



Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH

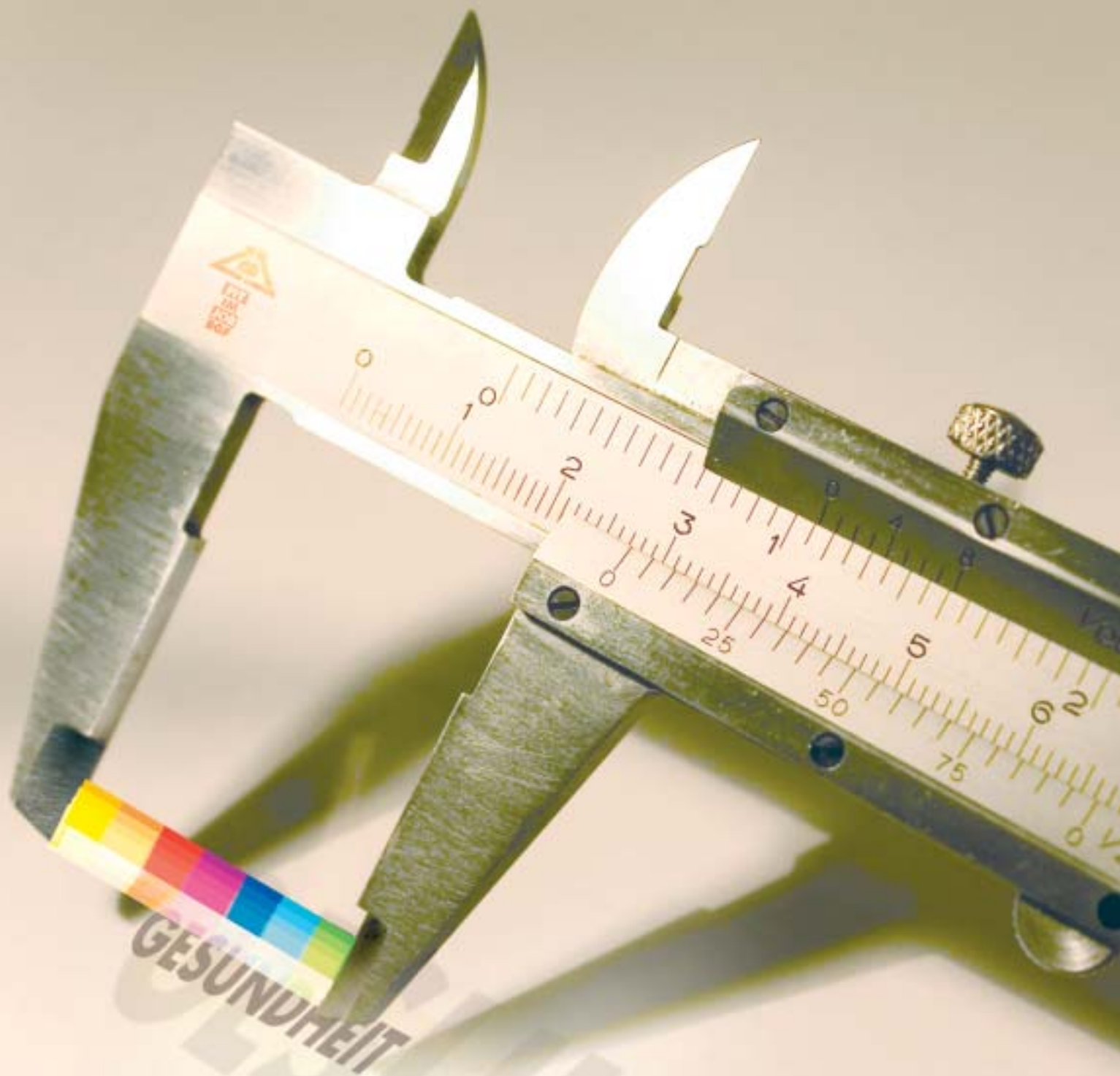


BESTPRACTICE

Erfolgreiche Beispiele der betrieblichen Gesundheitsförderung im Rheinland

- ▶ Systematisch analysieren
- ▶ Konsequenz umsetzen





FEINARBEIT

***Gesundheitsmanagement im Betrieb –
unsere Kompetenz***



Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH

BESTPRACTICE

Vorbildlich gesunder Betrieb

Jedes Jahr nimmt die Zahl der Betriebe mit Gesundheitsprojekten zu. Sie investieren in die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, häufig mit finanzieller Unterstützung der AOK Rheinland/Hamburg und mit unserer fachlichen Begleitung. Wer investiert, möchte zu Recht auch Erfolge sehen. Neben einem sinkenden Krankenstand und geringeren Ausgaben für die Entgeltfortzahlung gibt es viele weitere Kennzahlen für den Erfolg der BGF-Maßnahmen, allerdings nicht nur materielle.

Gesundheit ist nach der Definition der Weltgesundheitsorganisation das soziale, physische und psychische Wohlfinden, auch und gerade am Arbeitsplatz. Wer gerne zur Arbeit geht, ist motiviert und leistungsbereit. Wohlbefinden steigert ebenso die individuelle Leistungsfähigkeit. Damit bedeutet gesund zu sein für die Beschäftigten mehr Lebensfreude und für das Unternehmen einen wichtigen Produktivitätsfaktor. Beides sollte Grund genug für betriebliche Gesundheitsprojekte sein.

Dennoch tun sich manche Firmen schwer, das wichtige Thema aufzugreifen und in konkrete Projekte münden zu lassen. Gesundheit wird von manchen Führungskräften als reine Privatsache betrachtet, ohne zu bedenken, dass die Beschäftigten viele Stunden des Tages an ihrem Arbeitsplatz verbringen. Die Arbeitsbelastung ist in den vergangenen Jahren vielerorts stark angestiegen, während sich gleichzeitig die Arbeitszeit – auch die Lebensarbeitszeit – verlängert und die Komplexität der Arbeitsbewältigung weiter zunimmt. Deshalb ist der Betrieb gefordert, nicht nur bei der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, sondern gleichermaßen bei den sogenannten „weichen“ Faktoren wie Führung, Kommunikation, Lob für gute Arbeit usw.

Auch ein Unternehmen, das erfolgreich in die Gesundheit investiert, hat ein dickes Lob verdient. Deshalb zeichnen die AOK Rheinland/Hamburg und ihr Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH jedes Jahr einige Firmen mit dem BGF-Gesundheitspreis für besonders vorbildliche Projekte aus. Der Preis besteht aus einer Statue, einer Urkunde und außerdem aus einem Scheck, der zumeist gleich wieder in das Gesundheitsprojekt investiert wird. Die Preisträger sollen neben dem verdienten Lob auch dazu beitragen andere Firmen zu motivieren, ebenfalls mit BGF-Projekten zu beginnen. Sie sind neudeutsch „BESTPRACTICE“. Alle Preisträger der letzten zwei Jahre stellen wir Ihnen in dieser Broschüre vor.



Die Jury für den
BGF-Gesundheitspreis der
AOK Rheinland/Hamburg
und des BGF-Instituts

ERGONOMIE

ERNÄHRUNG

STRESS

SUCHT

FÜHRUNG

WOHLBEFINDEN

DEMOGRAFIE

GESUNDHEIT GEHT ALLE AN



Die Impress Verpackungen Erftstadt GmbH & Co. KG wurde für ihr vorbildliches Gesundheitsmanagement mit dem Gesundheitspreis der AOK Rheinland/Hamburg und deren Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF-Institut) ausgezeichnet. Mit Hans-Jürgen Giesen, dem Prokuristen und Personalleiter, sprach BESTPRACTICE (BP) über das BGF-Projekt.

BP: Herr Giesen, wir gratulieren Ihnen herzlich zum AOK-BGF-Gesundheitspreis. Was hat für Sie den Ausschlag gegeben, sich mit betrieblicher Gesundheitsförderung zu beschäftigen?

