



AGV

DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Versicherungswirtschaft | November 2018





Dr. Sebastian Hopfner,
Dr. Michael Gold

Die Versicherer kümmern sich um ihre Mitarbeiter. Denn eine gesunde und zufriedene Belegschaft steigert nicht nur die Attraktivität des Arbeitgebers, sondern schafft auch Mehrwert für das Unternehmen. Und für die Versicherungswirtschaft sind die Mitarbeiter immerhin das wichtigste Kapital. Deshalb ist ein gutes Gesundheitsmanagement als Teil einer guten Personalarbeit in Zeiten des demografischen Wandels unabdingbar.

Dabei gilt es zum einen, eine alternde Belegschaft langfristig gesund und leistungsfähig zu halten. Zum anderen kommt der Kampf um die „besten Köpfe“ hinzu. Nur attraktive Arbeitgeber können die gefragten Talente für sich gewinnen. Ein modernes und gutes Betriebliches Gesundheitsmanagement spielt bekanntlich neben den Themen wie Vergütung, betrieblicher Altersversorgung und Weiterbildung eine zunehmend wichtige Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers.

Die vorliegende Broschüre greift das Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ auf und verdeutlicht, dass sich die Versicherer als Arbeitgeber umfangreich und vorbildlich mit dem Thema auseinandersetzen. 26 ausgewählte Good-Practice-Beispiele unserer Mitgliedsunternehmen präsentieren die Vielfalt der Konzepte. Diese reichen von Gesund Führen,

über verschiedene Programme zu Bewegung am Arbeitsplatz, Stress- und Selbstmanagement bis hin zu Präventionsaktionen und der gezielten Gesundheitsförderung von Auszubildenden.

Die Ergebnisse der im Jahr 2018 zum dritten Mal durchgeführten Umfrage zum Gesundheitsmanagement in der deutschen Versicherungswirtschaft spiegeln das herausragende Engagement der Branche wider. 86 Prozent der Beschäftigten in unserer Branche arbeiten in Unternehmen mit einem integrierten Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Präventions- und Schulungsangebote für die Mitarbeiter stehen weiter ebenso hoch im Kurs wie Sportkurse, gesundes Essen und eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. Die letzten fünf Jahre haben die Versicherer ihre Gesundheitsangebote für ausgewählte Zielgruppen stark ausgebaut. Zudem sensibilisieren über 80 Prozent der Unternehmen ihre Führungskräfte durch Schulungen für die Gesundheit der eigenen Mitarbeiter.

Weitere Informationen zum Thema sind auf unserer Homepage unter www.agv-vers.de im Bereich „Projekte – Gesundheitsmanagement“ zu finden.

Wir wünschen eine spannende und informative Lektüre.

Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer

Dr. Michael Gold
Geschäftsführer

Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement

› Verbreitung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)	5
› Komponenten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	6
› Beteiligte bei der Festsetzung der strategischen Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	7
› Strategische Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	7
› Koordination des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	7
› Organisation einzelner Aspekte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	8
› Unternehmensbeispiele	9

Zielgruppenspezifische Vorsorge

Gesundheitsvorsorge	
› Zielgruppenspezifische Gesundheitsangebote	18
› Sensibilisierung der Führungskräfte für die Gesundheit der eigenen Mitarbeiter	19
› Betriebliches Gesundheitsmanagement und externe Dienstleister	19
› Gesundheitsleistungsangebote	20
› Unternehmensbeispiele	22
Mitarbeiter in Bewegung	
› Angebote zur „Beteiligungsmotivation“ am Betrieblichen Gesundheitsmanagement	27
› Betriebliche Gesundheitsmanagement-Maßnahmen	28
› Unternehmensbeispiele	29

Exkurs: Psychische Gesundheit

› Gefährdungsbeurteilung	37
› Initiative für Einführung der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung	37
› Entwicklung des Verfahrens	37
› Zusammenfassung in „Job Familien“	38
› Zeitlicher Aufwand pro Arbeitsplatz	38
› Unternehmensbeispiele	39

Controlling und Betriebliches Gesundheitsmanagement

› Controlling im Bereich Gesundheitsmanagement	43
› Kennzahlen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement	43
› Angewandte Controllinginstrumente	44
› Zertifizierungen	44

AGV-Gesundheitsforum

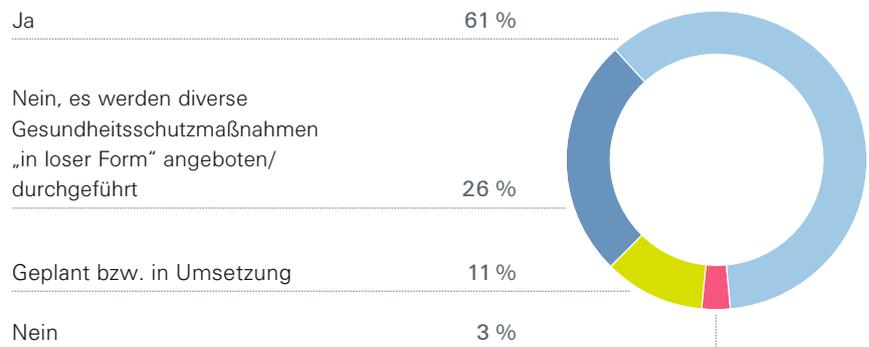
› Neues Format zum Erfahrungsaustausch	45
--	----

Anhang

› Statistische Hinweise und Anmerkungen	48
› Teilnehmer der Erhebung zum Gesundheitsmanagement in der Versicherungswirtschaft 2018	48
› Verzeichnis der Unternehmensbeispiele	49

Verbreitung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

2018



BGM im Unternehmen existiert seit...	Anteil der Unternehmen	Gewichtet nach Mitarbeiter	
			kumuliert
...2005 oder früher	10 %	18 %	18 %
...2006 bis 2009	23 %	17 %	35 %
...2010 bis 2014	45 %	47 %	82 %
...2015 bis 2018	23 %	18 %	100 %

