders profitieren. Wer lernt, sich als Chef kritisch zu hinterfragen und seine sozialen Kompetenzen erweitert, kann von motivierten und somit letztlich auch gesünderen

Kriterien, die ein gutes Betriebliches Gesundheitsmanagement kennzeichnen

- ◆ Gesundheit ist im Unternehmensleitbild verankert
- ◆ Gesundheitsmanagement ist eine Querschnittsfunktion im Unternehmen
- ◆ Entwicklung eines Kennzahlensystems für das BGM
- ◆ Definition bedarfsgerechter Ziele, deren Erreichen regelmäßig überprüft wird (Controlling)
- ◆ Die Personalpolitik verfolgt aktiv Gesundheitsförderungsziele
- ◆ Mitarbeiter und Experten sind eingebunden, die Zuständigkeiten sind klar definiert
- ◆ Gesundheitsmanagement ist Führungsaufgabe:
Die Führungskräfte setzen Maßnahmen in ihrem Verantwortungsbereich um und nehmen aktiv am BGM teil
- ◆ Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und -gespräche
- ◆ Es sind ausreichend finanzielle Ressourcen für das BGM vorhanden
- ◆ Koordination und Kommunikation des BGM erfolgen durch eine verantwortliche Person (z.B. Gesundheitsmanager)

Mitarbeitern profitieren. Gesundheit muss also zur Chefsache erklärt und in eine Unternehmenskultur verankert werden, die den Zusammenhang von Gesundheit und Leistung anerkennt. Denn die Basis jedes Unternehmens bilden Menschen, die sich „bewegen“ und dadurch etwas leisten. Kreative Lösungen, volles Leistungsvermögen und ein soziales Miteinander, das eine optimale Abstimmung innerhalb des Unternehmens ermöglicht, können sich nur in einer authentischen Kultur entfalten, die von gesunder physischer und psychischer Beweglichkeit geprägt ist.

Vorteile des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für Unternehmen

- ◆ Abbau von Stress
- ◆ Krankheitskosten und Fehlzeiten sinken
- ◆ Produktivität und Qualität steigen
- ◆ Mitarbeiter gehen neue Herausforderungen besser an
- ◆ Motivation und Arbeitszufriedenheit steigen
- ◆ Fluktuation sinkt
- ◆ Verbessertes Betriebsklima
- ◆ Firmenimage steigt
- ◆ Wettbewerbsfähigkeit steigt

Steuerliche Anreize

Auch der Staat unterstützt Unternehmen, die sich für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter einsetzen: Maßnahmen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung und Prävention sind bis zu 500 Euro pro Beschäftigtem und Jahr steuerbefreit. Darunter fallen sowohl Ausgaben für unternehmensinterne Angebote als auch Zuschüsse des Arbeitgebers an die Beschäftigten, wenn diese extern durchgeführte Maßnahmen wahrnehmen. So sollen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen erreicht werden, die keine eigenen Gesundheitsförderungsmaßnahmen durchführen und auf bestehende externe Angebote angewiesen sind. Weitere Unterstützung gibt es auch bei Kranken- und Unfallkassen sowie Unternehmerverbänden.

Vielen Unternehmen ist bewusst, dass sie die Gesundheit ihrer Mitarbeiter aktiv fördern müssen, wissen allerdings nicht, wo und wie sie ansetzen können. Die zehn Best-Practice-Beispiele auf den folgenden Seiten spiegeln verschiedenste Maßnahmen in der Gesundheitsförderung wider. Sie zeigen, wie Hamburger Unternehmen internen Herausforderungen begegnet sind und welche Lösungen sie gefunden haben. Dies soll andere inspirieren und zum Nachmachen anregen. Wenngleich in dieser Broschüre überwiegend größere Unternehmen dargestellt sind, lassen sich die Beispiele und Maßnahmen recht einfach auf kleinere Unternehmen übertragen. Zu jedem Beispiel gibt es daher Hinweise, die Transferpotenziale für kleine und mittlere Unternehmen eröffnen.

Best-Practice-Beispiele

Ein Mittelständler bewegt sich

Ausgangssituation

Bei der HS - Hamburger Software wurden in der Vergangenheit lediglich vereinzelt Gesundheitsaktionen angeboten. Um die Gesundheitsförderung gezielt zu verfolgen, führte der mittelständische Software-Hersteller 2008 mit der „HS Gesundheitsoffensive“ ein Betriebliches Gesundheitsmanagement ein. Ziel ist, die Gesundheit der Mitarbeiter aktiv zu erhalten und zu fördern und damit die Mitarbeiterzufriedenheit sowie das Arbeitsklima zu verbessern.

Intervention und Maßnahmen

Die Projektsteuerung oblag der Personalabteilung. Den Verantwortlichen war es von Beginn an wichtig, die Mitarbeiter aktiv einzubeziehen, um eine breite Akzeptanz für das Thema zu schaffen. Hierzu wurde ein Gesundheitszirkel gegründet, für den sich interessierte Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen bewerben konnten. Das siebenköpfige Gremium organisiert seitdem die Aktionen rund um das Thema Gesundheit.

Um auf die Wünsche der Mitarbeiter einzugehen, lud der Zirkel zu einem „Infotag Gesundheit“ ein. Im Rahmen einer firmenweiten Brunch-Veranstaltung, bei der zwei Ernährungsberater sowie Sporttherapeuten eines Gesundheitszentrums anwesend waren, erhielten

die Mitarbeiter Einblicke in Kurse wie Tai-Chi oder progressive Muskelentspannung. Auf der Basis einer anschließenden Befragung plante der Gesundheitszirkel weitere Aktivitäten.

Mittlerweile organisiert der Gesundheitszirkel mit einem mittleren vierstelligen Budget jährlich rund 20 Veranstaltungen mit insgesamt 400 Teilnehmern. Der monatliche Zeitaufwand je Zirkelmitglied beläuft sich dabei auf vier bis sechs Stunden. Da sich auch die Krankenkassen an einigen Kursen finanziell beteiligen, lässt sich einiges bewegen: Lauftrainings, die Teilnahme am Mopo-Staffellauf, Fahrradaktionen und der Anschluss an eine Betriebsportgruppe Badminton. Für Entspannung sorgen regelmäßige Yoga-Stunden, Meditation, Shiatsu/Massage und

Eckdaten zum Unternehmen

HS – Hamburger Software GmbH & Co. KG

Branche: IT-Dienstleistungen

Anzahl der Mitarbeiter: 160

Ansprechpartnerin: Svenja Röger, Teamleitung Personal

E-Mail: personal.organisation@hamburger-software.de,

Telefon: 63297206



„Die Arbeit im Gesundheitszirkel macht sehr viel Spaß. Wir sind ein tolles Team, und es ist gut zu wissen, dass wir mit unserem Angebot viele Kollegen ermuntern konnten, etwas für ihre Gesundheit zu tun.“

Aron Kankel, Entwickler, Mitglied im Gesundheitszirkel der HS – Hamburger Software GmbH & Co. KG

Transferpotenzial für KMU

Erste Hilfestellung bei der Einführung eines BGM bieten Gesundheitsdienstleister und Krankenkassen. Sie unterstützen bei der Bedarfsermittlung und beraten zu Instrumenten und Maßnahmen. Krankenkassen verfügen zudem über ein breites Portfolio an Angeboten zur betrieblichen Gesundheitsförderung und beteiligen sich finanziell an den Kurskosten. Tipp: Holen Sie Führungskräfte und Mitarbeiter ins Boot, um eine breite Akzeptanz für die betriebliche Gesundheitsförderung zu schaffen und den Erfolg des BGM nachhaltig zu sichern.

eine Augenschule. Stimmtraining, ein mehrwöchiger Kurs zur Gewichtsreduktion, verschiedene Vorträge, ein Kochkurs, quartalsweise kostenloses Obst und der Besuch eines Biobauernhofes sind weitere Angebote. Um den Teamgeist zu stärken, gibt es auch Aktionen wie gemeinsames Eislaufen, Kanu und Wasserski fahren, Bowlingabende sowie Tischkicker-Turniere. Der Gesundheitszirkel passt das Angebot in einem Turnus von zwei Jahren eventuellen Bedarfsänderungen an.

