



Das macht sich bezahlt!

Betriebliche Gesundheitsförderung –
Firmen, Fakten, Erfolge

AOK
Die Gesundheitskasse.

UNTERNEHMEN UND MITARBEITER GEWINNEN

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) gehört seit Jahren zu den erfolgreichen Angeboten der Gesundheitskasse. Partnerunternehmen erhalten von AOK-Experten fundierte Beratung zum Aufbau eines nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements. 262 Unternehmen haben uns sowohl detailliert Auskunft zu den Themenfeldern gegeben, auf denen sie in ihren Betrieben für die Angestellten tätig sind, als auch eine Einschätzung zum wirtschaftlichen Nutzen dieser Aktivitäten.

Seit 2003 haben wir wiederholt Unternehmen, die langjährig in diesem Feld engagiert sind, dazu befragt, wie sie die BGF-Maßnahmen bewerten und woran sie den Erfolg festmachen. Diese Unternehmen haben uns bestätigt: Das Engagement für BGF macht sich bezahlt. Durch systematischen Einsatz der BGF konnten sie Kosten senken, Arbeitsschutzstrukturen

optimieren, Kundenzufriedenheit steigern und auch Arbeitsprozesse verbessern. Die Ziele und Wege dorthin waren jedoch so unterschiedlich, wie es die Unternehmen selbst sind. Daher haben wir unsere aktuelle Befragung um telefonische Interviews erweitert. Wir wollten von den Verantwortlichen in den Unternehmen noch konkreter wissen, wie sie ihre Ziele mit gesundheitsfördernden Maßnahmen erreichen.

Ich danke allen Unternehmen, die an dieser Befragung teilgenommen haben, sehr herzlich für ihre Offenheit und die Bereitschaft, über ihre Erfahrungen zu berichten. In der vorliegenden Broschüre stellen wir sieben dieser Unternehmen vor.



Dr. Herbert Reichelt
*Vorstandsvorsitzender
AOK-Bundesverband*

PROZESSE OPTIMIEREN

Goodyear Dunlop Tires Germany GmbH

Branche: Reifenherstellung

Betriebsgröße: 1.420 Mitarbeiter

BGF bei der AOK seit: 2005



Mehr Arbeitszufriedenheit, eine höhere Mitarbeitermotivation und daraus resultierend eine größere Leistungsbereitschaft – dies sind die wichtigsten Ergebnisse eines kontinuierlichen Gesundheitsmanagements beim Reifenhersteller Goodyear Dunlop Tires Germany GmbH. „Gut qualifizierte und mit

ihrer Arbeit zufriedene Mitarbeiter sind eine unverzichtbare Ressource für unser Unternehmen“, betont Gesundheitskoordinatorin Beatrix Most. Für Goodyear Dunlop sei die betriebliche Gesundheitsförderung deshalb eine wichtige Säule zur langfristigen Sicherung von Innovation und Wertsteigerung im Unternehmen.

Mehr Sensibilität für die Gesundheit

Der Reifenhersteller beschäftigt im hessischen Fulda 1.420 Mitarbeiter. Die Zusammenarbeit mit der AOK Hessen im Gesundheitsmanagement startete das Unternehmen 2005. Schwerpunkt der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) ist das Thema Ergonomie am Arbeitsplatz – immerhin wiegen die im Fuldaer Werk produzierten Reifen bis zu 20 Kilogramm. Trotz vieler technischer Hilfen ist die Herstellung teilweise immer noch körperlich schwere Arbeit. Die Arbeitssituationsanalyse zu Beginn der Maßnahmen zeigte jedoch, dass die Mitarbeiter beispielsweise vorhandene

Hebehilfen nicht immer konsequent nutzen. Eine regelmäßig wiederholte arbeitsplatzbezogene Rückenschule sorgt nun bei den Beschäftigten für mehr Sensibilität im Umgang mit schweren Lasten. Und neu angeschaffte, gut anwendbare technische Hilfsmittel werden heute gern genutzt.

Rapid Events für den schnellen Erfolg

Viermal pro Jahr machen die BGF-Experten des Unternehmens einen Rundgang zu allen Arbeitsplätzen. Sie fragen die Mitarbeiter nach Vorschlägen zur Optimierung des Arbeitsplatzes. An sich schon ein guter Ansatz – der Clou allerdings ist, dass die Vorschläge, soweit das machbar ist, bereits bis zum nächsten Tag umgesetzt sind. Am ersten Tag solcher sogenannten Rapid Events besichtigen Experten für Arbeitssicherheit, ein Produktionsspezialist, die Führungskraft des jeweiligen Arbeitsbereichs und ein Mitglied des Betriebsrats die Arbeitsplätze unter ergonomischen Gesichtspunkten. Sie sprechen mit den Beschäftigten über aktuelle Probleme und sammeln Vorschläge, wie sich die täglichen Arbeitsprozesse optimieren lassen. Die Ideen der Mitarbeiter werden umgehend auf ihre Machbarkeit geprüft und dann sofort oder so zeitnah wie möglich umgesetzt. Am zweiten Tag erfolgt die Überprüfung vor Ort – dabei wird der Zustand „vorher/nachher“ mit Fotos dokumentiert. „Die Rapid Events kommen bei den Beschäftigten sehr gut an. Sie empfinden es als extrem motivierend, dass sich ihre Verbesserungsvorschläge sofort positiv auf ihre Arbeitsbedingungen auswirken“, erklärt Beatrix Most.