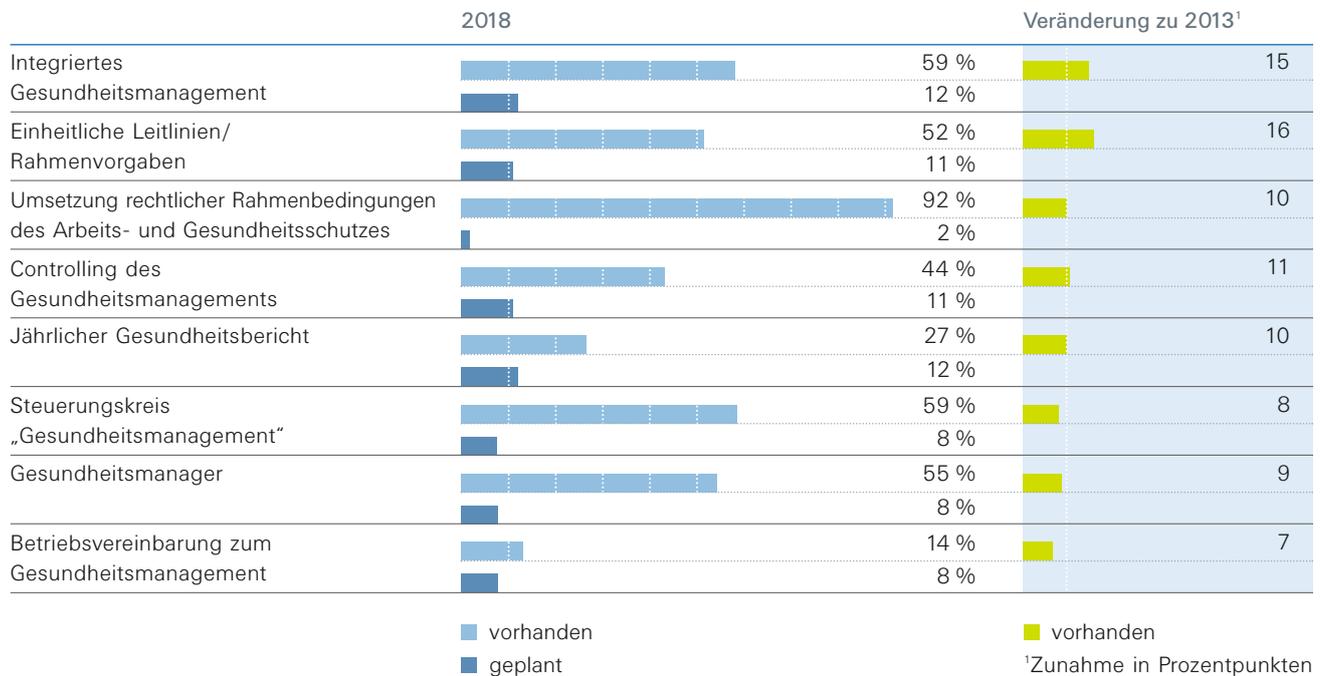
86 Prozent der Mitarbeiter in der Versicherungsbranche arbeiten in Unternehmen, in denen ein systematisches/integriertes Gesundheitsmanagement (BGM) existiert. Für weitere 9 Prozent der Mitarbeiter ist es geplant bzw. in Umsetzung. Die 26 Prozent der Gesellschaften, die kein BGM haben, jedoch diverse Gesundheitsschutzmaßnahmen „in loser Form“ durchführen, beschäftigen „nur“ 5 Prozent der Mitarbeiter der Branche.

Wenn nicht anders gekennzeichnet, beziehen sich die Prozentangaben in den Grafiken auf die Anteile der Unternehmen.

Wo es möglich und sinnvoll ist, werden Vergleiche zur fast inhaltsgleichen Erhebung aus dem Jahr 2013 gezogen.

Weitere statistische Hinweise und Anmerkungen befinden sich im Anhang auf Seite 48.

Komponenten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements



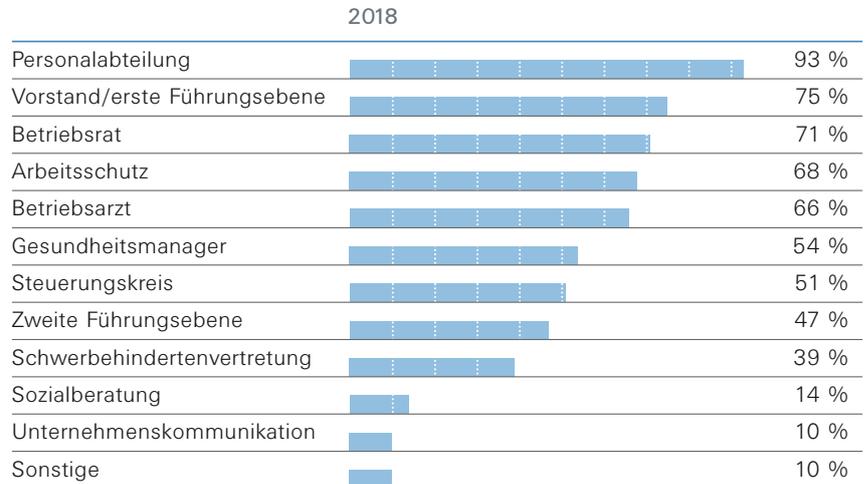
Eine Gewichtung nach Mitarbeitern zeigt, dass die Umsetzung rechtlicher Rahmenbedingungen mit über 88 Prozent Mitarbeiteranteil die am häufigsten vorhandene Komponente des BGMs ist.

69 Prozent der Beschäftigten in der Versicherungsbranche arbeiten in einem Unternehmen, in dem es einen Steuerungskreis „Gesundheitsmanagement“ gibt und 61 Prozent der Beschäftigten haben einen Gesundheitsmanager in ihrem Unternehmen.

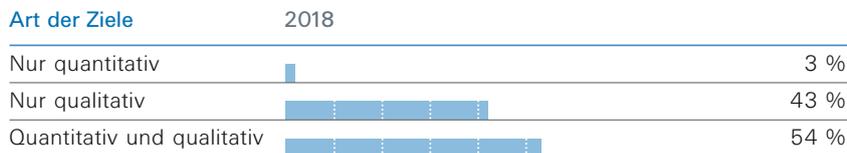
Obwohl nicht erforderlich, haben 14 Prozent der Unternehmen das Thema BGM in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

Beteiligte bei der Festsetzung der strategischen Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Seit 2013 ist der Anteil der Unternehmen, die den Arbeitsschutz, den Betriebsrat sowie die zweite Führungsebene bei der Festsetzung der strategischen Ziele beteiligen, jeweils um 9 Prozentpunkte gestiegen. 2013 beteiligten 32 Prozent der Unternehmen die Schwerbehindertervertretung bei der Festsetzung, 2018 waren es 39 Prozent.