Herausforderungen

Vor Beginn des Projektes bestanden im Unternehmen durchaus Zweifel: Lohnt sich die Einführung eines BGM für ein mittelständisches Unternehmen überhaupt? Lässt sich auch mit einem vergleichsweise kleinen Budget etwas bewegen? Wie wird die Resonanz der Mitarbeiter ausfallen? Ziehen die Führungskräfte mit?

Nach vier Jahren BGM zieht die Hamburger Software ein positives Resümee: Der Gesundheitszirkel hat sich in der Unternehmenskultur fest etabliert, und die Mitarbeiter nehmen die Angebote sehr gut an.

Nutzen und Ausblick

Seit der Gründung des Gesundheitszirkels verzeichnet das Unternehmen eine allgemeine Sensibilisierung für das Thema Gesundheit:

Viele Mitarbeiter haben die Angebote zum Anlass genommen, sich mit ihrer Gesundheit auseinanderzusetzen und aktiv zu werden. Die Arbeitsplätze wurden ergonomisch eingerichtet und seit 2010 sind die Firmenräume komplett rauchfrei. Die zahlreichen positiven Rückmeldungen in den jährlichen Mitarbeitergesprächen zeigen zudem, dass sich Mitarbeiterzufriedenheit und Betriebsklima durch das BGM spürbar verbessert haben. Das motiviert die Verantwortlichen, die Aktivitäten zu intensivieren. Um die Strukturen gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen weiter auszubauen, plant der Gesundheitszirkel derzeit auch eine Schulung zum Thema gesundes Führen.

„Durch die vielseitigen Maßnahmen, die unser Gesundheitszirkel organisiert, kann ich nicht nur regelmäßig etwas für meine Gesundheit tun, sondern lerne darüber hinaus viele Kollegen besser kennen, mit denen ich sonst nicht so viele Berührungspunkte habe.“

Susanne Dean,
Entwicklerin der HS – Hamburger Software GmbH & Co. KG

Unternehmen mit Kinderzimmer

Ausgangssituation

Die klassische Dreiteilung der Lebens- und Berufsplanung, das heißt Ausbildung, Arbeit, Ruhestand, ist überholt. Die längere Lebensarbeitszeit, erforderliches lebenslanges Lernen und der Fachkräftemangel lassen die Unternehmen umdenken. Das Ergebnis bei Otto ist eine Personalpolitik, die sich an den Lebensphasen orientiert. Viele Erwerbstätige wünschen sich, berufliche Verpflichtungen mit den familiären vereinbaren zu können. Wie lassen sich Kindererziehung oder die Pflege von älteren Angehörigen mit den Anforderungen im Job in Einklang bringen? Eine aktuelle Untersuchung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik hat gezeigt, dass Krankschreibungen und Konzentrationsstörungen aufgrund ungelöster Vereinbarkeitsprobleme Unternehmen jedes Jahr 19 Milliarden Euro kosten. Otto investiert jährlich 2,2 Millionen Euro in die Gesundheit von 30 000 Mitarbeitern und geht von einem Return on Investment von 1:4 oder höher aus.

Intervention und Maßnahmen

Das Unternehmen unterstützt seine Mitarbeiter in ihrer persönlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, nicht nur durch flexible Arbeitszeitmodelle. Das Gesundheitsmanagement aktiv.net bei Otto berät und hilft beispielsweise in Kooperation mit dem Elternservice der Arbeiter-

wohlfahrt (AWO) bei der Suche nach der geeigneten Kinderbetreuung wie Tagesmütter, Kinderfrauen, Babysitter, Aupairs oder Kindergärten. Zudem hat das Unternehmen Vereinbarungen mit Kindertagesstätten getroffen, sodass diese bei Betreuungsengpässen Kinder auch stunden- bzw. tageweise aufnehmen. Alternativ kann im Unternehmen ein Eltern-Kind-Büro genutzt werden: Das „Kinderzimmer“ ist neben Computer, Drucker und Telefon auch mit Spielzeug, Kuschelecke und Wickeltisch ausgestattet. Und während der schulfreien Zeit können Mitarbeiterkinder an Feriencamps zu vergünstigten Konditionen teilnehmen.

Transferpotenzial für KMU

Familienbewusste Personalpolitik und deren Kommunikation ist für die Mitarbeiterrekrutierung und -bindung ein entscheidender Faktor. Sie ist damit vor allem für kleine und mittlere Unternehmen existenziell, die auf gut ausgebildete Kräfte angewiesen sind. Studien zufolge besteht aber gerade bei den KMU Nachholbedarf. Als Gründe für deren Zurückhaltung werden häufig fehlende Ressourcen von Zeit, Geld und Personal angegeben. Für sie könnte deshalb die Lösung sein, auf die Kompetenz qualifizierter externer Dienstleister zurückzugreifen, um sich im Wettbewerb zu behaupten.

Auch bei der Bewältigung von Situationen mit pflegebedürftigen Angehörigen hilft das aktiv.net durch professionelle Unterstützung: Sozialreferenten bieten individuelle Beratungen an und vermitteln bei Bedarf an die Pflegeexperten des Kooperationspartners AWO. Eine psychosoziale Beratungsstelle sowie Vorträge, Workshops und Seminare zu Themen wie Erziehung, Betreuung, Demenz und Pflege runden die „Beruf & Familie“-Dienstleistungen ab.

Herausforderungen

Die Themen Kinderbetreuung und vor allem Pflege stoßen hierzulande leider noch allzu oft auf Desinteresse oder gar Ablehnung. So kommt es immer wieder vor, dass pflegende Mitarbeiter die vom Unternehmen angebotenen Maßnahmen aus falscher Scham nicht in Anspruch nehmen. Wichtig ist es deshalb, eine Betriebsatmosphäre zu schaffen,

Eckdaten zum Unternehmen

Otto GmbH & Co KG

Branche: Handel, Logistik und Dienstleistungen

Anzahl der Mitarbeiter: 7.500 (Hamburg), 53.100 (weltweit)

Ansprechpartner: Karsten von Rabenau

E-Mail: karsten.rabenau@otto.de, *Telefon:* 64611524

in der Elternschaft und Pflege von Angehörigen ernst genommen werden und Anerkennung finden. Hier kommt Führungskräften eine besondere Rolle zu. Um zu verhindern, dass Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege unausgesprochen bleiben, ist es zweckmäßig, Fragen dazu verbindlich in den Ablauf von Mitarbeitergesprächen zu integrieren. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sollten zudem nicht als Sozialleistungen, sondern als moderne Personalstrategie mit Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg kommuniziert werden.

Nutzen

Familienfreundliche Maßnahmen erhöhen die Motivation der Mitarbeiter und die Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Angebote zur Entlastung der betroffenen Mitarbeiter führen zu weniger Fehlzeiten und Kündigungen und verhindern langfristig gesundheitliche Beschwerden.

Ausblick

Erfolgreich werden in Zukunft die Unternehmen sein, die die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter während der gesamten Erwerbsbiografie im Blick haben. Die gut ausgebildeten Männer und Frauen von heute und morgen wollen neben ihrem Beruf Zeit haben, sich um Kinder oder

pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Nimmt ein Unternehmen darauf Rücksicht, arbeiten sie nicht nur motivierter und fehlen seltener, sie binden sich auch stärker an ihren Arbeitgeber. Kurzum: Wer jetzt auf Familienfreundlichkeit setzt, profitiert spürbar von den Wettbewerbsvorteilen.

„Ich bin dankbar für die umfangreiche Hilfestellung, die Otto seinen Mitarbeitern anbietet. Durch die Vorträge hier im Haus bin ich auf die Beratungsstelle für Demenz im Albertinenhaus gestoßen. Sicherlich werde ich, wenn die Krankheit meines Angehörigen weiter voranschreitet, auf die Angebote des aktiv.nets zurückkommen.“

Karin Meyer, Projektleiterin Kostensteuerung bei Otto GmbH & Co KG



„Das Kinderzimmer bietet mir im Bedarfsfall die Möglichkeit, an zwei Orten gleichzeitig zu sein: auf der Arbeit und bei meinem Kind. Denn leider gibt es immer wieder Gründe für den Ausfall der Kinderbetreuung, angefangen beim Streik der Kita über die defekte Heizung in der Schule bis zu Schneefall.“

Monika Meinecke, Lektorat bei Otto GmbH & Co KG

Bewegung für alle

Ausgangssituation

Ziel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, alle Mitarbeiter zu einem gesünderen Verhalten anzuregen. In professionell geleiteten Kursen, die direkt in der HanseMerkur oder in unmittelbarer Nähe stattfinden, soll der Spaß an der Bewegung im Vordergrund stehen. So kann von den Mitarbeitern direkt nach der Arbeit Bewegung vielfältig ausprobiert und leicht in den Alltag integriert werden.

