

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN DER VERSICHERUNGSBRANCHE





Dr. Sebastian
Hopfner,



Dr. Michael Gold

Die Europäische Union steht angesichts der älter werdenden und dabei zahlenmäßig abnehmenden Bevölkerung vor einer großen demografischen Herausforderung. Diese Veränderungen haben bereits heute und werden verstärkt in der Zukunft Auswirkungen für die Arbeitgeber in Europa, auch in der Versicherungsbranche, haben.

Auf europäischer Ebene hat sich die Versicherungswirtschaft dem Thema bereits früh angenommen. Über den europäischen Sektoralen Sozialen Dialog der Versicherungswirtschaft existiert hierzu ein reger Erfahrungsaustausch. Ein erwähnenswertes Ergebnis dieses konstruktiven Meinungsaustausches der europäischen Sozialpartner Insurance Europe/AGV, AMICE, BIPAR und UNI Europa ist die im Januar 2010 verabschiedete gemeinsame Erklärung zum Umgang mit der demografischen Herausforderung in der europäischen Versicherungswirtschaft. Schwerpunkte der gemeinsamen Erklärung sind die Themen „Work-Life-Balance“, „Qualifikation und lebenslanges Lernen“ sowie die „Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz“.

Die vorliegende Broschüre greift das Thema „Gesundheit der Mitarbeiter“ auf und verdeutlicht, dass sich die Versicherer als Arbeit-

Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer

geber in Deutschland sehr umfangreich und vorbildlich mit dem Thema auseinandersetzen. 27 Beispiele unserer Mitgliedsunternehmen präsentieren die Vielfalt der Konzepte. Diese reichen vom ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) bis hin zum Umgang mit der psychischen Gesundheit. Die Ergebnisse der im Jahr 2013 durchgeführten Umfrage zum Gesundheitsmanagement in der deutschen Versicherungswirtschaft spiegeln das herausragende Engagement der Branche wider. Alle Unternehmen stellen ihren Mitarbeitern Angebote und Serviceleistungen zum Thema Gesundheit zur Verfügung. Neben Präventions- und Schulungsangeboten für die Mitarbeiter bieten viele Unternehmen Sportkurse, gesundes Essen und eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. Rund 60 Prozent der Unternehmen sprechen ihre Mitarbeiter gezielt an und dreiviertel setzen auf internes Marketing und Öffentlichkeitsarbeit, um die Mitarbeiter für ein höheres Gesundheitsbewusstsein zu sensibilisieren.

Weitere Informationen zum Thema finden sich auf der AGV-Homepage www.agv-vers.de im Bereich „Projekte – Gesundheitsmanagement“.

Wir wünschen eine anregende und informative Lektüre.

Dr. Michael Gold
Geschäftsführer

GANZHEITLICHES BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT	5
--	---

ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE VORSORGE	15
---------------------------------	----

Gesundheitsvorsorge	19
Mitarbeiter in Bewegung	25
Gesundheitsmanagement im Außendienst	30

PSYCHISCHE GESUNDHEIT	32
-----------------------	----

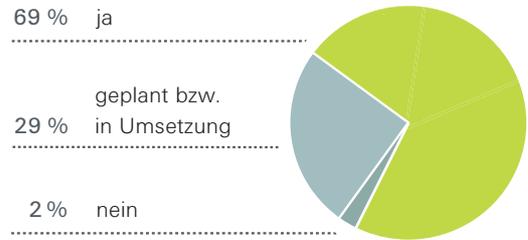
CONTROLLING UND BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT	41
---	----

ANHANG	
--------	--

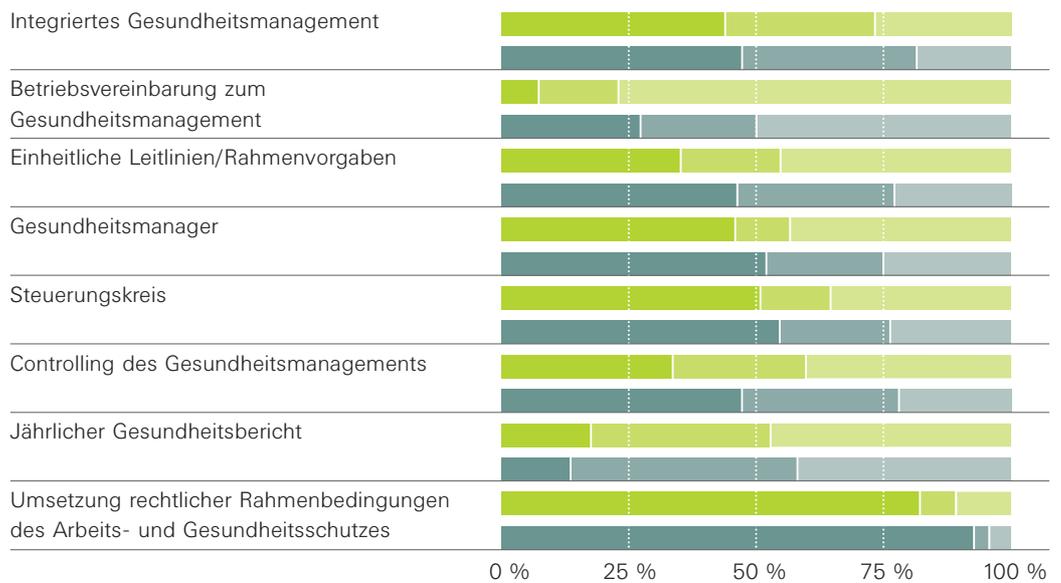
Statistische Hinweise und Anmerkungen	42
Teilnehmer der Erhebung „Gesundheitsmanagement 2013“	43
Verzeichnis der Unternehmensbeispiele	44
Gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor	46

Verbreitung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

BGM im Unternehmen existiert seit...	
... 2001 oder früher	4 %
... 2002 bis 2005	18 %
... 2006 bis 2009	43 %
... 2010 bis 2014	36 %



Komponenten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements



Anteil bezogen auf Anzahl...

... der Unternehmen:

- vorhanden
- geplant
- keine Angabe/nicht vorhanden

.... der Mitarbeiter in den Unternehmen:

- vorhanden
- geplant
- keine Angabe/nicht vorhanden

Strategische Ziele
des Betrieblichen
Gesundheits-
managements

Art der Ziele

quantitativ		14 %
qualitativ		27 %
qualitativ und quantitativ		59 %

Zielüberprüfung

alle 24 Monate		7 %
		0 %
alle 12 Monate		50 %
		62 %
alle 6 Monate		21 %
		15 %
alle 3 bis 6 Monate		7 %
		15 %
regelmäßig		14 %
		8 %

 qualitativ
 quantitativ

Beteiligte bei
Festsetzung strate-
gischer Ziele des
Betrieblichen
Gesundheits-
managements*

Personalabteilung		93 %
Vorstand/erste Führungsebene		83 %
Betriebsrat		67 %
Arbeitsschutz		59 %
Betriebsarzt		57 %
Steuerungskreis		54 %
Gesundheitsmanager		50 %
Zweite Führungsebene		39 %
Schwerbehindertenvertretung		32 %
Sozialberatung		15 %
Unternehmenskommunikation		9 %

*Mehrfachnennungen möglich

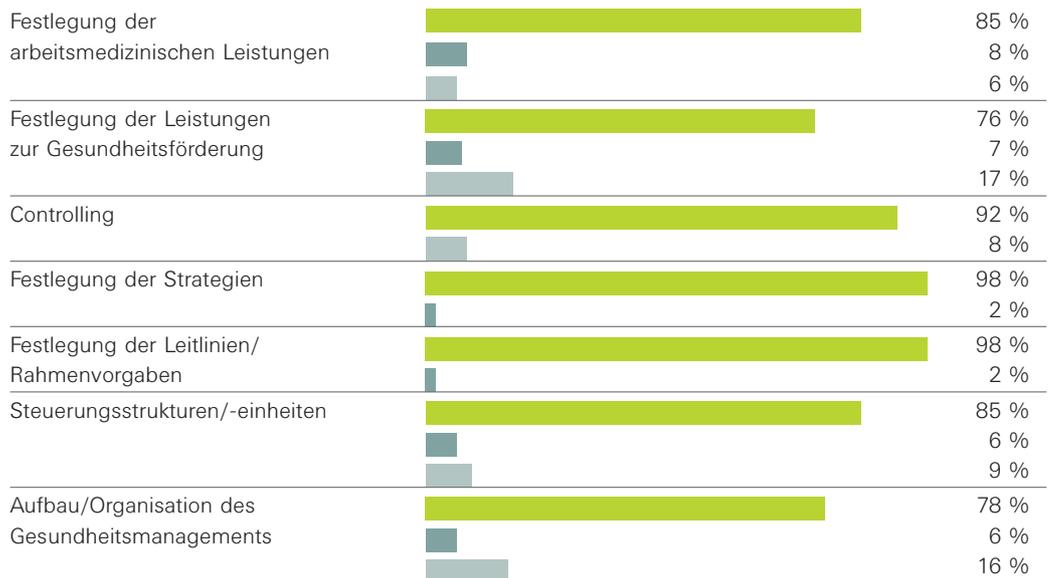
**Koordination
des Gesundheits-
managements**

Mehr als die Hälfte der Personen, die sich insgesamt in den Versicherungsunternehmen mit der Koordination des Gesundheitsmanagements befassen, rund 56 %, stammen aus der eigenen Belegschaft. 44 % der Personen sind Externe. Dabei sind die meisten Betriebsärzte und Arbeitsmediziner nicht im Unternehmen angestellt (85 %), wohingegen sich das Verhältnis bei Arbeitssicherheitsingenieuren und -fachkräften mit 52 % Internen und 48 % Externen nahezu die Waage hält.

Häufig sind interne Mitarbeiter, die das Gesundheitsmanagement koordinieren, ihrer Funktionsbeschreibung nach aus der Personalabteilung (29 %), Führungskraft (22 %) oder Arbeitnehmervertreter (17 %).

**Organisation
einzelner Aspekte
des Betrieblichen
Gesundheits-
managements**

zentral vs. dezentral



- zentral
- dezentral
- zentral und dezentral

ARAGCARE – BGM AUF ZWEI BREITEN SÄULEN

Gesellschaft	ARAG SE
Sitz	ARAG Platz 1 · 40472 Düsseldorf
Beschäftigte	ca. 3.600 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Karolin Gasper · E-Mail karolin.gasper@arag.de Hagen Baumgardt · E-Mail hagen.baumgardt@gmx.de
Weblink	www.ARAG.de



Projektbeschreibung	<p>Der ARAG Konzern versteht sich als anspruchsvoller Arbeitgeber mit einer hohen Leistungserwartung an seine Belegschaft. Daher investiert das Unternehmen vermehrt in Maßnahmen aus dem Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Vor Einführung eines BGM-Programms im Jahr 2009 wurde bei der ARAG zunächst eine Ist-Analyse durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten, dass bereits zahlreiche Maßnahmen und Aktivitäten wie Sportgruppen, Gesundheitstage, Einrichtungen zur Arbeitssicherheit und Kurse zum Stressmanagement existierten. Es fehlte jedoch die strategische Ausrichtung nebst zentraler Steuerung sowie Abstimmung dieser Themen. Als Projektziel wurde deshalb die ganzheitliche Umsetzung des BGM festgelegt, bei der die zahlreichen bestehenden Aktivitäten bestmöglich integriert werden können. Bei der Definition von Gesundheit orientiert sich die ARAG an der Weltgesundheitsorganisation (WHO): „Gesundheit ist ein Zustand des völligen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen.“ Deshalb stehen psychische und soziale Aspekte im Mittelpunkt der Ausrichtung des BGM bei der ARAG. Die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ hat wesentlichen Einfluss auf die psychische und soziale Gesundheit. Daher bildet dieser Themenkomplex neben „Fitness und Gesundheit“ die zweite Säule des BGM bei der ARAG.</p> <p>Bei der Einführung und Umsetzung des BGM unter dem aussagekräftigen Namen ARAGcare im November 2009 war es den Projektverantwortlichen besonders wichtig, das bereits vorhandene Engagement der Beschäftigten zu erhalten und noch stärker zu fördern. Um das Bewusstsein und die Wichtigkeit für dieses Thema zu erhöhen, galt und gilt es zudem, die freiwilligen Angebote im Rahmen des BGM aktiv und breit im Unternehmen über die verfügbaren Wege zu kommunizieren. Der zentrale Kommunikationskanal ist das Intranet, in welchem über einen eigenen Bereich der strukturierte Zugriff auf alle BGM-Themen möglich ist. Das dort eingestellte Statement des Konzernvorstands zu ARAGcare bildet den strategischen Rahmen.</p>
Beteiligte Partner	<p>Zentral gesteuert wird das BGM durch das ARAGcare-Gremium. Diesem gehören neben Mitarbeitern aus der Personalabteilung unter anderem auch Mitglieder des Betriebsrats, Betriebssportverantwortliche, der Sicherheitsbeauftragte und die betriebsärztliche Betreuung (B.A.D.) an. Neu ist die Kooperation mit dem pme Familienservice, der ein breites Dienstleistungs- und Beratungsangebot rund um die Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen bietet.</p>
Auswirkungen und Nutzen	<p>Die Konzeption des BGM mit einem integrierenden und ganzheitlichen Ansatz hat sich in den vier Jahren seit dem Start von ARAGcare im Unternehmen bestens bewährt. Klar ersichtlich ist der erzielte Nutzen und Erfolg von ARAGcare beispielsweise an den deutlich gestiegenen Besucherzahlen bei den Gesundheitstagen, die regelmäßig in Kooperation mit der SBK und dem B.A.D. durchgeführt werden. Ein weiterer Beleg sind die häufigen und überaus positiven Rückmeldungen der Mitarbeiter, die das ARAGcare-Team sowohl persönlich als auch über die Like-Funktion im Intranet erhält. Das umfangreiche Angebot von ARAGcare wird auch von Bewerbern positiv wahrgenommen. So gaben zahlreiche Bewerber an, sich für die ARAG als Arbeitgeber auch auf Grund der vielfältigen Angebote gerade zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, entschieden zu haben. Auch von externer Stelle wird die hohe Qualität von ARAGcare bestätigt: ARAGcare ist in 2014 bereits zum fünften Mal in Folge nach umfangreichem Audit mit dem Exzellenz-Siegel des Corporate Health Award ausgezeichnet worden. Neben dieser Auszeichnung hat die ARAG im Mai 2014 zusätzlich das wichtige Zertifikat Beruf und Familie nach einem umfangreichen Audit erhalten.</p>

GESUNDHEITSMANAGEMENT BEI DEN BASLER VERSICHERUNGEN



Gesellschaft	Basler Versicherungen
Sitz	Basler Straße 4 · 61352 Bad Homburg
Beschäftigte	ca. 2.000 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Thomas Drewes · E-Mail thomas.drewes@basler.de
Weblink	www.basler.de

Projektbeschreibung Die Basler Versicherungen haben das Thema Gesundheitsmanagement durch eine Vielzahl von Aktionen immer wieder im Fokus. Ein Beispiel ist die regelmäßige Durchführung von Gesundheitstagen, an denen die Mitarbeiter über Gesundheitsthemen und gesunde Lebensweisen informiert und für ihre eigene Gesundheit sensibilisiert werden. Seit fünf Jahren finden diese einmal im Jahr einen ganzen Tag lang statt.

Die Idee der Aktionen im Themenfeld Gesundheit ist, die Mitarbeiter regelmäßig über gesundheitlich relevante Themen zu informieren und ihnen gleichzeitig eine Informationsplattform zu bieten. Gleichzeitig will die Basler mit ihren niederschweligen Angeboten die Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit stärken. Als konkretes Beispiel finden regelmäßig Angebote zu On-Point-Massagen in den Geschäftsräumen der Basler statt.

Neben den Gesundheitsaktionen zu verschiedenen Themenfeldern bietet die Basler ihren Mitarbeitern regelmäßige Angebote, z. B. in den Bereichen:

- | Stressbewältigung
- | Ausgewogene Ernährung
- | Richtiges Sitzen am Arbeitsplatz
- | Augentraining
- | Bestimmung gesundheitlicher Risikofaktoren
- | Unterstützung bei der Raucherentwöhnung
- | Impfberatung

Beteiligte Partner Zusammenarbeit mit verschiedenen externen Anbietern zu den oben genannten Bereichen, auf die sich die Gesundheitsaktionen beziehen.

Auswirkungen und Nutzen Wichtigster Erfolgsfaktor ist ein interessantes Angebot (gemessen an Teilnehmern bzw. Interessenten und deren Feedback) und eine gute Integrationsmöglichkeit der Aktionen in das tägliche Leben. Weiterer wesentlicher Erfolgsfaktor ist die örtliche Nähe zum Arbeitsort.

Derzeit kann der Nutzen der durchgeführten Aktionen ausschließlich anhand der positiven Rückmeldungen der Teilnehmer beurteilt werden. Eine konkrete Auswirkung auf „hard-facts“ liegt derzeit (noch) nicht vor.