„Unsere Rapid Events kommen sehr gut an. Die Mitarbeiter empfinden es als extrem motivierend, dass sich ihre Verbesserungsvorschläge sofort positiv auf ihre Arbeitsbedingungen auswirken.“

Beatrix Most, Gesundheitskordinatorin, Goodyear Dunlop Tires Germany GmbH, Fulda

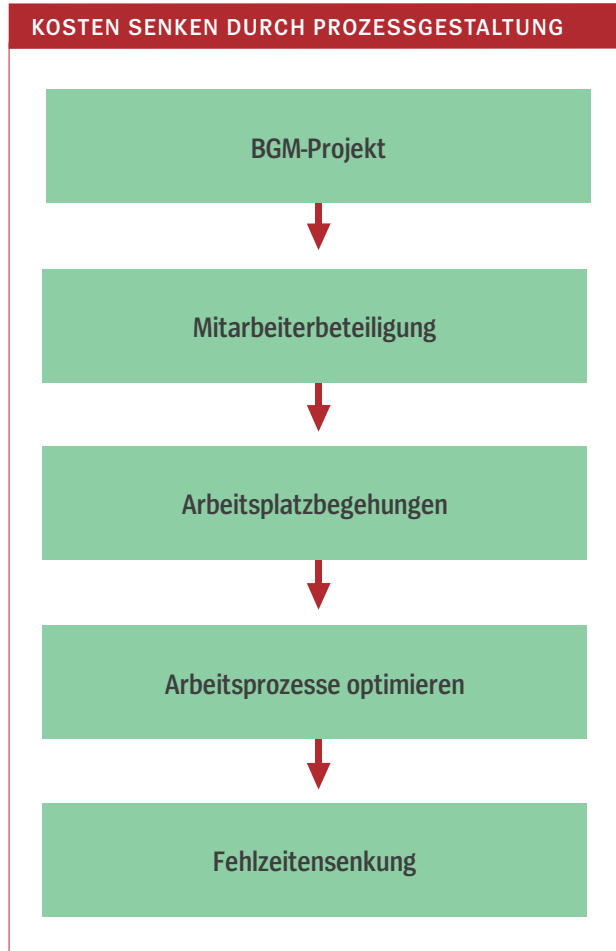


Neben den Rapid Events ergänzen eine Vielzahl von weiteren Maßnahmen das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei Goodyear Dunlop. Der Arbeitskreis Gesundheitsmanagement entwickelt mit Unterstützung der Gesundheitskasse regelmäßig neue Strategien für ein gesünderes Arbeitsumfeld im Fuldaer Reifenwerk. Dazu gehören beispielsweise auch Angebote für gemeinsame sportliche Aktivitäten wie Wanderungen, Sportabzeichen oder Laufveranstaltungen. Diese sollen aber nicht nur die Fitness verbessern, sondern vor allem Spaß machen – und ganz nebenbei auch noch das Zusammengehörigkeitsgefühl im Unternehmen stärken.

Verbesserte Arbeitsorganisation

Die Beschäftigten bewerten die konsequente Umsetzung der BGF äußerst positiv. Insbesondere das Verhalten der Vorgesetzten gegenüber den Mitarbeitern und die besseren Arbeitsbedingungen wurden im Gesundheitszirkel als ein wesentliches Ergebnis des Gesundheitsmanagements hervorgehoben. Ein weiterer Pluspunkt: die verringerten gesundheitlichen Belastungen der Mitarbeiter durch eine optimierte Arbeitsorganisation. „Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter gesund bleiben – sie sind unser wichtigstes Kapital“, betont Gesundheitskordinatorin Most. Deshalb hat Goodyear Dunlop die Betriebliche Gesundheitsförderung konzernweit auf alle sechs deutschen Standorte ausgedehnt.

Kontakt: Beatrix Most, Goodyear Dunlop Tires Germany GmbH,
Telefon: 0661 14478, E-Mail: beatrix.most@fulda.com



ZUKUNFT GESTALTEN

Hostmann-Steinberg GmbH

Branche: Druckfarbenindustrie

Betriebsgröße: 430 Mitarbeiter

BGF bei der AOK seit: 2001



Die Hostmann-Steinberg GmbH mit 430 Beschäftigten hat bereits 2001 mithilfe der AOK Niedersachsen das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt. Das Celler Unternehmen betrachtet die Gesundheitsförderung der Mitarbeiter als einen kontinuierlichen Prozess. „Das Gesundheits-

management ist für unser Unternehmen eine Erfolgsgeschichte, die wir auch künftig fortführen werden“, erklärt Simone Esser, Beauftragte für das Betriebliche Gesundheitsmanagement im Unternehmen. „Wir wollen den Betrieb mithilfe der Gesundheitskasse langfristig fit für die Zukunft machen.“

Vor Kurzem hat der Druckfarbenhersteller deshalb mit der Gesundheitskasse einen neuen Dreijahresvertrag zur Betrieb-

lichen Gesundheitsförderung abgeschlossen. Fünf- bis sechsmal pro Jahr trifft sich der von der AOK begleitete BGM-Steuerkreis. Je nach aktuellem Bedarf entstehen im Anschluss neue Arbeitsgruppen zu verschiedenen gesundheitlichen Themen, zum Beispiel Stress. Alle drei Jahre führt die AOK eine Mitarbeiterbefragung durch, deren Ergebnisse ebenfalls weitere Maßnahmen begründen.

Seminare für die Führungskräfte

In der Vergangenheit standen beispielsweise Themen wie die Verbesserung der Suchtprävention und die Reduzierung der Arbeitsplatzbelastungen im Fokus. Aktuell geht es um die psychischen Belastungen im Unternehmen. Individuelle Stressfaktoren sollen ermittelt und reduziert werden. Auch die gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung wird beim Celler Druckfarbenhersteller schon seit Jahren groß geschrieben. In externen Seminaren und Coachings erhalten die Führungskräfte deshalb professionelle Unterstützung

SCHRITTE IN DIE ZUKUNFT



„Gesundheitsförderung, altersgerechte Arbeitsplätze und ein gutes Betriebsklima sind die Stellschrauben, mit denen wir Krankenstand und Fluktuationsrate so niedrig wie möglich halten wollen.“

Simone Esser, BGM-Beauftragte, Hostmann-Steinberg GmbH, Celle



für eine gute Kommunikation. Ein weiteres wichtiges Ergebnis des BGM ist die Ausbildung von inzwischen drei sozialen Ansprechpartnern. Sie sollen neben Suchtfragen auch für unterschiedlichste soziale Probleme ansprechbar sein, beispielsweise Medikamentenmissbrauch, ungesundes Essverhalten, Spielsucht oder maßloses Arbeiten.