Intervention und Maßnahmen

Mit einem Gesundheitstag startete das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der HanseMerkur offiziell. Hier konnten alle Mitarbeiter ihre Fitness objektiv testen lassen: Blutdruck, Body-Mass-Index, Stressparameter, Gleichgewichtsfähigkeit und Körperfettanteil wurden professionell gemessen. Außerdem gab es Stationen zu den Themen externe Mitarbeiterberatung, Gesundheit, Ernährung und Bewegung. Schnuppertrainings luden ein, Angebote wie Laufen, Fitness, Zumba, Yoga und Pilates auszuprobieren.

Eine besonders große Resonanz gab es auf die Laufangebote, für die sich 180 Mitarbeiter anmeldeten. Entweder beteiligen sie sich an den neu gegründeten Laufgruppen oder bereiten sich auf einen Laufevent vor. Dienstags und donnerstags trainieren jeweils zwei Gruppen unter professioneller Anleitung direkt nach der Arbeit. Die Teilnehmer

„Ich habe gemeinsam mit vielen Kollegen beim Nachtlauf teilgenommen, das war eine super Sache! Über die große positive Resonanz der Mitarbeiter auf die Bewegungsangebote freue ich mich. Unser Ziel ist es, langfristig aktiv zu bleiben und etwas für unsere Gesundheit zu tun.“

Eberhard Sautter,
stellvertretender
Vorstandsvorsitzender
der HanseMerkur
Versicherungsgruppe



Da die Trainer sehr individuell auf den Einzelnen eingehen und jederzeit die richtigen Lauftipps geben, ist es möglich, dass erfahrende Läufer mit Anfängern laufen können. Hier hilft jeder jedem und fördert so das Teamgefühl.“

Wolfgang Schnur, Abteilungsleiter Marketing
der HanseMerkur Versicherungsgruppe



kommen aus allen Bereichen und Ebenen des Unternehmens. Sie schulen gemeinsam ihre Körperhaltung, Beweglichkeit und Lauftechnik, bevor es um die Alster geht. Nach dem Training geht es zurück in die Firma oder in den Feierabend. Und das mit einem ganz anderen Lebensgefühl!

Herausforderungen

Viele Mitarbeiter in sitzenden Tätigkeiten haben leider auch in ihrer Freizeit mit Bewegung nichts zu tun oder sie kommen einfach nicht dazu. Gerade diese Mitarbeiter zu motivieren, sich mehr zu bewegen und sich damit gesünder zu verhalten, war die große Herausforderung. Die Bewegungsangebote sollten deshalb besonders attraktiv sein. Sie müssen Spaß machen, im Trend liegen und auch ohne Vorkenntnisse

Eckdaten zum Unternehmen

HanseMerkur Versicherungsgruppe

Branche: Versicherung

Anzahl Mitarbeiter: 1.136

Ansprechpartnerinnen: Ulrike Heldt und Uta Klietz,
Personalentwicklung

E-Mail: ulrike.heldt@hansemerkur.de

leicht zugänglich sein. Unterschiedliche Zielgruppen sollten das für sie persönlich passende Angebot finden. Darüber hinaus darf der Kostenanteil für die Mitarbeiter nicht zu hoch sein. Gut geschulte Trainer sind bei der HanseMerkur ein Garant dafür, dass die Angebote auch längerfristig wahrgenommen werden. Nicht zuletzt haben sich zusätzliche Anreize wie ein Lauf-Shirt oder Trainingsanzug bewährt.

Nutzen

Bewegung, insbesondere Laufen, macht Spaß und stärkt die geistige und körperliche Fitness. Es fordert und fördert das Herz-Kreislauf-System, trainiert den Stütz- und Bewegungsapparat, unterstützt die Magen-Darm-Funktionalität und hilft nachgewiesenermaßen auch bei psychischen Belastungen. Es senkt den Stresspegel und trägt dazu bei, Krankheiten vorzubeugen. Zusätzlich verbindet das Laufangebot die Mitarbeiter und Führungskräfte auf einer nichtberuflichen Ebene und fördert die Kommunikation abteilungs- und hierarchieübergreifend.

Ausblick

Die Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden von den Mitarbeitern sehr positiv aufgenommen. Nach dem sehr lebendigen Auftakt mit vielen Gesundheitsangeboten zum Mitmachen nehmen 12 Prozent der Mitarbeiter an Laufkursen und Lauf-

events teil. Weitere 40 Prozent machen bei anderen Bewegungsangeboten mit. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat sich etabliert und wird in Zukunft um weitere Angebote ergänzt.

Transferpotenzial für KMU

Folgende Maßnahmen sind unserer Erfahrung nach für KMU bei der Installation eines BGM zu bedenken:

- ◆ Schon früh im Prozess Bildung einer Steuergruppe mit Teilnehmern aus der Unternehmensleitung und aus dem Betriebsrat
- ◆ Einbeziehung der Mitarbeiter, z. B. durch Workshops, Befragung
- ◆ Zusammenarbeit mit Experten (z. B. unser Kooperationspartner DAK)
- ◆ Information und Schulung der Führungskräfte, um sie als Multiplikatoren, Vorbilder und Beispielgeber zu gewinnen
- ◆ Start des BGM mit einer attraktiven Auftaktveranstaltung (z. B. Gesundheitstag)
- ◆ Führungskräfte und Mitarbeiter nehmen gemeinsam BGM-Angebote wahr, z. B. Lauftrainings

Persönliche Prävention mit externer Unterstützung

Ausgangssituation

Bei der DMG Dental-Material Gesellschaft stieg in den letzten Jahren der Krankheitsstand der Mitarbeiter spürbar an. Mit den Fehlzeiten einher ging ein finanzieller Schaden für das Unternehmen. Um dieser negativen Entwicklung zu begegnen, entschied die Firmenleitung, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter ernst zu nehmen und holte sich bei einem externen Dienstleister Unterstützung. Der Präventivmediziner und sein Team von One Medical Coaching betreuen nun die Mitarbeiter von DMG bei der gesundheitlichen Standortbestimmung und individuellen Präventionsplanung.

Intervention und Maßnahmen

Von DMG ausgewählte Führungskräfte konnten auf freiwilliger Basis ein fundiertes GesundheitsScreening zur Standortbestimmung machen. In einem Coaching-Gespräch wurde der persönliche Gesundheitsstatus bestimmt und gemeinsam ein individueller Präventionsplan entwickelt, der die Bereiche Ernährung, Bewegung und die psychische Gesundheit umfasst.

Bereits nach dem ersten Termin änderten die Teilnehmer ihr eigenes Verhalten. Um diesen Impuls aufrechtzuerhalten, wiederholte das Beratungsunternehmen die Screenings und Coachings nach drei, sechs und zwölf Monaten – mit Erfolg. Im Laufe dieses Jahres konnte durch

die regelmäßigen Checkups, Herzfrequenzmessungen und Coachinggespräche ein neues Gesundheitsbewusstsein im Unternehmen verankert werden.

Herausforderungen

Für die DMG war es nicht leicht, einen geeigneten Partner und effektive Konzepte für das Betriebliche Gesundheitsmanagement zu finden. Noch schwieriger war es jedoch, Projektverantwortliche im Unternehmen zu benennen, die Aufgabenverteilung und Zuständigkeiten koordinieren sollten. One Medical Coaching musste daher anfangs viel Überzeugungsarbeit leisten. Doch bald bildete sich ein informelles Team, das sich neben den beruflichen Aufgaben auch für das Betriebliche Gesundheitsmanagement verantwortlich fühlte. Der Prozess musste angeschoben und am Laufen gehalten werden. So bekam der persönliche Präventionsplan im Unternehmen ein „Gesicht“, wodurch die Mitarbeiter mehr Interesse zeigten. Wichtig war ebenfalls ein internes Marketing für die Gesundheitsförderung und Prävention.

