

Die Wirtschaft

zwischen Alb und Bodensee

Datenschutz

Bewerbungsverfahren
neu strukturieren

Seite 60

Weltraumforschung

ESA-BIC in Friedrichshafen
bietet Platz für Startups

Seite 44

Innovationsstudie

Regionale Unternehmen
sind landesweit vorn

Seite 46

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Fit am Arbeitsplatz

Seite 13





Martin Steck, Manager Business Development bei der GLAESER GmbH, sieht gute Synergieeffekte zwischen BGM und Arbeitssicherheit.

PRÄVENTION

Gesunde Mitarbeiter – starkes Unternehmen

Der Erhalt der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter ist für Unternehmen eine Herausforderung. Gesetze zum Arbeitsschutz, zur Betriebssicherheit und die Arbeitsstättenverordnung bieten eine Grundlage, doch nicht selten werden die Vorgaben stiefmütterlich behandelt. Im Jahr 2017 durchgeführte Erhebungen der Gewerbeaufsicht bei 12.000 Unternehmen haben ergeben, dass vor allem kleinere und mittlere Betriebe die seit 2013 vorgeschriebene psychische Gefährdungsbeurteilung der Mitarbeiter noch nicht durchgeführt haben. Dabei drohen hohe Strafen, wenn die entsprechende Dokumentation nicht vorgelegt werden kann.

Birgit Mann*

Ganz offensichtlich scheuen sich gerade kleine und mittelständische Unternehmen, das Thema anzugehen. Einen externen Dienstleister zu beauftragen, könnte eine schnelle und unkomplizierte Lösung sein. Denn die konsequente Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben bedeutet schon, den halben Weg zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zurückgelegt zu haben. Die Vorteile liegen auf der Hand: gesündere Mitarbeiter, weniger Fehlzeiten, mehr Produktivität, Mitarbeiterbindung und ein stichhaltiges Argument für die Gewinnung der hart umkämpften Fachkräfte. Unter diesen Aspekten haben Unternehmen der Region ihren Fokus auf die Mitarbeitergesundheit gerichtet.

Motivation und Produktivität

Die Röchling Industrial Laupheim GmbH hat 2017 eine Auszeichnung beim Förderpreis im Bereich Präventionskultur – betriebliche Gesundheitsförderung und Unfallvermeidung bekommen. Der Zerspaner von technischen Kunststoffpräzisionsteilen beschäftigt 170 Mitarbeiter und hat sich zum Ziel gesetzt, die Zahl der Betriebsunfälle auf Null zu senken. In diesem Zusammenhang gibt es bereits seit 2013 das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Es wurde ein Team aus



Foto: Martina Dach

Rudolf Karremann, Geschäftsführer der Röchling Industrial Laupheim GmbH, und Claudia Hunger, Mitglied im BGM-Team des Unternehmens, sind zufrieden mit der Mitarbeiterresonanz.



Foto: Martina Dach

Personalleiter Hans Wahl und Sandra Moll, zuständig für Personalmarketing und BGM bei der VOLLMER WERKE Maschinenfabrik GmbH, greifen auch auf die Unterstützung von externen Experten zurück.

drei Personen gebildet, die verschiedene Unternehmensbereiche repräsentieren: Einkauf, Personal, Produktion. Team-Mitglied Claudia Hunger berichtet von den ersten Schritten: „Wir haben zuerst Ideen gesammelt und dann einen Fragebogen entwickelt, mit dem wir die Mitarbeiter gefragt haben, wo gesundheitliche Probleme am Arbeitsplatz entstehen. Auf diese Weise haben wir von Rückenproblemen, Gelenk- und Kopfschmerzen oder auch Atemproblemen erfahren.“ Das BGM-Team überlegte sich geeignete Maßnahmen, um Abhilfe zu schaffen. Gemeinsam mit der Krankenkasse fand eine Begehung statt, bei der alle Arbeitsplätze bezüglich ihrer Ergonomie analysiert wurden. In Kooperation mit einem Fitnessstudio wurden Rückengymnastik- und Walkingkurse organisiert. Auch Vorträge zum Thema Ernährung und

Stressbewältigung werden angeboten. Einmal pro Woche kommt ein Masseur ins Unternehmen, mit dem die Mitarbeiter einen Termin für eine 15-minütige Massage vereinbaren können. Darüber hinaus gibt es von dem Preisgeld der Berufsgenossenschaft alle zwei Wochen einen großen Obstkorb, an dem sich alle Mitarbeiter bedienen dürfen. „Die Mitarbeiterresonanz ist sehr gut“, sagt Claudia Hunger. „Wir informieren intensiv zu den Gesundheitsthemen und Aktivitäten mit motivierenden Mails und Aushängen.“ Geschäftsführer Rudolf Karremann äußert sich zufrieden zu den bislang erreichten Ergebnissen: „Wir spüren einen deutlichen Motivationsschub bei den Mitarbeitern, was nicht nur der Produktivität zugutekommt, sondern dem gesamten Betriebsklima.“