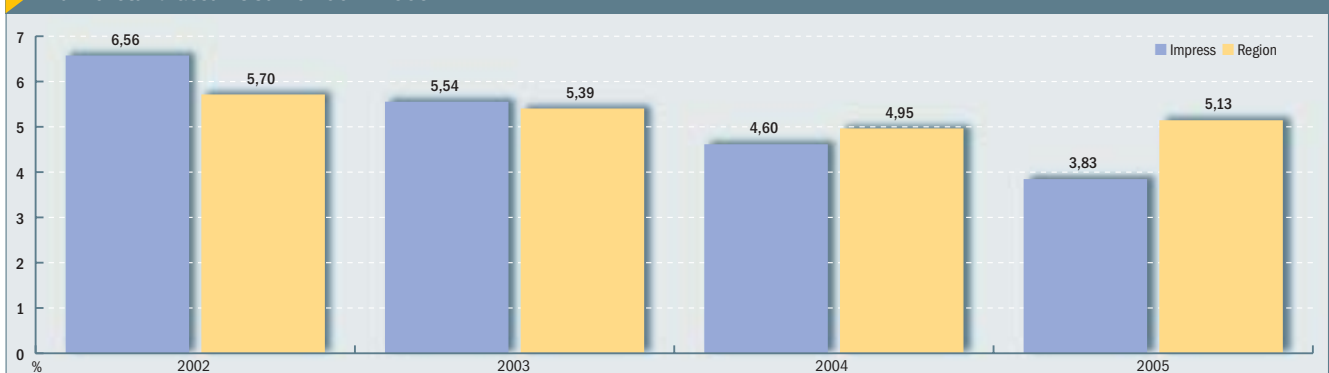
Giesen: Unser Unternehmen engagiert sich bereits seit 1994 für betriebliche Gesundheitsförderung. Auslöser waren damals vor allem die krankheitsbedingten Fehlzeiten in Betriebsbereichen mit hoher körperlicher Belastung. Damals bot uns die AOK an, die Diagnosen und Ausfallzeiten zu analysieren, um daraus gezielte Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten. Nachdem dann der Gesundheitsbericht der AOK vorlag, wurde der Arbeitskreis Gesundheit eingerichtet, der erste Maßnahmen wie eine Mitarbeiterumfrage und ergonomische Verbesserungen begleitete. Dabei wurde schnell klar, dass es trotz der selbstverständlichen Einhaltung von Arbeitssicherheitsvorschriften Faktoren geben muss, die das Wohlbefinden und damit die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen belasten.

BP: Welche Schritte folgten darauf?

Giesen: Unsere Beschäftigten haben in den vergangenen zehn Jahren einen Wandel des Unternehmens vom Familienbetrieb – den May-Werken – zu einem internationalen Konzern miterlebt und mitgetragen. Das hat zu Veränderungen und damit auch zu immer neuen Herausforderungen geführt. Gemeinsam mit unserem Betriebsratsvorsitzenden, Jürgen Kerp, und dem Leiter Arbeitssicherheit, Georg Frommholz, haben wir den Fokus auf die Bereiche Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Teamentwicklung in einer neuen Unternehmenskultur gelegt. Außerdem wollen wir unsere Mitarbeiter/-innen aktiv und proaktiv dabei unterstützen, ihre persönlichen Gesundheitsfragen und -probleme anzugehen.

Dazu haben nicht nur alle Vorgesetzten eine Schulung durchlaufen, unter dem Stichwort Förderung der persönlichen Gesundheitspotenziale wurden in den letzten Jahren zudem zusammen mit dem BGF-Institut

Krankenstand Gesamt: Jahre 2001 - 2005





AUSZEICHNUNG MIT DEM AOK- UND BGF-GESUNDHEITSPREIS



„UNS WAR SEHR WICHTIG, DASS ALLE BESCHÄFTIGTEN IN DEN GESUNDHEITSSCHUTZ UND DIE ARBEITSPLATZGESTALTUNG EINGEBUNDEN WERDEN.“

HANS-JÜRGEN GIESEN
Prokurist und Personalleiter der
Impress Verpackungen Erfstadt GmbH & Co. KG

KOMMENTAR

Natürlich möchten Unternehmen, die eine niedrige Fehlzeitenquote erreicht haben, diese auch dauerhaft beibehalten. Viele Arbeitgeber haben erkannt, dass die Belastung der Mitarbeiter/-innen von Jahr zu Jahr nicht geringer wird: Leistungsverdichtung, Arbeitszeitverlängerung und zunehmende Komplexität der Arbeitsbewältigung sind Belastungen, die erst einmal verkräftet werden müssen.

HEINZ KOWALSKI

Nichtraucherurse und Gesundheitstage für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Ganz besondere Breitenwirkung zeigte darunter das arbeitsplatzbezogene Rücken-Fit-Training im Unternehmen. Innerhalb von eineinhalb Jahren wurde die gesamte Belegschaft geschult.

Dabei erfuhr nicht nur jeder Einzelne, wie er seine individuellen Bewegungsabläufe optimiert, sondern alle Beschäftigten konnten auch ihre eigenen Verbesserungsvorschläge zur Arbeitsplatzgestaltung und zu den betrieblichen Abläufen einbringen.

BP: Offenbar haben Sie außer der Senkung des Krankenstands noch andere Ziele verfolgt.

Giesen: Ja, uns war sehr wichtig, dass alle Mitarbeiter/-innen in den Gesundheitsschutz und die Arbeitsplatzgestaltung eingebunden werden. Denn gesunde, motivierte Mitarbeiter/-innen, die sich in ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlen, wirken aktiv an Verbesserungen mit und identifizieren sich stärker mit „ihrem“ Unternehmen.

BP: Wie ist der Gedanke bei den Beschäftigten angekommen?

Giesen: Sehr gut! Das Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung wird von allen Mitarbeitern/-innen, von der Geschäftsführung bis zur Produktionslinie, als ausgesprochen wichtig angesehen und unterstützt. Auch der Arbeits-

sicherheitsausschuss und der Betriebsrat ziehen mit. Wenn einmal ein Problem erkannt wird, drängen sie auf eine schnelle Lösung, und unsere Belegschaft sieht: „Es passiert etwas.“ Kommunikation ist dabei natürlich das A und O.

BP: Und konnten Sie Erfolge verbuchen?

Giesen: Auf jeden Fall. Wir haben beispielsweise eine kontinuierliche Verbesserung des Krankenstandes in den letzten drei Jahren auf unter 3,9 % erreicht. Unsere Belegschaft zeigt eine hohe Identifikation mit allen Fragen der Arbeitssicherheit („Safety First“), und die unfallbedingten Ausfallzeiten sind klar rückläufig.

BP: Welche Ziele haben Sie sich denn noch für die Zukunft gesteckt?

Giesen: Man kann nicht zufrieden sein, solange es Arbeitsunfälle und andere Ausfallzeiten gibt. Für die Zukunft haben wir regelmäßige „Reviews“ mit allen Beteiligten vereinbart, um die Nachhaltigkeit der Maßnahmen sicherzustellen. Als neue Projekte wollen wir zusammen mit der AOK und dem BGF-Institut die Themen Arbeitsbelastung und Stressbewältigung aktiv angehen, weil diese Faktoren in der Arbeitswelt immer mehr Bedeutung gewinnen.

IMPRESS VERPACKUNGEN ERFSTADT GMBH & CO. KG



► Die Impress Verpackungen Erfstadt GmbH & Co. KG (ehemals May Verpackungen GmbH & Co. KG) stellt Weißblechverpackungen für namhafte Kunden der Nahrungsmittel- und Tierfutterindustrie her.

► Das Unternehmen, das seit September 2006 dem weltweit operierenden Konzern Impress Metal Packaging angehört, fertigt unter anderem Sprühsahne- und Erdnussdosen, Obst-, Gemüse- und Sauerkrautkonserven- sowie andere Lebensmittel- und Tierfutter-Dosen.

► In dem Werk in Erfstadt wird das Weißblechband zerteilt, bedruckt, lackiert; die Böden und Deckel werden gestanzt und zu Dreiteil-Dosen verarbeitet.

► An dem Standort sind derzeit 355 Mitarbeiter beschäftigt, davon fast 300 gewerbliche in 3- oder 4-Schicht-Systemen.

DAMIT ES RUND LÄUFT



Die Kohl-Gruppe in Aachen, mit 600 Mitarbeitern einer der größten BMW-Händler Deutschlands, wurde mit dem Gesundheitspreis der AOK Rheinland/Hamburg und ihres Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF-Institut) für vorbildliches Gesundheitsmanagement ausgezeichnet.

„Eigentlich hatten wir gar keinen Handlungsdruck“, sagt Gisela Kohl-Vogel. Der Krankenstand war niedrig, und es gab keine erkennbaren Probleme mit der Gesundheitssituation.

Trotzdem haben die Beschäftigten das Angebot, an einer von einem Physiotherapeuten geleiteten Rückenschule teilzunehmen, gern angenommen. „Da gingen diejenigen hin, die ohnehin viel für ihre Gesundheit tun“, hatte Personalleiter Hubert Coenen beobachtet. In diesem

Zusammenhang stellte sich jedoch heraus, dass einige Mitarbeiter aus der Werkstatt Rückenprobleme hatten – für das Unternehmen Grund genug, die AOK-Regionaldirektion Aachen und das BGF-Institut um einen Gesundheitsbericht zu bitten. Dieser bestätigte eine auffällige Häufung von Diagnosen im Muskel-Skelett-Bereich.