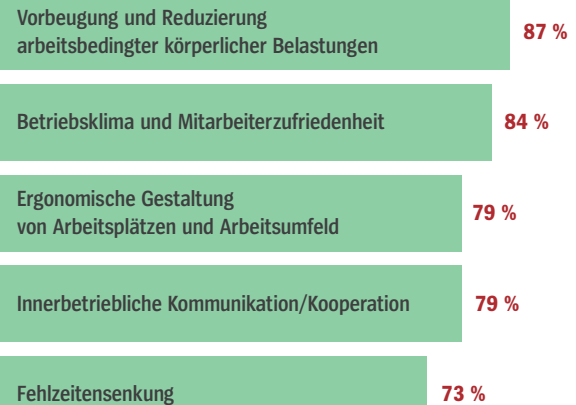
Fit für die Zukunft

Ziel der betrieblichen Gesundheitsförderung ist es, langfristig die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter zu reduzieren und ihre Gesundheit möglichst bis zum Rentenalter zu erhalten. Die Unternehmensleitung kennt die demografische Entwicklung und weiß, dass bereits in einigen Jahren mit einer Verknappung des Arbeitsmarktes für junge, qualifizierte Mitarbeiter gerechnet werden muss – vor allem außerhalb der Ballungszentren. Deshalb sei es für ein Unternehmen im eher ländlich geprägten Raum umso wichtiger, das vorhandene Personal möglichst lange im eigenen Unternehmen zu halten, sagt Simone Esser. „Gesundheitsförderung, altersgerechte Arbeitsplätze und ein gutes Betriebsklima sind die Stellschrauben, mit denen wir Krankenstand und Fluktuationsrate so niedrig wie möglich halten wollen.“

Lohnendes Investment

Das Konzept geht auf. Im ländlichen Umkreis hat sich schnell herumgesprochen, dass Hostmann-Steinberg ein attraktiver Arbeitgeber ist, der viel für die Gesundheit der Beschäftig-

THEMEN, DIE DEN BETRIEBEN WICHTIG SIND



ten tut. Und die Investitionen in das Betriebliche Gesundheitsmanagement haben sich gelohnt: Die Fluktuation qualifizierter Mitarbeiter ist sehr niedrig und der Krankenstand bei einem Durchschnittsalter der Belegschaft von 42 Jahren schon seit Jahren auf niedrigerem Niveau als im Industriedurchschnitt. Allein 2009 konnte das Unternehmen eine Einsparung von 160.000 Euro bei den Beiträgen für die Berufsgenossenschaft verbuchen, weil es keine Arbeitsunfälle gab.

Kontakt: Simone Esser, Hostmann-Steinberg GmbH,
Telefon: 05141 591297, E-Mail: simone.esser@hsc.de

PERSONALKOSTEN SENKEN

Holcim (Deutschland) AG
Branche: Baustoffindustrie
Betriebsgröße: 305 Mitarbeiter
BGF bei der AOK seit: 2007



Es ist nicht nur die Fülle an Maßnahmen, sondern auch die kreative Umsetzung, die das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) beim Zementhersteller Holcim (Deutschland) AG charakterisiert. „Wir haben das Thema Gesundheit als Dauertagesordnungspunkt in den Arbeitsablauf integriert. So einfach ist das!“,

erzählt Personalmanager Wolfgang Kock. Seit 2007 kümmert sich das Unternehmen mithilfe der AOK verstärkt um die Gesundheit seiner 305 Mitarbeiter im Zementwerk Lägerdorf.

Mit Falken gegen Taubendreck

Eine eher unkonventionelle Maßnahme für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz ist beispielsweise die Ansiedlung von Falken in der Nähe des Betriebs. Hintergrund: Besonders im Winter suchen viele Tauben den wärmenden Schutz des Zementwerks im schleswig-holsteinischen Lägerdorf. In der Vergangenheit bauten sie ihre Nester in den Zwischendecken der Werkshallen, sodass Taubenkot und -dreck permanent auf die Arbeitsplätze rieselten. Mit professioneller Unterstützung hat der Betrieb nun ein sechs Wochen altes Falkenpärchen in der Nähe des Betriebs auswildern lassen – mit Erfolg. „Ein Falke schlägt eine Taube pro Tag. Seitdem haben wir die Taubenplage besser im Griff“, erklärt Kock.

Neuer Schichtrhythmus

Eine andere wichtige Verbesserung ist die Umstellung des Schichtrhythmus nach arbeitsmedizinischen Vorschlägen. Im Werk wird im sogenannten Vollkonti rund um die Uhr im Schichtbetrieb gearbeitet. Der Einsatz in Früh-, Spät- und Nachtschicht wechselte früher im Wochenrhythmus. Für die Mitarbeiter eine hohe Belastung, da sich der Körper am Ende einer Woche gerade auf den neuen Rhythmus eingestellt hat, was den Wechsel in die nächste Schicht entsprechend erschwert. Im neuen Schichtbetrieb arbeiten die Beschäftigten in wechselndem Rhythmus jeweils nur zwei oder drei Tage am Stück in einer Schicht. Dies ist nicht nur für den Organismus weniger belastend, es hat auch positive Effekte für das soziale Leben der Mitarbeiter, da sie mit diesem Modell beispielsweise die Mitgliedschaft in einem Verein deutlich besser realisieren können. Bei einer Befragung durch den Betriebsrat bewerteten 80 Prozent der Beschäftigten den neuen Schichtrhythmus positiv.