STRATEGISCHES GESUNDHEITSMANAGEMENT DER CONCORDIA – GESTALTUNG VON ARBEITSBEDINGUNGEN

Gesellschaft	Concordia Versicherungen
Sitz	Karl-Wiechert-Allee 55 · 30625 Hannover
Beschäftigte	1.250 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Henning Meyer · E-Mail henning.meyer@concordia.de
Weblink	www.concordia.de



Projektbeschreibung	<p>Die Concordia ist davon überzeugt, dass gesunde und motivierte Mitarbeiter der Schlüsselfaktor für die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens sind. Daher wurde im Hause damit begonnen, sukzessive eine betriebliche Gesundheitsförderung auf Grundlage eines ganzheitlichen Gesundheitsverständnisses aufzubauen. Seit 2009 hat das Unternehmen hierzu folgende Lösungen implementiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gesundbleib-Initiative Im Rahmen der Concordia Gesundbleib-Initiative werden regelmäßig Angebotsprogramme zur Gesundheitsförderung zusammengestellt (z. B. Rückengesundheit, Qi Gong, Vorträge). Beratungssystem Für Mitarbeiter, die sich durch Belastungssituationen eingeschränkt fühlen, ist ein internes Unterstützungsnetzwerk etabliert worden, dessen Ansprechpartner für konkrete Hilfestellungen zur Verfügung stehen. Darüber hinaus haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit, ein spezialisiertes, externes Team zu nutzen und so Hilfe in problematischen Lebens- und Arbeitssituationen in Anspruch zu nehmen. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Um Mitarbeitern mit Langzeiterkrankungen individuelle Hilfe anbieten zu können, wurde ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt. Projekt „Gestaltung von Arbeitsbedingungen“ Die Concordia will ihren Mitarbeitern zukünftig die Möglichkeit bieten, angepasst an ihre persönliche Lebenssituation ihrer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Mit dem Projekt „Gestaltung von Arbeitsbedingungen“ will das Unternehmen notwendige Rahmenbedingungen hierfür schaffen. Dabei werden die vielfältigen Möglichkeiten, wie z. B. flexible Arbeitsmodelle (Lebens- oder Jahresarbeitszeitkonten, Jobsharing, Ausweitung der Teleheimarbeit), auf eine Umsetzung bei der Concordia geprüft. Zudem soll geprüft werden, ob die Mitarbeiter durch Angebote zur Kinderbetreuung unterstützt werden können, den Spagat zwischen Beruf und Privatleben weiter zu verringern.
Beteiligte Partner	<p>Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen schließt sowohl Arbeitsmodelle als auch Ideen zur Raumplanung und technischen Infrastruktur ein. Diese unterschiedlichen Themen erfordern eine enge Abstimmung der zuständigen Fachabteilungen. Bei der Zusammenstellung des Projektteams legt die Concordia aus diesem Grund großen Wert darauf, alle beteiligten Organisationseinheiten und Gremien einzubeziehen. Hierzu gehören u. a. die Personalabteilung, die Organisation, das Gebäude- und Dokumentenmanagement, die Datenverarbeitung und natürlich auch der Betriebsrat.</p>
Auswirkungen und Nutzen	<p>Die Concordia ist davon überzeugt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie das Wohlbefinden, die Gesundheit und die Motivation der Mitarbeiter steigert. Dies wird sich positiv auf die Leistungsbereitschaft und damit auf die Arbeitsqualität und -quantität auswirken. Durch die Berücksichtigung der lebensphasenbezogenen Anforderungen der Mitarbeiter können zudem die Fluktuationsquote reduziert und Fehlzeiten verringert werden. Die Bindung von Mitarbeitern wird insbesondere im Hinblick auf den demografischen Wandel zum Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Unternehmen und gibt der Concordia die Möglichkeit, sich als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren.</p>

GVVITAL – DAS GESUNDHEITSPROGRAMM DER GVV VERSICHERUNGEN

Gesellschaft	GVV Kommunalversicherung VVaG, GVV Privatversicherung AG
Sitz	Aachener Straße 952-958 · 50933 Köln
Beschäftigte	ca. 330 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Sabrina Prentler · E-Mail sabrina.prentler@gvv.de
Weblink	www.gvv.de



GVV.
Gewachsen aus
Vertrauen.

www.gvv.de

Projektbeschreibung Seit 2006 unterstützt die GVV ihre Mitarbeiter kontinuierlich bei der Förderung ihrer eigenen Gesundheit. Angefangen mit verschiedenen Gesundheitstagen und einzelnen Maßnahmen an den Standorten Köln und Wiesbaden entwickelte das Unternehmen bis heute das ganzheitliche Gesundheitskonzept „GVVital“. Dieses Gesundheitsprogramm ist heute ein fester Bestandteil der Unternehmenspolitik und langfristig ausgerichtet. Aufgrund des demografischen Wandels und des aktuellen Renteneintrittsalters ist es besonders wichtig, die Mitarbeiter bis zum Alter von 67 Jahren beschäftigen zu können und arbeitsfähig zu halten. Die Gesundheit von jedem Einzelnen kann durch betriebliche Gesundheitsmaßnahmen und ein gewisses Maß an Eigenverantwortung geschützt und gefördert werden.

Um zunächst die Belegschaft für das Thema „Gesundheit“ zu sensibilisieren, wurden Gesundheitstage in Kooperation mit externen Dienstleistern durchgeführt. Die Mitarbeiter konnten dabei nicht nur an arbeitsmedizinischen Vorsorgemaßnahmen, sondern auch an verschiedenen Präventionsangeboten wie einem Cardio-Scan, einem Back-Check oder einer Ernährungsberatung teilnehmen. Weitere Aktionen stellten Kurse zur Stressbewältigung sowie Stärkung der Rückenmuskulatur dar. Aufgrund des großen Interesses der Mitarbeiter an diesen Gesundheitsevents baute die GVV die Gesundheitsmaßnahmen in den vergangenen Jahren immer weiter aus. Neben Arbeitsplatzbegehungen und der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze organisiert die GVV beispielsweise die wöchentliche mobile Massage und die Teilnahme an Firmenläufen. Ergänzend zu den bisherigen arbeitsmedizinischen Maßnahmen wird die Gripeschutzimpfung einmal im Jahr angeboten. Darüber hinaus wurde ein gesondertes Programm zum Thema „Stress“ veranstaltet. Dabei konnten alle Mitarbeiter an einem individuellen Stresscoaching teilnehmen. Der Coach kam direkt zum Arbeitsplatz, analysierte die Arbeitssituation und gab dem Betroffenen hilfreiche Tipps zum stressfreien Arbeiten. Gleichzeitig lernten die Führungskräfte im Rahmen eines Seminars Methoden und Vorgehensweisen zum besseren Umgang mit Stress.

Um das Thema „Gesundheit“ noch stärker ins Unternehmen und die Prozesse zu integrieren, gibt es ab dem Jahr 2014 ein neues Gesundheitskonzept. Dieses basiert auf dem so genannten Baukasten-Prinzip, bei dem die GVV der Belegschaft in Köln und Wiesbaden pro Quartal eine Gesundheitsaktion anbieten möchte.

Beteiligte Partner Die Gesundheitstage fanden in Kooperation mit den beiden Partnern BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH und MediExpert Gesellschaft für betriebliches Gesundheitsmanagement mbH statt. Für das neue Gesundheitskonzept der GVV dienen die Krankenkassen als weitere neue Kooperationspartner.

Auswirkungen und Nutzen Gezielte, unternehmensabhängige Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements können nicht nur die Gesundheit, sondern auch die Motivation und Lebensqualität der Mitarbeiter steigern. Die Belastungen am Arbeitsplatz können reduziert werden, wodurch möglichen gesundheitsgefährdenden Situationen vorgebeugt werden kann. Auch das Unternehmensergebnis kann davon langfristig profitieren, indem das Gesundheitsmanagement zur Führungsaufgabe wird. Kurzfristige Effekte sind schwierig festzustellen und zu quantifizieren. Die GVV ist sich jedoch sicher, dass das Gesundheitsmanagement eine gute Investition in die Zukunft ist.

DAS BETRIEBLICHE GESUNDHEITSMANAGEMENT BEI R+V: SYSTEMATISCH. INTEGRIERT. GANZHEITLICH

Gesellschaft	R+V Versicherung AG
Sitz	Raiffeisenplatz 1 · 65189 Wiesbaden
Beschäftigte	über 14.300 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Reinhard Bohn · E-Mail reinhard.bohn@ruv.de
Weblink	www.ruv.de



Projektbeschreibung	Engagierte, leistungsfähige Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital der R+V. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, immer längerer Lebensarbeitszeiten und steigender Anforderungen gehören die Förderung und Erhaltung von Gesundheit und Engagement am Arbeitsplatz heute zu den wichtigsten Themen im Unternehmen.
---------------------	---



Der Startschuss fiel 2008, als Hans-Christian Marschler, Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektor, ein von der Personalentwicklung geleitetes Projektteam aus Gesundheitsexperten zunächst damit betraute, bestehende Strukturen, Instrumente und gesundheitliche Einzelmaßnahmen in einer ersten Projektphase zu analysieren. In Zusammenarbeit mit einem externen Beratungsinstitut wurde der Stand der Gesundheitsaktivitäten ermittelt, um auf dieser Basis in der zweiten Phase ein bedarfsgerechtes, integriertes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) über alle Zielgruppen und Standorte hinweg zu schaffen. In der Praxis werden die im Konzept zugrunde gelegten BGM-Ansätze des Bielefelder Gesundheitswissenschaftlers Prof. Bernhard Badura in der dritten Phase konsequent umgesetzt: Das heißt, seit Übergang in den Linienbetrieb 2011 werden im Jahresprozess nur noch aktuell am tatsächlichen Bedarf orientierte und zielgruppenspezifische Maßnahmen durchgeführt. Im Zentrum des Handelns steht die Erhaltung und Stärkung der Gesundheit aller Mitarbeiter.

Heute folgt das systematische BGM bei R+V einem festgelegten Regelprozess. Fundierte personalwirtschaftliche Kennzahlen sowie Gesundheitsdaten des BKK-Bundesverbands und Statistiken der Bereiche liefern die Daten für den jährlichen Gesundheitsbericht, der im dritten Quartal dem sog. Entscheidungskreis vorgelegt wird. Anhand von Daten zu Fehlzeiten und häufigsten Krankheitsarten, Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung zu gesundheitsrelevanten Themen, Ergebnissen aus Arbeitsbegehungen sowie Evaluationen aus allen BGM-Bereichen erfolgt die Festlegung der Handlungsfelder. Ein Jahresmotto und vielfältige Aktionen, wie jährliche Gesundheitstage werden bedarfsorientiert geplant und umgesetzt.

Beteiligte Partner	Entscheidend für eine erfolgreiche Umsetzung des BGM waren die Freigabe der finanziellen Mittel sowie die Einführung von zwei zentralen, im Personal angesiedelten Beraterstellen BGM für den Innen- und Außendienst. Gemeinsam mit dem Abteilungsleiter Personalentwicklung verantworten sie das BGM und koordinieren und realisieren die Maßnahmen in enger Zusammenarbeit mit dem Steuerkreis. Die eingeführten Gremien des Steuer- und Entscheidungskreises verschaffen dem Thema den notwendigen Stellenwert im Unternehmen. Der Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung sind in allen Arbeitskreisen involviert. Sie sind in der Erarbeitung der Konzepte eingebunden. Durch die enge Einbindung der Betriebsratsgremien wird die Perspektive der Belegschaft kontinuierlich integriert.
--------------------	--

Auswirkungen und Nutzen	Muskel-, Skelett- und psychische Erkrankungen führen in unserer Branche zu hohen Fehlzeiten. Andererseits belegen Studien, dass bis zu 26 % der Krankheitskosten durch gesundheitsfördernde Maßnahmen und Prävention eingespart und ein Kosten-Nutzen-Verhältnis von bis zu 1:10 erreicht werden kann. Um die Ressource Gesundheit optimal auszuschöpfen, geht R+V mit ihrem ganzheitlichen Konzept, das fest in der Personalstrategie, in der Unternehmenszielsetzung und -kultur verankert ist, einen Schritt weiter als andere Unternehmen. Gleichzeitig trägt sie der wachsenden Bedeutung von Gesundheit als Wert für die Belegschaft Rechnung und steigert damit nachhaltig ihre Attraktivität als Arbeitgeber.
-------------------------	---

GESUNDHEITSMANAGEMENT BEI DER STUTTGARTER

Gesellschaft	Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
Sitz	Rotebühlstraße 120 · 70197 Stuttgart
Beschäftigte	800 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Hanspeter Mangold · E-Mail hanspeter.mangold@stuttgarter.de
Weblink	www.stuttgarter.de/verantwortung · www.stuttgarter.de/gesundheit

Zukunft machen wir aus Tradition.



Projektbeschreibung Im November 2012 hat das Projekt zum Gesundheitsmanagement bei der Stuttgarter begonnen und genießt die volle Unterstützung der Geschäftsleitung. Gesundheit langfristig zu schützen, sieht das Unternehmen nicht nur als wirtschaftliche Notwendigkeit, sondern in erster Linie als gesellschaftliche Verpflichtung. Jedem Einzelnen sollen Anregungen und Anreize geboten werden, selbst aktiv zu werden bzw. eigene Verhaltensweisen zu überdenken und dann ggf. zu ändern.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement verfolgt unter anderem die nachfolgenden Ziele:

- | Verbesserung des Gesundheitszustandes bzw. Vermeidung chronischer Erkrankungen der Belegschaft mit Rückgang bzw. Beibehaltung des niedrigen Krankenstandes
- | Erhöhung der Mitarbeitermotivation, einschließlich der Flexibilität, Kreativität und Produktivität. Die Mitarbeiter sind das höchste Gut der Stuttgarter
- | Verringerung der gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz, Abbau von Stress und Steigerung der Lebensqualität durch größere Arbeitszufriedenheit
- | Kein „Gießkannenprinzip“, sondern „Individualität“
- | Etablierung von „Gesundheit“ Führungsaufgabe
- | Stärkung der Eigenverantwortlichkeit

Zu den erfolgreichsten Maßnahmen gehören:

- | Sportangebote wie beispielsweise Zumba, Laufen, Fußball, Tischtennis oder Gymnastik
- | Mobiler Massageservice
- | Kostenloses Obst im Unternehmen sowie Wasserspender als Alternative zu Limonaden
- | JobRad-Leasing als Gehaltsumwandlungsmodell
- | Gesundheitstage in Zusammenarbeit mit Krankenkassen
- | Integration des Themas „Rauchen“ in die Betriebsvereinbarung (z. B. Einführung von rauchfreien Büros) und Angebot begleitender Seminare zur Rauchentwöhnung
- | Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Thema betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) folgt in Kürze

Beteiligte Partner

- | Betriebsratsmitglieder
- | Führungskräfte
- | Mitarbeiter der Personalabteilung
- | Mitglieder des Arbeitssicherheitsausschusses

Auswirkungen und Nutzen Zu den ersten erkennbaren Auswirkungen gehört, dass seit Beginn der Maßnahmen Gesundheit im Unternehmen zum Gesprächsthema geworden ist. Beispielsweise werden die Wasserspender stark genutzt, so dass der Verbrauch von Limonadenprodukten stark zurückgegangen ist. Da Die Stuttgarter erst kürzlich (drittes Quartal 2013) die Maßnahmen eingeleitet hat, sind noch keine weiteren konkreten Ergebnisse bekannt.

KONZEPT „NEUAUSRICHTUNG ZU EINEM INTEGRIERTEN ARBEITSSCHUTZ- UND GESUNDHEITSMANAGEMENT (IAGM)“



Gesellschaft	VGH Versicherungen
Sitz	Schiffgraben 4 · 30159 Hannover
Beschäftigte	ca. 2.000 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Ralf Berg · E-Mail ralf.berg@vgh.de
Weblink	www.vgh.de

Projektbeschreibung Der VGH-Vorstand gab Ende 2011 den Auftrag für das Projekt zur Neuausrichtung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements. Daraufhin wurden die bisherigen Aktivitäten in den Bereichen Arbeitsschutz und Ergonomie, Prävention und Beratung, Gesundheitsförderung, Personalbetreuung und -entwicklung erhoben und ausgewertet. Hieraus wurde ein zukunftsorientiertes und optimal auf die vorhandenen Bedingungen zugeschnittenes Konzept entwickelt (siehe Grafik).

Arbeitsschutz	Prävention und Beratung	Gesundheitskompetenz	Gesundheitsförderung
<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsschutz + Ergonomie Arbeitsplatzgestaltung Betriebsärztliche Betreuung Brandschutz 	<ul style="list-style-type: none"> Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Psychosoziale Beratung, Coaching Konfliktberatung/ Mediation Suchtprävention/-hilfe Medizinische Gesundheitsprävention 	<ul style="list-style-type: none"> Gesundheitsbewusstsein Gesundheitsorientiertes Führen Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung (Organisation, Abläufe, Zeit) Alters-/alternsgerechtes Arbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> Ernährung, Bewegung, Entspannung Weiterbildungsangebote zu gesundheitlichen Themen Gesundheitstage/ Aktionen

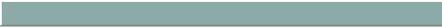
Beteiligte Partner Das Konzept wurde in Abstimmung mit den Beteiligten im Hause und unter wissenschaftlicher Begleitung des Instituts für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft der Leibniz Universität Hannover erarbeitet.

Auswirkungen und Nutzen Aus dem Gesamtkonzept heraus wurde eine Mittelfristplanung zur Einführung bzw. Umsetzung erstellt, darauffolgend wurden entsprechende Aktivitäten und Maßnahmen eingeleitet. Damit erfolgte im Unternehmen eine konzeptionelle Bündelung der Aktivitäten zu Arbeitsschutz und Gesundheit, die nun integriert aus einer Hand gesteuert werden. Mit der Initiierung des Projekts wurden zudem folgende Ziele verfolgt:

- | Schaffung von Rechtssicherheit zu den bestehenden Vorgaben aus der Arbeitsschutz- und Sozialgesetzgebung, insbesondere hinsichtlich der geforderten Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung und Unterweisungsverfahren) und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).
- | Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere hinsichtlich der räumlichen Gegebenheiten wie Raumklima oder Raumakustik.
- | Proaktiver Umgang mit den seitens der Belegschaft in einer Mitarbeiterbefragung genannten Stress auslösenden bzw. gesundheitlich belastenden Faktoren sowie stärkere Information und Beratung der Führungskräfte in Bezug auf den richtigen Umgang mit Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten ihrer Mitarbeiter, insbesondere hinsichtlich psychisch belasteter Mitarbeiter.

Zielgruppen- spezifische Gesundheits- angebote*

Insgesamt 76 % der Unternehmen haben im Rahmen ihres Gesundheitsmanagements gezielte Gesundheitsleistungen für spezielle Zielgruppen entwickelt oder umgesetzt.