Strategische Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

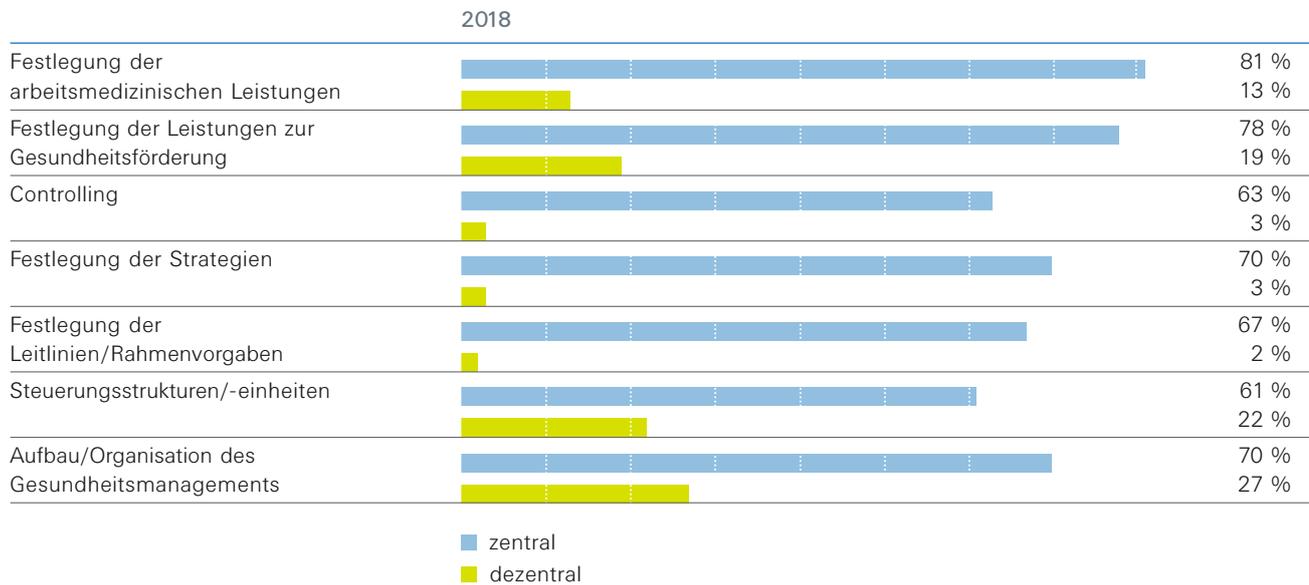


Koordination des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Über zwei Drittel der Personen, die sich insgesamt in den Versicherungsunternehmen mit der Koordination des Gesundheitsmanagements befassen, stammen aus der eigenen Belegschaft. Damit werden knapp 20 Prozent mehr interne Mitarbeiterkapazitäten genutzt als noch 2013. Der Anteil der angestellten Betriebsärzte ist hierbei um 3 Prozentpunkte auf 18 Prozent gestiegen. Die internen und externen Arbeitssicherheitsingenieure und -fachkräfte machen nach wie vor jeweils rund die Hälfte aus.

Dabei sind ein Drittel der internen Mitarbeiter aus der Personalabteilung, deren Anteil somit 4 Prozentpunkte höher als 2013 ist. Der Anteil der beteiligten Führungskräfte beläuft sich nach wie vor auf 22 Prozent und der der Arbeitnehmervertreter, die sich mit der Koordination des Gesundheitsmanagements befassen, ist um 10 Prozentpunkte auf 27 Prozent gestiegen.

Organisation einzelner Aspekte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements



Obwohl die zentrale Organisation für viele Häuser im Zentrum steht, werden im Vergleich zu 2013 viele Bereiche zunehmend auch dezentral organisiert. Außerdem wird heute häufiger mit externen Anbietern zusammengearbeitet.

VITALITY FOR YOU

Die Gesundheit+Karte für Mitarbeiter

Unternehmen	Generali Deutschland Gruppe, München
Ansprechpartner	Bettina Finger, bettina.finger@generali.com
Webseite	www.generali.de

Beginn und Dauer des Projekts

Vitality for You – Die Gesundheit+Karte für Mitarbeiter ist seit Oktober 2016 allen Mitarbeitern zugänglich.

Projektbeschreibung

Die Generali hat mit Generali Vitality for You – Die Gesundheit+Karte für Mitarbeiter (GVfY) ein Gesundheitsangebot entwickelt, das die Bedürfnisse aller Mitarbeiter im Blick hat (egal wie alt, fit oder gesund).



Generali Vitality

Ein Präventionsangebot, das die Mitarbeiter motiviert, sich ihrer gesundheitlichen Situation bewusst zu werden und bei den Hauptinterventionen (Ernährung, Bewegung, Vorsorge) konkret unterstützt.



Gesundheit+Karte

- › Gesundheitsprogramme bei chronischen Rückenleiden oder psychischen Belastungen
- › Gesundheitservices: Information bei allgemeinen medizinischen Fragestellungen und Unterstützung bei der Suche nach einer ärztlichen Zweitmeinung eines Top-Spezialisten inkl. Terminservice
- › Günstige Mitarbeiterkonditionen bei verschiedenen Krankenzusatzversicherungen

Alle genannten Services und Programme können jederzeit unabhängig voneinander und individuell genutzt werden. Die Finanzierung der Gesundheitsangebote wird vollständig von der Generali übernommen.

Beteiligte Partner

Die Generali arbeitet im Rahmen von GVfY mit den erfahrensten Spezialisten des Gesundheitsmarktes zusammen.