Prävention mit Spaß und Erlebnisfaktor

Für den familiengeprägten Mittelständler VOLLMER WERKE in Biberach ist die Gesundheit der Mitarbeiter wichtiges Element seiner sozialen Verantwortung. „Betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet für uns nicht nur einen Ausgleich zum beruflichen Alltag zu schaffen, sondern die Einrichtung einer gesundheitsförderlichen Umgebung bei gleichzeitiger Sensibilisierung der Führungskräfte für dieses Thema“, erläutert Personalleiter Hans Wahl. Das Angebot reicht von Kursen und Trainingsgruppen über Fahrsicherheitstrainings bis hin zum monatlichen Gesundheitstipp im Intranet. Ein Arbeitskreis Gesundheit mit Vertretern aus verschiedenen Unternehmensbereichen erarbeitet die Kursangebote und entwickelt neue Ideen. Das Team setzt dabei nicht nur auf die eigene Kreativität, sondern auch auf die Unterstützung von Experten: „Wir holen uns Krankenkassen, Sportvereine, Fitnessstudios und andere regionale Unternehmen ins Boot“, sagt Sandra Moll, zuständig für Personalmarketing und das BGM bei VOLLMER. Sie schätzt auch das BGM-Netzwerk der IHK Ulm. Die dort angebotenen Veranstaltungen bieten Anregungen und wertvollen Austausch mit anderen Unternehmen.

„Es ist uns wichtig, das Ohr immer an den Mitarbeitern zu haben und sie in die Gestaltung des BGMs einzubeziehen“, erklärt Moll das Vorgehen. Die Akzeptanz bei den Mitarbeitern sei hoch, aber nicht selbstverständlich. Deshalb müsse man sich in die Mitarbeiter hineindenken und ihre Interessen und Bedürfnisse ausfin-

„Es ist uns wichtig, das Ohr immer an den Mitarbeitern zu haben und sie in die Gestaltung des BGMs einzubeziehen.“

dig machen. „Die ohnehin Gesundheitsbewussten sind schnell erreicht, herausfordernder ist es, die anderen zu aktivieren“, meint Moll lachend. „Wir haben zum Beispiel eine Aktion gesundes Grillen und ein Motorrad-Fahrsicherheitstraining angeboten. Prävention soll ja auch Spaß machen und einen Erlebnis-

faktor bieten. Über die angebotenen Aktivitäten informieren wir in einem unternehmenseigenen Kursprogramm. Auch über das Intranet, in unserer Mitarbeiterzeitung oder dem Facebook-Kanal wird auf das BGM aufmerksam gemacht.“ Bei so viel Kreativität und Engagement für die Mitarbeitergesundheit stellt sich fast zwangsläufig die Frage nach dem Mehrwert. Sandra Moll hat darauf eine eindeutige Antwort: „Der Krankenstand ist nicht das zentrale Thema. Ziel ist es, ein generelles Bewusstsein für Gesundheit zu schärfen. Vor allem aber stärken diese Maßnahmen das Betriebsklima. Die Mitarbeiter fühlen sich wohl, unternehmen etwas gemeinsam, haben Spaß. Das fördert die Motivation und das Wohlbefinden. Auf diese Weise sind wir ein attraktiver Arbeitgeber.“

Betriebsklima verbessern, Fachkräfte binden

Ähnliche Erfahrungen hat Martin Steck, Manager Business Development bei der GLAESER GmbH in Ulm gemacht. Ein konzeptionell angelegtes BGM ist in dem Unternehmen mit seinen 110 Mitarbeitern am Standort Ulm erst in der Vorbereitung. Aber allein die Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung hat dazu geführt, dass durch die intensiven Gespräche das Miteinander gefördert und das Betriebsklima verbessert wurde. Steck hat sich dazu die Unterstützung eines externen Beraters geholt. Im ersten Schritt fand ein Workshop mit allen Abteilungsleitern statt. Der zweite Schritt bestand in der Entwicklung eines Fragebogens, den die Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern durchgesprochen haben. Im Team wurden die Ergebnisse der Befragung ausgewertet und Lösungen für die genannten Probleme erarbeitet. „Diese Teamarbeit möchten wir dauerhaft bei uns einführen, denn die Mitarbeiter haben sich sehr engagiert gezeigt. Es kommt sehr gut an, die Mitarbeiter zu Wort kommen zu lassen“, schildert Steck seine Eindrücke. „Wir sehen das als Grundlage für die Mitarbeitergesundheit und Zufriedenheit, die wiederum der Fachkräftebindung zuträglich ist.“ Für das BGM hat Steck schon viele Ideen gesammelt. Es wird in der Arbeitssicherheit angesiedelt werden, denn hier sieht er gute Synergieeffekte. Wie bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung kann er

sich dabei die Zusammenarbeit mit Dienstleistern gut vorstellen: „Im Vergleich zum Nutzen war der Zeit- und Kos-