Nutzen

Alle Beteiligten im Unternehmen sind sich einig, dass das Gesundheits-Coaching einen wertvollen Beitrag für die gesundheitliche Entwicklung jedes einzelnen Teilnehmers leistet. Schon kleine Veränderungen haben



„Durch One Medical erhalte ich professionelle Unterstützung, mehr an meine Gesundheit zu denken und den inneren Schweinehund zu überwinden.“

Christian Meyer, Mitarbeiter der
DMG Dental-Material GmbH

„Ich kann jedem nur empfehlen, nicht nur seinem Auto, sondern auch seiner Gesundheit einen regelmäßigen Check zu gönnen. Mir hat er deutlich gemacht, dass Ernährung, Bewegung und Entspannung in Balance bleiben müssen.“

Rüdiger Stiemer, Mitarbeiter der DMG Dental-Material GmbH

eine große Wirkung, wenn sie kontinuierlich umgesetzt werden. Die positiven Bewusstseins- und Verhaltensänderungen sind heute im ganzen Unternehmen spürbar. So konnten nicht nur die Fehlzeiten reduziert, sondern ganz nebenbei auch die Belastbarkeit der Mitarbeiter sowie deren Leistungsfähigkeit erhöht werden, was einen wichtigen Beitrag für den Erfolg des Unternehmens leistet. Denn eines fest steht: Die Arbeitsbelastung wird künftig nicht weniger werden.

Eckdaten zum Unternehmen

DMG Dental-Material GmbH

Branche: Dentalbranche

Anzahl der Mitarbeiter: 340

Ansprechpartner: Christian Meyer

E-Mail: cmeyer@dmg-dental.com, *Telefon:* 84006130

Ausblick

Gesundheitsförderung und Prävention müssen als Instrument dauerhaft etabliert werden, um nachhaltig belegbare Erfolge erzielen zu können. Deswegen wird das Gesundheits-Coaching bei DMG fortgeführt und das Betriebliche Gesundheitsmanagement um neue Aspekte erweitert, die sich allgemein bewährt haben und die sich die Teilnehmer wünschen.

Transferpotenzial für KMU

Schon kleine gesundheitsfördernde Maßnahmen, die verhältnismäßig wenig Geld kosten, können eine große Wirkung entfalten und die Mitarbeiter für ihre Gesundheit sensibilisieren – wenn sie kontinuierlich betrieben werden. Daher sollte darauf geachtet werden, die gesundheitsfördernden Angebote dauerhaft oder in regelmäßigen Intervallen vorzuhalten.

Ausgangssituation

Gerade für weltweit agierende Unternehmen wandeln sich die Rahmenbedingungen besonders schnell. Politische und rechtliche Neuerungen, Veränderungen in der globalen Arbeitsteilung oder spezielle Branchenentwicklungen wie die Energiewende haben direkte Auswirkungen auf die Unternehmen. So spielen für die Siemens AG Flexibilität und Mobilität der Mitarbeiter eine immer größere Rolle. Das Arbeiten an verschiedenen Orten, häufige Dienstreisen und längerfristige Einsätze auf Bohrschiffen oder Bohrplattformen sind längst keine Seltenheit mehr. So wollte das bereits seit 2006 bestehende Betriebliche Gesundheitsmanagement neue Angebote schaffen, die von den Mitarbeitern ortsunabhängig zu nutzen sind.

Intervention und Maßnahmen

Ziel war es, dass sich die Mitarbeiter – trotz wechselnder Arbeitsumgebungen – an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen und von den gesundheitsförderlichen Maßnahmen profitieren. Daher wurde das Siemens Mobile Office eingeführt, mit Angeboten zur inspirierenden Arbeitsplatzgestaltung, die von den jeweiligen Mitarbeitern individuell ausgewählt werden können. Dieses beinhaltet Entspannungsmöglichkeiten und webbasierte Gesundheits-Coachings wie Fitnesstraining oder Seminare zum



„Das Siemens Mobile Office erleichtert meine Arbeitssituation, weil ich Themen ungestört und entspannt mit Kunden oder Kollegen besprechen kann“

Bettina Schieren,
Mitarbeiterin der Siemens AG



Zeitmanagement oder gesundem Führen. Weitere Angebote neben einer ergonomischen Büroausstattung für die Mitarbeiter sind eine Powermapping-Entspannungsliege und ein Tischkicker zur Ablenkung und zum Teambuilding. Durch Duftsysteme und beruhigende Wasserwände beispielsweise ist die Arbeitsatmosphäre entspannter.

Herausforderungen

Die Vorteile des Betrieblichen Gesundheitswesens sollten für alle Beschäftigten des Unternehmens spürbar sein, insbesondere auch für diejenigen, die geschäftlich viel unterwegs sind. Als schwierig stellten sich dabei die wechselnden Arbeitsumgebungen heraus und der eigene Anspruch, ein ausgewogenes

Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben zu ermöglichen. Mit einer ortsunabhängigen Arbeitsplatzgestaltung und webbasierten Coaching-Angeboten, die von überall abrufbar sind, wurde diesem Problem erfolgreich begegnet.

Nutzen

Zentraler Nutzen des Siemens Mobile Office ist, dass alle Mitarbeiter von den gesundheitsförderlichen Maßnahmen erreicht werden – unabhängig von ihrem Einsatzort. Dies wirkt sich direkt auf die Zufriedenheit der betroffenen Mitarbeiter aus. Gleichzeitig erhalten sie über das mobile Büro viel Selbstbestimmung und Flexibilität über Arbeitsabläufe und Arbeitsplatzgestaltung, wodurch letztlich sowohl die Motivation als auch die Produktivität der Mitarbeiter steigen.

Ausblick

Die Gesundheitsangebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Siemens Mobile Office werden künftig weiter ausgebaut, und zwar global. Die Geschäftsführung ist überzeugt, dass das Mobile Office zu einer schnelleren Anpassung der Mitarbeiter an neue Arbeitsumgebungen und -situationen führt und gleichzeitig ihr körperliches und geistiges Wohlbefinden steigert.

*„Wir wollen, dass alle unsere Mitarbeiter von den Vorzügen eines BGM profitieren.
Es soll ihnen die Möglichkeit geben, Berufs- und Privatleben wirklich optimal miteinander
zu verbinden und auch unter wechselnden Arbeitsbedingungen etwas für ihre
Gesundheit zu tun“*

Michael Westhagemann,
CEO der Region Nord der Siemens AG

Eckdaten zum Unternehmen

Siemens AG

Branche:

Technologiekonzern mit den vier Hauptgeschäftsfeldern Energie, Medizintechnik, Industrie sowie Infrastruktur und Städtebau

Anzahl der Mitarbeiter:

1.500 (Hamburg), 420.000 (weltweit)

Ansprechpartnerin: Renate Jungclaus, Betriebliche Sozialberatung
Renate.Jungclaus@siemens.com, Telefon: 28892490

Transferpotenzial für KMU

Mobiles Arbeiten fördert die Flexibilität und sorgt mit entsprechender Infrastruktur für mehr Integration von Berufs- und Privatleben. Flexible Arbeitsplatzkonzepte unterstützen zudem eine Work-Live-Balance. So können insbesondere Mitarbeiter, die im Außendienst tätig sind oder ohne ständigen festen Arbeitsplatz am Betrieblichen Gesundheitsmanagement beteiligt werden. Somit tragen flexible Arbeitsplatzkonzepte nicht nur dazu bei, das Arbeitsklima zu verbessern, sondern ermöglichen es auch allen Beschäftigten, von den Vorzügen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu profitieren.

Ausgangssituation

Seit 2004 besteht für alle Unternehmen eine gesetzliche Verpflichtung, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einzuführen. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung (mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person) ab, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann. Darüber hinaus wird besprochen, wie einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Die Zahl der Unternehmen, die diese Vorgabe umgesetzt haben, ist bisher recht übersichtlich, obwohl – bei richtiger Handhabung – alle Beteiligten davon profitieren. So ist es auch am Hamburg Airport der Fall.