Wichtigste Erfolgsfaktoren/Hindernisse

Generali Vitality bietet gemeinsam mit ihren Kooperationspartnern auch u. a. Raucherentwöhnungen und Abnehmprogramme an. Für den Besuch von Fitness-Studios oder den Kauf von Sportbekleidung und -uhren werden attraktive Rabatte eingeräumt. Außerdem erhält jeder Teilnehmer Punkte für gesundheitsbewusstes Verhalten. Je mehr Punkte ein Teilnehmer gesammelt hat, desto mehr Vorteile/Prämien kann er sich sichern (z. B. in Form von Einkaufsgutscheinen). Damit schafft Generali Vitality die Verbindung zwischen individueller Ansprache, motivierender Unterstützung und Belohnung.

Auswirkungen und (erzielter) Nutzen

Die Generali erhält jährlich ein Gesamtreporting durch einen unabhängigen Kooperationspartner. Der Arbeitgeber erfährt zu keiner Zeit, wer ein Angebot im Rahmen von GVfY in Anspruch nimmt, d. h. Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiter sind ausgeschlossen.

Mehr zum Projekt unter www.agv-vers.de/bgm/generali

Unternehmen	Kommunaler Schadenausgleich der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, Berlin
Ansprechpartner	Gabriela Estner, gabriela.estner@ksa.de
Webseite	www.ksa.de

Beginn und Dauer

Als wichtiger Bestandteil des BGM startete im Juli 2018 das Projekt „KSA Berlin machtfit“.

Partner/Projektbeschreibung

Gemeinsam mit dem Unternehmen machtfit bieten wir unseren Mitarbeitern die Nutzung einer Gesundheitsplattform zur Buchung von Präventionsmaßnahmen aus den Bereichen Bewegung, Entspannung, Ernährung und Nichtrauchen an. Wir nutzen ein individuelles „KSA-Berlin-Profil“ auf der Online-Plattform, das jedem die Möglichkeit des individuellen Zugangs bietet. Mit einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Jahresbudget in Höhe von 200 Euro pro Mitarbeiter kann man sich die gewünschten Kurse aus einem vielfältigen, bundesweiten Angebot von Gesundheitsmaßnahmen buchen.



Die Präventionsangebote sind geprüft und genügen hinsichtlich der Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a SGB V.

Wichtigste Erfolgsfaktoren/Hindernisse

Das Programm bietet die Möglichkeit, sich individuell und zeitlich unabhängig um die Gesundheit zu kümmern. Da die Kurse nicht zentral stattfinden, können alle – ob in alternierender Telearbeit oder mit Wohnort außerhalb Berlins – Angebote in ihrer näheren Umgebung in Anspruch nehmen. Sie können sich zu jeder Tageszeit und unabhängig vom Arbeitsort über alle Angebote informieren und Buchungen vornehmen.



Darüber hinaus können bereits bestehende interne Angebote mühelos in die Plattform integriert werden. Interessenten können sich abteilungsübergreifend zu Teams zusammenschließen und sich gemeinsam z. B. zum Radfahren, Laufen oder Bowling verabreden. Gesundheitsthemen werden gebündelt dargestellt und sind für jeden Mitarbeiter jederzeit verfügbar und abrufbar. Zahlreiche Artikel zu Ernährung und Sport sowie Rezepte und Trainingspläne ergänzen das Angebot.

Auswirkungen und erzielter Nutzen

Zum Start haben sich bereits 40 Prozent der Mitarbeiter auf der Plattform registriert, inzwischen sind es über 50 Prozent.

Mehr zum Projekt unter www.agv-vers.de/bgm/ksa

Unternehmen	LVM Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, Münster
Ansprechpartner	Isabelle Stolz, i.stolz@lvm.de
Webseite	www.lvm.de

Beginn und Dauer

Seit 2017.

Beschreibung der Maßnahme

Ziel des Programms ist es, die Gesundheit von Auszubildenden zu fördern, Erkrankungen am Arbeitsplatz vorzubeugen und die jungen Menschen zu einem selbstbestimmten Umgang mit dem Thema Gesundheit anzuleiten. Dafür hat die LVM ihre Maßnahme in drei Themenbereiche untergliedert, die jeweils in Form von Workshops durchlaufen werden. Pro Jahr nehmen die Auszubildenden an einem dieser Workshops teil, sodass zum Ende der Ausbildung jeder Auszubildende alle drei Workshops besucht hat.



Workshop

„Ernährung und Arbeitsfähigkeit“

Die Auszubildenden lernen, worauf es bei einer gesunden und ausgewogenen Ernährung ankommt. Bei einem kleinen Show-Cooking der Kochazubis in Begleitung eines erfahrenen Kochs erhalten sie praktische Tipps, wie und mit welchen Rezepten sich gesunde Ernährung in kurzer Zeit umsetzen lässt. Mit Hilfe des Modells „Haus der Arbeitsfähigkeit“ werden folgende Faktoren reflektiert und beleuchtet: Gesundheit, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Einstellungen und Werte sowie Arbeitsorganisation und Arbeitsanforderungen.

Workshop

„Umgang mit Stress“

Ziel des Workshops ist es, dass die Auszubildenden lernen, in zukünftigen Situationen reflektierter und bewusster mit Stress umgehen zu können. Es geht um die Arbeit an Stressfaktoren und Stresskompetenzen, die Auseinandersetzung mit Stressverstärkern und deren ressourcenorientierte Betrachtung sowie die Arbeit mit dem Stresskarussell, um zu lernen, förderliche Gedanken sowie Lösungswege selbstständig zu erarbeiten. Einfache Bewegungs- und Entspannungsübungen, die auch im Büro angewandt werden können, ergänzen den Workshop.



Workshop

„Ergonomie am Arbeitsplatz“

Schon zu Beginn des Arbeitslebens die richtige individuelle ergonomische Sitzposition im Büro und im Auto zu kennen, kann präventiv von Vorteil sein. Um mehr Bewegung in den Arbeitsalltag zu bringen, bekommen die Auszubildenden Übungen mit an die Hand, die sich einfach im Büro anwenden lassen und die helfen, Rücken- und Nackenbeschwerden vorzubeugen.

Beteiligte Partner

An Konzeption und Durchführung der Maßnahme „Gesunde Azubis“ sind LVM-Mitarbeitende aus unterschiedlichen Abteilungen beteiligt, unter anderem aus den Bereichen Gesundheit und Soziales, Ausbildung, Küche/Wirtschaftsbetriebe, sowie ein Physiotherapeut.