„Training on the job“

„Rückenerkrankungen und Kniebeschwerden galten bei Kfz-Mechanikern als typische Berufskrankheiten, solange es Standard war, mit einem Rollwagen unter das Auto zu rutschen“, erinnert sich Gisela Kohl-Vogel. Doch inzwischen war die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze längst optimiert worden. Um der Sache auf den Grund zu gehen, besichtigte Sabine Nikolai-Reetz, Sportwissenschaftlerin und Ergonomie-Beraterin im BGF-Institut, die Werkstätten und fotografierte die Arbeitsgewohnheiten der Mechaniker. Dabei zeigte sich, dass die technischen Hilfsmittel bei Zeitdruck nicht immer genutzt werden – ein Ansatzpunkt, um mit den Mitarbeitern ein rückengerechtes Verhalten zu trainieren, und zwar direkt am Arbeitsplatz. Bei gemeinsamen Betriebsbegehungen mit der BGF-Expertin lag das Hauptaugenmerk zunächst auf ergonomischen Arbeitsbedingungen und auf einer gesundheitsschonenden Arbeitshaltung der Mitarbeiter. Dabei entdeckte die Expertin auch bei den Bürokräften Verbesserungspotenzial und vermittelte ihnen eine ergonomisch sinnvolle Arbeitshaltung.

Als eine der Maßnahmen stattete das Autohaus anschließend seine Bildschirmarbeitsplätze mit weiteren Flachbildschirmen aus, die den Mitarbeitern die Umstellung auf eine gesündere Haltung und den richtigen Abstand zwischen Betrachter und Monitor erleichterten. Die regelmäßigen Gesundheitsberichte der AOK und des BGF-Instituts belegen



**„WENN ICH GUTE
ARBEITSQUALITÄT
ERWARTE,
BRAUCHE ICH
GESUNDE
MITARBEITER.“**

GISELA KOHL-VOGEL,
Geschäftsführerin
HUBERT COENEN,
Personalleiter



BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG



die guten Ergebnisse, die durch vielfältige rückenschonende Maßnahmen bei den Mitarbeitern in der Produktion und im Büro erzielt wurden.

Von der Initialzündung ...

Ganz nebenbei hat das Gesundheitsprojekt auch zur Motivation der Mitarbeiter beigetragen. „Die Angestellten haben es als sehr positiv empfunden, dass sich das Unternehmen um sie und ihre Gesundheit kümmert“, hat Hubert Coenen bemerkt. Allerdings ging es der Firma Kohl nicht nur um einen kurzfristigen Effekt im Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter, sondern um Nachhaltigkeit. Deshalb entwickelte das BGF-Institut speziell für BMW-Kohl einen Kalender mit typischen Fotos von rückenge-rechten bzw. -schädlichen Arbeitsplatzsituationen – eine nun überall sichtbare Auffrischung des Gelernten.

Nachdem das Bewusstsein einmal geweckt ist, nutzen die Beschäftigten jetzt intensiv das

Info-Angebot bei betrieblichen Gesundheitstagen der AOK und achten verstärkt auf abwechslungsreiche Pausenverpflegung und eine ausreichende Getränkeversorgung.

... auf dem Weg zum Dauerbrenner

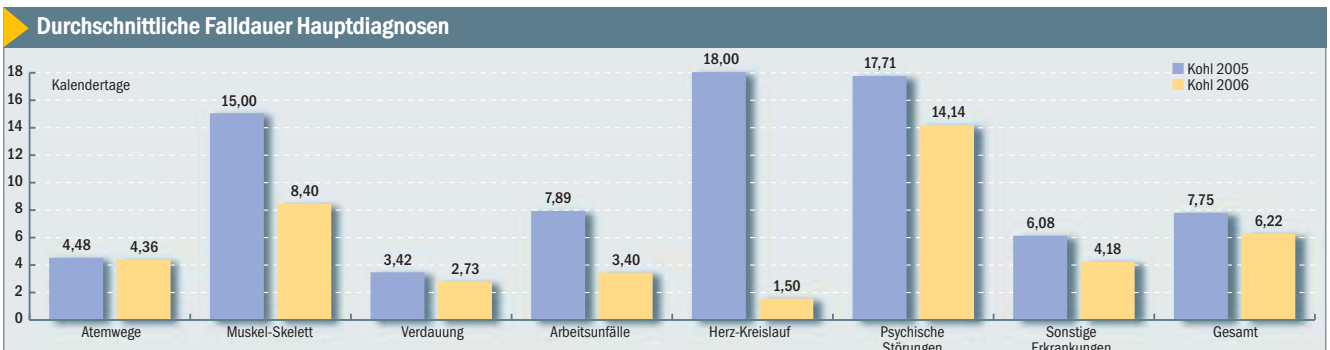
Gisela Kohl-Vogel ist überzeugt: „Wenn ich gute Arbeitsqualität erwarte, brauche ich gesunde Mitarbeiter.“ Und damit ist das Unternehmen auf einem guten Weg. Denn dieses Bewusstsein teilt sie mit ihrem gesamten Managementteam, das auch BMW-Personal-entwicklungsseminare gezielt dazu nutzt, die eigene Führungsleistung weiter zu verbessern. In der Unternehmensphilosophie ist heute die Gesundheitsförderung fest verankert.

Und wie geht es weiter? Angesichts zunehmenden Wettbewerbsdrucks steigt derzeit überall der Stresspegel. Deshalb steht Stressreduktion im Mittelpunkt der betrieblichen Gesundheitsförderung bei BMW-Kohl. Denn

KOHL AUTOMOBILE GMBH, AACHEN

- ▶ Pkw von BMW, LandRover, Mini, Opel und Renault
- ▶ Motorräder von BMW, Harley-Davidson und Honda
- ▶ Full-Service
- ▶ Tuning
- ▶ Vertrieb von Bang & Olufsen-Produkten
- ▶ Restaurant „Kohlbrü“
- ▶ Fünf Standorte in Aachen, Alsdorf, Eschweiler und Heinsberg
- ▶ Rund 600 Beschäftigte, davon knapp 100 Auszubildende

die Verleihung des Gesundheitspreises hat das Gesundheitsprojekt nicht beendet, sondern ihm im Gegenteil zusätzliche Dynamik verliehen.



GESUNDHEITSPREIS FÜR MARS GMBH



Für vorbildliche Projekte im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung wurde der Viersener Süßwarenhersteller mit dem Gesundheitspreis der AOK Rheinland/Hamburg und des Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF-Institut) ausgezeichnet.

Nicht nur bei Süßwaren setzt die Mars GmbH auf Innovationen und das gewisse Etwas: Als erfolgreicher Hersteller von weltweit bekannten Markenprodukten wie Mars, Snickers, Twix, Bounty oder Balisto bemüht sich das Unternehmen vom Niederrhein nachhaltig um die Gesundheit seiner Mitarbeiter.

Der AOK- und BGF-Gesundheitspreis würdigt dieses herausragende Engagement. Dass das Viersener Unternehmen dabei im Rahmen des Modellprojektes „Nachhaltige Arbeits- und Gesundheitspolitik im Unternehmen“ (NAGU) einen wichtigen Beitrag zur Zukunftssicherung leistet, hat die Jury besonders positiv beeindruckt. Das Preisgeld in Höhe von 10 000 EUR teilt sich Mars mit zwei weiteren Unternehmen, deren Gesundheitsförderungsprojekte von den BGF-Experten ebenfalls als vorbildlich bewertet wurden.

Birgit Schauerte (BS), Mitarbeiterin des BGF-Instituts, sprach mit Peter Schlimm, der als Teamleiter und Mitglied im NAGU-Steuerungskreis bei Mars eine Zwischenbilanz zog.

BS: Herr Schlimm, Ihr Unternehmen hat sich drei Jahre lang an dem Projekt „Nachhaltige Arbeits- und Gesundheitspolitik im Unternehmen“ beteiligt. Was hat eigentlich den Ausschlag gegeben, mitzumachen?

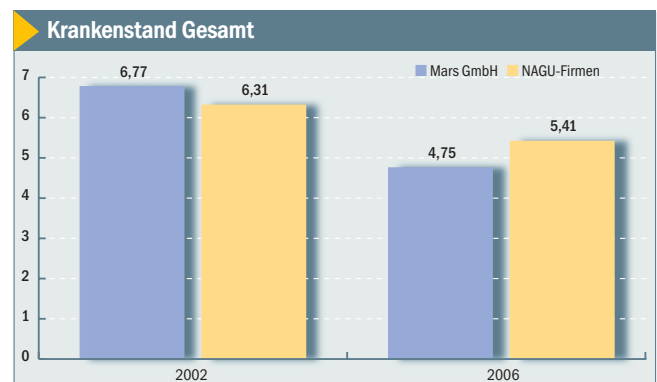
Schlimm: Bei Mars ist die Gesundheit der Mitarbeiter schon seit langem ein wichtiges Thema. Dabei ging es uns vor allem um langfristig angelegte Maßnahmen. Als wir dann von dem Modellprojekt NAGU erfuhren, bei dem es ja gerade darum geht, Instrumente und Methoden der betrieblichen Gesundheitsförderung dauerhaft im Unternehmen zu verankern, waren wir kurzentschlossen dabei. Und weil in unserem sofort gebildeten NAGU-Steuerungskreis von allen Interessengruppen die

Entscheidungsebene vertreten war, konnten wir auch zügig an die Umsetzung gehen.

