

## Rückblende ifaa-Fachkolloquium 2015



Anna Peck  
Institut für angewandte  
Arbeitswissenschaft (ifaa)

*Wie können Unternehmen ihre Beschäftigten langfristig dabei unterstützen, ihre Gesundheit zu erhalten? Welche betrieblichen Maßnahmen können getroffen werden? Wie können Arbeitgeber physischen und psychischen Erkrankungen vorbeugen? Über diese und weitere Fragen rund um das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) referierten und diskutierten am 30. Juni und 01. Juli 2015 verschiedene Experten beim ifaa-Fachkolloquium. Die Vorträge wurden ergänzt durch drei interaktive Workshops.*

Prof. Sascha Stowasser, Direktor des ifaa, begrüßte die Teilnehmer. Dr. Stephan Sandrock, Leiter der Fachgruppe »Arbeits- und Leistungsfähigkeit«, führte in das Thema der zweitägigen Veranstaltung ein. »Unternehmen müssen sich Gedanken darüber machen, mit welchen Mitarbeitern sie zukünftig arbeiten wollen, und wie sie die Leistungsfähigkeit einer alternden Belegschaft aufrechterhalten wollen«, so Sandrock.

Frank Schönenberg vom Märkischen Arbeitgeberverband e. V. und Renate Uhlending von der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer informierten über ein Kooperationsprojekt mit dem Land NRW zur Fachkräftesicherung in der Metall- und Kunststoffbranche

in der Märkischen Region. Dort ist man besonders stark vom demografischen Wandel betroffen. Prognosen gehen von einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials von bis zu 22 Prozent im Jahr 2030 aus (siehe Abbildung 2) – das entspricht mehr als 100.000 Menschen. Aus diesem Grund kommt der Fachkräftesicherung in der Märkischen Region eine wichtige Bedeutung zu. Zum Vergleich: Für gesamt Nordrhein-Westfalen liegt die Prognose bei einem Minus von 11,5 Prozent.

Im Rahmen des Projektes »Fachkräftesicherung in der Metall- und Kunststoffbranche in der Märkischen Region« wurde zunächst die Ausgangssituation bezogen auf den Gesundheitszustand und die Altersstruktur des Unternehmens erfasst, um daraus systematisch Gesundheitsmaßnahmen abzuleiten und umzusetzen. Dabei ging man in vier Schritten vor.

- Zunächst wurde das Projekt den teilnehmenden Unternehmen vorgestellt: Dabei wurden die beiderseitigen Erwartungen identifiziert und Daten zur Analyse des Unternehmens zusammengetragen.
- Danach folgten eine Analyse des Gesundheitszustands der Belegschaft und eine Altersstrukturanalyse sowie die Besprechung der Ergebnisse mit den beteiligten Unternehmen.

Abb. 1: Dr. Stephan Sandrock, ifaa



## Demografischer Wandel in der Region



- **BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG: -5 Prozent** (NRW -1,3 %) (in den letzten Jahren)
- **BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG: weitere -13 Prozent** (NRW -5,3 %); Zeitraum bis 2030
- **SCHULABGÄNGER: -22 Prozent** (NRW: -14,6 %); Zeitraum 2010 bis 2020
- **ERWERBSPERSONENPOTENZIAL: -22 Prozent** (NRW: -11,5 %); Zeitraum bis 2030
  - Absolut von 515.000 erwerbsfähigen Menschen auf 403.000
  - Hinweis: dies sind 112.000 Menschen



Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Abb. 2: Demografische Entwicklung in der Märkischen Region

- Im dritten Schritt wurden bestehende Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung systematisiert und bei Bedarf ergänzt. Auch wurden Teilprojekte zur Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung (Schichtplanung) initiiert.
- Im vierten und letzten Schritt wurden die durchgeführten Maßnahmen auf Erfolg überprüft und das weitere Vorgehen auch über die Projektdauer hinaus festgelegt.

Ein an dem Projekt beteiligtes Unternehmen ist die BLEISTAHL Produktions-GmbH & Co. KG aus Wetter/Ruhr. Personalleiter Sven Köster fasst seine Erfahrungen folgendermaßen zusammen: »Die Führung muss von der Einführung eines

Betrieblichen Gesundheitsmanagements und den einzelnen Maßnahmen überzeugt sein. Denn für sie gilt, das Thema Gesundheit vorzuleben und somit die Mitarbeiter im Betrieb zu überzeugen.«

Neben Vorträgen standen drei Workshops zu den Themen »Führung und Gesundheit«, »Psychische Gesundheit« sowie »Prävention mit dem Alterssimulationsanzug GERT\*« auf dem Programm des ersten Veranstaltungstages.

Die Teilnehmer erarbeiteten zum Themenkomplex »Führung und Gesundheit, Voraussetzungen für gesundes Arbeiten« den Einfluss der Führungskraft auf die Gesundheit ihrer Beschäftigten sowie vorbildliches Verhalten einer Führungskraft.

\*GERT steht für GERontologischer Testanzug.



Abb. 3 a & 3 b: Eindrücke der Workshops

Im Workshop »Psychische Gesundheit« beschäftigten sich die Teilnehmer mit den Fragestellungen, wie erkannt werden kann, dass Mitarbeiter/Kollegen psychische Probleme haben. Was kann im Vorfeld getan werden, um bei Mitarbeitern beziehungsweise Kollegen Stress zu reduzieren? Welche Möglichkeiten bestehen, um mit psychisch auffälligen Mitarbeitern umzugehen?