Mehr zum Projekt unter www.agv-vers.de/bgm/lvm

Unternehmen	NÜRNBERGER Versicherung, Nürnberg
Ansprechpartner	Kristina Pfister, kristina.pfister@nuernberger.de
Webseite	www.nuernberger.de

Bewegungs- und Entspannungsraum

Im April 2017 wurde der Bewegungs- und Entspannungsraum bei einer Eröffnungswoche unter dem Motto „Einfach mal den Kopf frei machen“ mit einem bunten Programm feierlich eröffnet. Das Kursangebot von Yoga über Taiji QiGong bis hin zu Step Aerobic wird komplett durch interne Mitarbeiter nach dem Motto „Von Mitarbeitern für Mitarbeiter“ abgedeckt. Auch ein „Selbstverteidigungskurs für Frauen“ wird mittlerweile regelmäßig angeboten. In den Sommerferien 2018 fand erstmalig ein 6-wöchiges Sommerkursprogramm statt, bei dem 40 verschiedene Kursangebote von den Mitarbeitern gebucht werden konnten.

Neben den regulären Kursen kann der Raum dank einer vielseitigen Ausstattung an Sportgeräten wie Lang- und Kurzhanteln, Rubber-Bändern, Steppern und Yoga-Matten, während der freien Zeitfenster auch für individuelle Eigentrainings genutzt werden.

EatFit Aktion 2017

Im Sommer 2017 startete die bundesweite EatFit Aktion. Ziel war es, den Teamgedanken zu fördern und zugleich etwas für die allgemeine Gesundheit zu tun. Es haben sich insgesamt 143 Teilnehmer aus unterschiedlichen Abteilungen zu 15 Teams zusammengefunden.



Die Gewinner wurden von einer externen, hochkarätigen Jury aus dem Bereich Ernährung objektiv nach den Kriterien „Kreativität“, „Gesundheitsfaktor“, „Teamgedanke“ und „Nachhaltigkeit/Alltagstauglichkeit“ bewertet. Im Anschluss daran wurden die drei besten Teams feierlich geehrt.

Die Besucher sowie die stolzen Gewinner ließen sich nach der Siegerehrung bei einem vom Regionalfernsehen live begleiteten Show-Cooking der Star-Jury und unserem Kasinochef Max Kellermann mit gesunden Kostproben verköstigen.

NÜRNBERGER JobRad/ STADTRADELN

Im Herbst 2017 startete das Thema Mobilität in der NÜRNBERGER mit Gesundheitstagen rund um das Thema „Bewegt durch den Alltag“. Hier wurde u.a. die Möglichkeit des NÜRNBERGER Firmenfahrrads vorgestellt. Über Entgeltumwandlung können die Mitarbeiter kostengünstig ein JobRad leasen. Im März 2018 wurde das Thema bei der „Frühjahrsaktion Fahrrad“ wieder aufgenommen. Dort konnten die Mitarbeiter ihr Fahrrad bei einem kostenlosen Frühjahrscheck auf Fahrtauglichkeit überprüfen lassen. Außerdem konnte man sich zum JobRad beraten lassen. Aktuell werden nach 6 Monaten bereits über 100 Firmenfahrräder von Mitarbeitern geleast, mehr als die Hälfte davon sind Pedelecs.



Zusätzlich nahm die NÜRNBERGER Versicherung erstmalig beim Nürnberger STADTRADELN teil. 158 Mitarbeiter radelten als „NÜRNBERGER Versicherungsradler“ 28.415 Kilometer und sparten so 4.034,9 kg CO₂. Damit belegten sie auf kommunaler Ebene den ersten Platz.

Mehr zum Projekt unter
www.agv-vers.de/bgm/nuernberger

Unternehmen	Provinzial Rheinland Versicherungen, Düsseldorf
Ansprechpartner	Marita Krüssel, marita.kruessel@provinzial.com
Webseite	www.provinzial.com

Beginn und Dauer des Projekts

Juli 2017, 2 Jahre, anschließend Fortführung im regelmäßigen Weiterbildungsprogramm.

Projektbeschreibung

Ziel ist es, ein klares, gemeinsames Verständnis und Leitbild für gesundes Führen zu gestalten. Dabei werden alle Führungskräfte eingebunden. Durch Informationen sowie Austausch und Diskussion im Rahmen eines Workshop-Tages entwickelt sich ein einheitliches Verständnis von Aufgaben, aber auch Grenzen gesunden Führens. Dazu ist es wichtig, sich aktiv mit dem Thema auseinanderzusetzen und das eigene Führungsverhalten zu überprüfen. Hierzu muss jeder zunächst einmal sich selbst gesund führen, denn dies ist die wichtigste Voraussetzung auf dem Weg zu einem gelebten Zielbild. Wichtige Erkenntnis ist dabei, dass eine im Sinne des Unternehmenserfolgs gute Führung bedeutet, gesund zu führen.

Beteiligte Partner

- > Begleitung der Workshops durch zwei Professoren der Soziologie bzw. der Arbeitsmedizin
- > Unterstützung durch eine Psychotherapeutin, um Wege aus der Stressfalle zu finden, Körpersignale wieder wahrzunehmen und Ressourcen zu erkennen
- > Eröffnung jedes Workshop-Tages von einem Mitglied des Vorstandes



Wichtigste Erfolgsfaktoren/Hindernisse

Um ein Thema wie „Gesundes Führen“ nachhaltig zu beeinflussen und den Stellenwert deutlich zu machen, ist der Einbezug der obersten Führungsebene unerlässlich. Dass unser Steuerungsgremium dieses Handlungsfeld und den konzeptionellen Transfer ins Unternehmen aktiv begleitet hat, war einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren.



Auswirkungen und (erzielter) Nutzen

„Gesund führen ist letztlich alternativlos, denn krank führen kann ja nicht wirklich eine Alternative sein.“ Aus diesem Grund wird auf Basis der wissenschaftlichen Erkenntnisse und der Erfahrungen aus der Workshop-Reihe ein Seminar für das reguläre Weiterbildungsprogramm konzipiert. Denn „Gesundes führen ist nicht nur alternativlos, weil es betriebswirtschaftlich sinnvoll ist, sondern weil der respektvolle, fröhliche, wertschätzende und gesunderhaltende/-fördernde Umgang mit Menschen unser Selbstverständnis sein muss. Und zwar mit allen Menschen, vor allem auch mit dem Menschen, den sie morgens im Spiegel als erstes sehen“ (Zitate von H. Fassbender bei der Einführung in einen Workshop „Gesund Führen“).