Damit sich auch der Nachwuchs schon möglichst früh mit der eigenen Gesundheit auseinandersetzt, gibt es viermal im Jahr ein gesundes Azubi-Frühstück. Dabei wird den Auszubildenden auch theoretisches Wissen zu einer gesunden Ernährung vermittelt.

Kreative Personalentwicklung

Parallel zum BGM betreibt das Unternehmen im Werk – neben der fachlichen Fortbildung – auch ein firmeninternes Fortbildungsprogramm, welches Arbeitssicherheit, Spaß

„Das Betriebliche Gesundheitsmanagement macht Spaß und zeigt unseren Beschäftigten, dass wir uns für sie engagieren. Das Programm hat das Betriebsklima deutlich verbessert und die Arbeitszufriedenheit erhöht.“

Wolfgang Kock, Manager Human Resources, Holcim (Deutschland) AG, Lägerdorf



und Personalentwicklung sehr kreativ miteinander verbindet. Zweimal wöchentlich bietet das Unternehmen in der Mittagszeit in entspannter Atmosphäre und bei belegten Brötchen verschiedene Kurzfortbildungen, die meist sehr produktionsnah und an den Bedürfnissen der einzelnen Arbeitsplätze orientiert sind. Die eher technischen Themen werden durch Kurzvorträge zu Ernährung oder Arbeitssicherheit ergänzt. Die Teilnahme ist freiwillig, trotzdem wird das Angebot gut angenommen.

Besseres Betriebsklima

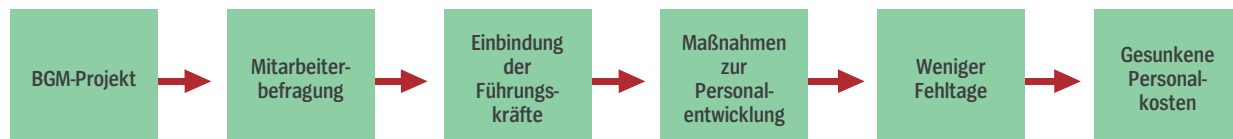
Noch größerer Beliebtheit erfreut sich das außerbetriebliche Fortbildungsprogramm. Hier können die Mitarbeiter unter verschiedenen Themen wählen – im Angebot gibt es Fremdsprachen- oder Schreibmaschinenkurse, aber auch Fahrsicherheitstraining, Motorsägenkurse oder sportliche Angebote wie Skifahren oder Klettern. Finden sich genug Interessenten, organisiert der Arbeitgeber den Kurs und

trägt die Kosten. Die Kursteilnahme findet dann in der Freizeit statt. „Die Zahl der Rückmeldungen ist eindeutig: Das ganze macht Spaß und zeigt unseren Beschäftigten, dass wir uns für sie engagieren. Das Programm hat das Betriebsklima deutlich verbessert und die Arbeitszufriedenheit erhöht“, so Kock. Auch die Führungskräfte, die mit speziellen Workshops zum Gesundheitsmanagement von Anfang an eingebunden wurden, geben positive Rückmeldung.

„Wir wollen mit all diesen Maßnahmen das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter stärken und ihre Leistungsfähigkeit bis zur Rente mit 67 Jahren erhalten“, erklärt Kock. Auch für das Unternehmen lohnt sich der Einsatz: Der Krankenstand ist seit 2007 jährlich um ein halbes Prozent gesunken; dadurch konnten rund 80.000 Euro an Lohnfortzahlung gespart werden.

Kontakt: Wolfgang Kock, Holcim (Deutschland) AG,
Telefon: 04828 60217, E-Mail: wolfgang.kock@holcim.com

GESUNDHEITSGERECHTES PERSONALMANAGEMENT



MITARBEITER MOTIVIEREN

Kraft Foods Deutschland Production GmbH

Branche: Nahrung & Genussmittel

Betriebsgröße: 450 Mitarbeiter

BGF bei der AOK seit: 2008



Die Kraft Foods Deutschland Production GmbH hat in ihren zwei Bremer Kaffeewerken 450 Beschäftigte, die in drei Schichten an sieben Tagen rund um die Uhr arbeiten. Bereits 2001 führte das Unternehmen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) am Bremer Standort ein. Verschiedene

Maßnahmen, beispielsweise das Angebot einer Rückenschule oder die Einrichtung eines Fitnessraums im Werk Hemelingen, wurden jedoch von den Beschäftigten kaum wahrgenommen. „Die Angebote waren jedes für sich betrachtet gut und sinnvoll. Leider erreichten wir damit aber zu wenige unserer Mitarbeiter. Es fehlte das nötige Wissen für eine sinnvolle Vernetzung unterschiedlicher Maßnahmen“, erklärt Personalleiterin Gisela Peter. Seit Juni 2008 unterstützt deshalb die AOK Bremen/Bremerhaven die Kaffeewerke in ihrem Bemühen um eine nachhaltige Gesundheitsförderung der Mitarbeiter. Ziel ist es, gemeinsam mit der Gesundheitskasse das BGM innerhalb von drei Jahren systematisch aufzubauen, in den Unternehmenszielen fest zu verankern und anschließend selbstständig fortzuführen.

Impulse setzen

Das Projekt „Impuls Gesundheit“ verfolgt dabei den Ansatz, die Gesundheitssituation der Mitarbeiter langfristig zu ver-

bessern, indem das Unternehmen mit seinen BGM-Angeboten zunächst gezielte Impulse für ein gesundheitsbewusstes Verhalten gibt. Die Beschäftigten sollen diese Anregungen aufnehmen, sich aktiv mit ihrer Gesundheit auseinandersetzen und die Kraft des Impulses dann später selbstständig fortführen. Damit die Mitarbeiter langfristig besser auf ihre Gesundheit achten, brauchen sie jedoch regelmäßig neue Anstöße – deshalb ist ein kontinuierliches und professionelles Gesundheitsmanagement unverzichtbar.