Intervention und Maßnahmen

Bereits im Januar 2006 wurde am Hamburg Airport ein Betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt, das die formalen Anforderungen nach den Grundsätzen spezifisch, messbar, akzeptabel, realistisch und terminiert (kurz: SMART) erfüllt. Dabei galt es, eine neue Vereinbarung zu schaffen, um die Aufgaben, das Verfahren und den Handlungsrahmen einheitlich, transparent und verbindlich zu gestalten. Davon sollten sowohl die Beschäftigten als auch die am Verfahren des BEM beteiligten Akteure profitieren.

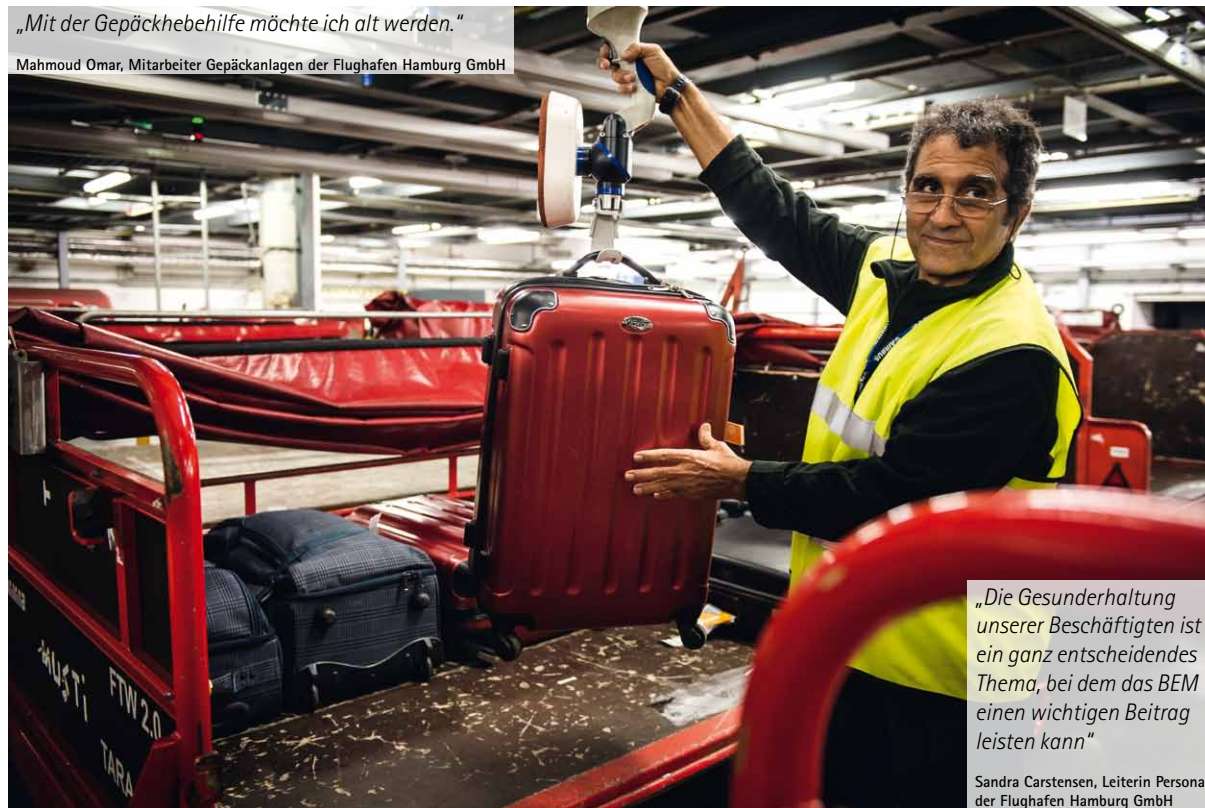
Der Hamburg Airport wollte ein BEM einrichten, das über die gesetzlichen Mindestvorgaben hinausgeht. Dabei wurden unter anderem vereinbart, ein Präventionsteam einzusetzen, das die einzelnen Maßnahmen einleitet und steuert. Für die Mitglieder des Präventionsteams gab es gemeinsame Schulungen. Außerdem sollte ein Frühwarnsystem etabliert werden mit Instrumenten zum Erfassen und Spezifizieren der verschiedenen Daten. Über ein zentrales Reporting- und Berichtswesen, das mindestens einmal jährlich informiert, sollte schließlich ein Meinungsaustausch herbeigeführt werden. Letzteres ist eine wesentliche Voraussetzung für die Weiterentwicklung des BEM-Verfahrens.

Herausforderungen

Wichtig bei der Einführung des BEM war vor allem, das Vertrauen der Mitarbeiter zu gewinnen. Denn ohne deren Mitwirkung ist jedes Eingliederungsmanagement nutzlos. Was genau bedeutet Betriebliches Eingliederungsmanagement? Welche Absicht steht dahinter? Wer ist Ansprechpartner im Betrieb? Mit einer großen Aufklärungsaktion hat das Präventionsteam diese Fragen beantwortet. Dazu gehörten Vorträge auf Führungskräftekonferenzen, Artikel in der Mitarbeiterzeitung und ein eigens dafür entworfener Flyer, der an die Belegschaft verteilt wurde. Das BEM wird darin als Angebot für die Beschäftigten vorgestellt, mit Fotos und Kontaktadressen des Präventionsteams.

„Mit der Gepäckhebehilfe möchte ich alt werden.“

Mahmoud Omar, Mitarbeiter Gepäckanlagen der Flughafen Hamburg GmbH



„Die Gesunderhaltung unserer Beschäftigten ist ein ganz entscheidendes Thema, bei dem das BEM einen wichtigen Beitrag leisten kann“

Sandra Carstensen, Leiterin Personal der Flughafen Hamburg GmbH

Nutzen

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat beim Hamburg Airport einen hohen Stellenwert. Das System hat sich vor allem dank der guten Zusammenarbeit von Personalbereich, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung in den vergangenen sechs Jahren im Unternehmen etabliert. Der Anteil der Betroffenen, die am BEM teilgenommen haben, liegt bei etwa 90 Prozent. Verglichen mit den Zahlen vor dem Beginn des BEM zeigt sich, dass bei der Hälfte der betroffenen Beschäftigten die Fehlzeiten um über 50 Prozent zurückgegangen sind.

Ausblick

Sowohl das durchschnittliche Lebensalter als auch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten werden in Zukunft weiter steigen. Damit wird auch die Zahl der Mitarbeiter mit gesundheitsbedingten Einschränkungen zunehmen. Bedingt durch den demografischen Wandel ist es zudem immer schwieriger, gute externe Bewerber zu rekrutieren. Ziel ist es daher, die Beschäftigten gesund und leistungsfähig zu halten und ferner die Arbeitsplätze zumindest zu einem Teil an die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten anzupassen. Ein gut funktionierendes BEM kann dazu einen wichtigen Beitrag leisten.

Eckdaten zum Unternehmen

Flughafen Hamburg GmbH

Branche: Luftfahrt/Verkehr

Anzahl der Mitarbeiter: ca. 1.600

Ansprechpartner: Rüdiger Schlott,

Betriebliches Eingliederungsmanagement

E-Mail: rschlott@ham.airport.de, Telefon: 50751529

Lars Herfurth, Leitender Sicherheitsingenieur

E-Mail: lherfurth@ham.airport.de, Telefon: 50751418

Transferpotenzial für KMU

Die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist für alle Beteiligten von Vorteil. Auch in kleineren Unternehmen ohne eigenen Personalbereich ist es möglich, Fehlzeiten auszuwerten und die Beschäftigten zu Beratungsgesprächen einzuladen. Wichtig ist, dass nicht der Vorwurf über die Fehlzeit im Fokus steht, sondern das Unterstützungsangebot. Ausgebildete externe Disability-Manger helfen gern.