Mehr zum Projekt:
www.agv-vers.de/provinzial-rheinland

Unternehmen	Stuttgarter Lebensversicherung a.G., Stuttgart
Ansprechpartner	Hans-Martin Schweizer, hans-martin.schweizer@stuttgarter.de
Webseite	www.stuttgarter.de

Projektbeschreibung

Als Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bietet die Stuttgarter zwei besondere Seminare an: „Gesundheit ist Chefsache“ für Führungskräfte und „Erfolgsfaktor Gesundheit“ für Mitarbeiter.

Ziel des Seminars ist es, einen achtsamen und reflektierten Umgang mit dem Thema Gesundheit zu fördern. Die Teilnehmer lernen, den Gesundheitszustand zu stärken, Veränderungen besser wahrzunehmen und diesen lösungsorientiert zu begegnen.

Die beiden zweitägigen Seminare gestalten sich inhaltlich in zwei Bereiche. Am ersten Tag werden individuelle medizinische Checks durchgeführt:

- > Blutanalyse
- > Ruheumsatzmessung
- > Spirometrie
- > Belastungs-EKG
- > Laktatleistungsdiagnostik
- > Physiotherapie
- > Ernährungsanalyse



Der darauffolgende Tag wird genutzt, um diese Untersuchungen und Ergebnisse tiefgreifend zu verstehen. Hierbei achten die Trainer auf eine ganzheitliche Herangehensweise. Es wird theoretisches Wissen zu den Gesundheitschecks vermittelt, es werden Übungen gemacht, um Körpersignale wahrzunehmen und diesen förderlich zu begegnen. Außerdem finden Einzelmaßnahmen zur Besprechung der Ergebnisse und individuellen Förderung statt.



Bei dem Training für Führungskräfte wird der Fokus nicht nur auf die eigene Gesundheit gelegt. Die Seminarteilnehmer werden dazu angeregt, die Kenntnisse in ihren Führungsalltag zu integrieren und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu fördern.

Beteiligte Personen

Trainer und Ärzteteam des mas Instituts für ganzheitliches Training

Auswirkung im Unternehmen

Durch die verschiedenen Zielgruppen wird für das Thema Gesundheit auf unterschiedliche Weise ein Bewusstsein geschaffen. Einerseits unterstützt das Seminar Mitarbeiter, die sich akut in einer besonderen gesundheitlichen Situation befinden. Andererseits können Führungskräfte das Thema ganzheitlich ins Unternehmen nehmen und unterstützende Maßnahmen in ihr Führungsverhalten einbringen. Durch die Multiplikatorenrolle der Führungskräfte können alle Mitarbeiter von dem Seminar profitieren.

Mehr zum Projekt:

www.agv-vers.de/bgm/stuttgarter

Unternehmen	Swiss Life AG, Garching b. München
Ansprechpartner	Maria Verdorfer, maria.verdorfer@swisslife.de
Webseite	www.swisslife.de

Projektbeschreibung

Das Gesundheitsteam der Swiss Life besteht aus Mitarbeitern der Personalabteilung und Mitgliedern des Betriebsrats. Gemeinsam werden gesundheitsfördernde Maßnahmen und Aktionen unter dem Motto „fit@work“ geplant und umgesetzt. Auf Basis der Ergebnisse unserer letzten Gesundheitsumfrage (psychische Gefährdungsbeurteilung), wurde folgender Plan für 2018 erstellt:

Aktionstage – Fit in den Frühling
Die wachsende Aktivität der Natur in den Frühlingsmonaten steckt an, man bekommt wieder Lust auf Bewegung und leichte Kost. Um unsere Mitarbeiter dabei optimal zu unterstützen, haben wir mit unseren Kooperationspartnern ein abwechslungsreiches Programm mit den Schwerpunkten „Gesunde Ernährung“ und „Bewegung“ auf die Beine gestellt.

Aktionstage – Gesundheitswoche Spezial – Psychische Gesundheit
Es gibt Menschen, die Belastungen eher als Herausforderungen sehen, andere hingegen fühlen sich in vielen Situationen schnell hilflos. Experten sprechen hier von Resilienz, der seelischen Widerstandsfähigkeit, über die man verfügt. Wir haben zusammen mit unseren Kooperationspartnern für Führungskräfte und Mitarbeiter an diesen Aktionstagen interessante Vorträge und Workshops vorbereitet, die den Mitarbeitern helfen, ihre Resilienz zu trainieren und zu stärken.

Aktionstage – Bewegungswoche
Im Rahmen unserer Bewegungswoche haben wir unseren Mitarbeitern gezeigt, wie einfach mehr Bewegung in den Arbeitsalltag integriert werden kann. Egal ob Nordic Walking, Functional Training, Yoga, Aktive Pause oder Lauftrainings – hier war für jeden etwas dabei.

Psychische Gefährdungsbeurteilung – Gesundheitsumfrage
Als solide Grundlage zur Entwicklung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung dient eine Gesundheitsumfrage, die wir in Kooperation mit der „AOK Bayern – Die Gesundheitskasse“ alle zwei Jahre durchführen.

Aktionstage – Gestärkt in den Winter
Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, gesund zu bleiben und bieten unter anderem eine jährliche Gripeschutzimpfung durch unseren Betriebsarzt vor Ort im Haus an.

Unser Plan für 2019 – Einführung eines BGM-Bonusprogramms via App
Gesundheitsbewusstes Verhalten soll gefördert und belohnt werden. Die App verbindet die betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitermotivation mit dem aktiven Umweltschutz.



Aktionstage – After-Wiesn-Check
Das Oktoberfest ist vorbei und die Mitarbeiter gehen wieder zu einer geregelten und gesunden Lebensweise über. Wir unterstützen auch hier mit unseren medizinischen Gesundheits-Check-ups, die von unserem Betriebsarzt durchgeführt werden.