Auf den Bedarf achten

„Wir wollen gesunde und vor allem zufriedene Mitarbeiter. Deshalb war es zu Beginn der Maßnahme so wichtig, die Bedürfnisse der Beschäftigten genau zu kennen, um dann gezielte Angebote machen zu können“, betont Personalleiterin Gisela Peter. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung wurden von AOK-Experten auf mögliche kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen hin analysiert. „Heute orientieren sich die Angebote viel stärker daran, was die Beschäftigten wirklich wollen und brauchen“, erklärt die Personalleiterin. Ein Beispiel: Es stellte sich heraus, dass die Mitarbeiter den vorhandenen Fitnessraum nicht nutzten, weil er ungünstig am Rand des Werksgeländes lag. Also wurde er an einen zentralen und schnell erreichbaren Ort im Werk verlegt – so wird er heute stets gut genutzt.

Auch die Angebote in der Kantine wurden umgestellt und um gesunde Gerichte erweitert. Damit auch die Mitarbeiter der Nachtschichten die Möglichkeit haben, eine gesunde

„Wir wollen gesunde und vor allem zufriedene Mitarbeiter. Heute orientieren sich unsere BGM-Angebote viel stärker daran, was die Beschäftigten wirklich wollen und brauchen.“

Gisela Peter, Personalleiterin Kaffeewerke, Kraft Foods Deutschland Production GmbH, Bremen



warme Mahlzeit zu bekommen, stellte das Unternehmen an zentraler Stelle einen Automaten mit gesunden und leicht bekömmlichen Tiefkühlmahlzeiten und eine Mikrowelle auf. Eine ergonomische Beratung an jedem Arbeitsplatz sowie praktische und sehr einfach in den Arbeitsalltag zu integrierende Übungen für Mitarbeiter an Bildschirmarbeitsplätzen sind weitere Beispiele für ein bedarfsorientiertes Gesundheitsmanagement in den Bremer Kaffeewerken.

Das gute Gespräch

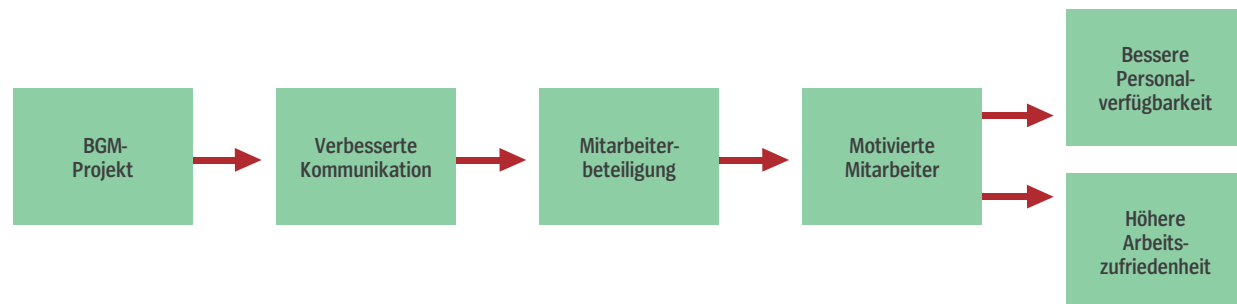
Auch die interne Kommunikation wurde weiter ausgebaut und in das Personalentwicklungskonzept integriert. Führungskräfte der Bremer Kaffeewerke besuchen das externe Seminar „Das gute Gespräch“. Ziel ist es, auch auf der Führungsebene zu verankern, dass eine gute Kommunikation viel mit

Gesundheit im Betrieb zu tun hat und für die Motivation der Mitarbeiter einen extrem hohen Stellenwert hat.

„Die Belegschaft hat die Veränderungen positiv aufgenommen und begreift die Angebote des Unternehmens vor allem auch als Wertschätzung und Engagement für die Mitarbeiter. Die Arbeitszufriedenheit ist deutlich gestiegen, wir erhalten kontinuierlich positive Rückmeldungen“, freut sich Personalleiterin Gisela Peter. Der Erfolg der Maßnahmen hat sich im Konzern herumgesprochen – mittlerweile hat auch das Berliner Kaffeewerk die Betriebliche Gesundheitsförderung eingeführt, und im Werk Elmshorn steht sie in den Startlöchern.

Kontakt: Gisela Peter, Kraft Foods Deutschland Production GmbH, Telefon: 0421 599-3450, E-Mail: gpeter2@krafteurope.com

DOPPELTER NUTZEN



SERVICE AUSBAUEN

Plauener Straßenbahn GmbH

Branche: Personenbeförderung

Betriebsgröße: 131 Mitarbeiter

BGF bei der AOK seit: 2009



Die Leistungsanforderungen im öffentlichen Nahverkehr sind hoch. Die Mitarbeiter tragen eine große Verantwortung und stehen unter hohem Stress. „In den letzten Jahren ist das Durchschnittsalter unserer Beschäftigten auf 47 Jahre gestiegen. Parallel dazu ist auch der Krankenstand stetig angestiegen“,

sagt Karsten Treiber, Assistent der Geschäftsführung der Plauener Straßenbahn. Mithilfe der AOK Plus hat das Unternehmen 2009 die Herausforderung angenommen, die Arbeitsbelastungen Schritt für Schritt zu reduzieren.