Mit dem gerontologischen Testanzug GERT konnten die Teilnehmer ausprobieren, wie sich eine Alterszunahme von mehreren Jahrzehnten mit veränderten sensomotorischen Fähigkeiten anfühlt.

Statt Kaffee und Kuchen gab es in der nachmittäglichen Pause ein Aktiv-Element. Der Physiotherapeut Martin Günther zeigte den Teilnehmern, wie man mit einfachen Übungen, ohne umständlichen Kleiderwechsel oder Fitnessgeräte, die Muskulatur auflockern und so, regelmäßig durchgeführt, Verspannungen vorbeugen kann.

Dr. Ralf Herfordt, Leiter Gesundheitsmanagement bei der BMW Group in Berlin, Leipzig und Eisenach, stellte den Teilnehmern das dortige BGM vor. Zur Förderung der langfristigen Gesundheit und Leistungsfähigkeit sind bei BMW die Themen Gesundheitsmanagement,

Arbeitsicherheit, Ergonomie und Gastronomie organisatorisch unter dem Dach »Arbeitsumfeld & Gesundheit« gebündelt. »Unsere Mission lautet: Wir fördern eigenverantwortliches Verhalten und ein entsprechend gestaltetes Arbeitsumfeld zum Erhalt der langfristigen Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter«, so Herfordt. Der Erfolg von BGM bei BMW werde mittels Kennzahlen überwacht – dies sei wichtig, um effizient und wirtschaftlich vorgehen zu können.

Dr. Paul Kriegelsteiner, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands Nordostchemie e. V., referierte unter der Überschrift »Im Osten viel Neues: Warum Gesundheit Chefsache ist« über Herausforderungen, die sich für die chemische Industrie in Ostdeutschland nach der Wende ergeben haben und mit welchen Ansätzen der Arbeitgeberverband Nordostchemie und die Gewerkschaft IG BCE gemeinsam versuchen, den Chemie-Standort Ostdeutschland zu stärken. Für Kriegelsteiner ist, neben tariflichen Regelungen, eine weitere wichtige Voraussetzung, dass eine Arbeitskultur des Vertrauens und der Anerkennung geschaffen wird, in der alle Arbeitnehmer bis zum Rentenalter arbeiten können und wollen.

Abb. 4: Lockerungsübungen, die auch am Arbeitsplatz möglich sind





Abb. 5: Dr. Paul Kriegelsteiner: Im Osten viel Neues

Im Anschluss berichtete Yvonne Vormstein von der Firma NEUMAN & ESSER GmbH & Co. KG, ein Hersteller von Kolbenkompressoren und Mahlanlagen aus dem Raum Aachen, über die Erfahrungen mit der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements im Mittelstand. Das Unternehmen hat für seine Mitarbeiter Angebote mit niedriger Schwelle zur Beteiligung geschaffen und setzt regelmäßig neue Impulse mit verschiedenen Themen und Maßnahmen, wie zum Beispiel Sportangebote, Entspannungsmaßnahmen, Ernährungsberatung und Gesundheitschecks. Das breite Angebot, ausgerichtet an den Bedürfnissen der Mitarbeiter, führt zu hohen Beteiligungsquoten und einer breiten Akzeptanz in der Belegschaft.

Gunnar Hänsel (SEAR GmbH) und Anna Peck (ifaa) stellten das Projekt g.o.a.l. »Gesunde Organisation – Aktionismus vermeiden, Leistungsfähigkeit fördern« vor. Das ifaa und die Hochschule Fresenius begleiteten Mitgliedsunternehmen von NORDMETALL und Nordostchemie beim Entwickeln und Implementieren unternehmensindividueller betrieblicher Gesundheitsmanagementsysteme über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren. Gunnar Hänsel, Personalleiter bei der SEAR GmbH, die am Projekt g.o.a.l. teilnahm, fasst sein Fazit folgendermaßen zusammen: »Nachhaltigkeit ist die größte Herausforderung für ein funktionierendes betriebliches Gesundheitsmanagement. Wichtig ist, dass Mitarbeiter verstehen, dass die Führung BGM als nachhaltiges Ziel verfolgt.« Anna Peck empfiehlt Unternehmen, beim Konzipieren eines betrieblichen Gesundheitsmanagements planvoll vorzugehen und sich nicht in Einzelmaß-

nahmen zu verlieren, die nicht problemorientiert sind. Voraussetzung dafür ist zunächst eine gründliche Analyse des Ausgangszustands, dabei sollte auch der Stand der Umsetzung des Arbeitsschutzes, insbesondere die Gefährdungsbeurteilung, berücksichtigt werden.

Die Experten waren sich in einem Punkt einig: Die Einführung und Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements ist Chefsache. »Führungskräften kommt hier eine besondere Rolle zu«, resümierte Prof. Sascha Stowasser. »Verantwortlich ist allerdings auch jeder einzelne Mitarbeiter für sich selbst«, ergänzte Stowasser.

Die Veranstaltung endete mit der Mitgliederversammlung und dem Gremiensprach zum ifaa-Arbeitsprogramm (beides geschlossene Veranstaltungen). Das nächste ifaa-Fachkolloquium findet am 21. und 22. Juni 2016 statt. ■

Text: Anna Peck, Fotos: Joerg Friedrich/ifaa

---

*Gebraucht wird eine Arbeitskultur des Vertrauens und der Anerkennung, in der alle Arbeitnehmer bis zum Rentenalter arbeiten können und wollen.*

---

## Autoren-Kontakt

Anna Peck M. Sc.  
 Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa)  
 Tel.: +49 211 542263-21  
 E-Mail: a.peck@ifaa-mail.de