BS: Welche Ziele haben Sie sich gesteckt?

Schlimm: Wir haben versucht, unsere Vorstellungen in einem griffigen Motto zusammenzufassen: „Fiteinander – aktiv mitbewegen!“ Daraus haben wir dann sogar ein eigenes Logo entwickelt. Gemeint sind damit vor allem drei verschiedene Ziele: Zum einen wollten wir das Engagement der Mitarbeiter für die eigene Gesundheit erhöhen. Bei der Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung sollten sie grundsätzlich eingebunden werden, um alle Veränderungen „aktiv mitbewegen“ zu können.

Darüber hinaus sollte den Mitarbeitern bewusst werden, dass sie selbst Verantwortung für ihre Gesundheit tragen. In dem Begriff „Fiteinander“ wird die Bedeutung von Fitness deutlich gemacht und gleichzeitig die Eigenverantwortung bei Thema Gesundheit angesprochen. Schließlich haben wir uns vorgenommen, die Arbeitskraft unserer Mitarbeiter auf lange Sicht zu erhalten.





BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG



„Nachhaltige Arbeits- und Gesundheitspolitik im Unternehmen“ war drei Jahre lang das Anliegen der Projektgruppe bei Mars. Belohnt wurden die Bemühungen nicht nur mit gesünderen und zufriedeneren Mitarbeitern, sondern auch mit der Anerkennung des BGF-Instituts der AOK Rheinland/Hamburg – hier bei der Preisverleihung.

Dabei haben wir besonders die demografische Entwicklung im Blick: eine längere Lebensarbeitszeit und den absehbaren Mangel an jungen Fachkräften. Deshalb geht es uns um Maßnahmen, die langfristig und über das Projekt hinaus wirken.

BS: Und wie sind Sie vorgegangen?

Schlimm: Wir haben ganz klassisch erst mal mit einer Analyse begonnen. Unsere Mitarbeiter haben in Workshops darüber gesprochen, welche Belastungen an den verschiedenen Arbeitsplätzen auftreten, und gemeinsam überlegt, wie man sie reduzieren kann. Ein Beispiel für eine ergonomische Optimierung waren die höhenverstellbaren Packtische, die jetzt eine rückerchonende Haltung bei der Arbeit ermöglichen. Neben der Ergonomie wurden aber auch verhaltensschulende Maßnahmen angeboten.

Dafür haben wir uns auch etwas Besonderes einfallen lassen: Mit einem Theaterstück unter dem Titel „Auf Biegen und Brechen“ wurden unsere Mitarbeiter ganz grundlegend für das Thema Rücken sensibilisiert. Rückengerechtes Verhalten haben die Mitarbeiter durch speziell ausgebildete Trainer in Intervallschulungen direkt am Arbeitsplatz gelernt. Anschließend wurden Mitarbeiter zu Multiplikatoren ausgebildet, die ihren interessierten Kollegen mit praktischen Tipps zur Seite stehen. Auf diese Weise konnte die Rückengesundheit nachhaltig in die Unternehmensstruktur integriert werden.

Andere Beispiele für unsere Projektmaßnahmen sind Entwöhnungskurse für Raucher oder regelmäßige Betriebssportveranstaltungen. Auf unserer Agenda stehen aber auch noch andere Themen wie Suchtprävention oder gesunde Ernährung.

BS: Was hat sich denn dadurch im Unternehmen geändert?

Schlimm: Mehrere Umfragen bestätigen: Unsere Mitarbeiter sind heute einfach zufriedener. Das hängt natürlich auch damit zusammen, dass ein großer Teil ihrer eigenen Verbesserungsvorschläge in die Tat umgesetzt wurde. Außerdem konnten wir beobachten, dass die Beschäftigten sich stärker für die Erhaltung ihrer eigenen Gesundheit interessieren. Und die Verhaltensschulungen haben auch ganz klar etwas gebracht. Insgesamt hat sich auf jeden Fall der Krankenstand deutlich reduziert.

BS: Gibt es schon Pläne, wie es jetzt weitergeht?

Schlimm: Ganz klar: Unser NAGU-Steuerungskreis wird auch in Zukunft die Weichen für die Gesundheitsförderung bei Mars stellen. Und weil wir das Gesundheitsthema während des Projekts in allen unseren betrieblichen Strukturen und Abläufen verankert haben, sind wir sicher, dass auch zukünftig bei allen Veränderungen im Betrieb die Gesundheit der Beschäftigten als wichtiges Entscheidungskriterium berücksichtigt wird.

RÜCKENGERECHTES VERHALTEN



So belastet das Anheben schwerer Kartons die Bandscheiben.



Rückengerechtes Verhalten haben die Mars-Mitarbeiter durch ausgebildete Trainer direkt am Arbeitsplatz gelernt.

ALLE AN EINEM TISCH



Beim Papierservietten-Spezialisten Metsä Tissue GmbH in Euskirchen leisten alle Beschäftigten ihren Beitrag zu einem neuen Gesundheitsbewusstsein – zum Beispiel mit der „Health&Safety-Stiftung“. Das Projekt wurde mit dem Gesundheitspreis der AOK Rheinland und ihres Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF-Institut) ausgezeichnet.

BP: Wir gratulieren zum BGF-Preis. Was war der Auslöser für das Gesundheitsprojekt in Ihrem Betrieb?

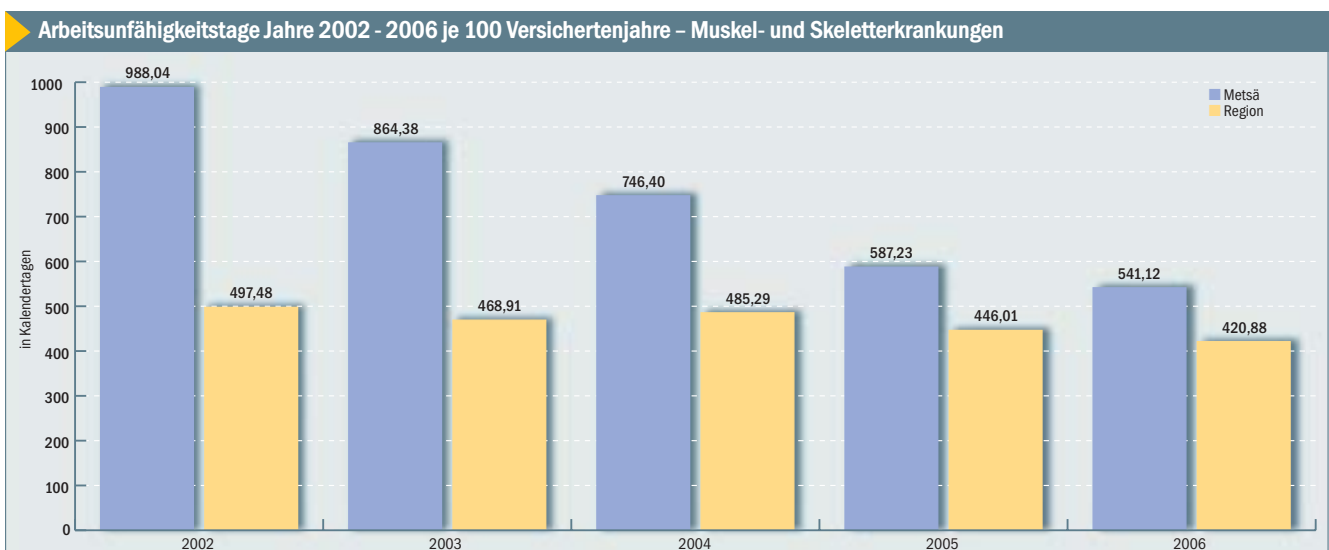
Päckner: Danke, wir freuen uns natürlich über die Auszeichnung, die uns in unseren Bemühungen bestätigt. Angestoßen wurden sie im Juni 2003 mit der Gründung einer länderübergreifenden Health&Safety-Stiftung im Metsä Tissue-Konzern. Deren Absicht war es, in skandinavischen, polnischen und deutschen Betrieben das Gesundheitsbewusstsein und das Arbeitssicherheitsdenken der Mitarbeiter zu verändern.

Dazu wurden in jedem Werk Arbeitsgruppen gegründet, bei denen sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter paritätisch an einem Tisch

zusammensetzten. Ihr Auftrag war und ist es, Arbeitsunfälle auf Null zu reduzieren und betriebliche Gesundheitsförderung beziehungsweise Prävention auszubauen. Für die Finanzierung dieser Maßnahme wurde eine besondere Vereinbarung getroffen: Pro Mitarbeiter und pro Monat, der unfallfrei gearbeitet wurde, stellt der Konzern einen festgelegten Betrag zur Verfügung – die Health&Safety-Stiftung.