Trainieren für den Triathlon

Ausgangssituation

Die Arbeitswelt wird zukünftig weniger von körperlichen als vielmehr von geistigen Fähigkeiten geprägt sein wie Zielorientierung, Motivation und Konzentration. Körperliche Gesundheit und geistige Fitness hängen aber unmittelbar miteinander zusammen. Bei der Warburg – Henderson KAG ist die Arbeitsbelastung sehr hoch, was auf besondere Performance- und Kommunikationsanforderungen zurückzuführen ist. Aus diesem Grund ist die Gesundheit der Mitarbeiter besonders wichtig. Da gesunde und motivierte Mitarbeiter unabdingbar sind für die wirtschaftliche Stärke eines Unternehmens, bietet die Geschäftsführung seit Herbst 2011 ein spezielles Gesundheitscoaching für die Abteilung Portfolio-Management an. In diesem Coaching sollte sich auch die leistungs- und teamorientierte Unternehmenskultur widerspiegeln.

Intervention und Maßnahmen

Im Auftrag der Geschäftsführung richtete das Coaching-Netzwerk Sport für Hanseaten ein zehnmonatiges Gesundheitscoaching aus. Übergreifendes Ziel war die Mitarbeiterteilnahme am Hamburger Triathlon 2012. Auf diese Weise wurden die Vorteile des Gesundheitsmanagements mit einem hohen Erlebnischarakter kombiniert.

Nach einem Vortrag zum „Projekt Triathlon 2012: Gesundheit und Leistung“ folgte eine individuelle Diagnostik mit Laktattest, Spirometrie sowie Muskelfunktionsuntersuchung. In den kommenden Monaten organisierte das Netzwerk Teamtrainings sowie Einzelcoachings für die persönliche Trainingsgestaltung der Mitarbeiter. Als besonderes Highlight veranstalteten Mitglieder der amtierenden Triathlon-Siegerstaffel exklusive Technikworkshops im Laufen, Schwimmen und Radfahren. Eine Videodokumentation über die einzelnen Coaching-Stationen und Wettkampferlebnisse rundete das Projekt ab.

Herausforderungen

Obwohl das Gesundheitscoaching eine hohe Akzeptanz und Nachfrage bei den Mitarbeitern auslöste, verlangten die speziellen Arbeitsbedingungen immer wieder flexible Lösungen. Wechselnde Arbeitszeiten, wiederkehrende Auslandsaufenthalte und unterschiedliche Arbeitseinbindungen der Mitarbeiter erforderten alternative Terminabsprachen, bündige Trainingseinheiten und zentrale Trainingsorte. Besonders wichtig war es, die jeweiligen Trainingsmöglichkeiten auf die einzelnen Mitarbeiter zuzuschneiden, um so eine bessere Leistungsfähigkeit zu erreichen.



„Eine gesunde Unternehmenskultur wird nur dann authentisch, wenn sie praktisch gelebt wird. Unser Triathlon-Projekt hat sich positiv auf unseren Arbeitsalltag ausgewirkt.“

Eitel Coridaß, Geschäftsführer der Warburg – Henderson Kapitalanlagegesellschaft für Immobilien mbH

„Wir haben uns im Team gegenseitig mit Trainingsleistungen, Zeitvergleichen und Hochrechnungen motiviert. Und die Stimmung beim Wettkampf war einfach unbeschreiblich.“

Cindy Holzweißig, Portfolio-Managerin der Warburg – Henderson Kapitalanlagegesellschaft für Immobilien mbH

Nutzen

Im Laufe der zehnmonatigen Betreuung hat sich die Fitness der Mitarbeiter deutlich verbessert. Der besondere Wert des Gesundheitscoachings liegt aber darin, dass die Teilnehmer einen aktiven Lebensstil verinnerlicht haben, der über die eigentliche Sportveranstaltung hinausgeht. So ist der Zusammenhang zwischen dem persönlichen Wohlbefinden und der unmittelbaren Leistung am Arbeitsplatz für alle Beteiligten spürbar geworden. Die positive Teamatmosphäre im Training spiegelte sich auch im Arbeitsalltag wider. Das Investment von rund 60 Euro pro Mitarbeiter und Monat hat sich aus Unternehmenssicht überdurchschnittlich stark rentiert.

Ausblick

Die Geschäftsführung hat gemeinsam mit den Mitarbeitern beschlossen, auch weiterhin ein dauerhaftes und individuelles Teamcoaching zu nutzen und die betriebliche Gesundheitsförderung weiter auszubauen. Dazu wird ein spezielles Gesundheitsprogramm entwickelt, das systematische Gesundheitsmodule mit einer flexiblen, bedarfsorientierten Ausgestaltung kombiniert.

Eckdaten zum Unternehmen

**Warburg – Henderson Kapitalanlagegesellschaft
für Immobilien mbH**

Branche: Immobilieninvestment

Anzahl der Mitarbeiter: 33

Ansprechpartner: Stephan Peters

E-Mail: personal@warburg-henderson.com, Telefon: 32823125

Transferpotenzial für KMU

Gerade KMU brauchen gesunde Mitarbeiter und Teamplayer, um sich den Anforderungen des Marktes zu stellen. Das gemeinsame Bewältigen einer sportlichen Herausforderung spiegelt anschaulich das unternehmerische Leistungsprinzip wider: Menschen, die sich bewegen und dadurch etwas leisten, bilden die unmittelbare Basis des Unternehmenserfolgs. Ein körperlich spürbares Gesundheitscoaching beeinflusst den Lebensstil der Mitarbeiter meist nachhaltiger als Schulungsseminare oder Vorträge. Die Mitarbeiter steigern infolge der persönlichen Gesundheitsverbesserung meist auch ihre Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Iwan Budnikowsky GmbH & Co. KG/Fürstenberg Institut GmbH

Externe Mitarbeiterberatung hilft weiter

Ausgangssituation

Als Familienunternehmen mit 100-jähriger Tradition liegt Budnikowsky das persönliche Wohlbefinden seiner Mitarbeiter seit jeher am Herzen. Jedoch stößt auch ein verantwortungsbewusster Unternehmer an seine Grenzen, wenn bei privaten Dingen professioneller Rat gefragt ist. Daher hat sich das Unternehmen dazu entschlossen, für alle Mitarbeiter eine externe Mitarbeiterberatung (EAP, Employee Assistance Program) einzuführen. Ziel dieses Angebotes ist es, Mitarbeiter in Belastungssituationen zu unterstützen. So können Gesundheit und Wohlbefinden und darüber hinaus auch die Leistungsfähigkeit langfristig erhalten bleiben.

Intervention und Maßnahmen

Seit April 2011 können alle Mitarbeiter des Unternehmens und ihre Familienangehörigen eine kostenlose und anonyme Beratung in Anspruch nehmen. Im Zentrum stehen individuelle Beratungsgespräche, die bei der Lösung gesundheitlicher, beruflicher und persönlicher Probleme helfen. Auch wenn leitende Mitarbeiter in schwierigen Führungssituationen professionellen Rat benötigen, haben Sie jederzeit eine kompetente Fachkraft an ihrer Seite.

Die erste Beratung erfolgt meist telefonisch über eine Servicehot-

line. Dort wird das Problem kurz geschildert oder ein persönlicher Beratungstermin vereinbart. Bei Therapiebedarf erfolgt – auf Wunsch – eine schnelle Vermittlung an Therapeuten oder Kliniken. Für diese Leistung zahlt Budni eine monatliche Pauschale an das Beratungsinstitut.

Herausforderungen

Nachdem der Bedarf und die Ziele der externen Mitarbeiterberatung definiert waren, begann die Suche nach einem geeigneten Beratungsunternehmen. Dieses sollte sowohl über jahrelange Erfahrung in der externen Mitarbeiterberatung verfügen als auch eine persönliche Vor-Ort-Beratung in zentraler Lage anbieten. Denn durch die Filialstruktur sind die Budni-Mitarbeiter über das gesamte Stadtgebiet verteilt und

Eckdaten zum Unternehmen

Iwan Budnikowsky GmbH & Co. KG

Branche: Einzelhandel, Drogeriemarktunternehmen

Ansprechpartnerin: Antje Preiss

E-Mail: antje.preiss@budni.de, Telefon: 68279-1619

„Nach dem Tod meines Sohnes hat mir die Beratung durch das Fürstenberg Institut bei der Trauerbewältigung sehr geholfen. Für die Unterstützung in einer solchen Ausnahmesituation bin ich sehr dankbar.“

Waltraut Haupts,
übergeordnete Mitarbeitervertretung der Iwan Budnikowsky GmbH & Co. KG



sollen möglichst kurze Wege haben, wenn sie einen externen Berater aufsuchen. Nach mehreren Gesprächen fiel die Wahl auf das Fürstenberg Institut.