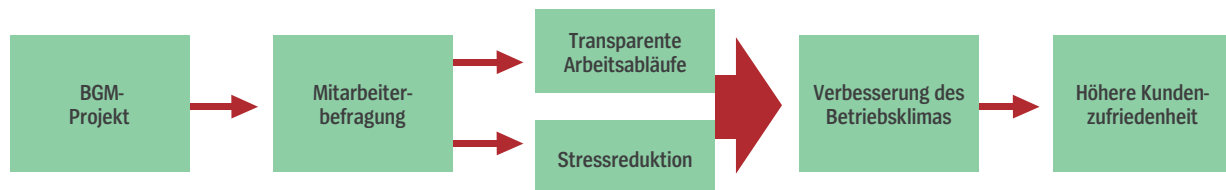
„Ein ganz wichtiger Punkt für uns ist die Stressreduktion im Fahrbetrieb“, erklärt Treiber. In der Vergangenheit klagten die Straßenbahnfahrer immer wieder über den massiven

Zeitdruck, der auf bestimmten Strecken zur Hauptverkehrszeit starken Stress auslöste. Die Fahrer kamen mit so großer Verspätung am der Endhaltestelle an, dass sie trotz Verzichts auf eine Pause schon mit Verspätung wieder losfahren mussten.

Stress reduzieren

Nachdem die Mitarbeiter konkrete Vorschläge zur Fahrplangestaltung machen konnten, brachte das sächsische Verkehrsunternehmen entsprechende Änderungen auf den Weg – und nahm dabei bewusst Abstriche beim Fahrplangrad in Kauf. Heute erlauben es die Taktung der Bahnen und ein überarbeiteter Einsatzplan den Fahrern wieder, wirklich ausreichend Zeit für ihre Wendezeiten zu haben. Ein weiteres Plus: Auf einer besonders problematischen Strecke braucht keiner der Fahrer länger als zwei Stunden zu fahren. Doch nicht nur Zeitdruck und Verkehr verursachen

BESSERER SERVICE, ZUFRIEDENE KUNDEN



„Unsere externen Schulungen verbessern nicht nur den Service-Charakter des Unternehmens in der Kundenwahrnehmung – auch die Fahrer profitieren von diesem Stressmanagement.“

Karsten Treiber, Assistent der Geschäftsführung, Plauener Straßenbahn GmbH, Plauen



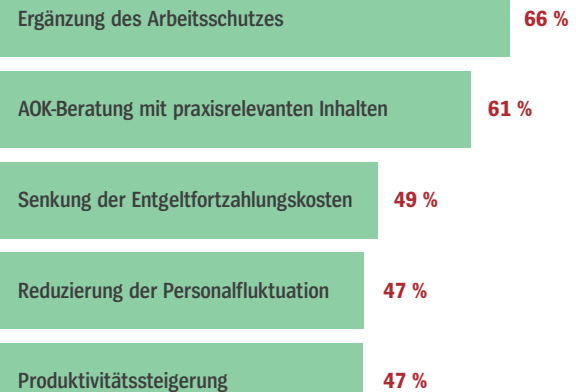
Stress – viele Fahrgäste wollen ihren Unmut, beispielsweise über die Unpünktlichkeit einer Bahn, sofort loswerden. Auch wenn der Fahrer die Verspätung nicht verursacht hat, ist er für die Kunden der einzig greifbare „Blitzableiter“. Deshalb werden die Beschäftigten der Plauener Straßenbahn im Umgang mit solchen Kunden geschult. Die Fahrer lernen, sich auf solche Beschwerden einzulassen und üben verschiedene Strategien für den gelassenen und freundlichen Umgang mit aufgebrachten Kunden. So können sie nicht nur ihren eigenen Stress erfolgreich reduzieren, sie verbessern gleichzeitig auch noch den Service-Charakter des Unternehmens in der Kundenwahrnehmung.

Belastungen abbauen

Eine weitere Maßnahme zur Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen ist die Anschaffung neuer Fahrersitze in den Straßenbahnen. Die neuen, ergonomischen Sitze, die die Fahrer zuvor testen konnten, bieten nicht nur mehr Platz in der Fahrerkabine und deutlich bessere Einstellmöglichkeiten. Sie entlasten vor allem die Wirbelsäule spürbar.

Neben den Straßenbahnfahrern sind die Gleisarbeiter eine zweite Beschäftigtengruppe, die vor allem in den kommenden Monaten vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement profitieren soll. Für schwere körperliche Arbeiten im Gleisbau hat das Unternehmen neue technische Hilfsmittel angeschafft, beispielsweise ein Gerät zum Anheben von Gullydeckeln. In Kürze soll ein weiteres Hilfsmittel zum Vergießen der Fugen beim Gleisbau angeschafft werden, das die

WO DIE BETRIEBE DEN GRÖSSTEN NUTZEN SEHEN



arbeitsbedingten Belastungen weiter reduzieren wird. „Insgesamt haben die verschiedenen Maßnahmen das Betriebsklima bereits deutlich verbessert“, resümiert Karsten Treiber. Das zeige sich auch an einem gesunkenen Krankenstand im Betrieb. Zudem seien im vergangenen Jahr zum ersten Mal seit Langem die Fahrgastzahlen wieder gestiegen. „Die Kunden sind ganz offensichtlich zufrieden mit uns. Das ist ein großer Erfolg für uns, den wir natürlich auch unseren Fahrern und Servicekräften verdanken.“

Kontakt: Karsten Treiber, Plauener Straßenbahn GmbH,
Telefon: 03741 299435, E-Mail: treiber@strassenbahn-plauen.de

KOMMUNIKATION VERBESSERN

Salzgitter Mannesmann Line Pipe GmbH

Branche: Metallverarbeitung

Betriebsgröße: 330 Mitarbeiter

BGF bei der AOK seit: 2004



Seit Jahren steigende Fehlzeiten – insbesondere bei den älteren Mitarbeitern – waren für die Salzgitter Mannesmann Line Pipe GmbH mit ihren 330 Beschäftigten im Siegener Werkein nicht mehr zu übersehen – das Warnzeichen. Um diese Entwicklung aufzuhalten, startete die Unternehmensführung 2004 am

Standort Siegen in Zusammenarbeit mit der AOK NORDWEST ein Projekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. Ein Schwerpunkt des Projektes: die systematische Personalentwicklung und eine verbesserte interne Kommunikation.