BP: Welche Maßnahmen haben Sie umgesetzt?

Päckner: Ausgangspunkt war eine Mitarbeiterumfrage, bei der uns das BGF-Institut unterstützt hat. Daraus entwickelte sich die erste Maß-





BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG



„WENN EIN BETRIEB UNFALLFREI BLEIBT, GIBT ES KEINE AUSFALLZEITEN, ABLÄUFE FUNKTIONIEREN REIBUNGSLOS, AUSHILFSKRÄFTE MÜSSEN NICHT EINGEARBEITET WERDEN.“

MICHAEL PÄCKNER
Senior Vice President / Geschäftsführer bei Metsä Tissue

nahme – ein Kooperationsvertrag mit dem Gesundheitszentrum Relax in Euskirchen, der unseren Mitarbeitern den Zugang zu Rückenschule, Bodyforming und Herz-Kreislauf-Training mit vergünstigten Konditionen erleichtert. Wenig später folgte bereits das erste, individuell auf unsere Bedürfnisse zugeschnittene Hebe- und Trage-Seminar.

Ein Highlight der Stiftung war im August 2004 die Beschaffung eines automatischen Erste-Hilfe-Defibrillators in Stotzheim. Neben weiteren Hebe-Trage-Seminaren, dem Besuch durch ein Infomobil zur Früherkennung von Schlaganfallrisiken und diversen Stressbewältigungsseminaren, trug vor allem der erste Gesundheitstag im September 2005 maßgeblich zur erfolgreichen Etablierung im Betrieb bei.

BP: Projekte haben nachhaltigen Erfolg, wenn es gelingt, die Gesundheitsförderung in die Organisations- und Personalentwicklung zu integrieren. Wie ist Ihnen das gelungen?

Päckner: Die Zahl der Unfälle ist von 58 im Jahre 2000 bis zum bisherigen Tiefstand auf drei Unfälle in 2005 gesunken. Der Krankenstand konnte von 5,2 % im Jahr 2000 auf annähernd 3 % in 2005 reduziert werden. Allein darin zeigen sich Veränderungen in der Struktur des Unternehmens. Unsere Maßnahmen haben voll gegriffen.

Und wir bleiben weiter am Ball: Die Stiftingsmitglieder treffen sich mindestens drei-

oder viermal pro Jahr und entwickeln die bereits geschaffenen Fundamente unserer betrieblichen Gesundheitsförderung weiter. Mit dieser Institution schaffen wir Kontinuität.

BP: Erfolgreiche Projekte haben immer einen oder mehrere „Motoren“. Wer hat Sie unterstützt?

Päckner: Dank der ausgesprochen konstruktiven Zusammenarbeit mit unserem Betriebsrat, der das Feedback unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingefangen hat, und mit der Unterstützung durch AOK und BGF-Institut haben wir es geschafft, betriebliche Gesundheitsförderung für die Beteiligten real fühlbar zu machen. Besonders wertvoll war auch die Zusammenarbeit mit dem Unternehmen Relax.

BP: Was raten Sie anderen Unternehmen, die ein Gesundheitsprojekt beginnen möchten?

Päckner: Der Schlüssel zum Erfolg kann meiner Meinung nach die Stiftung sein. Sie macht den unfallfreien Betrieb zum Erfolgsfaktor, von dem alle Seiten profitieren. Wenn ein Betrieb unfallfrei bleibt, gibt es keine Ausfallzeiten, Abläufe funktionieren reibungslos, Aushilfskräfte müssen nicht eingearbeitet werden. Auf der anderen Seite fühlen sich die Mitarbeiter sicher und setzen sich aktiv für die Arbeitssicherheit in ihrem Umfeld ein.

METSÄ TISSUE GMBH



- ▶ 1919 gegründet von Adolf Halstrick und den Eheleuten Stauff in Stotzheim
- ▶ Produktion von Packseide, Toilettenpapier, später auch Papierservietten
- ▶ Seit 1949 systematischer Ausbau zu einem der führenden Produzenten von Papier und bedruckten Servietten
- ▶ Seit 1998 Teil der Metsä Tissue Oy, europaweit tätiger Hygienepapierhersteller mit ca. 3.000 Mitarbeitern
- ▶ Ca. 330 Mitarbeiter am Standort Euskirchen-Stotzheim
- ▶ Herstellung von rund 1.700 verschiedenen Servietten-Produkten

MIT AOK-SERVICE GUT GEFAHREN



BESTPRACTICE (BP) sprach mit Joachim Exner, dem Geschäftsführer der Mülheimer VerkehrsGesellschaft mbH, über das Engagement für ihr vorbildliches Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

BP: Herr Exner, Sie haben vor rund drei Jahren den Startschuss für Ihr BGF-Projekt gegeben. Was war der Anlass?

Exner: Wir hatten einen hohen Krankenstand von um die 9% im Durchschnitt. Im Fahrbetrieb gab es an manchen Tagen allerdings auch „Spitzenwerte“, die noch viel höher lagen. Störungen des Fahrbetriebs waren dann nicht mehr zu vermeiden. Die gesunden Mitarbeiter mussten das weitgehend auffangen; das führte bei ihnen zu vielen Überstunden und erheblicher Arbeitsbelastung.

Teilweise mussten wir sogar Mitarbeiter einsetzen, die eigentlich längst in anderen Bereichen tätig waren, aber noch die Erlaubnis zur Personenbeförderung hatten. Hinzu kamen der Kosten- und der zunehmende Wettbewerbsdruck. Bei den Beschäftigten führte die allgemein angespannte Situation im ÖPNV zu psychischem Stress, weil sie Angst um ihre Arbeitsplätze hatten. Es musste also dringend etwas geschehen.

BP: In welcher Situation haben Sie mit dem Projekt begonnen?

Exner: Wir steckten damals mitten in Verhandlungen mit dem Betriebsrat über einen Spartentarifvertrag, der längere Fahrzeiten vorsah. Um die zusätzliche Belastung der Mitarbeiter etwas zu kompensieren, wollten wir flankierend Maßnahmen zur Motivation und zum Stressabbau verstärken. Das war die Geburtsstunde des Gesundheitsprojekts.

BP: Jedes Projekt braucht einen „Motor“, der sich an die Spitze stellt und andere mitzieht. Wer war das bei Ihnen?

Exner: Unser Personalleiter Bernd Frohwein und unser Betriebsratsvorsitzender Jörg Dicke haben sich besonders engagiert. Und viele andere Kollegen haben sie tatkräftig unterstützt. Aber wir mussten uns auch externen Sachverstand hereinholen, denn Gesundheitsförderung ist nicht unser Kerngeschäft. Die AOK-Regionaldirektion Mülheim an der Ruhr und Alexander Theodorides vom BGF-Institut haben uns sehr fach-

kundig unterstützt. Nicht zu vergessen ist auch die Hilfe durch unseren Betriebsärztlichen Dienst.

BP: Wo haben Sie denn angesetzt, um Ihr Problem in den Griff zu bekommen?

Exner: Bei der Analyse hat uns der Gesundheitsbericht der AOK sehr gut weitergeholfen. Außerdem haben wir den Arbeitskreis Gesundheit ins Leben gerufen, in dem dann sehr offen und konstruktiv diskutiert wurde. Oft ergab sich dort, dass es im Grunde genommen Bagatellen waren, die die Beschäftigten massiv verärgerten: Es wurden zum Beispiel Schnittstellenprobleme, die fehlende Kommunikation zwischen den verschiedenen Sparten und mangelndes Verständnis füreinander als Motivationskiller ausgemacht.



„WEGEN KLEINER WEHWECHEN BLEIBT HEUTE KEINER MEHR ZU HAUSE, DENN DAS VERSTÄNDNIS FÜREINANDER IST ERHEBLICH GESTIEGEN.“

DER KRANKENSTAND IST ERFREULICH GESUNKEN “

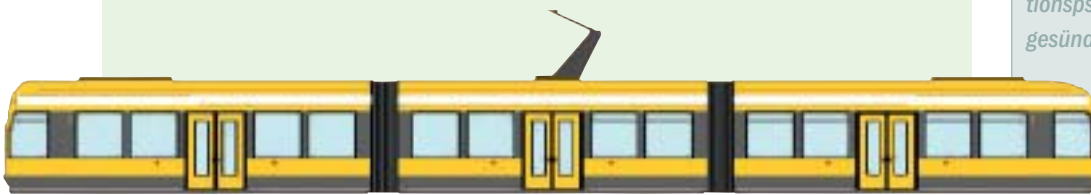
JOACHIM EXNER
Geschäftsführer Mülheimer Verkehrs-
Gesellschaft mbH



BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Mülheimer VerkehrsGesellschaft mbH

Die AOK Rheinland/Hamburg und ihr Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF-Institut) haben der Mülheimer VerkehrsGesellschaft den Gesundheitspreis für ihr vorbildliches Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung verliehen.