Für den Erfolg des EAP ist eine professionelle Kommunikationsstrategie und das frühzeitige Einbinden aller Beteiligten bereits vor der Einführung unabdingbar, insbesondere der Führungsmitarbeiter sowie der Mitarbeitervertretung bzw. des Betriebsrates. So wurden bei zwei Einführungsveranstaltungen alle Führungsmitarbeiter und Mitarbeitervertreter über das neue Angebot informiert. Ergänzend hierzu bekamen alle Mitarbeiter ein Schreiben der Geschäftsleitung mit einem Informationsflyer, den auch neu eingestellte Mitarbeiter am ersten Arbeitstag erhalten.

Nutzen

Während des ersten Jahres haben insgesamt 7,4 Prozent der Budnikowsky-Mitarbeiter oder deren Familienangehörige eine Beratung beim Fürstenberg Institut in Anspruch genommen. Dies zeigt die hohe Akzeptanz der Maßnahme. Die Beratung kann verhindern, dass Probleme verschleppt werden und später zu ernsthaften Erkrankungen oder Arbeitsausfällen führen. Wer Belastungen frühzeitig erkennt und löst, bei dem steigt die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz.

„Als Führungsmitarbeiter weiß ich das Beratungsangebot sehr zu schätzen. Bei schwierigen Gesprächssituationen mit Mitarbeitern in Krisensituationen kann ich mir kurzfristig professionellen Rat holen.“

Garvin Vollmer, Leiter Bereich Mitarbeiterservice & -entwicklung
der Iwan Budnikowsky GmbH & Co. KG

Ausblick

Budnikowsky versteht die externe Mitarbeiterberatung nicht als Ersatz für firmeninterne Hilfsangebote. Um Belastungen zu verhindern oder zu verringern, wird das Unternehmen seine Mitarbeiter daher auch künftig mit ergänzenden internen Angeboten unterstützen, beispielsweise bei der Kinderbetreuung, durch familienfreundliche Arbeitszeiten oder die Gewährung von Nothilfedarlehen.

Transferpotenzial für KMU

Für kleine und mittlere Unternehmen ist eine externe Mitarbeiterberatung (EAP) als Ergänzung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement besonders geeignet, da die monatliche Pro-Kopf-Pauschale auch bei kleinem Budget bezahlbar bleibt. EAP kann als Wettbewerbsvorteil bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung genutzt werden.

Der Arbeitsbelastung auf der Spur

Ausgangssituation

Um auch in Zukunft so leistungsfähig zu bleiben, sind das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeiter eine wesentliche Voraussetzung. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Hamburger Hochbahn AG umfasst ein vielseitiges Maßnahmenpaket.

Intervention und Maßnahmen

Um die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern, wird im Rahmen des BGM viel bewegt. So gibt es Seminare zur Kompetenzerweiterung der Führungskräfte. Es geht um die Grundlagen gesundheitsorientierter Führung und um Hilfestellungen beim Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitern. In Workshops werden die Mitarbeiter mit eingebunden. Zu den Ressourcen und Belastungen ihres Arbeitsalltags befragt, erarbeiten sie selbstständig Lösungsansätze. Das Angebot zur betrieblichen Gesundheitsförderung umfasst ein breit gefächertes Programm an Kursen, Aktionen und Informationsangeboten, das dabei unterstützt, Belastungen im Alltag durch eine gesunde Lebensweise auszugleichen. Auch in der betrieblichen Ausbildung sind Gesundheitsmodule verankert. Denn Prävention beginnt bereits am Anfang der Berufslaufbahn und ist auch für junge Menschen wichtig. Die Techniker Krankenkasse unterstützt die Hamburger Hochbahn AG

bei der Einführung der Führungskräfte-seminare und Mitarbeiterworkshops sowohl fachlich als auch durch das Bereitstellen von Seminarleitern und Moderatoren. Bei den Workshops geben die Moderatoren kreative Hilfestellung. Mit Blick auf den eigenen Arbeitsalltag bestimmen die Mitarbeiter selbst die Themen und entscheiden darüber, welche Vorschläge den Vorgesetzten präsentiert werden.

Transferpotenzial für KMU

Die Gesundheit eines Unternehmens bemisst sich an der Gesundheit seiner Mitarbeiter. Ein empfehlenswerter Ansatz auch für KMU ist daher, die Angestellten aktiv am Betrieblichen Gesundheitsmanagement zu beteiligen, zum Beispiel im Rahmen von Workshops. Hier können sie ihre täglichen Erfahrungen einbringen, Ursachen von Arbeitsbelastungen ermitteln und selbst Lösungen entwickeln. Dabei wird die Moderation durch eine externe Person als sehr wichtig empfunden. Nach dem Workshop sind Optimierungspunkte klar definiert. Zugleich liegen den Führungskräften bereits konkrete Verbesserungsansätze vor.

„Bei uns wurde lebhaft diskutiert. Im Workshop trafen nicht nur verschiedene Arbeitsgruppen, sondern auch unterschiedliche Sichtweisen aufeinander“

Jörg Stubbe,
Handwerker im Bereich U-Bahn-Fahrzeuge der Hamburger Hochbahn AG



„Im Großen und Ganzen sind die Workshops eine sinnvolle Sache. Vor allem die Moderation durch eine externe Person finde ich gut. Dadurch hat man eher das Gefühl, dass man wirklich etwas bewegen kann.“

Tobias Schwarze, Handwerker der Abteilung Energieanlagen der Hamburger Hochbahn AG

Herausforderungen

Seit September 2011 werden die Führungskräfteseminare und Mitarbeiterworkshops umgesetzt. Seither haben mehrere Pilotgruppen aus den Bereichen U-Bahn-Betrieb, Busbetrieb, U-Bahn-Fahrzeuge und Infrastruktur sowie aus der Abteilung Service und Vertrieb Mitarbeiterworkshops durchgeführt. Dabei ermitteln sie unter anderem die Ursachen für Arbeitsbelastungen und entwickeln konkrete Lösungsvorschläge für die Umsetzung. Die Verschwiegenheit aller Teilnehmer ist natürlich Ehrensache. Die Workshops der Pilotgruppen wurden evaluiert und auf die bereichsspezifischen Bedürfnisse angepasst, sodass dieses Angebot nun für alle Unternehmensbereiche verfügbar ist.

Nutzen

Die Mitarbeiter partizipieren an der Gestaltung der Arbeitsprozesse und -bedingungen. Sie bringen sich selbst als Experten in konkrete Frage- und Aufgabenstellungen ein und erarbeiten schließlich gezielte Lösungsansätze. Generell profitiert nicht nur das Unternehmen von zufriedenen und leistungsfähigen Mitarbeitern. Es ist ebenso im Interesse der Mitarbeiter selbst, lange gesund zu bleiben – auch über das Arbeitsleben hinaus.

Ausblick

Im Rahmen des BGM bindet die Hamburger Hochbahn AG alle Beschäftigte ein – über zielgruppenspezifische Workshops und Seminare bis hin zu Kursen für Führungskräfte, Mitarbeiter und Auszubildende. Die Erfahrungen aus den Pilotbereichen haben gezeigt, dass die Mitarbeiter sich in den Workshops gut beteiligen. Das Grundkonzept wird mit jedem Bereich besprochen und an die individuellen Bedürfnisse angepasst. Seit März 2012 sind die Workshops ein fester Bestandteil im Gesundheitsmanagement der Hamburger Hochbahn AG.