Führungskräfte		83 %
		78 %
Personen mit Rückenproblemen		81 %
		95 %
Suchtkranke (z. B. Raucher, Alkoholranke usw.)		78 %
		94 %
Mitarbeiter mit psychischen Problemen		56 %
		74 %
Standortspezifische Zielgruppen		42 %
		68 %
Mitarbeiter mit besonderen Belastungen		34 %
		34 %
Übergewichtige		32 %
		50 %
Auszubildende		32 %
		42 %
Abteilungsspezifische Zielgruppen		27 %
		39 %
Eltern		20 %
		19 %
Außendienstmitarbeiter		20 %
		21 %
Altersspezifische Zielgruppen		7 %
		3 %
Hypertoniker/Herzranke		5 %
		19 %
Diabetiker		5 %
		17 %
Teilzeitbeschäftigte		5 %
		1 %
Geschlechtsspezifische Zielgruppen		2 %
		11 %

 Anteil bezogen auf Anzahl der Unternehmen

 Anteil bezogen auf Anzahl der Mitarbeiter in den Unternehmen

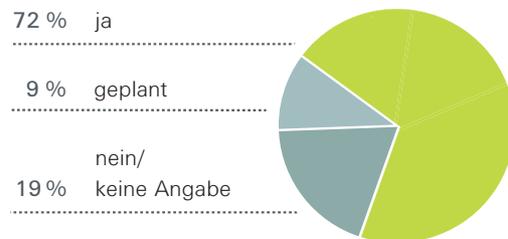
*Mehrfachnennungen möglich

Sensibilisierung der Führungskräfte für die Gesundheit der eigenen Mitarbeiter*

Seminare zur Mitarbeiterführung	85 %
Führungskräfte-Check-Ups	57 %
Mitarbeiterbefragungen	51 %
Durch Ansprache des Betriebsarztes	36 %
Betriebsvereinbarung	15 %
Zielvereinbarungen zur Mitarbeitergesundheit	9 %
360 Grad Feedback	8 %

*Mehrfachnennungen möglich

Betriebliches Gesundheitsmanagement und externe Dienstleister



72 % der Versicherungsunternehmen werden bei Fragen rund um das Gesundheitsmanagement bzw. Gesundheitsschutzmaßnahmen von externen Dienstleistern unterstützt. Bei 9 % der Befragten ist eine Zusammenarbeit in Planung.

Die Unterstützung durch externe Dienstleister ist vielfältig. Beispielsweise werden von den Unternehmen externe Partner für die Sozial- und Lebenslagenberatung engagiert. Zudem wird den Mitarbeitern häufig die Nutzung von Massageservices externer Anbieter oder von Fitnessstudios ermöglicht. Auch universitäre Partnerschaften zur Arbeits- und Gesundheitswissenschaft kennzeichnen die Vielseitigkeit der Zusammenarbeit.

Gesundheits-
leistungsangebote*

Beratung/Schulung

Bereitstellung von Infomaterialien	67 %	90 %
Betriebliches Eingliederungsmanagement	78 %	94 %
Informationsveranstaltungen und Gesundheitsaktionen	71 %	82 %
Gesundheitstage (ganzer themenbezogener Tag)	67 %	68 %
Sozialberatung	31 %	38 %
Ernährungsberatung	38 %	45 %
Beratung zu berufsbedingten Erkrankungen	21 %	32 %
Führungskräfteschulungen Gesundheit	64 %	70 %
Führungskräfteberatung (Einzelberatung)	45 %	59 %
Seminare für gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung	47 %	55 %
Bewegungsberatung am Arbeitsplatz	33 %	24 %
Arbeitsplatzbegehung	88 %	97 %
Reisemedizinische Versorgung/ Beratung	40 %	51 %
Maßnahmen zur familiengerechten Arbeitsorganisation	52 %	84 %
Rückkehrgespräche/ Fehlzeitengespräche	50 %	57 %
Employee Assistance Programs (EAP)	29 %	46 %

Wellness/Entspannung

Ruheraum	33 %	44 %
Stressbewältigung/ Entspannungstherapien	47 %	49 %
Massagen	62 %	71 %
Kinderbetreuung	41 %	51 %

■ Anteil bezogen auf Anzahl der Unternehmen

■ Anteil bezogen auf Anzahl der Mitarbeiter in den Unternehmen

*Leistungen sind für mind. 50 % der Mitarbeiter zugänglich; Mehrfachnennungen möglich

Prävention

Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung		91 %
		99 %
Augenuntersuchung (wg. Bildschirmarbeit)		88 %
		90 %
Schutzimpfungen (z. B. Grippe)		85 %
		97 %
Gesundes Speisenangebot in der Kantine		71 %
		94 %
Sport-/Gymnastikkurse		69 %
		93 %
Getränkeversorgung (z. B. Wasserspender)		41 %
		32 %
Rückenprogramme		60 %
		72 %
Anti-Raucher-Beratung/-Kurse		41 %
		56 %
Rauchverbot		67 %
		88 %
Alkoholverbot		41 %
		51 %
Krebsvorsorgeuntersuchungen		21 %
		32 %
Freiwillige Gesundheits-Check-Ups für alle Mitarbeiter		24 %
		22 %
Führungskräfte-Check-Ups		55 %
		73 %
Vitalitätstests		5 %
		6 %
Ethikrichtlinie/Unternehmenswerte Gesundheit		16 %
		19 %

Sport/Bewegung

Eigener Fitnessraum		21 %
		46 %
Kooperation mit Fitnessstudio		45 %
		59 %
Betriebssportstätte		38 %
		62 %
Betriebssportverein/-gruppen		67 %
		85 %
Bewegungspausen/Bürogymnastik		19 %
		40 %
Pedometer/Schrittzähler für Mitarbeiter		16 %
		15 %

 Anteil bezogen auf Anzahl der Unternehmen

 Anteil bezogen auf Anzahl der Mitarbeiter in den Unternehmen

ALLIANZ HEALTH CHECK –
DIE GANZHEITLICHE GESUNDHEITSVORSORGE

Gesellschaft	Allianz SE
Sitz	Königinstraße 28 · 80802 München
Beschäftigte	ca. 1.600 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Andrea Wittrisch · E-Mail andrea.wittrisch@allianz.com
Weblink	www.allianz.com



Projektbeschreibung Vor dem Hintergrund demografischer Veränderungen und des Fachkräftemangels sowie der Zunahme von Zivilisationskrankheiten und arbeitsbedingtem Stress wird eine Investition in Mitarbeitergesundheit immer wichtiger. Die Allianz SE hat sich aufgrund dessen mit der strukturierten Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements tiefergehend befasst. Das erklärte Ziel ist die Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter. Das Projekt geht somit Hand in Hand mit der Anti-Stress Policy des Konzerns.

Als ein Analyseinstrument dieses Systems wurde der Allianz Health Check entwickelt, der als ganzheitliche Gesundheitsuntersuchung sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit und arbeitsbedingten Stress berücksichtigt. Er wird ressortbezogen jedem Beschäftigten angeboten, die Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig.

Die Untersuchung besteht aus einem Anamnesebogen und der Messung diverser Biomarker. Jeder Teilnehmer erhält in der Folge ein ausführliches Befundgespräch beim Betriebsarzt. Es werden individuelle Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten, entdeckte Symptome und Erkrankungen können einer Frühintervention zugeführt werden. Bei Auffälligkeiten in der Organisationseinheit werden zur vertiefenden Analyse Gesundheitszirkel angeboten, bei denen auf Mitarbeiterebene moderierte Workshops zur Situationsanalyse und Maßnahmenentwicklung durchgeführt werden. Somit bedient dieses System sowohl die individuelle Verhaltensseite als auch die Arbeitsbedingungen bzw. -verhältnisse.

Beteiligte Partner Die Steuerung des Projekts übernimmt der Arbeitskreis Gesundheit, bestehend aus Personalbetreuung, Ressortvertreter, Betriebsrat und Betriebsarzt. Die Kommunikationsabteilung ist eng eingebunden. Bei Maßnahmen werden externe Dienstleister für die betriebliche Gesundheitsförderung beteiligt. Die Moderation der Gesundheitszirkel führt eine gesetzliche Krankenkasse durch.

Voraussetzung für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement ist die Überzeugung und das Engagement des Vorstands. Er muss die erforderlichen finanziellen Ressourcen zur Verfügung stellen. Eine hohe Fachkompetenz der verantwortlichen Arbeitskreisteilnehmer sowie die Beteiligung aller relevanten Stakeholder im Unternehmen in Bezug auf Mitarbeitergesundheit ergänzen dies.

Für eine erfolgreiche Umsetzung des Projekts muss eine gewisse Veränderungsbereitschaft sowohl auf Mitarbeiter- als auch Arbeitgeberseite vorausgesetzt werden.

Auswirkungen und Nutzen Durch die interne Umsetzung können Beteiligungsquoten zwischen 40 % und 65 % erreicht werden. Eine Wiederholung der Untersuchung ist alle drei Jahre geplant, sodass in der Folge der gesundheitliche Nutzen bewertet werden kann. Allein durch die Früherkennung von gesundheitlichen Störungen und deren Behandlung wird ein positiver Effekt in der Belegschaft erzielt, der schlecht in betriebswirtschaftlichen Kennzahlen dargelegt werden kann. In der jährlichen Mitarbeiterbefragung lassen sich dagegen Kennzahlen finden, die durch das Projekt positiv beeinflusst werden.

STRATEGISCHES GESUNDHEITSMANAGEMENT DER ERGO – GESTALTUNG VON ARBEITSBEDINGUNGEN



Gesellschaft	ERGO Versicherungsgruppe AG
Sitz	Victoriaplatz 2 · 40198 Düsseldorf
Beschäftigte	45.600 Mitarbeiter (davon rd. 16.000 hauptberufliche Vertreter)
Ansprechpartner	Dr. Rolf Arera · E-Mail rolf.arera@ergo.de
Weblink	www.ergo.de

Projektbeschreibung Wirbelsäulenbeschwerden zählen nach den Atemwegserkrankungen zu den Hauptverursachern von Arbeitsunfähigkeitstagen. Bewegungsarmut und Haltungsmonotonie sind dabei wesentliche Auslöser. Überwiegend sitzende Tätigkeiten im beruflichen wie auch im privaten Bereich ohne adäquate Stimulation des Muskel-Skelettsystems sind ein Hauptrisikofaktor für Beschwerden der Hals-Nacken-Region sowie des unteren Rückens.

Die ERGO Versicherungsgruppe AG hat sich im Jahr 1999 an das Forschungs- und Präventionszentrum Köln (FPZ) gewandt, um am Unternehmensstandort Köln (DKV Krankenversicherung AG) den Zusammenhang zwischen muskulären Defiziten und Wirbelsäulenbeschwerden für die Belegschaft individuell zu ermitteln. Die anonymisierte Auswertung zeigte einen signifikanten Zusammenhang zwischen Existenz und Ausmaß von Wirbelsäulenbeschwerden sowie muskulären Defiziten und Dysbalancen. Auf Basis dieser Erkenntnisse hat die ERGO Versicherungsgruppe AG im Jahr 2000 eine unternehmenseigene FPZ Trainingseinrichtung geschaffen, das ERGO Rückenzentrum Köln.

Dort wird montags bis freitags zwischen 7 und 19 Uhr von geschulten Therapeuten intensiv betreutes Training gemäß der FPZ Qualitätsrichtlinien angeboten. Bis zum heutigen Tag haben 619 Personen ein Aufbauprogramm absolviert. Die Trainingseinrichtung hat auch nach 13 Jahren eine mittlere Auslastung von 82 %.

Das Therapieprogramm hat folgenden Ablauf:

I. Voruntersuchung durch den betriebsärztlichen Dienst
II. Eingangsanalyse durch das ERGO Rückenzentrum
III. FPZ Aufbautraining A24 24- bis zu 60-minütige Trainingseinheiten, welche zweimal wöchentlich durchgeführt werden.
IV. Abschlussanalyse
V. FPZ Weiterführende Prävention 60-minütige Trainingseinheiten, welche einmal wöchentlich zur Stabilisierung der erzielten Effekte durchgeführt werden.

Beteiligte Partner Das Projekt wurde in enger Zusammenarbeit mit der FPZ: Deutschland den Rücken stärken GmbH durchgeführt. Ein vom FPZ Köln entwickeltes Therapieprogramm wird auf Basis von Sonderverträgen auch als Leistung der Krankenkassen und Krankenversicherungen zur subakuten Therapie bei Wirbelsäulenbeschwerden durchgeführt.

Auswirkungen und Nutzen Die wissenschaftliche Auswertung der Teilnehmerdaten ergibt unter anderem die folgenden Erkenntnisse: Das Wohlbefinden verbessert sich um 35 %, die subjektive Leistungsfähigkeit ebenfalls um 35 %. Die Tage mit Rücken- oder Nackenbeschwerden reduzieren sich um 48 %. Die AU-Tage aufgrund von Wirbelsäulenbeschwerden reduzieren sich von durchschnittlich 2 auf 0,3 Tage pro Jahr.

Auf der Basis dieses Erfolges wird die Maßnahme seit 2010 auch am Unternehmensstandort Düsseldorf umgesetzt. Dort haben mittlerweile 380 Personen am Aufbauprogramm teilgenommen.

NÜRNBERGER BETRIEBLICHE GESUNDHEITSVORSORGE UNTER DEM MOTTO: AKTIVER – GESÜNDER – SICHERER

Gesellschaft	NÜRNBERGER Versicherungsgruppe	
Sitz	Ostendstraße 100 · 90334 Nürnberg	
Beschäftigte	ca. 5.800 Mitarbeiter	
Ansprechpartner	Kristina Pfister · E-Mail kristina.pfister@nuernberger.de	
Weblink	www.nuernberger.de/ueber_uns/die_nuernberger/Gesundheitsvorsorge/index.html	

Projektbeschreibung Die Planungen zur NÜRNBERGER betrieblichen Gesundheitsvorsorge begannen im Jahr 2010. Offiziell starteten die Aktionen für alle Mitarbeiter 2011 unter dem Motto „aktiver – gesünder – sicherer“ mit einer Gesundheitswoche an der Generaldirektion in Nürnberg sowie einem gleichnamigen IntraNet-Auftritt. Seither ist das Thema fest in der Personalpolitik der NÜRNBERGER verankert, ist ganzheitlich ausgerichtet und wird kontinuierlich ausgebaut.

Zur Entwicklung eines umfassenden Maßnahmenpakets wurden fünf Handlungsfelder definiert: Bewegung, Ernährung, mentale Gesundheit, Führung und die Bereiche Ergonomie/Arbeitssicherheit/Medizin. Innerhalb dieses Rahmens sind bereits viele Aspekte im Unternehmen berücksichtigt, um die Gesundheit der Mitarbeiter und Führungskräfte effektiv zu erhalten und zu fördern. Das Spektrum reicht dabei von Sport- und Entspannungskursen der NÜRNBERGER Sportgemeinschaft über gesunde Gerichte in der Kantine bis hin zu individueller ergonomischer Beratung, Erste-Hilfe-Kursen und betriebsärztlicher Betreuung. Um die Mitarbeiter für verschiedene gesundheitsrelevante Themen zu sensibilisieren und ihnen das gesamte Repertoire nahezubringen, finden regelmäßig Gesundheitstage an der Generaldirektion in Nürnberg, aber auch bundesweit an den Geschäftsstellen statt.

Ein Vorzeigemodell sind die intern konzipierten NÜRNBERGER Seminare zur „Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit“. Im zweitägigen Basisseminar erfahren die Teilnehmer, wie sie ihr Wohlbefinden und ihr Arbeitspotenzial langfristig bewahren können. Sie erlernen Methoden, um herausfordernde Situationen besser zu bewältigen und anhand ihrer persönlichen Werte Strategien zu entwickeln, mit denen sie im Berufsleben zufriedener sind. In einem Vertiefungsmodul wird das Wissen der Basis-kurse aufgefrischt sowie erweitert und somit die Nachhaltigkeit des Angebots gewährleistet. Für Führungskräfte gibt es das Seminar in ausgebauter Form: Sie lernen zusätzlich, wie sie die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter positiv beeinflussen und ihnen jegliche Sicherheit sowie Unterstützung geben können.



Beteiligte Partner Die Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsvorsorge werden vom Bereich Personalwesen gesteuert und mit relevanten Funktionsträgern abgestimmt (u. a. Betriebsärztin, Arbeitssicherheit, Ergonomiebeauftragter, Betriebsrat, NÜRNBERGER Akademie). Ergänzend arbeitet die NÜRNBERGER mit externen Partnern wie der Berufsgenossenschaft, mit Krankenkassen und professionellen Trainern zusammen.

Auswirkungen und Nutzen Das Gesundheitsangebot wird regelmäßig evaluiert, um es fortwährend zu verbessern und ein hohes Qualitätsniveau zu garantieren. Bislang wurden das gesundheitsfördernde Programm der NÜRNBERGER sowie dessen sukzessive Erweiterung von den Mitarbeitern sehr positiv bewertet. Über das strukturiert eingeforderte Feedback bringen die Kollegen eigene Vorschläge zum Ausbau der Maßnahmen ein, die geprüft und dann je nach Eignung umgesetzt werden. So beispielsweise die mobile Massage: Seit 2012 ist in der NÜRNBERGER Generaldirektion an vier Tagen der Woche ein staatlich geprüfter Masseur direkt vor Ort. Die Gelegenheit, damit Verspannungen entgegenzuwirken, nutzen etwa 120 Mitarbeiter pro Monat.

TELEMEDIZINISCHES COACHING BEI DER PROVINZIAL RHEINLAND

Gesellschaft	Provinzial Rheinland AG
Sitz	Provinzialplatz 1 · 40591 Düsseldorf
Beschäftigte	ca. 2.100 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Marita Krüssel · E-Mail marita.kruessel@provinzial.com
Weblink	www.provinzial.com



Projektbeschreibung Die Provinzial Rheinland ermöglicht als erster Arbeitgeber seinen Mitarbeitern die Teilnahme am Projekt „Telemmedizinisches Coaching“. Dieses Programm des Westdeutschen Diabetes- und Gesundheitszentrums (WDGZ) sowie des Deutschen Instituts für Telemedizin und Gesundheitsförderung (DITG) begleitet und unterstützt Menschen aktiv und pragmatisch auf dem Weg zu einem gesünderen Lebensstil nach dem Motto „aktiv werden – gesund leben“.

Der Mediziner und Chefarzt des WDGZ, Professor Dr. Stephan Martin, hat ein Programm entwickelt, mit dem jedermann der Weg zu mehr Bewegung und gesünderer Ernährung leichter gemacht wird. Das Projekt heißt „Telemmedizinisches Coaching zur Behandlung von kardiovaskulären Risikofaktoren“. In der Praxis funktioniert es einfacher, als der Titel vermuten lässt: Jeder Teilnehmer erhält eine Waage, mit der er täglich sein Gewicht misst sowie einen Schrittzähler. Alle Geräte übermitteln die Daten automatisch an das DITG. Einmal pro Woche wird jeder Proband von einem persönlichen Gesundheitscoach des Instituts angerufen. In einem 20-minütigen Gespräch werden die Messergebnisse erläutert, Ernährungstipps gegeben und Ursachen für Auffälligkeiten diskutiert. Gemeinsam mit dem Teilnehmer erarbeitet der Coach individuelle Strategien und erreichbare Ziele, um gesündere Verhaltensweisen in den Alltag zu integrieren.