KOMMENTAR

Die betriebliche Gesundheitsförderung des BGF-Instituts der AOK Rheinland/Hamburg hat sich stets auf die Arbeiter und Angestellten in den Fabriken und Büros konzentriert. Wo wir sie erreichen konnten, haben unsere Bewegungsfachkräfte, Nichtrauchertrainer, Ernährungsberaterinnen und Arbeits- und Organisationspsychologen Ratschläge für ein gesünderes Verhalten im Beruf und in der Freizeit gegeben und damit manche Krankheit verhindert.

HEINZ KOWALSKI

BP: Das ging ja dann weit über das engere Gesundheitsthema hinaus.

Exner: Genau. Wir haben zusammen mit Herrn Theodorides zwar auch ein Rücken-Fit-Training gemacht, also die klassische BGF. Das BGF-Institut hat aber zum Beispiel auch unsere Führungskräfte in Workshops für die internen Probleme sensibilisiert. Und um die erkrankten Mitarbeiter schneller wieder in den Alltag zurückzubringen, haben wir das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) systematisiert. Etwas aufwendiger war es dann schon, die interne Kommunikation zu verbessern.

Dazu haben wir in der Organisationsstruktur etwas umstellen müssen und in der Personalentwicklung angesetzt. Das Wichtigste daran war aber, mit den Beschäftigten zu gemeinsamen Lösungen zu gelangen. Deshalb haben wir auch Gesundheitszirkel eingerichtet und Gesundheitstage veranstaltet. Da konnte praktisch

jeder mitmachen, und das hat sehr viele Mitarbeiter in die Mitverantwortung genommen.

BP: Diese ganzheitliche Vorgehensweise hat den Ausschlag für Ihren BGF-Preis gegeben. Wie hat sich Ihr Projekt denn in der Praxis ausgewirkt, und wie geht es jetzt weiter?

Exner: Wegen kleiner Wehwechen bleibt heute keiner mehr zu Hause, denn das Verständnis füreinander ist erheblich gestiegen. Der frühere Frust über schlechte Zusammenarbeit konnte abgebaut werden, und die Mitarbeiter fühlen sich heute ernst genommen. Der Krankenstand ist erfreulich gesunken.

Zukünftig werden wir uns bei der Gesundheitsförderung auf die demografische Entwicklung einstellen und mehr für den Erhalt der Arbeitskraft bei den älteren Kollegen tun. Außerdem wollen wir die Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Gesundheit stärken.

MÜLHEIMER VERKEHRSGESELLSCHAFT MBH

▶ gegründet 1897

▶ 600 Beschäftigte, davon 26 Auszubildende

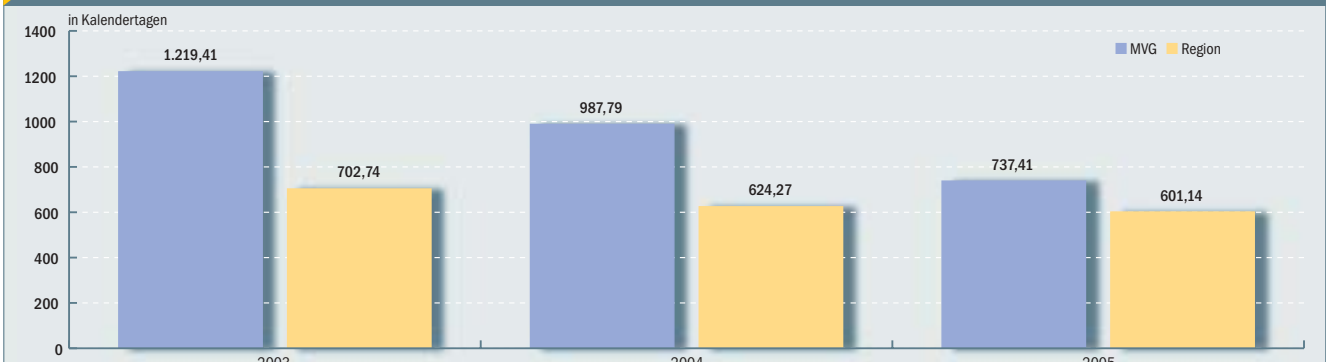
▶ Dienstleister im ÖPNV, unter anderem Straßenbahnbetrieb, Busverkehr, Ruhrschifffahrt, Hafenbetriebe, Wasserkraftwerk, Tiefgaragen, Zentralwerkstatt für die Stadtverwaltung

Deshalb werden wir auch den Betriebssport intensiver fördern.

BP: Und was raten Sie anderen Unternehmen, die mit BGF-Projekten beginnen?

Exner: Das Wichtigste ist: Akzeptanz in der Belegschaft erreichen!

Arbeitsunfähigkeitstage je 100 Versichertenjahre – Muskel- und Skeletterkrankungen



ERFOLG AUS EINEM GUSS



Die Siempelkamp Gießerei GmbH in Krefeld hat für ihr vorbildliches Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung den Gesundheitspreis der AOK Rheinland/Hamburg und des Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF-Institut) erhalten.

Die deutsche Gießereiindustrie gilt als führend in der Welt. Doch die Arbeit in einer Gießerei steht nicht gerade im Ruf, besonders gesund zu sein. In der Krankenstands-„Hitliste“ rangieren Gießereien bundesweit stets in der Spitzengruppe. Dass es auch anders geht, hat die traditionsreiche Gießerei Siempelkamp in Krefeld bewiesen.

Doch nicht nur in dieser Hinsicht ist die Gießerei ein „gesundes“ Unternehmen: Die Auftragsbücher sind gut gefüllt, und die Kunden müssen teilweise mit Lieferzeiten von bis zu drei Jahren rechnen, wie der Geschäftsführer Michael Szukala zufrieden berichtet. Zum Erfolg der Branche und speziell des Krefelder Unternehmens habe eine hohe Produktivitätssteigerung beigetragen. Und das beflügelt: Die Beschäftigten sind stolz auf ihre Arbeit und auf die Produkte, die sie herstellen – zum Beispiel von Komponenten zum Bau der größten Windkraftanlage der Welt.



Zum Abschluss kommt BGF nie – die Verleihung des BGF-Preises ist also eine Zwischenstation.

Eine Investition in die Zukunft

Trotz dieser komfortablen Ausgangssituation hat sich Siempelkamp massiv für betriebliches Gesundheitsmanagement eingesetzt. Den Impuls dafür gab vor einigen Jahren ein auffälliges Missverhältnis zwischen dem wirtschaftlichen Erfolg und dem Selbstverständnis der Gießerei-arbeiter einerseits und dem vergleichsweise hohen Krankenstand andererseits. Um den Ursachen auf die Spur zu kommen, hat die Geschäftsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ein BGF-Projekt ins Leben gerufen und dafür sogar – was für mittelständische Betriebe immer noch außergewöhnlich ist – jemanden eingestellt, der sich seitdem um die betriebliche Gesundheitsförderung kümmert: die BGF-Fachfrau Katrin Gerdes. Mit dieser Aufgabe steht sie allerdings nicht allein: Gregor Mertens, Ergonomie-Experte beim BGF-Institut der AOK Rheinland/Hamburg, unterstützt sie und genießt als „eingefleischter Niederrheiner“ sogar noch einen Heimvorteil. Er weiß um die Stärken und Schwächen der Region – und das kommt allen Beteiligten zugute.

Ergonomie ist nicht alles

Systematisch wurde nach betrieblichen Ursachen für Erkrankungen gesucht, in Gesundheitszirkeln mit den Beschäftigten diskutiert und Belastendes konsequent abgestellt. Dazu hat das Unternehmen die Arbeitsplätze nach ergonomischen Gesichtspunkten optimiert, und die Mitarbeiter haben unter Anleitung von Diplom-Sportlehrer Mertens gelernt, wie sie sich rückengerecht bewegen. Aber auch bei den sogenannten weichen Faktoren wurde angesetzt und eine offene, „gesunde“ Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern gepflegt. Denn dies ist für das Betriebsklima und für das Wohlbefinden jedes Einzelnen von großer Bedeutung.



GESUNDHEITSPREIS FÜR BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG




Siempelkamp ist Weltmeister in der Produktion großer Gussteile aus Sphäroguss: Hier ein Motorblock für einen Schiffsmotor.

SIEMPELKAMP GIESSEREI GMBH, KREFELD



Belohnt für ihr Engagement in Sachen BGF: Fachfrau Katrin Gerdes (1. v. links) und ein Teil ihrer Mitstreiter bei Siempelkamp.