„Es kommt sehr gut an, die Mitarbeiter zu Wort kommen zu lassen.“

tenaufwand durchaus überschaubar und der Ablauf recht unkompliziert.“

„Ein langer Atem lohnt sich ...“

Die Kramer Werke in Pfullendorf haben bereits ein BGM eingeführt, von dem alle 480 Mitarbeiter profitieren. Auch hier wurde ein Gesundheitskreis gebildet – ein Team bestehend aus einem AOK-Koordinator, einem Betriebsratsmitglied

sowie Mitarbeitern aus Einkauf, Produktion und Personalabteilung. Das Team trifft sich regelmäßig, um Ideen im Hinblick auf die Gesundheitsförderung zu sammeln. Federführend ist Violetta Kerner, die in der Entgeltabrechnung des Unternehmens arbeitet. „Mit den ergonomischen Aspekten haben wir begonnen und in diesem Zuge höhenverstellbare Schreibtische, ergonomische PC-Mäuse und Bildschirmerrhöhungen angeschafft“, berichtet sie. Neben der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung entwickelt das Team Angebote zur Gesundheitsvorsorge der Mitarbeiter. So kommt beispielsweise zweimal wöchentlich ein Physiotherapeut ins Unternehmen und bietet Rückenschule und Entspannungsübungen an. Über das Intranet, Passantenstopper und das Schwarze Brett werden die Mitarbeiter



Foto: Rolf Schultes/Drumlin Photos

„Ein langer Atem lohnt sich auf jeden Fall“, sagt Violetta Kerner, die für den Bereich Gesundheitsmanagement bei Kramer Werke in Pfullendorf zuständig ist.

informiert. „Es ist von Bedeutung, wie die Kurse intern wahrgenommen werden“, erzählt Kerner. „Zuerst spürt man die Zurückhaltung, aber sobald es sich herumspricht, dass ein Kurs gut ist und Spaß macht, sind deutlich mehr Mitarbeiter dabei. Ein langer Atem lohnt sich auf jeden Fall.“ Den Anstoß für neue

unserer Mitarbeiter mitverantwortlich. Das ist Teil unserer Wertschätzung – auch vor dem Hintergrund einer immer anspruchsvolleren Arbeitswelt“, so formuliert Petra Hagel die Gesundheitsphilosophie von Vetter mit Hauptsitz in Ravensburg. Sie ist Leiterin des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Seit 2014 en-

lastungen und Erkrankungen und Vetter Family widmet sich allen Themen rund um die Familie bis hin zur Pflege von Angehörigen. Die Angebote zum Erhalt der Gesundheit werden nicht nur von dem fünfköpfigen Team erarbeitet, sondern im Schulterschluss mit den Mitarbeitern. „Ob und wie Angebote angenommen werden, hängt davon ab, wie bedarfsgerecht und attraktiv sie sind“, erläutert Petra Hagel. „Ein wichtiger Faktor ist dann die Kommunikation. Wir erstellen Broschüren, informieren mit Plakaten, über das Intranet, das Mitarbeitermagazin und über unternehmensinterne Social-Media-Gruppen.“ Die An-



Foto: Rolf Schultes/Drumlin Photos

Petra Hagel leitet das Betriebliche Gesundheitsmanagement von Vetter in Ravensburg. Sie sieht das BGM als Teil der umfassenden Sozialleistungen eines Unternehmens.

Ideen holt sie sich mit ihrem Team durch den Austausch mit Krankenkassen, der Berufsgenossenschaft, dem Unternehmerverband sowie durch Seminare.

Teil einer wertschätzenden Unternehmenskultur

„Als Familienunternehmen fühlen wir uns in hohem Maße für die Gesundheit

gagiert sich das Unternehmen ganzheitlich für die Gesundheit der Mitarbeiter. Unter dem Dach Vetter Health sind vier Bereiche vereint: Vetter Active fasst alle Themen rund um Bewegung, Ergonomie, Ernährung und Entspannung zusammen. Vetter Work befasst sich mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Vetter Care bietet Unterstützung bei Be-

„Wir beobachten eine höhere Zufriedenheit und Ausgeglichenheit und empfinden das BGM als Beitrag zu einer wertschätzenden Unternehmenskultur.“

gebote reichen von Aqua-Fitness über Rückenschule, bewegte Pausen bis hin zu Vetter-on-Ice und Strampeln für den guten Zweck. Einen hohen Stellenwert nehme auch das Verhalten der Führungskräfte ein. Deren Teilnahme an Kursen und Gemeinschaftsaktionen habe eine wichtige Vorbildfunktion. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement sieht Hagel als Teil der umfassenden Sozialleistungen eines Unternehmens: „Es trägt dazu bei, Mitarbeiter zu finden und zu binden. Wir beobachten außerdem eine höhere Zufriedenheit und Ausgeglichenheit und empfinden das BGM als Beitrag zu einer wertschätzenden Unternehmenskultur. Es ist auf jeden Fall eine lohnende, sinnvolle und effektive Investition in das Sozialkapital unseres Unternehmens.“

* Birgit Mann ist Wirtschaftsingenieurin Kommunikationstechnik und Inhaberin der Team-Entlastung PR Blaubeuren.