Der Vorteil für die Teilnehmer liegt in der einfachen Umsetzung. Die Lebensstiländerung wird durch regelmäßige Nachfragen, Beratung und Anregungen unterstützt. Die buchstäblich schrittweise Erhöhung der körperlichen Aktivität ist sehr anschaulich in einem Online-Portal für jeden Teilnehmer persönlich ablesbar. Für die Arbeitnehmer der Provinzial Rheinland wurden zunächst zehn Programmplätze reserviert. Bei erfolgreicher Teilnahme ist die Erweiterung des Projekts geplant.

Das Programm wurde im Januar 2014 im Unternehmen kommuniziert. Die Mitarbeiter hatten die Möglichkeit, sich eigeninitiativ anzumelden. Um als Teilnehmer in Frage zu kommen, müssen einige Voraussetzungen erfüllt werden. Maßgeblich ist neben einem Body-Maß-Index (BMI) größer als 27 auch das Vorliegen von gesundheitlichen Risiken wie Bluthochdruck, erhöhten Blutfettwerten oder beginnender Diabetes Typ 2. Schon während des Anmeldezeitraums begannen hierzu die Vorgespräche und die obligatorischen Voruntersuchungen der Bewerber. Das Coaching-Programm selbst startete mit den ersten zehn Teilnehmern im Februar 2014 und ist auf eine Gesamtdauer von zwölf Monaten ausgelegt.

Beteiligte Partner In diesem Projekt arbeiten seitens der Provinzial Rheinland Marita Krüssel als Gesundheitsmanagerin und die Betriebsärztin, Sabine Wortmann, sowie das DITG und Professor Dr. Martin für das Wohl der Mitarbeiter Hand in Hand.

Auswirkungen und Nutzen Durch die vorangegangene Studie des WDGZ wurde nachgewiesen, dass Erkrankungen wie Bluthochdruck oder beginnende Diabetes sehr stark durch den Lebensstil beeinflusst werden. Somit kann durch kalorienreduzierte Ernährung, vermehrte körperliche Aktivität und Gewichtsabnahme den gesundheitlichen Risiken entgegengewirkt werden. Die Studie hat außerdem gezeigt, dass Telemedizin dazu geeignet ist, Menschen zu einer Veränderung ihres Verhaltens zu motivieren. Die Gesundheit der Mitarbeiter der Provinzial Rheinland wird somit durch die Teilnahme an diesem Programm gefördert und ihre Lebensqualität verbessert. Davon profitiert in erster Linie der Mitarbeiter, doch auch das Unternehmen erfährt einen positiven Nutzen, denn gesunde und motivierte Mitarbeiter sind ein wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg.

DER SDK-GESUNDHEITSTAG IN KOOPERATION MIT DER GESUNDWERKER EG

Gesellschaft	SDK Gruppe
Sitz	Raiffeisenplatz 5 · 70736 Fellbach
Beschäftigte	ca. 800 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Sabrina Müller · E-Mail sabrina.mueller@sdk.de
Weblink	www.sdk.de · www.gesundwerker.de



Projektbeschreibung Der Gesundheitstag mit den Screeningstationen der gesundwerker eG wurde erstmals als Pilot im Sommer 2012 bei der Süddeutschen Krankenversicherung (SDK) in Fellbach, Augsburg, Freiburg und Ravensburg durchgeführt. Man entschied sich dazu, den Gesundheitstag jährlich durchzuführen und das Rahmenprogramm um die gesundwerker-Station herum deutlich zu erweitern. Im Oktober 2013 fand somit der zweite Gesundheitstag mit deutlich erweitertem Rahmenprogramm statt.

Das Konzept des Gesundheitstages sieht vor, die folgenden gesundwerker-Stationen als festen Bestandteil jährlich standardisiert zu wiederholen:



1. Station: Bewegung

Durch Messungen und mit leichten Übungen wird an der Station „Bewegung“ die Körperzusammensetzung (z.B. die Skelettmuskelmasse) bestimmt. Danach erhält jeder Teilnehmer eine individuelle Empfehlung für Aktivübungen.

2. Station: Ernährung

Ein Quiz und Tipps zur gezielten Verbesserung der Ernährung im Alltag bilden den Kern der Station. Die ausgefüllte Quizkarte wird gemeinsam mit einem Experten ausgewertet.

3. Station: Entspannung

Wie gehen wir mit Stress um? Der „Stress-Pilot-Test“ analysiert genau das – anhand der Anpassungsfähigkeit der Herzfrequenz. Die hochwertige Ergebnisdarstellung und eine individuelle Beratung im Anschluss zeigen Verbesserungspotenziale auf.

Jede besuchte Station wird per Stempel in einem Gesundheitspass festgehalten. Der Gesundheitspass ist langfristig angelegt und ermöglicht die Dokumentation individueller Veränderungen über mehrere Jahre hinweg. Nach erfolgreichem Abschluss der gesundwerker-Stationen hält jeder Teilnehmer somit seinen persönlichen Pass mit individuellen Ergebnissen und Analysen in der Hand.

Neben den gesundwerker-Stationen bieten die Gesundheitstage ein variables Rahmenprogramm (z. B. mobile Massagen, Schnupperkurse und Infostände), das jeweils an aktuelle Themen und Ereignisse angepasst werden soll. Einige dieser Angebote werden darüber hinaus in ein regelmäßiges Angebot überführt.

Beteiligte Partner

- | SDK a.G.
- | gesundwerker eG
- | Dienstleister (für Schnupperkurse, Impulsvorträge, mobile Massage usw.)

Auswirkungen und Nutzen Der Vergleich mit den Ergebnissen aus dem Vorjahr zeigt, dass sich bei ca. 30 % der SDK-Mitarbeiter der Gesundheitsstatus verbessert hat. Bedenkt man hierbei, dass viele Mitarbeiter bereits einen guten bis sehr guten Gesundheitsstatus haben, ist der Nutzen als besonders positiv zu bewerten. Im Anschluss an die Gesundheitstage wurde eine Feedback-Befragung durchgeführt, die sehr positive Rückmeldungen lieferte. Insgesamt sind somit die Erfolge des Gesundheitstages messbar.

EIN STARKES TRIO – FAMILIE, BERUF UND GESUNDHEIT IN DER VPV

Gesellschaft	VPV Versicherungen
Sitz	Mittlerer Pfad 19 · 70499 Stuttgart
Beschäftigte	ca. 1.100 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Annette Richter-Scherka · E-Mail annette.richter-scherka@vpv.de
Weblink	https://www.vpv.de/Die-VPV/Karriere/Attraktiver-Arbeitgeber/Attraktiver-Arbeitgeber.jsp



Projektbeschreibung Der Gedanke „Es gibt nichts Gutes, außer man tut es“ leitete die VPV 2012 bei der Suche nach der Lösung zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Gesundheit der Mitarbeiter. Zentrales Handlungsfeld der Unternehmensstrategie bei der VPV ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM); Mitarbeiter werden noch stärker an die VPV gebunden und potenzielle Bewerber begeistert. Familienfreundliche Maßnahmen am Arbeitsplatz stehen im Zusammenhang mit der Unternehmens- und der HR-Strategie und sind Teil der Unternehmenskultur. Der firmeninterne „VPV Familienservice“ bietet dem Innen- und Außendienst flächendeckend und deutschlandweit ein flexibles Angebot an:

Das Online-Portal

Auf über 100 Seiten wird ein guter Überblick sowie Informationen zu den Themen Familie, Pflege und Gesundheit geboten. Der Portalzugriff ist zusätzlich auch von zu Hause aus möglich.

Eltern-Kind-Büro

2014 startet das „Eltern-Kind-Büro“ als Notfalllösung für Eltern, wenn die Betreuung überraschend ausfallen sollte. In der Direktion Köln gibt es bereits ein Eltern-Kind-Büro, das in Stuttgart wird folgen.

Beratungs- und Vermittlungsleistungen

Für alle Mitarbeiter und Angehörige gibt es kostenlose Informationen, Beratungs- und Vermittlungsleistungen zu

- | Kinder-/Ferienbetreuung
- | Betreuungsplätze für Kinder außerhalb der Regelbetreuung
- | Homecare/Eldercare
- | Lebenslagencoaching

Beratungs- und Vermittlungskosten für Mitarbeiter übernimmt die VPV komplett.

Mitarbeiter- und Führungskräfte trainings, Teamentwicklungen und individuelle Coachings

Neben „Selbstbalancing & Zeitmanagement-Trainings“ für die Mitarbeiter werden den Führungskräften Werkzeuge und Handlungshilfen zum Thema „Gesundes Führen“ angeboten. Teamentwicklungsmaßnahmen werden begleitet, um klar fokussierte gemeinsame Ziele und wirksame und von allen akzeptierte Entscheidungsstrukturen sowie Konfliktfähigkeit zu fördern. In individuellen und komplett von der VPV finanzierten Einzelcoachings zur Burnout-Prävention können Mitarbeiter und Führungskräfte ihre Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit stärken.

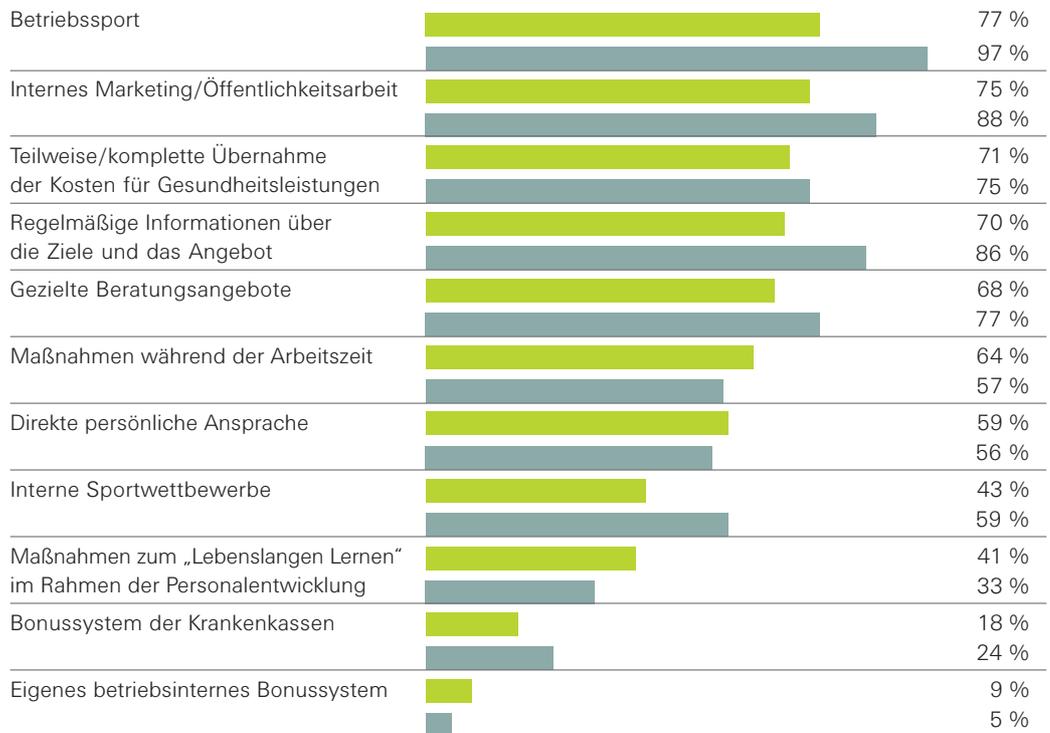
Regelmäßiger Gesundheitstag und Gesundheitscheck

Jährlich wird ein Gesundheitstag durchgeführt, der alle mit unterschiedlichen Gesundheitschecks, Vorsorgeuntersuchungen und erlebniszentrierten Kurzvorträgen zu Gesundheitsthemen sensibilisiert.

Beteiligte Partner Der „VPV Familienservice“ wird in Kooperation mit einem sozialen Dienstleistungspartner angeboten. Der Gesundheitstag erfolgt in Zusammenarbeit mit Krankenkassen, Fachexperten und Anbietern aus dem Gesundheitssektor.

Auswirkungen und Nutzen Die Evaluation 2013 hat gezeigt, dass alle Angebote von der VPV Belegschaft rege angenommen wurden.

Angebote zur „Beteiligungsmotivation“ am Betrieblichen Gesundheitsmanagement*



■ Anteil bezogen auf Anzahl der Unternehmen
 ■ Anteil bezogen auf Anzahl der Mitarbeiter in den Unternehmen

*Mehrfachnennungen möglich

Betriebliche Gesundheitsmanagementmaßnahmen*

Zeit und Ort

Zeit		Ort	
Sowohl während als auch außerhalb der Arbeitszeit	85 %	Betriebsräume	15 %
Ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit	11 %	Ausschließlich außerhalb der Betriebsräume	4 %
Ausschließlich während der Arbeitszeit	4 %	Beides	82 %

*Mehrfachnennungen möglich

DIE SPIRALSTABILISATION – EINE THERA-BAND VERANSTALTUNG



Gesellschaft	Compagnie Française d'Assurance pour le Commerce Extérieur S.A. (Coface), Niederlassung in Deutschland
Sitz	Isaac-Fulda-Allee 1 · 55124 Mainz
Beschäftigte	950 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Christiane Göring · E-Mail christiane.goering@coface.com
Weblink	www.coface.com

Projektbeschreibung	<p>Die betriebliche Gesundheitsförderung ist der Coface Niederlassung in Deutschland ein großes Anliegen. Daher hat die Coface die Veranstaltung „Die Spiralstabilisation“ durchgeführt, die den Mitarbeitern eine Hilfestellung dabei geben sollte, Rückenprobleme zu mildern bzw. vorzubeugen.</p> <p>Die konkrete Zielsetzung der Maßnahme war dabei die Stärkung des Rückens bzw. der Wirbelsäule, die durch das häufige Sitzen als Konsequenz der Bürotätigkeit stark belastet ist. Es wurden Übungen mit dem Thera-Band gezeigt, die einfach am Arbeitsplatz zwischendurch durchzuführen sind. Die Spiralstabilisation nach Dr. Smisek ermöglicht jedem, mit Hilfe des Thera-Bandes, dem „kleinsten Fitness Studio der Welt“, ein Ausgleichs- und Koordinationstraining durchzuführen sowie die Muskulatur zu kräftigen, zu regenerieren und zu entspannen.</p> <p>Die Veranstaltung wurde an einem Tag in mehreren Abteilungen der Coface durchgeführt; je nach Größe dieser Abteilungen wurden die Teilnehmer in mehrere Gruppen aufgeteilt.</p> <p>Am Ende der Veranstaltung erhielt jeder teilnehmende Mitarbeiter eine DVD, in der die gezeigten Übungen noch einmal im Detail aufgeführt sind. Somit wurde den Teilnehmern die Möglichkeit gegeben, sich nach der Veranstaltung – bei Bedarf auch zu Hause – mit den Übungen zu beschäftigen und diese zu vertiefen.</p>
Beteiligte Partner	An dem Projekt „Die Spiralstabilisation“ waren ein Betriebsarzt, ein/eine Mitarbeiter/in aus dem Bereich Gesundheitsmanagement und natürlich die angemeldeten Mitarbeiter beteiligt. Je nach Unternehmensgröße demonstrierten ein bis zwei Physiotherapeuten die Übungen.
Auswirkungen und Nutzen	Die Veranstaltung wurde durchgeführt, um den Mitarbeitern zu zeigen, dass jeder auch mit kleinen und einfachen Übungen zwischendurch am Arbeitsplatz etwas zur Entlastung seines Rückens bzw. seiner Wirbelsäule beitragen kann.

SCHRITZÄHLERAKTION: WIR BEWEGEN UNS – JEDER SCHRITT ZÄHLT!

Gesellschaft	HanseMerkur Versicherungsgruppe
Sitz	Siegfried-Wedells-Platz 1 · 20354 Hamburg
Beschäftigte	ca. 1.200 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Uta Klietz · E-Mail uta.klietz@hansemerkur.de
Weblink	www.hansemerkur.de



Projektbeschreibung Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) der HanseMerkur wurde von August bis Oktober 2013 eine 60-tägige Schrittzähleraktion durchgeführt. Am 28. August startete die virtuelle Reise von Hamburg nach Amsterdam. Jeder Mitarbeiter konnte mitmachen und bekam dafür einen Schrittzähler geschenkt. Ziel war es, jeden Tag 10.000 Schritte zu laufen und so in 60 Tagen zu Fuß die niederländische Hauptstadt zu erreichen. Auch andere Sportarten wie beispielsweise Fahrradfahren oder Schwimmen ließen sich in Schritte umrechnen, um so dem Ziel sprichwörtlich „Schritt für Schritt“ näher zu kommen. Die täglich zurückgelegte Strecke konnte jederzeit online nachverfolgt werden. Am Ende der Aktion wurde unter allen, die innerhalb der 60 Tage in Amsterdam angekommen waren, ein Wochenendtrip in die Stadt verlost.

Neben klassischen Bewegungsangeboten des BGM bei der HanseMerkur, wie z. B. Zumba, Laufkurse, Betriebssport und geförderten Mitgliedschaften in Fitnessstudios, stand bei dieser Aktion im Vordergrund, möglichst viele Mitarbeiter zu mehr Bewegung zu motivieren. Bewegung in den Alltag zu integrieren wird immer wichtiger und auch die WHO empfiehlt, 10.000 Schritte am Tag zu gehen. Darüber hinaus sollte der Teamgeist gestärkt werden. Alle Mitarbeiter und Führungskräfte wurden aufgerufen, sich in Teams zusammenzuschließen und sich gemeinsam auf den Weg zu machen.



Siegerehrung Hauptgewinnerin (von links: Henner Hinrichsen/Tappa, Sandra Eichler/HanseMerkur, Uta Klietz/HanseMerkur Personalentwicklung)

Beteiligte Partner Unterstützt wurde die Schrittzähleraktion von der Firma Tappa aus Lübeck.