- ▶ 1883 von Gerhard Siempelkamp gegründet
- ▶ Zugehörigkeit zur Siempelkamp-Gruppe, die international agiert
- ▶ 445 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter 18 Auszubildende
- ▶ Zur Siempelkamp-Gruppe gehören nachfolgende Geschäftsbereiche:
 - Maschinen- und Anlagenbau (Weltmarktführer für Maschinensysteme zur Herstellung von Spanplatten)
 - Gießerei mit der größten Sphäroguss-Handformerei, einer speziellen Fertigungstechnik zur Herstellung von Gusseisen mit stahlähnlichen Eigenschaften
 - Nukleartechnik (z. B. Herstellung von Behältern zur Lagerung und zum Transport radioaktiven Materials)



„ZU EINEM GESUNDEN UNTERNEHMEN GEHÖRT SELBSTVERSTÄNDLICH AUCH EINE GESUNDE BELEGSCHAFT.“

MICHAEL SZUKALA
Geschäftsführer Siempelkamp Giesserei GmbH

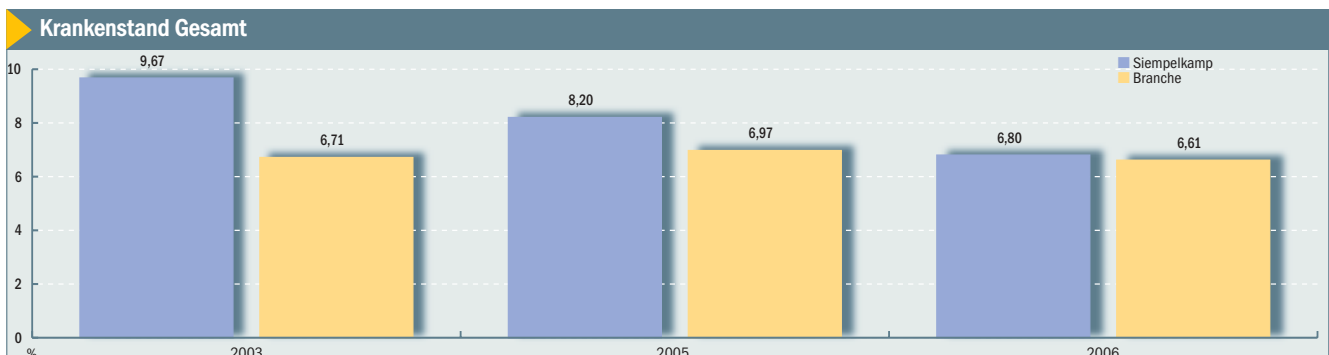
Weil betriebliche Gesundheitsförderung als Prozess verstanden wird, führt Siempelkamp sein Projekt jedes Jahr mit neuen Schwerpunkten fort und investiert in entsprechende Maßnahmen. In puncto Ergonomie und Arbeitsschutz gibt die Gießerei heute ein Vorbild, was auch der BGF-Gesundheitspreis bestätigt.

Gesund bis zur Rente – mindestens

Auf die kritische Frage, ob im Betrieb ein „arbeiten bis 67“ denkbar sei, antwortet Michael Szukala mit einem klaren Ja. Allerdings gehöre dazu neben den betrieblichen Verbesserungen

auch das eigenverantwortliche Bemühen der Beschäftigten um ihre Fitness. Schon heute bleiben viele Mitarbeiter bis zum 65. Lebensjahr aktiv, einige bieten sich noch als Rentner für Urlaubsvertretungen an. Das zeigt: Neben dem lebenslangen Lernen ist der Erhalt lebenslanger Fitness ein gemeinsames Ziel von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Für die Geschäftsführung und für die Gesundheitszirkel stehen außerdem Themen wie die finanzielle Förderung von Gesundheitskursen, betriebliches Eingliederungsmanagement, Stressabbau und Reagieren auf die demografische Entwicklung auf der

Agenda. Allen Unternehmen, die BGF-Prozesse ebenfalls erfolgreich umsetzen möchten, gibt Michael Szukala aus seiner Erfahrung folgende Tipps: 1. systematisch analysieren, 2. konsequent umsetzen und 3. die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt des unternehmerischen Handelns stellen.



ERFOLGREICHE VERBINDUNG



Für besonders erfolgreiche Gesundheitsprojekte in Partnerunternehmen verleiht das Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF-Institut) gemeinsam mit der AOK Rheinland/Hamburg jährlich den BGF-Gesundheitspreis. Preisträger war die Voss-Gruppe aus Wipperfurth.

Heinz Kowalski (HK), der Leiter des BGF-Instituts, sprach mit Siegfried Baumeister, dem Prokuristen und Bereichsleiter Personal und Organisation des Unternehmens, über das Voss Gesundheitsprojekt.

HK: Ein toller Erfolg, Herr Baumeister, wir gratulieren! Nicht nur dem Unternehmen, sondern auch seinen Mitarbeitern, für die sich einiges verbessert hat. Wie war denn die Ausgangslage?

Baumeister: Die Fehlzeiten in bestimmten Produktionsbereichen waren sehr problematisch. Das lag offenbar an den einseitigen körperlichen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch am Arbeitsklima, das in den betroffenen Bereichen nicht so recht stimmte. Daran wollten wir etwas ändern – aber wie? Um die Sache professionell anzugehen, haben wir die AOK Rheinland bzw. das BGF-Institut um Unterstützung gebeten. Die Fachleute haben zunächst mal einen Gesundheitsbericht erstellt, an dem wir genau ablesen konnten, wo sich vor allem Muskel-Skelett-Erkrankungen häuften. Unser Werksarzt und ein Experte vom BGF-Institut haben dann gemeinsam ein Ergonomie-Gut-

achten erstellt und Verbesserungsvorschläge gemacht. Außerdem konnten die Beschäftigten an einem Rücken-Fit-Training teilnehmen.

HK: Aber die Ergonomie war nicht alles, oder?

Baumeister: Richtig, wir sind zweigleisig vorgegangen und haben sowohl die Arbeitsbedingungen und -abläufe als auch das Verhalten der Mitarbeiter/-innen unter die Lupe genommen. Einige haben sich einfach nicht so richtig ins Zeug gelegt. Um an sie heranzukommen, haben wir einen externen Verhaltenstrainer eingeschaltet. In seinen Workshops ging es oft um die Themen Kommunikation und Zusammenarbeit. Daran haben wir gearbeitet – und unsere Mitarbeiter/-innen zeigen heute viel mehr Eigeninitiative. Das ist wirklich toll!

HK: Die bessere Stimmung ist das eine. Aber gibt es auch messbare Ergebnisse Ihres Gesundheitsprojekts?

Baumeister: Die Fortschreibung der AOK-Gesundheitsberichte belegt eindeutig, wie stark die Rückenerkrankungen in den ausgewählten Produk-





BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG



Unterstützung für das BGF-Projekt gab es bei Voss auf allen Ebenen. In einer Feierstunde hat Jürgen Stier, stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes der AOK Rheinland/Hamburg (ganz rechts), dem Team die Trophäe überreicht.



„DAS WICHTIGSTE WAR, DASS UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER SICH ERNST GENOMMEN FÜHLTEN, WEIL WIR UNS UM IHRE GESUNDHEIT KÜMMERTEN.“

SIEGFRIED BAUMEISTER
Prokurist und Bereichsleiter Personal und Organisation der Firma Voss

tionsbereichen zurückgingen. Der Krankenstand verringerte sich drastisch um rund zwei Drittel. Gleichzeitig stieg die Produktivität deutlich an – eine Folge der höheren Motivation.

HK: Was hat denn den Ausschlag für den Erfolg gegeben?

Baumeister: Ich glaube, das Wichtigste war, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich ernst genommen fühlten, weil wir uns um ihre Gesundheit kümmerten. Dabei hat keineswegs nur das Unternehmen etwas für die Beschäftigten getan, wir haben gleichzeitig Eigenverantwortung eingefordert. Uns fällt schon auf, wenn etwas falsch läuft oder sich jemand falsch verhält. Wir wollen konsequent sein, und zwar in beide Richtungen. Das ist nicht immer einfach, aber notwendig. Außerdem haben wir im Personalbereich viel Unterstützung bekommen: von der Geschäftsführung, der mittleren Führungsebene; aber auch

unsere Sicherheitsfachkraft und der Betriebsrat haben aktiv mitgezogen.

HK: Krankenstand gesenkt, Motivation gestiegen – ist das Projekt jetzt abgeschlossen?

Baumeister: Unsere Mitarbeiter/-innen haben tatsächlich heute ein ganz anderes Gesundheitsbewusstsein, und in den letzten Arbeitsunfähigkeitsdaten für 2005 sind die Muskel-Skelett-Erkrankungen noch weiter zurückgegangen. Trotzdem werden wir weitermachen; betriebliche Gesundheitsförderung ist ein ständiger Prozess. Wir haben jetzt weitere Betriebsbereiche, auch mit unkritischen Krankenständen, in das Projekt einbezogen. Warum sollen sie nicht von unseren Erfahrungen profitieren?