Externe Kommunikationsseminare

Alle Beschäftigten nehmen deshalb an externen Seminaren teil, die je nach Funktion und Hierarchieebene des Mitarbeiters zwischen einem und fünf Tage dauern. Ziel dieser Seminare ist es, die interne Kommunikation im Unternehmen zu verbessern. Davon profitieren nicht nur die Führungskräfte, sondern alle Mitarbeiter, indem sie beispielsweise üben, wie man sich gegenseitig konstruktiv Feedback gibt. Damit dieser Prozess konstant bleibt, nimmt auch jeder neu eingestellte Mitarbeiter an einem solchen Seminar teil. „Die Kommunikation bei uns hat sich nicht nur zwischen den Mitarbeitern und Führungskräften, sondern vor allem auch zwischen den verschiedenen Arbeitsbereichen deutlich ver-

bessert“, erklärt Werksleiter Josef Schneider. Es gebe jetzt einheitliche Spielregeln, die allen bekannt seien. „Man spricht jetzt dieselbe Sprache, das erleichtert die Zusammenarbeit doch enorm.“

Gesundheit muss Spaß machen

Neben der verbesserten Kommunikation liegt der zweite Schwerpunkt des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) darin, die Arbeitsplätze gesünder zu gestalten und das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter zu stärken. Und das ist nicht immer einfach. „Es gibt unter den Beschäftigten immer einige, die kein gesteigertes Interesse an Gesundheitsförderung haben. Mir war von Anfang an klar, dass wir für unsere Betriebliche Gesundheitsförderung einen langen Atem brauchen“, sagt Josef Schneider. Der Werksleiter weiß: Nur wenn die Angebote Gesundheit und Spaß miteinander vereinen, lassen sich die Beschäftigten wirklich gut damit erreichen.

Dementsprechend bietet das Unternehmen neben klassischen Maßnahmen wie verbesserter Schutzausrüstung inklusive Wetterschutz oder einer arbeitsplatzbezogenen Rückenschule auch das Gesundheitstraining „Fit für den Job“, wo beispielsweise gemeinsam gekocht wird. Im Vordergrund steht dabei das Motto: „Gesund ist, was Spaß macht.“ Auch die angebotenen Fahrsicherheitstrainings haben neben der Unfallverhütung auf dem Arbeitsweg einen deutlichen Spaßcharakter und kommen dementsprechend gut an. „Die Beschäftigten haben nach einiger Zeit die Maß-

„Durch die vom Betrieb gesetzten Impulse haben die Mitarbeiter ihr Verhalten auch in der Freizeit verändert. Sie leben gesundheitsbewusster und treiben mehr Sport.“

Josef Schneider, Werksleiter, Salzgitter Mannesmann Line Pipe GmbH, Siegen



nahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung auch als Wertschätzung ihrer Person wahrgenommen“, betont Schneider.

Mehr Sport in der Freizeit

Den größten Zuspruch erhielten allerdings die Gesundheitsangebote von Beschäftigten für Beschäftigte, beispielsweise Lauf- und Nordic-Walking-Gruppen. „Durch die vom Betrieb gesetzten Impulse haben die Mitarbeiter ihr Verhalten auch in der Freizeit verändert. Sie leben gesundheitsbewusster und treiben mehr Sport“, so Werksleiter Schneider. Ein Beispiel dafür: Am ersten AOK-Firmenlauf im Jahr 2001 nahmen vier Mitarbeiter teil, 2010 waren es bereits 45. Schneider schätzt, dass sich die Zahl der Beschäftigten, die in ihrer Freizeit sportlich aktiv sind, in den letzten sechs Jahren verdoppelt und die Zahl der Übergewichtigen deutlich abgenommen hat.

Die Zwischenbilanz nach sechs Jahren BGM kann sich sehen lassen: gesündere und fittere Mitarbeiter, eine höhere Arbeitszufriedenheit und eine deutlich verbesserte interne Kommunikation. Und auch finanziell macht sich das Engagement des Betriebs bezahlt. Werksleiter Schneider geht davon aus, dass das Unternehmen durch das BGM etwa drei bis fünf Prozent an Lohnfortzahlungskosten spart – das entspricht jährlich rund 300.000 Euro.

Kontakt: Josef Schneider, Salzgitter Mannesmann Line Pipe GmbH, Telefon: 0271 691140, E-Mail: josef.schneider@smlp.eu



QUALITÄT STEIGERN

Stadtverwaltung Buxtehude

Branche: Öffentlicher Dienst

Betriebsgröße: 500 Mitarbeiter

BGF bei der AOK seit: 2005



Rund 500 Beschäftigte arbeiten in der Stadtverwaltung Buxtehude in verschiedenen Arbeitsbereichen. 2005 hat die Stadt mithilfe der AOK Niedersachsen das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt. Als Pilot für eine später infrage kommende Ausweitung auf die gesamte Stadt-

verwaltung dienten zwei Arbeitsbereiche: zunächst der Bauhof und die Gärtnerei mit 50 Beschäftigten, anschließend die Gebäudereinigung, die 70 Mitarbeiter hat.