Eckdaten zum Unternehmen

Hamburger Hochbahn AG

Branche: Nahverkehrsunternehmen

Anzahl der Mitarbeiter: 4.450

Ansprechpartnerin: Kirsten Abel

E-Mail: kirsten.abel@hochbahn.de, Telefon: 3288-4778

Gesundes Heben und Tragen

Ausgangssituation

Basierend auf einem breiten Gesundheitsförderungsangebot etablierte die Ingredion Germany GmbH ein umfassendes unternehmensweites Arbeits- und Gesundheitsmanagement. Wichtig war, dass alle Mitarbeiter erreicht und über verschiedene Projekte der Arbeits- und Gesundheitsförderung einbezogen werden sollen. So sollten die Mitarbeiter selbst verschiedene Maßnahmen für eine altersgerechte Arbeitsgestaltung erarbeiten und umsetzen.

Intervention und Maßnahmen

Bei der altersgerechte Arbeitsgestaltung stand unter anderem eine bessere Ergonomie des Arbeitsplatzes im Fokus. Daneben galt es aber auch, den hohen Anteil an Hebe- und Tragetätigkeiten zu verringern, der an einigen Arbeitsplätzen in der Produktion anfällt. Zunächst stellten Mitarbeiter im Rahmen von Workshops eine Übersicht über alle Tätigkeiten zusammen, die Heben und Tragen von Lasten am Arbeitsplatz erforderten. Daraus resultierten unterschiedliche Problemstellungen, die definiert und in Schwerpunktthemen zusammengefasst wurden. Vier Projektteams sollten Lösungen, Maßnahmen und Verfahren erarbeiten, um Hebe- und Tragetätigkeiten zu vereinfachen oder am besten ganz zu vermeiden. In Abstimmung mit der Unternehmensleitung setzten die

verantwortlichen Teams diese Verbesserungsmaßnahmen eigenständig um. Zusätzlich fanden unter der Anleitung eines Sportwissenschaftlers für alle Produktionsmitarbeiter Coachings zur Ergonomie am Arbeitsplatz statt. Am Jahresende beurteilt regelmäßig eine Lenkungsgruppe Sicherheit, an der alle Mitarbeiter mit Leitungsfunktion teilnehmen, den Erfolg aller umgesetzten Maßnahmen der Arbeitssicherheits- und Gesundheitsförderung.

Herausforderungen

Anfangs herrschte Skepsis bei den Mitarbeitern, da sie zum Teil auch bereichsübergreifend Problemlösungen finden und dann die Umsetzung übernehmen sollten. Das Managementteam leistete entsprechende Hilfestellung in den Projektmeetings. So wandelte sich die Zurückhaltung schnell in positives Engagement. Auch später verlangten Hindernisse bei der Umsetzung viel Kreativität und Teamgeist von allen Beteiligten, bis sie schließlich gemeinsam gelöst werden konnten.

Nutzen

Die Mitarbeiter nahmen die Maßnahmen zur Minimierung der Trage- und Hebetätigkeiten gut an, sodass diese in der täglichen Arbeit in-

zwischen voll integriert sind. Dies gelang durch das enge Einbinden von betroffenen Mitarbeitern in die Abstimmungen und Entscheidungen. Dadurch konnten sich die Mitarbeiter mit der Maßnahme identifizieren und sie auch umsetzen. Seitdem gab es keine Verletzungen oder Erkrankungen mehr, die durch Heben oder Tragen verursacht wurden.

Ausblick

Das Einbeziehen der Mitarbeiter in verschiedene Projekte der Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung war sehr erfolgreich. Die Projektgruppe Heben und Tragen ist im Unternehmen in aller Munde und dient als Erfolgsmodell für zukünftige Workshops. Es haben sich weitere Projektgruppen gebildet, die sich beispielsweise um das Vermeiden von Emissionen am Arbeitsplatz kümmern oder um das Einführen von neuem Sicherheitsequipment.



„Es ist etwas Besonderes, seine eigenen Ideen erfolgreich selbst umzusetzen, und zu sehen, dass auch die Kollegen davon profitieren.“

Holger Guralczyk, Mitarbeiter der
Ingredion Germany GmbH



*„Dieser Umbau der Überkorn-
Abfüllung ist eine erhebliche
Verbesserung für uns. Eine
mögliche Gefahrenquelle
wurde schnell und einfach
durch Eigeninitiative
eliminiert.“*

Olaf Wensing, Mitarbeiter der
Ingredion Germany GmbH

Eckdaten zum Unternehmen

Ingredion Germany GmbH

Branche: Produktion von Lebensmittelstärke
(u.a. Lebensmittelindustrie)

Anzahl der Mitarbeiter: 235 (Hamburg), über 12.000 (weltweit)

Ansprechpartner: Jens-Dieter Heins

E-Mail: jens-dieter.heins@ingredion.com, Telefon: 23915182

Transferpotenzial für KMU

Von Mitarbeitern selbst erarbeitete Verbesserungsmaßnahmen finden eine hohe Akzeptanz und Bereitschaft und sind einfacher in die tägliche Arbeit zu integrieren. Mitarbeiterworkshops fördern außerdem den Teamgeist und die Kreativität.

Aktivitäten des Gesundheitsclusters

Die Handelskammer Hamburg setzt sich seit Langem aktiv für ein gesundheitsbewusstes Verhalten in Hamburger Unternehmen ein. Mit dem Kompetenznetzwerk „Fit in Hamburg“ wurde 2003 eine Initiative geschaffen, die Unternehmen dabei unterstützt, Gesundheit als Erfolgsfaktor für Unternehmen zu nutzen. Unter **www.fit-in-hamburg.info** stehen vielfältige Informationen bereit: Vom Expertenpool (Wo finde ich Unterstützung?) über einen Onlinetest (Wie fit ist mein Unternehmen?) bis hin zu einer Checkliste (Wie gehe ich bei der Einführung eines BGM vor?). Die Handelskammer hat 2005 zudem die Vereinbarung zu einer ArbeitsschutzPartnerschaft unterzeichnet. Die Partnerschaft hat zum Ziel, eine neue Qualität der Zusammenarbeit von Behörden, Wirtschaft, Verbänden und Sozialpartnern im Bereich Arbeitsschutz und Gesundheitsprävention in Hamburg nachhaltig zu realisieren.

Das steigende Bewusstsein der Hamburger Wirtschaft an Fragestellungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements hat dazu geführt, dass 2011 der Handelskammer-Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz eingesetzt wurde.

Ziele und Arbeitsschwerpunkte des Arbeitskreises sind

- ◆ das Informieren über Chancen und Möglichkeiten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements,
- ◆ die Förderung von unternehmerischem Gesundheitsmanagement,
- ◆ die Förderung des Austausches zwischen Gesundheitsdienst-

leistern und Unternehmen, die im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements aktiv sind und

- ◆ die Motivation von Unternehmen, sich für die Gesundheit der Mitarbeiter einzusetzen.

Auch die Gesundheitswirtschaft Hamburg GmbH, eine gemeinsame Tochter der Freien und Hansestadt Hamburg und der Handelskammer Hamburg, beschäftigt sich intensiv mit Fragen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Sie organisiert Veranstaltungen, Workshops und Gesprächsrunden zu diesem Thema. So ist unter anderem das Betriebliche Gesundheitsmanagement ein zentrales Thema der Veranstaltungsreihe „Hamburg – Gesundheitsmetropole mit Leuchtkraft“ – eine gemeinsame Veranstaltungsreihe der Gesundheitswirtschaft Hamburg GmbH und dem Verein Gesundheitsmetropole Hamburg e. V. Außerdem beschäftigt sich die Gesundheitswirtschaft Hamburg GmbH im Rahmen des von ihr koordinierten Projektes „psychenet – Hamburger Netz psychischer Gesundheit“ (**www.psychenet.de**) mit dem Thema psychische Gesundheit in Betrieben. Wichtige Erkenntnisse aus diesem Teilprojekt fließen in die Arbeit des Handelskammer-Arbeitskreises Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz ein.



Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt, nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben auf Angehörige beider Geschlechter.

Bearbeitung:

Handelskammer Hamburg

Paul Elsholz, Simone Ruschmann

Geschäftsbereich Börse

Abteilung Dienstleistungswirtschaft

Adolphsplatz 1 / 20457 Hamburg

Grafikdesign: Annette Roemer, Hamburg

Fotos: Bertram Solcher

Druckerei: Siepmann, Hamburg