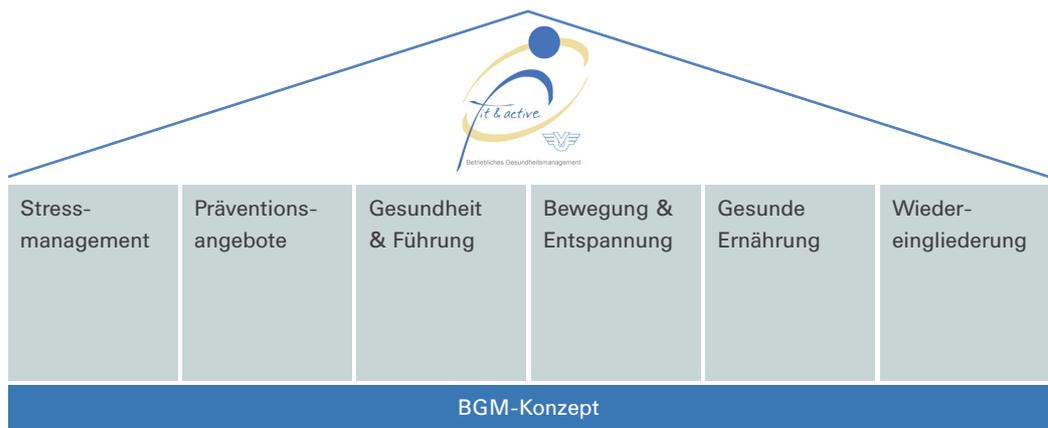
Auswirkungen und Nutzen Die Aktion und dadurch auch das Thema „Bewegung“ waren ständig in der Unternehmensöffentlichkeit präsent, ein toller Spirit war überall zu spüren. Vom Mitarbeiter über den Auszubildenden bis hin zum Personalvorstand haben alle mitgemacht.

- ▮ 666 Mitarbeiter haben an der Aktion teilgenommen, 63 Teams waren am Start.
- ▮ Mit 419.675.873 Schritten wurde insgesamt 8,03-mal die Erde umrundet!
- ▮ 65 % der Teilnehmer haben das Ziel rechtzeitig erreicht.
- ▮ 70 % der Teilnehmer berichteten, dass sich ihr Bewegungsverhalten auch vier Wochen nach der Aktion nachhaltig verändert hat. Sie waren öfter zu Fuß unterwegs, nahmen die Treppe statt den Fahrstuhl und gingen abends noch mal eine Runde spazieren.

FIT & ACTIVE – BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Gesellschaft	uniVersa Versicherungsunternehmen	
Sitz	Sulzbacher Straße 1-7 · 90489 Nürnberg	
Beschäftigte	ca. 750 Innendienstmitarbeiter	
Ansprechpartner	Karina Bühler · E-Mail karina.buehler@universa.de	
Weblink	www.universa.de www.universa.de/unternehmen/karriere/universa-als-arbeitgeber-1/betriebliches-gesundheitsmanagement	

Projektbeschreibung Von März 2010 bis August 2011 führte die uniVersa das Projekt zur Erstellung eines umfassenden und nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)-Konzepts im Hause durch. Ziel war es, das bisherige Angebot zu strukturieren und zu ergänzen; das Angebot sollte für alle Mitarbeiter geschaffen werden. Die Übernahme des BGM in den Tagesbetrieb erfolgte im September 2011. Durch das Angebot möchte die uniVersa ihre Mitarbeiter zu gesundheitsgerechtem Verhalten ermuntern und einen gesundheitsbewussten Lebensstil unterstützen.



Wichtigste Erfolgsfaktoren:

- | Gründung eines BGM-Teams, bestehend aus Vertretern der Personalabteilung, des Betriebsrates und der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- | Ernennung eines Projektverantwortlichen
- | Budgetfreigabe und Unterstützung durch Unternehmensleitung
- | Beteiligung von möglichst vielen Interessengruppen des Unternehmens
- | Attraktives und breitgefächertes Angebot (Events, Kurse etc.)
- | Nachhaltigkeit und Durchhaltevermögen
- | Kommunikation, Kommunikation, Kommunikation...

Beteiligte Partner Neben dem BGM-Team waren verschiedene Interessengruppen des Unternehmens beteiligt. Externer Partner war die Techniker Krankenkasse bis August 2011.

Auswirkungen und Nutzen

- | Dauerhaftes BGM-Angebot in Form von Gesundheitstagen (i.d.R. einmal jährlich), Kursangeboten (z. B. Yoga, Rückentraining, Tai Chi, Nordic Walking, Zumba), Teilnahmen an Events (z. B. B2RUN, B2SOCCER) und sonstigen Aktionen (z. B. Gripeschutzimpfung, Ernährungsberatung)
- | Mitarbeiter werden motiviert, sich zu bewegen, gesund zu ernähren etc.
- | Förderung des Teamgedankens durch abteilungsübergreifende (Sport-)Kurse und Events
- | Positiver Einfluss auf das Betriebsklima

VBWEGT – IHRE GESUNDHEIT IM GLEICHGEWICHT

Gesellschaft	VOLKSWOHL BUND Versicherungen
Sitz	Südwall 37-41 · 44137 Dortmund
Beschäftigte	ca. 750 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Andrea Otto · andrea.otto@volkswohl-bund.de
Weblink	www.volkswohl-bund.de



Projektbeschreibung Unter dem Titel „VBwegt – Ihre Gesundheit im Gleichgewicht“ bieten die Dortmunder VOLKSWOHL BUND Versicherungen ihren Mitarbeitern seit 2010 ein breites Angebot an gesundheitsfördernden Maßnahmen an. Im Fokus stehen dabei die Themen „Bewegung“, „Ernährung“ und „Entspannung“. Das Programm hinter diesen drei Säulen wurde durch die Mitarbeiter der Abteilung Personalentwicklung ausgearbeitet. Mit dem breitgefächerten Angebot sollen möglichst viele Mitarbeiter erreicht werden, vor allem auch die rund 150 Mitarbeiter, die deutschlandweit in einem der vertriebsunterstützenden Kompetenz-Center sitzen. „Unser Ziel ist, im gesamten Unternehmen ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld zu bieten und den Einzelnen für Themen rund um die eigene Gesundheit zu sensibilisieren“, sagt Personalleiter Stephan Tocholski.

■ „Bewegung“ – Mitarbeiter kommen in Schwung

Beim Thema „Bewegung“ setzt der VOLKSWOHL BUND auf unterschiedliche Sportangebote. In der hauseigenen Turnhalle können Mitarbeiter zwischen verschiedenen Fitness- und Bewegungskursen auswählen. In unterschiedlicher Intensität wird hier an fünf Tagen die Woche in bis zu 12 verschiedenen Kursen die eigene Ausdauer trainiert und Muskelkraft gestärkt. Alles außerhalb der Arbeitszeit, aber alles kostenlos für die Teilnehmer.

■ „Ernährung“ – Wer hart arbeitet, muss auch (gesund) essen

Das Thema „Ernährung“ nimmt ebenfalls einen besonderen Stellenwert beim VOLKSWOHL BUND ein. In der unternehmenseigenen Kantine haben die Mitarbeiter täglich die Auswahl zwischen zwei dreigängigen Menüs und einem Salatteller, den sich jeder individuell an einer Salatbar zusammenstellen kann. Die Speisen werden jeden Tag frisch zubereitet. Dafür hat das Unternehmen extra eigene Köche angestellt. Obst und Mineralwasser stehen zudem den ganzen Tag für alle kostenlos zur Verfügung.

■ „Entspannung“ – Dem Burn-Out keine Chance geben

In Zeiten hoher Arbeitskomplexität und beruflicher Belastung kommt dem Thema „Entspannung“ eine besondere Bedeutung zu. Zur intensiveren Auseinandersetzung mit dem eigenen Stress bietet das Unternehmen zweistündige Kurzvorträge oder mehrtägige Seminare zum Themenschwerpunkt „Stressprävention und Stressreduzierung“ an. Zusätzlich können sich die Mitarbeiter für wechselnde Entspannungskurse anmelden, bei denen sie Progressive Muskelentspannung, Yoga oder Tai Chi kennen- und anwenden lernen. Das Entspannungsangebot wird erweitert durch eine mobile Massage.

Beteiligte Partner Insgesamt ist das Thema Gesundheitsförderung seit 2010 zum festen Bestandteil der Personalentwicklungsarbeit bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen geworden. Das halbjährlich wechselnde Kursprogramm bietet der Versicherer in Kooperation mit verschiedenen Sportstudios in Dortmund an, die ihrerseits professionelle Trainer zur Verfügung stellen. Die mobile Massage wird an drei Tagen in der Woche von einer externen Massagepraxis durchgeführt.

Auswirkungen und Nutzen Alle Angebote werden so konzipiert, dass sie möglichst allen Mitarbeitern sowohl in der Hauptverwaltung als auch in den Kompetenz-Centern zur Verfügung stehen. Einschränkungen gibt es nur dort, wo die räumlichen Gegebenheiten eine Umsetzung ausschließen, z. B. wenn ein eigener Sportbereich an den Standorten fehlt. Die Rückmeldungen von Mitarbeiterseite zum Gesamtangebot „VBwegt“ sind sehr positiv. Dies lässt sich u. a. an hohen Teilnehmerzahlen bei allen Maßnahmen ablesen. Alles in allem haben inzwischen rund 500 Mitarbeiter an einem oder mehreren Angeboten von VBwegt teilgenommen.

GESUNDHEIT UND SOZIALES BEI DER LVM VERSICHERUNG –
EIN KONZEPT FÜR DIE AGENTUREN UND IHRE MITARBEITENDEN



Gesellschaft	LVM Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
Sitz	Kolde Ring 21 · 48126 Münster
Beschäftigte	Außendienst: bundesweit ca. 2.200 LVM-Vertrauensleute mit 4.400 Mitarbeitern; Innendienst: rd. 3.600 Mitarbeiter in der Unternehmenszentrale in Münster sowie im angestellten Außendienst
Ansprechpartner	Anke Holste · E-Mail a.holste@lvm.de
Weblink	www.lvm.de

Projektbeschreibung „Gesundheit ist unser höchstes Gut“ – dazu gehört nicht nur die körperliche Gesundheit, sondern auch die seelische und geistige. Dieses Bewusstsein ist fest in der Kultur der LVM Versicherung verankert. Schon vor über 16 Jahren wurde der Bereich „Gesundheit und Soziales“ als fester Bestandteil der Personalarbeit etabliert, der u. a. Gesundheits- und Sozialberatung anbietet. Und auch in der Zukunftswerkstatt – eine Veranstaltungsreihe, bei der sich Kolleginnen und Kollegen aus dem Innen- und Außendienst der LVM zu zukunftsrelevanten Themen austauschen – wurde über Work-Life-Balance, Stress, Burnout und Depressionen lebhaft diskutiert. Zudem haben viele Hilfeanfragen aus den LVM Versicherungsagenturen den Entschluss reifen lassen, ein Projekt mit dem Ziel aufzulegen, eine Gesundheits- und Sozialberatung für die Agenturen und deren Mitarbeitenden, insgesamt 6.000 Menschen, zu etablieren.

Vorab standen viele Fragen und Bedenken im Raum

- | Ist das Thema psychische Gesundheit/Krankheit im Außendienst tabuisiert?
- | Wie schafft es das Unternehmen, den 2.200 Agenturen und deren Mitarbeitenden, die über das ganze Land verteilt sind, flächendeckend qualitativ hochwertige Beratung anzubieten?
- | Werden die Hilfsangebote angenommen, auch bei sehr privaten Themen?
- | Ist die Selbstständigkeit der Agenturinhabenden – bei der LVM Versicherung Vertrauensleute genannt – ein Hindernis?
- | Werden auch die Mitarbeitenden in den Agenturen erreicht?

Der Vorstand der LVM Versicherung ist von dem Nutzen des Projektes überzeugt: Denn neben dem konkreten Hilfeangebot und der daraus resultierenden psychischen Entlastung für jeden Einzelnen, trägt dieses Angebot dazu bei, die Gesundheit, die Zufriedenheit und die Leistungsfähigkeit der Zielgruppe zu erhalten und zu stärken.

September 2014 soll das Hilfenetzwerk für die Agenturen stehen. Der IHR Rehabilitations-Dienst wird die Beratung der Menschen vor Ort übernehmen: Langjährig erfahrene und fachlich gut ausgebildete Beraterinnen und Berater in den Regionen mit dem Zugang zu Netzwerken rund um das Thema physische und psychische Gesundheit, Garantie der Schweigepflicht und einer guten Kenntnis der LVM-Kultur.

Beteiligte Partner Mit dem IHR Rehabilitations-Dienst hat die LVM einen starken Partner gefunden, der die hohen Anforderungen an ein solches Hilfenetzwerk erfüllen kann. Als Ansprechpartner für den IHR wird im Innendienst im Bereich „Gesundheit und Soziales“ eine Stelle geschaffen, die als Bindeglied zwischen den Agenturen und deren Mitarbeitenden und dem IHR fungieren wird.

Auswirkungen und Nutzen Im Rahmen eines Forschungsprojektes mit der Katholischen Hochschule „Netzwerke in der Sozialen Arbeit – erforschen, leiten, beraten“ wurden Führungskräfte der LVM Versicherung und Vertrauensleute zu den aktuellen Herausforderungen im Arbeitsleben und möglichen Themen im Bereich Gesundheit und Soziales befragt. Um den Bedarf in den Agenturen besser einschätzen zu können, gab es eine Online-Befragung aller Vertrauensleute zu den Themen Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Ein Ergebnis der Befragung ist, dass sich 82 % der Befragungsteilnehmer vorstellen können, von der LVM Versicherung initiierte Hilfe und Beratung in Anspruch zu nehmen. Ein Resultat, das als klarer Auftrag gewertet werden muss.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT FÜR DEN AUSSENVERTRIEB



Gesellschaft	Volksfürsorge AG – Vertriebsgesellschaft für Vorsorge- und Finanzprodukte
Sitz	Besenbinderhof 43 · 20097 Hamburg
Beschäftigte	ca. 2.600 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Gesundheitsteam Volksfürsorge · E-Mail gesundheit@volksfuersorge.de
Weblink	www.volksfuersorge.de

Projektbeschreibung Um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten und der Organisation nachhaltig zu sichern und zu stärken, hat sich die Volksfürsorge in 2011 zu der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) für den Außendienst entschlossen. Im Spätherbst 2011 wurde das zunächst auf zwei Jahre befristete Projekt „Betriebliches Gesundheitsmanagement für den Außenvertrieb“ ins Leben gerufen.

Im Zuge der Ausgründung der Volksfürsorge als eigenständige Vertriebsgesellschaft wurde festgestellt, dass die Fehlzeiten der Beschäftigten im Vergleich zur Branche überdurchschnittlich hoch sind. Neben dem wirtschaftlichen Risiko, das hohe Fehlzeiten verursacht, bedeuteten sie vor allem eine hohe Belastung der betroffenen Mitarbeiter, deren Qualifikation, Motivation und Gesundheit die Basis und die wertvollsten Güter der Volksfürsorge darstellen. Die hochqualifizierte Tätigkeit eines Außendienstmitarbeiters gestaltet die Kompensation eines Ausfalls als besonders schwierig.

Als eine erste Maßnahme wurde ein Seminar für die Führungskräfte initiiert, um diesen den Einfluss von Führung auf den Gesundheitszustand der Mitarbeiter zu verdeutlichen. Das zweitägige Seminar macht die Teilnehmer mit den Möglichkeiten gesunder Führung vertraut und gibt positive Impulse, diese in der Zukunft im Umgang mit ihren Mitarbeitern anzuwenden. Erste Erfolge eines Wandels der „Gesundheitskultur“ im Unternehmen sind zu beobachten.

Für weitere Analysen zur Gesundheitssituation der Beschäftigten wurde in Kooperation mit der Technischen Universität Dresden eine auf die speziellen Anforderungen einer Vertriebsgesellschaft ausgerichtete Mitarbeiterbefragung nach der Preva-Methode durchgeführt, die auch die Kriterien einer Gefährdungsbeurteilung erfüllt. In einer Pilot-Phase wurden zunächst drei Regionaldirektionen mit rd. 300 Außendienstmitarbeitern beteiligt. Nach der Präsentation der Befragungsergebnisse im Management haben die Befragten selbst die Möglichkeit Folgemaßnahmen vorzuschlagen, die nach Auswertung und Prüfung durch das Gesundheitsmanagement umgesetzt werden. Die Wirksamkeit und der Nutzen dieser Maßnahmen werden über spezielle Kennzahlen dokumentiert und evaluiert. Ziel ist es, für das gesamte Unternehmen geeignete Maßnahmen zu finden.

Ferner werden im Rahmen der Gesundheit auch den Mitarbeitern des Innendienstes Angebote zur Verfügung gestellt. In den vergangenen Jahren wurden neben der Teilnahme an jährlichen Gesundheitstagen und Coachings verschiedene Sportaktivitäten angeboten.

Beteiligte Partner Für den Aufbau der notwendigen Fachkompetenz hat die Volksfürsorge in der Techniker Krankenkasse und der VBG zwei erfahrene Partner gewinnen können. Ebenfalls wurde die Arbeitnehmervertretung aktiv beteiligt. Die Gesundheitssituation der Beschäftigten wurde in Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Dresden analysiert.

Auswirkungen und Nutzen Aufgrund der positiven Rückmeldungen zum BGM-Projekt, wurde das Projekt um weitere zwei Jahre verlängert. Am Ende dieser zweiten Phase wird neben der Erarbeitung eines Gesamtkonzeptes zur Gesundheitsförderung, die Institutionalisierung des BGM in die bestehenden Strukturen der Volksfürsorge stehen. Die Integration der Beschäftigten der Zentrale in ein ganzheitliches BGM ist ein weiteres Ziel des Projektes.

Aktivitäten des AGV zum Thema psychische Gesundheit

Auch die psychische Gesundheit der Mitarbeiter ist ein wichtiges Anliegen der Unternehmen in der Versicherungsbranche. Die Unternehmen bieten eine Vielzahl von Maßnahmen an, um ihre Mitarbeiter fit und leistungsfähig zu halten. Die Spanne reicht von Gesundheitsworkshops über Stressmanagement bis hin zu Beratung in konkreten Lebenslagen.

In einigen Unternehmen der Versicherungsbranche greifen Arbeitnehmervertretungen, trotz bereits implementierter Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, verstärkt das Thema „Psychische Gesundheit“ auf und fordern in diesem Zusammenhang vom Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hinsichtlich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Mitunter entsteht hierbei der Eindruck, dass ein wesentliches Ziel der Arbeitnehmervertreter ist, über den Gesundheitsschutz Einfluss auf die Personalplanung nehmen zu wollen.

Die Geschäftsführung des AGV unterstützt seine Mitgliedsunternehmen schon seit längerem aktiv zum Thema „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen“ und bietet einen „Werkzeugkoffer“ – die sog. AGV-Toolbox – an.