Beteiligte Partner

Das Gesundheitsteam kooperiert mit Krankenkassen sowie mit Fitness-Studios und externen Dienstleistern.

Mehr zum Projekt:
www.agv-vers.de/bgm/swisslife

„HALTUNG“

Unternehmen	Versicherungskammer Bayern, München
Ansprechpartner	Dr. Christina Schäffler, christina.schaeffler@vkb.de
Webseite	www.vkb.de

Beginn und Dauer des Projekts

Seit 2017.

Hintergrund für die Einführung des Projekts und Zielsetzung

Die Versicherungskammer fördert die Gesundheit ihrer Mitarbeiter mit einem professionellen und ganzheitlichen Konzept. Ziel ist es, die Beschäftigten in ihren mentalen, physischen und professionellen Reserven zu stärken und deren Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit zu fördern. Dies wird durch ein systematisches Management der betrieblichen Gesundheit und durch Maßnahmen zur Stärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeiter für ihre Gesundheit erreicht.



Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bietet der Konzern seinen Beschäftigten deshalb ein umfassendes und vielfältiges Programm an, das unter einem jährlich wechselnden Motto steht (z. B. „Haltung“ in 2018).

Zu den Angeboten zählen unter anderem die ärztliche Beratung und Betreuung, Empfehlungen für die gesundheitsbewusste Arbeitsgestaltung und für die bewegte Pause, Vorträge und Seminare im Zusammenhang mit dem Jahresmotto, Sport- und Entspannungsprogramme im Sportverein und im konzerneigenen Fitnessstudio (VKBFit), Gesundheitstipps im Intranet bzw. auf der neuen Gesundheitscommunity im social media intern und vieles mehr.

Unterstützung bietet eine große gesetzliche Krankenkasse, die verschiedene Maßnahmen an unterschiedlichen Standorten anbietet. Der Vorstand der Versicherungskammer unterstützt aktiv das Betriebliche Gesundheitsmanagement und beschließt die einzelnen Maßnahmen.

Projektbeschreibung

Die diesjährigen Maßnahmen unter dem Motto „Haltung“ umfassen z. B.:

- > Vortrag bei der Tagung der Leitenden Angestellten zum Thema „Haltung“
- > Vorträge und Seminare für Mitarbeiter zum Thema „Positive Psychologie“
- > Wanderausstellung zum Thema „Gesundes Arbeiten in stressigen Zeiten“
- > Haltungsanalyse per Biomechanik-Messung
- > Rückenwochen und Haltungs-Coach im firmeninternen Fitness-Studio
- > Mentaler Parcours „Wohlfühlorte“
- > Ergonomie-Film zum Thema Stuhleinstellung
- > Kurz-Film mit Übungsanleitungen für Kurzunterbrechungen am Arbeitsplatz
- > Nachhaltige Maßnahmen zum letztjährigen Motto „bewegend 2017“: Damals u. a. Einführung von Jobrad, in 2018 deshalb Fahrrad-Check durch externe Profis und Weiterführung der bewegten Pause

Mehr zum Projekt:
www.agv-vers.de/bgm/vkb

Unternehmen	VGH Versicherungen, Hannover
Ansprechpartner	Ralf Berg, ralf.berg@vgh.de
Webseite	www.vgh.de

Projektbeschreibung

Die zunehmende Digitalisierung wird die Arbeitsaufgaben, Arbeitsprozesse und auch die Organisation in den Unternehmen weiter verändern. Die Aufgaben ändern sich häufiger als noch vor zehn Jahren. Abläufe werden in immer kürzeren Abständen neu definiert. Der Markt erfordert in immer kürzeren Zyklen neue Produkte und Dienstleistungen.

Damit Beschäftigte den Anschluss an aktuelle Technologien und Entwicklungen nicht verlieren und veränderungsbereit sind, ist arbeitsintegriertes Lernen, also das Lernen im Arbeitsprozess, besonders wichtig. Und insbesondere: Wie können Führungskräfte ihre Mitarbeiter dabei unterstützen, sich bei der Arbeit neues Wissen anzueignen? Diese aktuellen Herausforderungen aus der Arbeitswelt greift das Forschungsprojekt der BAuA auf.

Beteiligte Partner

Das Forschungsprojekt wird finanziert und bundesweit durchgeführt von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Fachgruppe „Wandel der Arbeit“.

Auswirkungen und Nutzen

Die VGH beteiligte sich an dem Projekt, um Potenziale zu erkennen und Anregungen für Verbesserungen zu erhalten. Die Auswertungen des Forschungsteams (siehe Grafik) bestätigen: Lernförderliche Arbeitsbedingungen wirken sich auf jeder Ebene (Tätigkeit, Führung und Organisation) positiv auf die Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit, Kompetenz und Gesundheit der Beschäftigten aus.

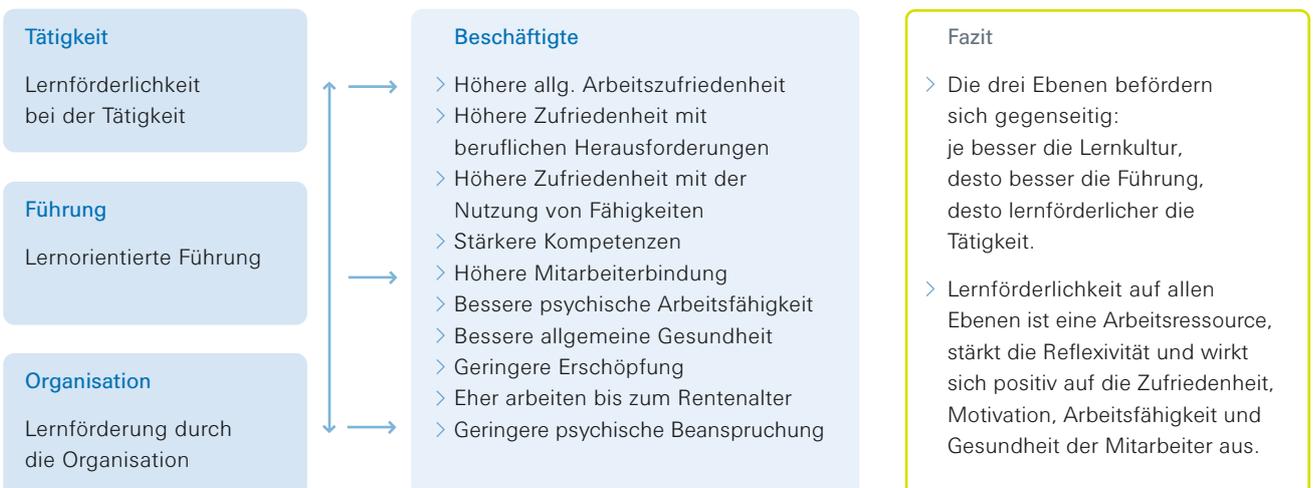
Führungskräfte sind entscheidende Treiber für arbeitsintegriertes Lernen, da sie die Arbeit ihrer Mitarbeiter gestalten und zusätzlich durch lernorientierte Führung begleiten können. Beispielsweise fördern sie das Lernen bei der Arbeit, indem sie gemeinsam Lern- und Entwicklungsziele definieren und in regelmäßigen Gesprächen die Lern-