Und für die Zukunft sehen wir eine neue Herausforderung auf uns zukommen: Die Altersstruktur unserer Belegschaft wird uns zunehmend vor neue Probleme stellen.

75 JAHRE VOSS WIPPERFÜRTH



- ▶ 1931 Gründung des Unternehmens
- ▶ 1953 Einführung eines neuen Produktprogramms: Rohrverbindungen für den Maschinen- und Fahrzeugbau
- ▶ 1993 Erster Einsatz von VOSS Komponenten im Pkw

In der Voss-Gruppe sind heute über 1.000 Mitarbeiter in zwölf Ländern im internationalen Fahrzeug- und Maschinenbau beschäftigt.

EIN GANZES ARBEITSLEBEN ... GESUND.



INFORMATION

- ▶ Vorstellung der BGF
- ▶ Entwicklung von Informationsmaterial und Fachbroschüren
- ▶ Veröffentlichungen
- ▶ Beteiligung an Fachmessen und Kongressen
- ▶ Vorträge auf Betriebsversammlungen etc.
- ▶ E-Mail-Newsletter „IN Online“
- ▶ www.bgf-institut.de

ANALYSE

- ▶ Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten (Gesundheitsbericht) der AOK Rheinland/Hamburg
- ▶ Kick-Off-Workshop
- ▶ Mitarbeiterumfragen
- ▶ Arbeitsplatzgutachten „Ergo-Check“
- ▶ Arbeitssituationsanalyse „ASA PLuS“
- ▶ Gesundheits- und Zufriedenheitszirkel
- ▶ Experten- und Beschäftigteninterviews

BERATUNG

- ▶ Entwicklung von Zielen des Gesundheitsmanagements
- ▶ Planung eines Maßnahmenkataloges
- ▶ Kontinuierliche Prozessbegleitung
- ▶ Coaching
- ▶ Mediation
- ▶ Fachberatung zu aktuellen Themen
- ▶ Evaluation der Maßnahmen

SEMINARE

- ▶ Umfangreiche Themenpalette
- ▶ Individuelle Anpassung an die Ziele des Unternehmens
- ▶ Einbindung in Gesundheitsprojekte
- ▶ Beratung zur Nachhaltigkeit

▶ Das BGF-Institut hat vielfältige Methoden und ein umfangreiches Instrumentarium zur Kommunikation und Implementierung von Standards zum gesunden Arbeitsleben entwickelt.

Unsere Berater/-innen bringen ihr breites Fachwissen ein. Dabei ist die Anpassung an individuelle Kundenmerkmale ein wesentlicher Aspekt in unserer Zusammenarbeit mit Unternehmen.

▶ Im BGF-Institut arbeiten für Sie: Ergonomieberater, Sportwissenschaftler, Oecotrophologinnen, Diät-Küchenleiterinnen, Arbeits- und Organisationspsychologen, Gesundheitspädagogen, Sozialwissenschaftler und Betriebswirte, viele mit Zusatzqualifikationen für Nichtraucherberatung, Mediation, Rehabilitationssport usw.

Schnittstelle der betrieblichen Gesundheitsförderung in Betrieben ist häufig die Arbeitssicherheit. Daher arbeiten wir eng mit Arbeitsmedizinern und Sicherheitsfachkräften in einem Betrieb zusammen.

▶ Die Krankenkassen können den Arbeitsschutz ergänzende Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durchführen (§ 20 Abs. 2 SGB V/Stand 01.01.2007).

Ursprünglich als Teil der AOK Rheinland hält das BGF-Institut Angebote bereit, die weit über den gesetzlichen Auftrag der Krankenkassen hinausgehen. So gliederte die AOK das Institut 1998 in eine GmbH aus; Gesellschafterin ist weiterhin die AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse.

▶ Ein Institutsbeirat mit Vertretern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen begleitet die Institutsarbeit. Vorsitzende sind im Wechsel: Norbert Kemper und Prof. Dr. Manfred Selke.

- ▶ Markus von Dreusche, Remscheid
- ▶ Wilfried Jacobs, Düsseldorf
- ▶ Dieter Jasper, Heiligenhaus
- ▶ Norbert Kemper, Gummersbach
- ▶ Heinz Kowalski, Köln
- ▶ Rainer Pfuhl, Langenfeld
- ▶ Matthias Pieper, Duisburg
- ▶ Comelia Prüfer-Storcks, Düsseldorf
- ▶ Wolfgang Ropertz, Ratingen
- ▶ Andreas Schmidt, Düsseldorf
- ▶ Hans-Walter Schmidt, Düsseldorf
- ▶ Prof. Dr. Manfred Selke, Bochum
- ▶ Jürgen Stier, Düsseldorf
- ▶ Sigrid Wolf, Düsseldorf



MEHR WERT.

„Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.“

Luxemburger Deklaration zur BGF in der Europäischen Union

AKTIONEN

- ▶ Planung und Organisation von erlebnisorientierten Gesundheitsaktionstagen
- ▶ Präventionskampagnen zu allen Gesundheitsthemen
- ▶ Professionelle Begleitung durch Expertinnen des BGF-Instituts
- ▶ Auswertung und Feedback sowie Planung von Folgemaßnahmen
- ▶ Stärkung der individuellen Eigenverantwortung

PROJEKTE

- ▶ Planung, Steuerung und Evaluation ganzheitlicher Gesundheitsmanagementprogramme
- ▶ Gestaltung des innerbetrieblichen Marketings
- ▶ Vernetzung des vorhandenen Expertenwissens
- ▶ Schaffung von Nachhaltigkeit

UMSETZUNG

- ▶ Projektarbeit
- ▶ Maßnahmendurchführung
- ▶ Unterstützung der Firmenmitarbeiter/-innen
- ▶ Erfolgskontrolle

▶ Wissenschaftlicher Beirat des BGF-Instituts

Diese Wissenschaftler/-innen beraten das BGF-Institut seit vielen Jahren:

- ▶ **Univ.-Prof. Dr. Bernhard Badura**
Universität Bielefeld, NRW-Forschungsverbund Public Health
- ▶ **Prof. Dr. med. Karl-Otto Bischoff**
Kardiologie, Freiburg
- ▶ **Univ.-Prof. Dr. Dr. Michael Kastner**
Universität Dortmund
- ▶ **Prof. Dr. Karl Kuhn**
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund
- ▶ **Prof. Dr. Eleftheria Lehmann**
Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes NRW, Düsseldorf
- ▶ **Prof. em. Dr.-Ing. Dipl.-Wirt.-Ing. Holger Luczak**
Vizepräsident der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Aachen
- ▶ **Univ.-Prof. Dr. Holger Pfaff**
Universität zu Köln, NRW-Forschungsverbund Public Health
- ▶ **Univ.-Prof. Dr. Johannes Siegrist**
Heinrich Heine-Universität Düsseldorf, NRW-Forschungsverbund Public Health
- ▶ **Prof. Dr. Rolf Taubert**
Institut für Management und Organisation (IMO) GmbH, Bochum

▶ **Umsetzung** Das Institut ist Kooperationspartner des Instituts für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen und der Berufsgenossenschaft für Feinmechanik und Elektrotechnik. Mit vielen weiteren Berufsgenossenschaften arbeiten wir in Projekten zusammen. Außerdem arbeiten wir in der Gemeinschaftsinitiative „Gesünder Arbeiten in NRW“ (GIGA), im Deutschen Netzwerk „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (DNBGF) und in der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) mit.

▶ **Mitgliedschaft** Wir sind Mitglied des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberatungen (BDU) und der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP). Heinz Kowalski ist Mitglied der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA).

▶ **Förderprojekte** Das Institut führt mehrere Förderprojekte von Bundesministerien und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin durch, vor allem im Bereich der Nachhaltigkeit und in der professionellen Altenpflege.



Betriebliche Gesundheitsförderung:

Davon haben alle ihren Vorteil.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nachhaltig ihre Beschäftigungsfähigkeit und das Unternehmen hat produktive Beschäftigte und spart Entgeltfortzahlungskosten.

Wir freuen uns auf die Beratung Ihres Unternehmens.



◀ **Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH**

Neumarkt 35-37, 50667 Köln

Tel. 0221 27 180-0

Fax 0221 27 180-100

Niederlassung Hamburg:

Pappelallee 22-26, 22089 Hamburg

Tel. 040 23 90 873-0

Fax 040 23 90 873-19

E-Mail: info@bgf-institut.de

www.bgf-institut.de

AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse

Kasernenstraße 61, 40213 Düsseldorf

Tel. 0211 8791-0

Fax 0211 8791-1125

E-Mail: aok@rh.aok.de

www.aok.de/rh