Erstmalig hat der AGV das Thema psychische Gesundheit im Rahmen der Sonderveranstaltung „Burn-Out und Stress am Arbeitsplatz – neue Herausforderungen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement“ bereits im Jahr 2007 aktiv aufgegriffen. Im Fokus der Veranstaltung stand die im Mai 2004 abgeschlossene „Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress“, die im Rahmen des europäischen Sozialen Dialogs abgeschlossen wurde. Die Vereinbarung enthält unverbindliche Vorschläge, wie mit der Entstehung und den Auswirkungen von Stress am Arbeitsplatz umzugehen ist. Vorrangiges Ziel der Veranstaltung war es, die Teilnehmer zu sensibilisieren, sich mit der psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeiter bewusst auseinanderzusetzen und gegebenenfalls konkrete Maßnahmen zu ergreifen. Diese Veranstaltung wurde von über 50 Teilnehmern besucht.

Flankierend zur Beratung vor Ort hat der AGV im Rahmen einer weiteren Sonderveranstaltung „Gesundheitsschutz und Mitbestimmung“ im Jahr 2010 anhand von Praxisbeispielen und Erfahrungsberichten aus einigen Mitgliedsunternehmen die rechtlichen Rahmenbedingungen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung sowie insbesondere Fragen der Umsetzung in den Unternehmen dargestellt und mit den über 70 Teilnehmern diskutiert.

Zielsetzung des AGV-Workshops „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen“ 2014 war es, die Praktiker aus den Häusern für einen Erfahrungsaustausch zusammenzubringen. In jeweils zwei Arbeitsgruppen wurden sowohl die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung als auch die daraus resultierenden Maßnahmen des Gesundheitsschutzes intensiv behandelt. Die Teilnehmerzahl war auf 50 Personen begrenzt, um den Austausch zu fördern.

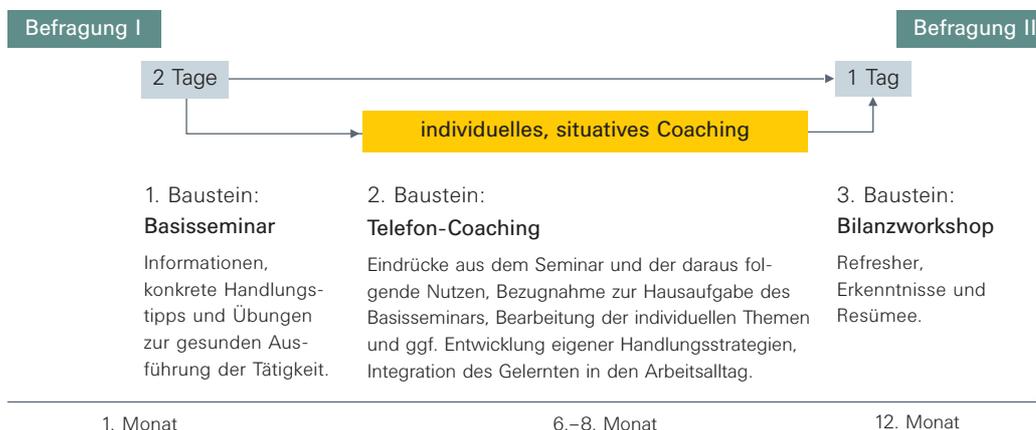
PSYCHISCHE GESUNDHEIT FÜR MITARBEITER IN KOMMUNIKATIONSINTENSIVEN BERUFEN

Gesellschaft	ADAC e.V. und Tochtergesellschaften
Sitz	Hansastraße 19 · 80686 München
Beschäftigte	ca. 5.900 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Barbara Thiel · E-Mail gesundheitsmanagement@adac.de
Weblink	www.adac.de



Projektbeschreibung Der ADAC bedient mit verschiedenen Serviceeinheiten die Belange und Wünsche von knapp 19 Mio. Mitgliedern. Hierbei gibt es Kundenbereiche, die mit dem Management massiver traumatischer Ereignisse der Mitglieder beschäftigt sind, wie z. B. dem Tod eines Mitglieds auf einer Urlaubsreise. Über umfassende Analysen in diesen Arbeitsbereichen wurde festgestellt, dass sich ein Teil dieser Beschäftigten dadurch in hohem Maße emotional beansprucht fühlt. So fand der ADAC bei ca. einem Drittel der Befragten Schwierigkeiten, sich nach der Arbeit zu erholen. Das ADAC Gesundheitsmanagement sah sich daher veranlasst, ein umfassendes und tätigkeitsbezogenes Gesundheitsprogramm für die Beschäftigten zu entwickeln, die in ihren Tätigkeiten hohe Kommunikationsanforderungen zu erfüllen haben.

Gesund bleiben in Kommunikationsberufen – Programmdetails



Das beschriebene Programm ist eingebettet in ein Stress-Managementsystem für Mitarbeiter in kommunikationsintensiven Berufen. Weitere Angebote sind:

- ▮ „Gesund bleiben trotz Stress“ – Seminarangebot
- ▮ Peer Support System – speziell ausgebildete kollegiale Ansprechpartner als erste Entlastungsebene
- ▮ Supervision – Falldurchsprache
- ▮ Casemanagement – Sozialberatung

Beteiligte Partner Das Programm wird vom Team des ADAC Gesundheitsmanagements angeboten. Alle Seminarteile werden von externen Referenten durchgeführt.

Auswirkungen und Nutzen Ziele des einjährigen Programms sind die Stärkung individueller Gesundheitskompetenzen und der Regulationskompetenzen bei Stress, Konflikten und emotionalen Belastungen sowie der Erholungsfähigkeit. Seit 2012 ist das Gesundheitsprogramm beim ADAC im Regelbetrieb. Die Rückmeldungen der Teilnehmer zum Gesundheitsprogramm sind sehr positiv, zudem besteht eine kontinuierlich steigende Teilnahmeachfrage. Im Rahmen der Evaluation zur Kontrolle der Nachhaltigkeitserfolge konnten signifikante Veränderungen in der Präventionskultur sowie in der individuellen Gesundheitskompetenz festgestellt werden – damit verbunden auch eine höhere Selbstverantwortung des Einzelnen. Die Teilnehmerquote beträgt aktuell 36 % dieser spezifischen Mitarbeitergruppe.

GESUNDHEITSWORKSHOPS ZUR PSYCHISCHEN GEFÄHRDUNGSANALYSE

Gesellschaft	Generali Versicherungen
Sitz	Adenauerring 7 · 81737 München
Beschäftigte	ca. 3.000 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Cornelia Dorn-Thies · E-Mail cornelia.dorn-thies@generali.de
Weblink	www.generali.de



Projektbeschreibung	<p>Die Generali Versicherungen haben ein eigenes Verfahren entwickelt, um die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes §§ 5 und 6 zu erfüllen. Ziel war es, eine unternehmensinterne Lösung zu finden, mit der psychische Belastungen ermittelt und verringert werden können und die von Unternehmensleitung und Mitarbeitern gleichermaßen akzeptiert wird. Nach der Pilotphase soll das Verfahren in einer Gesamtbetriebsvereinbarung verankert werden.</p>
Beteiligte Partner	<p>Unter Federführung des Personalbereichs wurde ein Projekt zur Einführung der psychischen Gefährdungsanalyse aufgesetzt. Die Projektleitung übernahm der Abteilungsleiter Strategisches Personalmanagement, zu dessen Abteilung auch das Referat Gesundheitsmanagement gehört. Neben Vertretern des Gesamtbetriebsrats waren ein Spezialist für Arbeitssicherheit und – zu Projektbeginn in beratender Funktion – Prof. Alfred Oppolzer von der Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Hamburg beteiligt.</p>
Auswirkungen und Nutzen	<p>Im Fokus stand, ein effektives und standardisiertes Verfahren zu entwickeln, das nach der Pilotphase in Betriebs- wie Stabsbereichen der Generali Versicherungen im zweijährigen Wiederholungsrythmus durchgeführt werden kann. Die größte Herausforderung lag darin, die Fach- und Prozessverantwortung in Zusammenarbeit mit den untersuchten Bereichen angemessen zu teilen. Die Bereiche sollten sich mit ihren Ergebnissen identifizieren können, gleichzeitig aber Unterstützung finden, um sich komplexen Belastungsthemen stellen zu können.</p> <p>Die bisherigen Durchläufe des Verfahrens haben gezeigt, dass das Verfahren „Gesundheitsworkshop zur psychischen Gefährdungsanalyse“ gut geeignet ist und die Betroffenen darin stärkt, selbst die Lösungen für ihre belastende Situation zu finden. Dafür hat sich ein standardisierter Ablauf in 15 Schritten bewährt. Er beginnt mit einer Auftaktpräsentation im Bereich, reicht über eine Onlinebefragung sowie einen eintägigen Gesundheitsworkshop bis zu einer abschließenden Evaluation nach einem Jahr.</p>

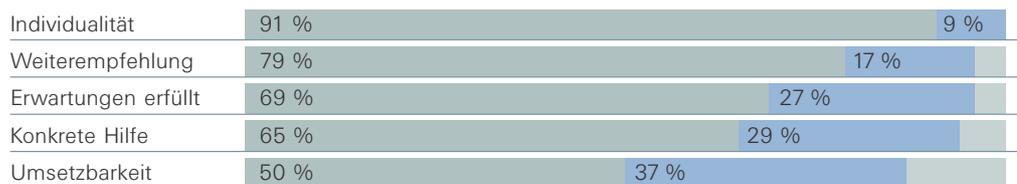
STRESS-MANAGEMENT IM GOTHAER KONZERN IM RAHMEN VON GOFIT



Gesellschaft	Gothaer Versicherungen
Sitz	Gothaer-Allee 1 · 50969 Köln
Beschäftigte	ca. 6.000 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Thomas Barann · E-Mail thomas_barann@gothaer.de
Weblink	www.gothaer.de

Projektbeschreibung Die Gesundheit der Mitarbeiter ist für jedes Unternehmen von unschätzbarem Wert, ihre Erhaltung und Förderung somit eine wichtige Aufgabe. Deshalb spielt das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) bei der Gothaer eine bedeutende Rolle. Einer der Aktionsschwerpunkte im BGM-Programm GoFit ist der Themenbereich Stress-Management.

Die Gothaer verfolgt als Interventionsmaßnahme bei Stress und drohendem Burnout ein selbst entwickeltes zweistufiges Konzept. In einem ersten Schritt („Stress-Blitz“) besucht der Coach die Mitarbeiter am Arbeitsplatz und führt mit ihnen eine angeleitete Entspannungstechnik durch. Hierdurch baut der Mitarbeiter Vertrauen zum Coach auf, die Hemmschwelle zur Teilnahme an Folgemaßnahmen wird gesenkt. Der Mitarbeiter kann als zweiten Schritt ein persönliches Vier-Augen-Gespräch („Stress-Coaching“) in Anspruch nehmen. Dieses ermöglicht eine Analyse der aktuellen Stressbelastung und die Entwicklung individueller Lösungsstrategien. Im Vordergrund stehen die Themen Stress am Arbeitsplatz, psychische/körperliche Beschwerden und Work-Life-Balance. In den Coaching-Gesprächen schätzen die Teilnehmer dabei insbesondere das Eingehen auf ihre individuellen Bedürfnisse (siehe Grafik).



■ stimmt voll und ganz ■ überwiegend ■ teilweise

Quelle: Bewertung des Stress-Coachings in einem Gothaer-Projekt

Als Nachhaltigkeitskonzept bietet eine Stress-Hotline auch außerhalb der Aktionszeiträume einen kurzfristigen Zugang zu diesen Beratungsgesprächen.

Ergänzend stellt die Gothaer ihren Mitarbeitern und Führungskräften diverse Seminarangebote zum Thema „Stresskompetenz“ und „Gesunde Führung“ zur Verfügung. Abgerundet wird dieses Programm durch ein vielfältiges Angebot an Bewegungs- und Entspannungskursen.

Beteiligte Partner Der Steuerungskreis Gesundheit ist für die Implementierung umfassender Stressmanagement-Angebote verantwortlich. Dieser besteht aus der Personalabteilung, dem betriebsärztlichen Dienst, der Corporate Security, der Konzerntochter für BGM, MediExpert, der Betriebssportgemeinschaft, dem Konzernsuchtbeauftragten sowie dem Bereich Gesundheit Produktmanagement.

Auswirkungen und Nutzen Die positive Wirkung des BGM konnte in wissenschaftlich begleiteten Projekten belegt werden. So wurde in einer Studie bei Teilnehmern von nach § 20 SGB V zertifizierten GoFit-Kursen eine Reduktion der Fehlzeiten um 27 % festgestellt. Eine Studie zum „Return on Investment“ ermittelte, dass Rückenbeschwerden und Stress-Symptome der Mitarbeiter durch Interventionsprogramme reduziert wurden, zudem war eine Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit festzustellen. Das Fazit der Gothaer ist damit klar: BGM ist eine Investition in die Leistungsfähigkeit der Belegschaft, die sich rechnet!

DIE ITZEHOER-INITIATIVE „KEIN STRESS MIT DEM STRESS – WIR SORGEN VOR“



Gesellschaft	Itzehoer Versicherungen
Sitz	Itzehoer Platz · 25521 Itzehoe
Beschäftigte	600 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Norbert Lampe · E-Mail norbert.lampe@itzehoer.de
Weblink	www.itzehoer.de

Projektbeschreibung Die Initiative der Itzehoer Versicherungen startete 2012 und soll ein laufender dynamischer Prozess bleiben. In den letzten beiden Jahren wurden dabei gezielte Einzelveranstaltungen zum Thema „Wege zur seelischen Gesundheit“ durchgeführt. Für 2014 und 2015 sind Sonderveranstaltungen geplant: Dieses und nächstes Jahr will das Unternehmen die Initiative nutzen, um in Workshops Stress zu analysieren, Lösungsansätze zu generieren, die Mitarbeiter „stark“ zu machen, den Fokus auf die innere Kraft zu legen und sie damit vor seelischen Erkrankungen zu schützen. Und das mit Nachhaltigkeit.

In ihrer Unternehmensphilosophie haben die Itzehoer Versicherungen es schon in der Vergangenheit definiert: Die Arbeitsplätze werden unter Beachtung ergonomischer und medizinischer Erkenntnisse gestaltet. Das Unternehmen fördert dabei die Gesundheit der Mitarbeiter. Gesundheit fördern heißt aber auch Prävention unterstützen. Deshalb wollen die Itzehoer ihre Initiative erweitern und vorsorgen. Für die innere Kraft, die einen jeden standfest macht und vor psychischen Überlastungen schützt, möchte das Unternehmen den Mitarbeitern unterstützende Maßnahmen anbieten.

Zu diesem Zweck hat sich das Haus folgende Fragen gestellt:

- | Was können wir als Itzehoer tun, um psychischen Erkrankungen vorzubeugen?
- | Wie können wir angemessen mit persönlichen Krisen und schon Erkrankten umgehen?
- | Was können Führungskräfte dazu beitragen, selbst gesund zu bleiben, ihre Mitarbeiter seelisch gesund zu erhalten und was unterstützt sie im Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitern?
- | Was kann jeder Einzelne dazu beitragen, um „stark“ zu bleiben, zu sein oder wieder zu werden?

Mit den Betriebsratsgremien hat das Haus eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung vereinbart, in der rechtliche Grundlagen und die finanzielle sowie personelle Unterstützung geregelt sind.

Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz gewinnt zunehmend an Bedeutung. Oftmals ist sie jedoch auf Einzelmaßnahmen beschränkt wie Haltungs- und Entspannungstraining oder Antiraucherkampagnen. Das ist den Itzehoer Versicherungen nicht genug, wobei sie bereits einige Maßnahmen und aktuelle Angebote im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements anbieten, die die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter bei ihrer Arbeit stärken können.

Beteiligte Partner

- | Betriebliches Gesundheitsmanagement
- | Otheb GmbH – Mitarbeiterunterstützung (EAP)
- | DAK Gesundheit
- | Coaching-Trainer

Auswirkungen und Nutzen Unsere Mitarbeiter sollen von den Erfahrungen der beteiligten Partner profitieren, um Stress und weiteren psychischen Erkrankungen präventiv entgegenwirken zu können. Die Handlungskompetenz und das Wissen zu den Themen psychische Gesundheit und Umgang mit belasteten Mitarbeitern sowie die Zufriedenheit mit der eigenen Work-Life-Balance sollen erhöht werden. Außerdem sollen das Thema „psychische Belastung“ enttabuisiert und Entspannungsmethoden erprobt werden.

DAS GANZHEITLICHE MV-GESUNDHEITSKONZEPT 2014

Gesellschaft	MÜNCHENER VEREIN Versicherungsgruppe
Sitz	Pettenkofersstraße 19 · 80336 München
Beschäftigte	ca. 800 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Werner Hirsch · E-Mail hirsch.werner@muenchener-verein.de
Weblink	www.muenchener-verein.de



Projektbeschreibung

Das Gesundheitsprogramm des Münchener Vereins (MV) ist vielfältig und bedarfsgerecht in Form von Kursen, Seminaren und Aktionen gestaltet: Stress-Präventions- und Stress-Managementkurse, Massagen, Rückenschule, Gesundheitstage, Hautkrebsscreenings, Seh- und Hörtests sowie Gripeschutzimpfungen finden sich im Programm. Im After-Work-Kurs „Entspannungsmethoden in lockerer Atmosphäre kennenlernen“ können z. B. verschiedene Entspannungsmethoden selbst ausprobiert und erlernt werden. Der Kurz-Workshop „Anregungen zum persönlichen Stress-Management“ soll Anstöße für Veränderungsprozesse im persönlichen Umgang mit Stress geben. Die Aktionstage „Denk an mich, Dein Rücken“ geben Möglichkeit, sich an verschiedenen Stationen über das Thema Rückengesundheit zu informieren.

Auch individuelle Beratungen und Coachings rund um das Thema Stress-Prävention und Management sowie psychische Gesundheit können im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wahrgenommen werden. Die Gespräche zwischen Coach und Klienten finden während der Arbeitszeit statt (bis zu drei Termine pro Jahr) und sind selbstverständlich vertraulich.

Wie kann ein solcher Coaching-/Beratungsprozess aussehen?