Mitarbeiter einbeziehen

„Information und Kommunikation sind das A und O. Die Beschäftigten müssen nachvollziehen können, welche Vorteile sie durch die BGM-Maßnahmen haben“, erklärt der Leiter des Personalbüros, Thorsten Gloede. „Wir haben deshalb von Beginn an unsere Mitarbeiter in die Planung einbe-

zogen und sie kontinuierlich durch die Mitarbeiterzeitung, in Teilpersonalversammlungen und durch das Intranet informiert.“ Anfangs skeptische Mitarbeiter kann die Stadtverwaltung durch erste Arbeitsplatzbegehungen im Bauhof von den Vorteilen der BGM überzeugen. Dazu trägt auch eine intensive Schulung aller Vorarbeiter über die Verringerung von Gesundheitsbelastungen bei. Die Arbeitsgruppe „Arbeitsplatzverbesserung und Arbeitssicherheit“ erarbeitet im Anschluss einen Maßnahmenkatalog zur Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen, beispielsweise einen Leitfaden zum gesundheitsgerechten Verhalten am Arbeitsplatz und Anweisungen zum rückschonenden Beladen von Lkws. Die Stadtverwaltung verringert außerdem durch Umrüstung einer Kehrmaschine die Lärmbelastung und verbessert gleichzeitig den Gehörschutz der Mitarbeiter.

Optimierte Arbeitsabläufe

Nach den ersten Erfahrungen im Bauhof werden die Führungskräfte im Bereich der Gebäudereinigung noch intensiver und früher einbezogen. „Wir hatten diesmal von Anfang an

HÖHERE PRODUKTQUALITÄT DURCH GESUNDHEITSMANAGEMENT



„Information und Kommunikation sind das A und O. Die Beschäftigten müssen nachvollziehen können, welche Vorteile sie durch all diese Maßnahmen zur Gesundheitsförderung haben.“

Thorsten Gloede, Leiter des Personalbüros, Stadtverwaltung Buxtehude



bei den Arbeitsplatzbegehungen unsere Betriebsärztin dabei. Sie hat den Mitarbeitern viele Verbesserungsvorschläge gemacht, etwa zum arbeitsgerechten Schuhwerk der Reinigungskräfte“, sagt Gloede, Leiter des Personalbüros. Eine weitere Entlastung für die Beschäftigten sei die Anschaffung neuer Staubsauger gewesen. Auch optimierte Arbeitsabläufe und leicht verständliche, schriftliche Reinigungspläne machen heute die Einarbeitung neuer Reinigungskräfte einfacher. Besonders ausländische Fachkräfte hatten in der Vergangenheit oft das Problem, die mündlichen Anweisungen nicht sofort zu verstehen.

Positive Effekte

„Die Resonanz der Mitarbeiter ist durchweg positiv. Das zeigt sich auch in einer merklich gestiegenen Arbeitsqualität“, hat Thorsten Gloede festgestellt. Ein Vergleich mit der Konkurrenz von privaten Reinigungsdiensten spricht für den Erfolg der BGM-Maßnahmen: Die stadteigenen Reinigungskräfte reinigen nicht nur gründlicher als Fremdfirmen, es gibt auch weniger Personalfluktuat.

Obwohl der aktuelle Krankenstand bisher noch nicht gemessen worden sei, gebe es jetzt schon andere sichtbare positive Effekte, betont der Leiter des Personalbüros. „Beschäftigte und Führungskräfte aus beiden Arbeitsbereichen geben uns ein klares positives Feedback, dass sich die Kommunikation und der Umgang miteinander deutlich verbessert hätten.“ Heute sind die Beschäftigten aktiver geworden und auch mutiger. Sie sprechen beispielsweise Führungskräfte häufiger an und weisen auf Mängel hin oder machen konkrete Verbesserungsvorschläge.

„Die Fluktuation unter den Mitarbeitern ist deutlich zurückgegangen. Man spürt überall, dass die Arbeitszufriedenheit deutlich gestiegen ist“, betont Gloede. Wenn Ende des Jahres nach einer Auswertung der Aktivitäten entschieden werden soll, ob das BGM flächendeckend in allen Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung eingeführt wird, steht Gloedes Statement fest: „Weitermachen, es lohnt sich!“

Kontakt: Thorsten Gloede, Stadtverwaltung Buxtehude,
Telefon: 04161 5011012, E-Mail: t.gloede@stadt.buxtehude.de



IHR KONTAKT ZUR AOK

BGF-Experten beim AOK-Bundesverband:

Dipl.-Psych. Patricia Lück
Referentin Betriebliche Gesundheitsförderung
Telefon: 030 34646-2348
E-Mail: patricia.lueck@bv.aok.de

Regina Herdegen, M.A.
Referentin für Betriebliche Gesundheitsförderung
Telefon: 030 34646-2671
E-Mail: regina.herdegen@bv.aok.de

Hier erhalten Sie auch weitere Informationen und Materialien zur Studie des AOK-Bundesverbandes „Wirtschaftlicher Nutzen von Betrieblicher Gesundheitsförderung“. Im Rahmen dieser Studie hat die AOK 262 Unternehmen über die verschiedenen Vorteile von Betrieblichem Gesundheitsmanagement befragt.

Weitere Informationen über die Betriebliche Gesundheitsförderung erhalten Sie im Internet unter:

www.aok.de/bgf

Auf dieser Website des AOK-Bundesverbandes finden Sie unter anderem einen Online-Unternehmens-Check sowie alle regionalen Ansprechpartner für die Betriebliche Gesundheitsförderung in den Ländern.

Impressum

Herausgeber: AOK-Bundesverband, Abteilung Prävention, Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

Realisation: KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Berlin

Redaktion: Otmar Müller, Bettina Nellen (verantwortlich); Grafik: Sybilla Weidinger, Kerstin Conradi; Stand: April 2011

Titelbild: iStock / Andrea Denotti



AOK-SERVICE
Gesunde Unternehmen



AOK-SERVICE
Gesunde Unternehmen