1. Schritt: **Situationsanalyse/Erstgespräch**
Der Klient (Mitarbeiter, Projektleiter, Führungskraft) definiert seine Bedürfnisse, Wünsche und Ziele für diese Maßnahme.
2. Schritt: **Ziel und Inhaltsdefinition**
Ziele, Einzelmaßnahmen und Zeitrahmen werden vereinbart.
3. Schritt: **Durchführung weiterer Beratungsgespräche zur Zielerreichung**
Meilenstein-Gespräche finden zwischen dem Coach und dem Mitarbeiter alleine oder auf Wunsch auch mit Einbeziehung z. B. der Führungskraft, zuständiger Personalreferenten, dem Betriebsrat oder der Betriebsärztin bzw. weiterer Beteiligter statt.
4. Schritt: **Abschlussgespräch**
Die Coaching-Maßnahme wird reflektiert und die Zielerreichung überprüft, etwaige weitere Maßnahmen werden erwogen.



Beteiligte Partner

Das Team der betrieblichen Gesundheitsförderung wird unterstützt von externen Dienstleistern, wie z. B. Trainern und Masseuren, die Rückentage erfolgen in Zusammenarbeit mit der VBG.

Auswirkungen und Nutzen

Das Angebot beim MV wird gerne in Anspruch genommen, das Feedback diverser Veranstaltungen ist durchweg positiv.

AKTIVER UMGANG MIT PSYCHISCHEN BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ

Gesellschaft	SIGNAL IDUNA Gruppe
Sitz	Joseph-Scherer-Straße 3 · 44139 Dortmund Neue Rabenstraße 15-19 · 20354 Hamburg Kapstadtring 5 + 8 · 22297 Hamburg
Beschäftigte	ca. 13.000 Mitarbeiter im Innen- und Außendienst
Ansprechpartner	Thomas Kistenmacher · E-Mail thomas.kistenmacher@signal-iduna.de
Weblink	www.signal-iduna.de



Projektbeschreibung Auch bei der SIGNAL IDUNA Gruppe haben die psychischen Erkrankungen in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Dem Vorstand ist es auch deshalb wichtig, in der SIGNAL IDUNA Gruppe noch bessere Rahmenbedingungen zu schaffen, die dauerhaft gesundes Arbeiten ermöglichen. Der Vorstand erteilte daher – unterstützend zu den vielen anderen Aktivitäten im Bereich Gesundheitsmanagement – einer internen Arbeitsgruppe den Auftrag, flächendeckend die Führungskräfte für diese Thematik zu sensibilisieren, zum einen für ihre eigene Wahrnehmung und zum anderen um den Blick auf ihre Mitarbeiter zu schärfen. Zusätzlich sollten interne und externe Ansprechpartner und Handlungsoptionen in diesem Zusammenhang im Unternehmen bekanntgemacht werden.

Beteiligte Partner

- | Personalwesen
- | Personalentwicklung
- | Gesundheitsmanagement der eigenen Krankenversicherung
- | Gesamtschwerbehindertenvertretung

Auswirkungen und Nutzen Angeboten wurden bis Ende 2013 acht Veranstaltungen in den beiden Hauptverwaltungen Hamburg und Dortmund, an denen bereits bis Ende 2013 125 Bereichs- und Abteilungsleiter sowie 138 Gruppenleiter teilgenommen haben. Themenschwerpunkte waren zum einen Burnout-Erkrankungen, zum anderen Depressionen/Angststörungen sowie psychosomatische Beschwerden.

Die Veranstaltungen waren ein großer Erfolg, zum einen weil diese sensiblen Themen aktiv aus der Tabu-Zone herausgeholt wurden und zum anderen weil sich die Führungskräfte durch das Kennenlernen interner „Sparringspartner“ und von Handlungsoptionen sicherer im Umgang mit psychischen Auffälligkeiten fühlen. Viele wünschen sich weitere gezielte Unterstützung und vertiefte Angebote für die Zukunft.

Diesem Wunsch wird u.a. dadurch Rechnung getragen, dass auch im ersten Halbjahr 2014 weitere Veranstaltungen in den Hauptverwaltungen Hamburg und Dortmund durchgeführt werden, um dann alle Führungskräfte des Innendienstes gesamthaft erreicht zu haben. Zudem finden zwei ähnliche Veranstaltungen in der Außenorganisation (Nord/Süd) für Führungskräfte auf den Außenstellen im ersten Halbjahr 2014 statt. Danach soll die Veranstaltungsreihe „Gesund Führen – Gesundes Führen“ mit weiteren noch festzulegenden Themen fortgesetzt werden.

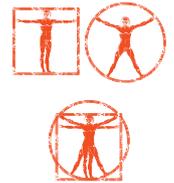
VON GLÜCKSPILZEN UND STEH-AUF-MENSCHEN – UMGANG MIT DRUCK UND VERÄNDERUNGEN

Gesellschaft	Wüstenrot & Württembergische AG
Sitz	Gutenbergstraße 30 · 70176 Stuttgart
Beschäftigte	ca. 8.000 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Susan Ismail · E-Mail susan.ismail@ww-ag.com
Weblink	www.ww-ag.com



Projektbeschreibung

Unter dem Titel „Von Glückspilzen und Steh-auf-Menschen – Umgang mit Druck und Veränderungen“ bietet das Gesundheitsmanagement der Wüstenrot & Württembergische AG (W&W) Seminare zum Thema Resilienz an. Mit Resilienz wird die innere Stärke eines Menschen bezeichnet. Sie hilft ihm, Konflikte, Misserfolge und Lebenskrisen zu meistern. Ein Stehaufmännchen kann als Sinnbild für diese Eigenschaft gelten. Denn es kann seine aufrechte Haltung aus jeder beliebigen Lage mit scheinbarer Leichtigkeit wieder einnehmen.



Resiliente Menschen lassen sich von widrigen Lebensumständen und Schicksalsschlägen nicht unterkriegen. Sie reagieren kreativ und flexibel in Krisen, in denen andere sich hilflos fühlen. Belastungen erleben resiliente Menschen eher als Herausforderung denn als Problem. Sie erholen sich schneller von Fehlschlägen und Niederlagen als Menschen mit geringer Resilienz.

Misserfolge und Krisen gehören zum Leben eines jeden Menschen. Man kann jedoch beeinflussen, wie damit umgegangen wird. Resilienz ist erlernbar! Die W&W bietet standortübergreifend für ihre Mitarbeiter eine dreiteilige Veranstaltungsreihe (insgesamt über 40 Seminare) zu diesem Thema an, bestehend aus einem Workshop und zwei Seminaren. Für Führungskräfte der ersten Führungsebene (Abteilungsleiter) besteht die Möglichkeit zur Teilnahme an einem eintägigen Resilienztraining (insgesamt vier Termine).

Die dreiteilige Veranstaltungsreihe für die Mitarbeiter der W&W setzt sich zusammen aus einem Einführungsworkshop und zwei darauf aufbauenden, zusammenhängenden Praxisseminaren. Im Einführungsworkshop „Die eigene Resilienz erkennen“ werden Hintergründe und Wissenswertes über das Thema Resilienz und die Fähigkeit, auch schwierigen Situationen gelassen zu begegnen, erörtert.

Im ersten Teil des Praxisseminars „Die eigene Resilienz trainieren“ werden die sieben Techniken der Resilienz ausprobiert und angewendet und die eigenen Denk- und Handlungsmuster, die die persönliche Resilienz einschränken können, analysiert.

Im zweiten Teil des Praxisseminars „Die eigenen Resilienz-Techniken integrieren“ folgt ein Praxischeck. Dieser soll die bisher gemachten Lernerfahrungen und die erlernten Techniken und Empfehlungen nochmal ins Gedächtnis rufen. Zudem werden praktische Tipps gegeben, um den begonnenen Entwicklungsprozess am Laufen zu halten und erfolgreich zu gestalten.

Ziel des Seminars ist es, die persönliche Selbststeuerung und Selbstwirksamkeit zu trainieren und in wichtige Phasen des Lebens zu integrieren.

Beteiligte Partner

Die Methoden und Techniken der Resilienz werden von den Trainern Inge und Michael Buss ganz lebensnah vermittelt. Zielgruppe sind Mitarbeiter sowie Führungskräfte.

Auswirkungen und Nutzen

Entsprechend der Evaluation der ersten Resilienz-Einführungsworkshops waren die Reaktionen und Rückmeldungen durchweg positiv. So hat der Workshop 92 % dieser Teilnehmer motiviert, sich weiterhin um ihre Gesundheit zu kümmern. Des Weiteren gaben 80 % der Teilnehmer an, dass das Seminar einen positiven Einfluss auf ihr gesundheitliches Befinden hatte.

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ



Gesellschaft	Zurich Gruppe in Deutschland
Sitz	Poppelsdorfer Allee 25-33 · 53115 Bonn
Beschäftigte	knapp 6.000 Mitarbeiter
Ansprechpartner	Hans-Joachim Kuchem · E-Mail hans-joachim.kuchem@zurich.com
Weblink	www.zurich.de/versicherung/home/welcome.htm

Projektbeschreibung Die Zurich Gruppe in Deutschland (ZGD) steht zu ihrer Verpflichtung als Arbeitgeber, die Arbeitssicherheit im Unternehmen zu gewährleisten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu minimieren. Dies umfasst auch die Bewertung psychischer Belastungen.

2011 hat das Unternehmen in einem Pilotprojekt 264 Arbeitsplätze in acht Bereichen untersucht. Die Ergebnisse wurden anschließend in Team-Workshops analysiert. Die Teams haben konkrete Verbesserungsvorschläge erarbeitet und an die Geschäftsleitung zurück gespiegelt.

Nach Auswertung des Pilotprojektes wird im vierten Quartal 2014 erstmalig eine unternehmensweite Gefährdungsanalyse – gleichzeitig an allen Standorten – durchgeführt werden. Ab 2016 plant das Unternehmen eine Wiederholung im Zweijahresintervall. Ziel ist die Identifizierung, Minimierung bzw. Beseitigung von psychischen Belastungsfaktoren.

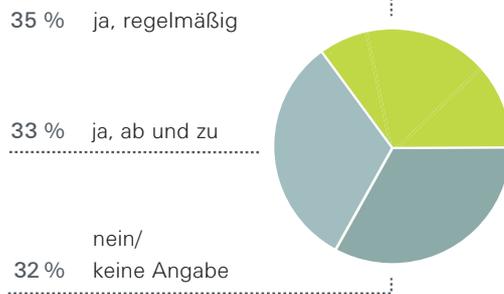
Beteiligte Partner Auftraggeber ist der Vorstand der ZGD. Federführend ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement mit der Projektdurchführung betraut. Externer Partner ist die Firma SKOLAMED GmbH in Königswinter bei Bonn.

Besonders wichtig ist, von Anfang an alle Verantwortlichen im Unternehmen in dieses Projekt einzubeziehen. Dies bezieht sich in erster Linie auf die Geschäftsleitung als Auftraggeber, die betriebsverfassungsrechtlichen Organe und den Gesundheitszirkel als Plattform aller im Unternehmen tätigen Gremien und Einrichtungen, die das Thema „Gesundheit im Betrieb“ vertreten. Letztendlich kommt es auf eine transparente und offene Kommunikation an, um alle Mitarbeiter von der Sinnhaftigkeit der Gefährdungsbeurteilung zu überzeugen und damit eine hohe Beteiligungsquote zu erreichen.

Ein geschlossenes Auftreten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter trägt maßgeblich zur Akzeptanz der Maßnahme im Unternehmen bei.

Auswirkungen und Nutzen Neben der gesetzlichen Verpflichtung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung soll hierdurch die Arbeitssicherheit, der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Motivation der Mitarbeiter und die Identifikation mit der ZGD verbessert werden, was letztlich auch zu einer höheren Produktivität führt.

Controlling im Bereich Gesundheitsmanagement



Kennzahlen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)*

Krankenstand	92 %
Mitarbeiterfluktuation	90 %
Zahl der Arbeitsunfälle	77 %
Beteiligungsrate an BGM-Maßnahmen	69 %
Mitarbeiterzufriedenheit	62 %
Anzahl der wiedereingegliederten Mitarbeiter	62 %
BGM-Budget pro Mitarbeiter (Stammebelegschaft) in €	28 %
Workability-Index	13 %

*Mehrfachnennungen möglich

Von den Unternehmen, in denen der Krankenstand als Kennzahl erfasst wird, gaben 72 % an, einen kurzfristigen Krankenstand/Fehlzeiten (bis zu 3 Tage) zu messen. 75 % meldeten die Messung für einen langfristigen Krankenstand/Fehlzeiten (ab 3. Tag).

Angewandte Controlling-Instrumente*

Arbeitsplatzbegehungen mit Begehungsprotokollen	92 %
Befragung von Teilnehmern an BGM-Maßnahmen	74 %
Generelle Zufriedenheitsbefragungen der Mitarbeiter	64 %
Externes Benchmarking mit anderen Unternehmen	33 %
Internes Benchmarking	28 %
Befragung der Führungskräfte	28 %
Gesundheitsberichte	21 %

*Mehrfachnennungen möglich

Zertifizierungen

Zertifizierungen des unternehmenseigenen Gesundheitsmanagements sind für die meisten Versicherer ein untergeordnetes Thema. 9 % der befragten Unternehmen nutzen diese Möglichkeit. Unter den vergebenen Zertifikaten befinden sich z. B. der Corporate Health Award, das „audit berufundfamilie“ und verschiedene Zertifizierungen zum Thema „Gesundes Essen“.

**Statistische
Hinweise und
Anmerkungen**

Das in dieser Broschüre vorgestellte Zahlenmaterial basiert auf der vom AGV durchgeführten Umfrage zum Thema Gesundheitsmanagement aus dem Jahr 2013. In diesem Jahr arbeiteten rund 181.000 Beschäftigte im Innendienst der deutschen Versicherungswirtschaft, von denen rund 85 % durch die vorliegenden Ergebnisse repräsentiert werden.

Insgesamt beteiligten sich 58 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen (Anzahl der Meldungen) an der Erhebung. Zur besseren Lesbarkeit wurde auf Angaben zur Anzahl der Meldungen verzichtet, auch wenn Unternehmen eine konkrete Frage nicht beantwortet haben sollten.

Für den Fragebogen wurde Betriebliches Gesundheitsmanagement als „die bewusste Steuerung und Integration betrieblicher Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten in ihrer Arbeitsumwelt“ definiert.

Es wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beide Geschlechter.

Teilnehmer der Erhebung „Gesundheits- management 2013“	AachenMünchener	Sparkassen-Versicherungen Sachsen
	ADAC e.V.	Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
	Allianz Deutschland AG	Süddeutsche Versicherungsgesellschaften
	Allianz SE	Swiss Re Europe S.A., Niederlassung für Deutschland
	ARAG Versicherungsgesellschaften	Uelzener Versicherungen
	AXA Konzern AG	uniVersa Versicherungsunternehmen
	Barmenia Versicherungen	Versicherungskammer Bayern Konzern
	Basler Versicherungen	VGH Versicherungen (Verbund)
	Canada Life Assurance Europe Ltd.	VHV Versicherungen
	Coface Versicherungen	Volksfürsorge AG
	Concordia Versicherungen	VOLKSWOHL BUND
	Continentale Versicherungsverbund	VPV Versicherungen
	CosmosDirekt	Württembergische Gemeinde-Versicherung a.G.
	DARAG Deutsche Versicherungs- und Rückversicherungs-AG	Wüstenrot und Württembergische-Gruppe
	Debeka Versicherungsgruppe	Zurich Gruppe Deutschland
	DEVK Versicherungen	
	Die Ostfriesische Landwirtschaftliche Brandkasse	
	ERGO Direkt Versicherungen	
	ERGO Versicherungsgruppe	
	Euler Hermes Deutschland AG	
	Fahrlehrerversicherung VaG	
	Generali Versicherungen	
	Gothaer Versicherungen	
	GVV-Kommunalversicherung VVaG	
	Haftpflichtgemeinschaft Deutscher Nahverkehrs- und Versorgungs- unternehmen Allgemein (HDNA) VVaG	
	Hannover Rück SE	
	HanseMerkur Versicherungsgruppe	
	Helvetia Versicherungen	
	Hiscox Europe Underwriting Ltd.	
	HUK-COBURG	
	INNOVATION Group	
	Itzehoer Versicherung/ Brandgilde von 1691 VVaG	
	LSH Versicherung VaG	
	LVM Versicherungen	
	Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft	
	MÜNCHENER VEREIN Versicherungsgruppe	
	Naspas Versicherungs-Service GmbH	
NÜRNBERGER Versicherungsgruppe		
ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG		
Provinzial Rheinland Versicherungen		
R+V Versicherung AG		
SCOR Rückversicherung Direktion für Deutschland, Niederlassung der SCOR SE		
Signal Iduna Gruppe		

Verzeichnis der Unternehmensbeispiele	I ADAC e.V. und Tochtergesellschaften	Psychische Gesundheit für Mitarbeiter in kommunikationsintensiven Berufen	33
	I Allianz SE	Allianz Health Check – die ganzheitliche Gesundheitsvorsorge	19
	I ARAG SE	ARAGcare – BGM auf zwei breiten Säulen	8
	I Basler Versicherungen	Gesundheitsmanagement bei den Basler Versicherungen	9
	I Compagnie Française d'Assurance pour le Commerce Extérieur S.A. (Coface), Niederlassung in Deutschland	Die Spiralstabilisation – Eine Thera-Band Veranstaltung	26
	I Concordia Versicherungen	Strategisches Gesundheitsmanagement der Concordia – Gestaltung von Arbeitsbedingungen	10
	I ERGO Versicherungsgruppe AG	Strategisches Gesundheitsmanagement der ERGO – Gestaltung von Arbeitsbedingungen	20
	I Generali Versicherungen	Gesundheitsworkshops zur psychischen Gefährdungsanalyse	34
	I Gothaer Versicherungen	Stress-Management im Gothaer Konzern im Rahmen von GoFit	35
	I GVV Kommunalversicherung VVaG, GVV Privatversicherung AG	GVVital – Das Gesundheitsprogramm der GVV Versicherungen	11
	I HanseMerkur Versicherungsgruppe	Schrittzähleraktion: Wir bewegen uns – Jeder Schritt zählt!	27
	I Itzehoer Versicherungen	Die Itzehoer-Initiative „Kein Stress mit dem Stress – wir sorgen vor“	36
	I LVM Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit	Gesundheit und Soziales bei der LVM Versicherung – Ein Konzept für die Agenturen und ihre Mitarbeitenden	30
	I MÜNCHENER VEREIN Versicherungsgruppe	Das ganzheitliche MV-Gesundheitskonzept 2014	37
	I NÜRNBERGER Versicherungsgruppe	NÜRNBERGER betriebliche Gesundheitsvorsorge unter dem Motto: aktiver – gesünder – sicherer	21
	I Provinzial Rheinland AG	Telemedizinisches Coaching bei der Provinzial Rheinland	22
	I R+V Versicherung AG	Das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei R+V: Systematisch. Integriert. Ganzheitlich	12
I SDK Gruppe	Der SDK-Gesundheitstag in Kooperation mit der gesundwerker eG	23	

I SIGNAL IDUNA Gruppe	Aktiver Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz	38
I Stuttgarter Lebensversicherung a.G.	Gesundheitsmanagement bei der Stuttgarter	13
I uniVersa Versicherungsunternehmen	fit & active – Betriebliches Gesundheitsmanagement	28
I VGH Versicherungen	Konzept „Neuausrichtung zu einem integrierten Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement (iAGM)“	14
I Volksfürsorge AG – Vertriebsgesellschaft für Vorsorge- und Finanzprodukte	Betriebliches Gesundheitsmanagement für den Außenvertrieb	31
I VOLKSWOHL BUND Versicherungen	VBwegt – Ihre Gesundheit im Gleichgewicht	29
I VPV Versicherungen	Ein starkes Trio – Familie, Beruf und Gesundheit in der VPV	24
I Wüstenrot & Württembergische AG	Von Glückspilzen und Steh-auf-Menschen – Umgang mit Druck und Veränderungen	39
I Zurich Gruppe in Deutschland	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz	40

DIE DEMOGRAFISCHEN HERAUSFORDERUNGEN IM EUROPÄISCHEN VERSICHERUNGSSEKTOR

Gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor

EINLEITUNG

Angesichts der älter werdenden und dabei zahlenmäßig abnehmenden Bevölkerung sieht sich die Europäische Union mit noch nie dagewesenen Herausforderungen für ihre demografische Zukunft konfrontiert.

Die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit ziehen sich langsam aus dem Arbeitsmarkt zurück, und diese Entwicklung wird sich im nächsten Jahrzehnt noch verstärken. Gleichzeitig schrumpft infolge geringer Geburtenzahlen die auf den Arbeitsmarkt strömende jüngere Generation dramatisch und wird den wachsenden Anteil der ausscheidenden Pensionäre und Rentner nicht ausgleichen können. In der EU steht eine stetig wachsende Zahl pensionierter Bürger einer sinkenden Zahl Erwerbstätiger gegenüber, die die staatlichen Sozialleistungen nicht mehr angemessen finanzieren können.

Diese demografischen Veränderungen betreffen auch europäische Versicherungsunternehmen und -vermittler sowohl in ihrer Eigenschaft als Produkthanbieter (beispielsweise von Lebens-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungen) wie auch als Arbeitgeber.

Versicherungsunternehmen und -vermittler als Produkthanbieter

Der Sektor weiß um das Ansehen, welches die verschiedenen Anbieter von Versicherungsprodukten und -leistungen genießen, in der Öffentlichkeit allgemein und bei Kunden im Besonderen. Es werden beträchtliche Anstrengungen unternommen, um dieses Ansehen zu verbessern, und wie wir meinen, werden hier bereits Fortschritte verzeichnet.

Versicherungsunternehmen und -vermittler als Arbeitgeber

Diese gemeinsame Erklärung konzentriert sich auf Unternehmen im Versicherungssektor in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber.

Das Durchschnittsalter von Arbeitnehmern im Versicherungssektor steigt an. Viele nähern sich bereits dem Rentenalter. Die Bewältigung der Folgen einer alternden Arbeitnehmerschaft stellt eine Herausforderung dar. Zum einen müssen wir erfahrenem und motiviertem älterem Personal auf Wunsch ermöglichen, die berufliche Laufbahn über das traditionelle Rentenalter hinaus fortzusetzen. Zum anderen müssen wir den Sektor für junge Talente attraktiv machen, die für eine nachhaltige, qualifizierte und vielfältige Belegschaft gebraucht werden.

Der Versicherungssektor ist sich bewusst, dass die Bemühungen, qualifizierte und gut ausgebildete Mitarbeiter anzuwerben, verstärkt werden müssen. Insbesondere muss der Versicherungssektor als attraktive Branche mit interessanten Karrieremöglichkeiten wahrgenommen werden, vor allem im Vergleich zum Bankensektor. Daher beginnen viele Unternehmen im Versicherungssektor, ihre gesamte Einstellungsstrategie sowie ihre Betriebsstrukturen zu überdenken, um gute Kräfte anzuwerben und zu halten.

Die Rolle der europäischen Sozialpartner

Die Sozialpartner im europäischen Versicherungssektor sind davon überzeugt, dass sie eine wichtige Rolle in der Unterstützung der Bemühungen des Sektors hinsichtlich dieser Herausforderungen spielen. Sie einigten sich 2008 darauf, dass konstruktive Antworten und Strategien auf europäischer Ebene zu entwickeln sind und beschlossen, hierfür das Thema Demografie in das Arbeitsprogramm des Insurance Sectoral Social Dialogue Committee (ISSDC) für 2008 und 2009 aufzunehmen.

Im Rahmen ihrer Arbeit identifizierten die Sozialpartner Attraktivität und Beschäftigungsfähigkeit als die beiden Hauptpunkte für den Versicherungssektor. Aus diesem Grund wurde beschlossen, die Aktivitäten auf die folgenden Bereiche zu konzentrieren: 1) Work-Life-Balance, also ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben, 2) Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und Karriereentwicklung und 3) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Diese gemeinsame Erklärung ist ein Ergebnis der Gespräche und des Meinungs austausches der Sozialpartner zu diesen Themen in den beiden vergangenen Jahren. Die von den Sozialpartnern identifizierten Werkzeuge und Instrumente, um mit den demografischen Veränderungen umzugehen, werden im Versicherungssektor bereits in gewissem Maße angewandt. Die Tatsache, dass diese Werkzeuge und Instrumente in diesem Dokument erwähnt werden, unterstellt nicht, dass Unternehmen sie nicht bereits einsetzen.

Die Sozialpartner des europäischen Versicherungssektors appellieren an ihre Mitglieder sowie an alle interessierten Beteiligten im Versicherungssektor, ihre eigenen Methoden angesichts der folgenden gemeinsamen Erklärung zu überdenken und zu überprüfen.

FOLGEMASSNAHMEN UND NÄCHSTE SCHRITTE

Verbreitung der gemeinsamen Erklärung

Die Sozialpartner verpflichten sich, über alle verfügbaren Kanäle Gewerkschaften, Verbände und Arbeitgeber im Versicherungssektor und darüber hinaus über diese gemeinsame Erklärung zu informieren. Sie werden die jeweiligen Sozialpartner auf nationaler Ebene dazu auffordern, diese gemeinsame Erklärung zu unterstützen und sich ihrer anzunehmen. Dies könnte beispielsweise in Form von gemeinsamen Gesprächen über ihren Inhalt, gemeinsamen Präsentationen gegenüber nationalen Regierungen und anderen relevanten Akteuren, gemeinsamen Studien oder Forschungsaktivitäten oder durch die Aufnahme des Themas in Tarifverhandlungen erfolgen. Nach Möglichkeit wird diese gemeinsame Erklärung auch in andere offizielle EU-Sprachen übersetzt.

Kontrolle der Umsetzung der gemeinsamen Erklärung

Als Folgemaßnahme der gemeinsamen Erklärung werden die Sozialpartner die Umsetzung beobachten. Ziel wird sein, den Fortschritt in den als Herausforderungen identifizierten Bereichen festzustellen und die Auswirkungen der gemeinsamen Erklärung in der Praxis zu bewerten. Dies könnte beispielsweise durch den Versand von Fragebögen an die Mitglieder der europäischen Sozialpartner oder an relevante Akteure im Versicherungssektor erfolgen.

Veröffentlichung einer Broschüre

Als Folgemaßnahme der Verabschiedung der gemeinsamen Erklärung planen die Sozialpartner die Herausgabe einer Broschüre, die gute praktische Ansätze seitens verschiedener Unternehmen im Versicherungssektor und in den EU-Mitgliedstaaten zu den o.g. Punkten hervorhebt.

Werbung für die Broschüre

Die Sozialpartner planen die Broschüre unter ihren Mitgliedern zu verteilen. Die Sozialpartner und ihre Mitglieder werden die Broschüre so effektiv wie möglich unter Einsatz aller ihnen zur Verfügung stehender Mittel (z. B. Extranet, Website, interne und externe Newsletter, etc.) bewerben, um sie bei den Gewerkschaften, Verbänden und Arbeitgebern im Versicherungssektor und darüber hinaus bekannt zu machen und diesen zur Verfügung zu stellen.

Aktualisierung der Broschüre

Die Sozialpartner beabsichtigen, die Broschüre regelmäßig zu aktualisieren, um neue Entwicklungen sowohl der den europäischen Versicherungssektor betreffenden demografischen Veränderungen als auch der von Stakeholdern eingeführten und umgesetzten neuen Praktiken Rechnung zu tragen. Die Sozialpartner erwarten, dass die erste Phase dieser Arbeit durch eine Konferenz abgeschlossen wird, die sich der o.g. Punkte annimmt, wobei sie sich auf den Austausch guter praktischer Ansätze, die Analyse von Trends und Pläne für zukünftige Maßnahmen konzentrieren wird.

1. WORK-LIFE-BALANCE

Die Sozialpartner im europäischen Versicherungssektor erkennen die Bedeutung der Sicherstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeits- und Privatleben an. Der Ausgleich zwischen Arbeits- und Privatleben ist ein komplexes Thema, das alle Arbeitnehmer betrifft. Jeder Arbeitnehmer hat eine eigene Vorstellung davon, was eine gute Work-Life-Balance ausmacht. Um die Attraktivität des Sektors zu steigern, sollten Arbeitgeber vielfältige Beschäftigungsmodelle anbieten können, die mit effizienten und effektiven betrieblichen Abläufen im Einklang stehen.

Die Sozialpartner wissen, dass Fragen der Work-Life-Balance für Frauen besonders entscheidend sind. Sie haben oft das Gefühl, ihre Karriereambitionen anpassen zu müssen, um den Bedürfnissen der Familie, wie z. B. der Betreuung von Kindern oder älteren Verwandten gerecht zu werden. Damit geschlechtsunabhängig jede(r) erwerbstätig werden oder nach einer Auszeit wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren kann, sind Methoden wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeitsprogramme, Wiedereingliederungsmaßnahmen, die Schaffung von Heimarbeitsplätzen und technologiegestütztes flexibles Arbeiten (wie z. B. Telearbeit) sinnvolle Werkzeuge. Diese Initiativen tragen zur Attraktivität des Sektors als Arbeitgeber bei und helfen, Talente anzuwerben und zu halten. Bei Versicherungsunternehmen und -vermittlern bereits angewandte gute Methoden sollten auch anderswo nachgeahmt werden.

Auch Flexibilität ist im Laufe eines Arbeitslebens von grundlegender Bedeutung. Eine Unternehmenspolitik, die ältere Beschäftigte dazu ermutigt, im Unternehmen zu bleiben, indem ihnen eine alternative und weniger anspruchsvolle Arbeitsgestaltung angeboten wird, ist ein effektives Werkzeug, das von manchen Versicherungsunternehmen und -vermittlern bereits erprobt wird. Hierzu können u.a. die Reduzierung von Arbeitszeiten, flexiblere Arbeitszeiten sowie individuelle Vereinbarungen, welche die besonderen Bedürfnisse von älteren Menschen berücksichtigen, gehören.

Die Entwicklung und der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und die Bereitstellung verschiedener Formen von Unterstützung in der Kinderbetreuung (wie z. B. Kinderbetreuungsgutscheine) ermöglichen es Eltern, passende Arbeitsmodelle zu wählen, ob in Teil- oder Vollzeit. Nach Meinung der Sozialpartner spielen die EU-Mitgliedstaaten in der Bereitstellung angemessener Kinderbetreuungseinrichtungen eine Schlüsselrolle. Sie begrüßen die Ziele von Barcelona im Hinblick auf Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschulalter (SEC (2008)2597) als positiven Schritt.

2. QUALIFIKATION UND LEBENSLANGES LERNEN

Nach Ansicht der Sozialpartner ist lebenslanges Lernen ein Hauptfaktor für langfristige Beschäftigungsfähigkeit. Innerhalb eines Rahmens gegenseitiger Verantwortung entwickelt, kann lebenslanges Lernen zu beiderseitigem Gewinn führen, der für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber einen Mehrwert erzeugt. Von lebenslangem Lernen profitieren Arbeitnehmer, Arbeitgeber und der Staat; die Investition in Aus- und Weiterbildung ist daher eine gemeinsame Verantwortung aller drei Parteien.

Das laufende Auffrischen von Fähigkeiten ist für ein erfülltes Arbeitsleben unerlässlich. Die individuelle Karriereentwicklung und Verbesserung der Qualifikation ist entscheidend dafür, dass Mitarbeiter motiviert bleiben und zufriedenstellende Leistungen erbringen können. Die ständige Weiterbildung älterer Mitarbeiter ist besonders wichtig, damit sie für das Unternehmen wertvoll bleiben, welches dadurch von ihrer Erfahrung und Kompetenz profitieren kann. Dies setzt die Bereitschaft älterer Mitarbeiter voraus, sich an Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, an den notwendigen Fortbildungen teilzunehmen, um seine jeweiligen Aufgaben erfüllen zu können. Fachkenntnisse sollten entsprechend der Veränderungen in der Branche aufgefrischt werden; Mitarbeiter sollten dazu ermutigt werden, an Weiterbildungsprogrammen teilzunehmen und Verantwortung für die eigene Karriere zu übernehmen.

Ebenso liegt es im Interesse der Mitarbeiter, Verantwortung für ihr eigenes Lernen und die eigene Qualifikation zu übernehmen, um leistungsfähig zu bleiben und die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu bewahren. Arbeitgeber spielen eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung der Kompetenzen des eigenen Personals. Jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin sollte nach Möglichkeit durch Weiterbildung in der effektiven Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben unterstützt werden. Arbeitgeber sollten ihre Mitarbeiter dazu ermutigen, die Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln und zu steigern, die sie benötigen, um ihre Arbeit effizient ausführen zu können sowie um ihre Beschäftigungsqualifikation zu erhalten. Arbeitskräfte ihrerseits müssen bereit sein, Teil des lebenslangen Lernprozesses zu werden und letztendlich Verantwortung für ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit zu übernehmen.

3. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben eine gemeinsame Verantwortung für die Schaffung einer gesunden Arbeitsumgebung mit Arbeitsbedingungen, die einem erfüllten Arbeitsleben zuträglich sind und die die physische wie mentale Gesundheit der Belegschaft stützen.

Nach Meinung der Sozialpartner haben sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer eine Rolle in der Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu spielen. Arbeitgeber können dazu beitragen, indem sie ein Umfeld schaffen und Methoden einführen, die für die Gesundheit der Belegschaft förderlich sind. Hierzu können betriebliche Gesundheitsmanagementsysteme durch Initiativen wie sportliche Aktivitäten, Ernährung und Stressmanagement, Mitarbeiter-Beratungshotlines und medizinische Checkups oder Screenings beitragen. Die Arbeitgeber sind jedoch nicht für den privaten Lebensstil ihrer Mitarbeiter verantwortlich, und deshalb hängt der letztendliche Erfolg dieser Maßnahmen von der Bereitschaft jedes/jeder Einzelnen ab, sie voll auszunutzen.

Effektive Strategien zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind der Schlüsselfaktor für die Sicherstellung eines sicheren Arbeitsumfeldes. Arbeitgeber sollten am Arbeitsplatz die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung sicherzustellen. Mitarbeiter ihrerseits spielen ebenfalls eine Rolle, indem sie zu einem guten und gesunden Arbeitsumfeld beitragen.

Die sektorübergreifende Rahmenvereinbarung zu arbeitsbezogenem Stress von 2004 geht davon aus, dass Stress jeden Arbeitsplatz und jede Arbeitskraft betreffen kann, ungeachtet der Größe des Unternehmens, des Tätigkeitsgebiets oder der Form des Arbeitsvertrages bzw. Beschäftigungsverhältnisses. Die Sozialpartner im Versicherungssektor unterstützen diese Vereinbarung und stimmen zu, dass die Bewältigung von Stress am Arbeitsplatz zu höherer Effizienz und besserer Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz führen kann, einhergehend mit wirtschaftlichen und sozialen Vorteilen für Unternehmen, Beschäftigte und die Gesellschaft als Ganzes. Die Sozialpartner fordern Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Versicherungssektor auf, aktiv zu werden und die Ursachen von leistungsabträglichem, arbeitsbedingtem Stress zu identifizieren und positiv einzugreifen, um solchen Stress nach Möglichkeit zu vermeiden, auszuschalten oder zu reduzieren. Es liegt im Ermessen eines jeden Arbeitgebers, zu entscheiden, welche Maßnahmen er für angemessen hält, um potentiellen Stressfaktoren bei der Arbeit zu begegnen. Nach Möglichkeit werden diese Maßnahmen mit der Beteiligung und Zusammenarbeit der Belegschaft und/oder ihrer Vertreter umgesetzt.

FAZIT

Die europäischen Sozialpartner fordern ihre Mitglieder dazu auf, ihren Beitrag hinsichtlich der demografischen Herausforderungen zu leisten. Demografie ist ein komplexes Thema, welches mit vielfältigen Ansätzen auf allen Ebenen eines Sozialsystems in Angriff genommen werden muss. Die demografischen Veränderungen betreffen alle Bereiche eines Unternehmens. Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Versicherungsunternehmen und -vermittlerbüros sollten daher nach Wegen suchen, wie sie hinsichtlich dieser Themen zusammenarbeiten können.

Brüssel, 26. Januar 2010



Sebastian Hopfner
Chairman of Social Affairs and
Education Committee, CEA



Didier Pissoort
Chairman of Social Affairs committee, BIPAR



Jörg Reinbrecht
Vice President, UNI Europa Finance



Asmo Kalpala
President, AMICE

Herausgeber AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland
Arabellastraße 29
81925 München

Autoren Dr. Michael Gold,
Patricia Schikora,
Andreas Zopf,
Christina Danner,
Theresia Zacherl

Gestaltung Studio Michaela Neuhofer



AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland
Arabellastraße 29
81925 München
Telefon 089 92 20 01-0
Telefax 089 92 20 01-51
agvvers@agv-vers.de
www.agv-vers.de