erfahrungen mit den Mitarbeitern reflektieren und dadurch verfestigen. Allerdings benötigen Führungskräfte dafür unterstützende Rahmenbedingungen und Vereinbarungen für die Mitarbeiterentwicklung. Die Ergebnisse des Forschungsprojekts verdeutlichen: Das Lernen bei der Arbeit systematisch zu unterstützen, zahlt sich aus.

Auf der Basis der ermittelten Projektergebnisse wurde zudem eine Masterarbeit mit dem Ziel vergeben, vertiefende Handlungsempfehlungen in den relevanten Themenbereichen zu entwickeln. Als zentrale Erkenntnis wurde hier der enge Zusammenhang zwischen einer lernförderlich gestalteten Arbeit und der erforderlichen Integration in die zukünftigen Veränderungsprozesse gesehen. Die identifizierten Potenziale sollen nun mit den Beteiligten diskutiert und möglichst aktiviert werden.

Mehr zum Projekt:
www.agv-vers.de/bgm/vgh

Lernen bei der Arbeit

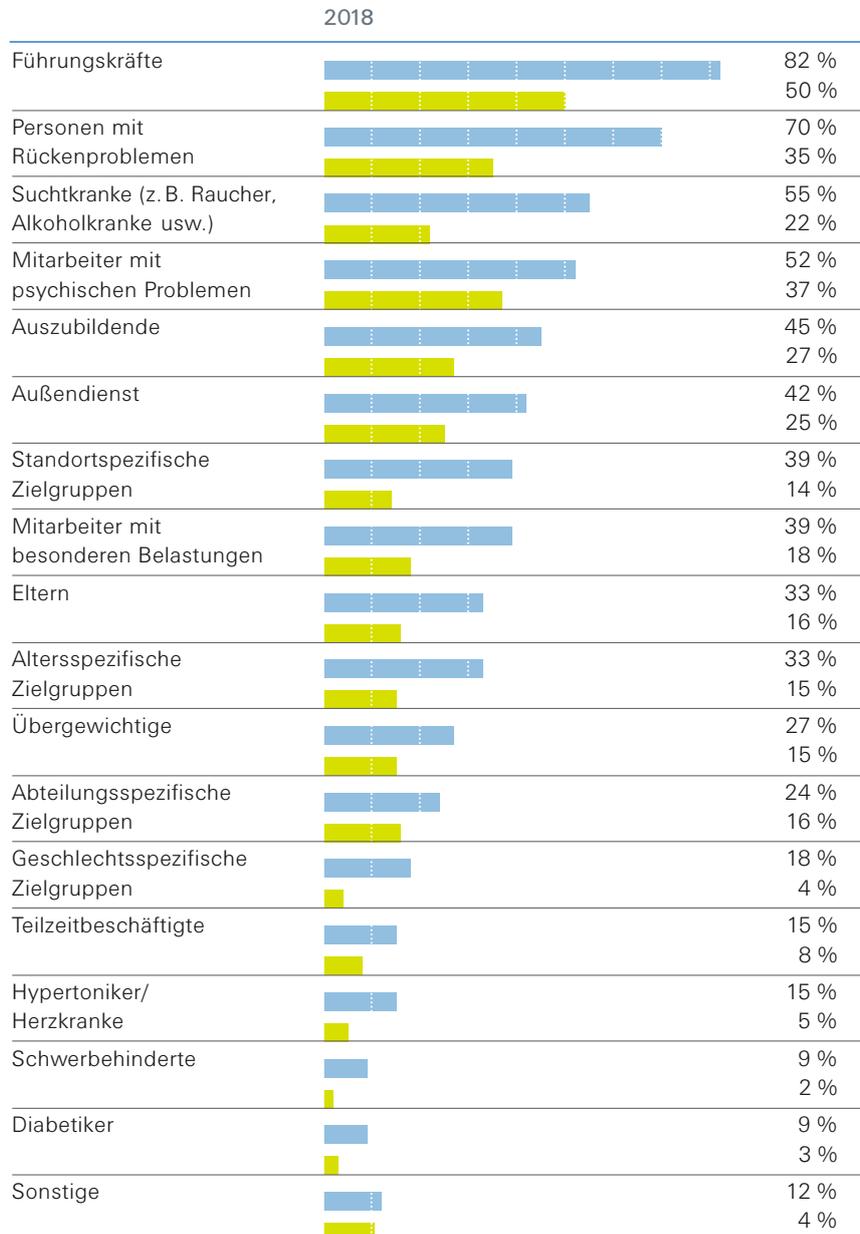


Zielgruppenspezifische Gesundheitsangebote

Die Hälfte der Unternehmen haben im Rahmen ihres Gesundheitsmanagements Gesundheitsleistungen für spezielle Zielgruppen entwickelt oder umgesetzt.

Die Unternehmen haben seit 2013 die Gesundheitsangebote für ausgewählte Zielgruppen stark ausgebaut. Der Anteil der Unternehmen, die Gesundheitsangebote für altersspezifische Zielgruppen anbieten, hat sich mehr als vervierfacht – von 7 Prozent in 2013 auf 33 Prozent in 2018. Ähnliches gilt für die Gruppe des Außendienstes. Hier verdoppelte sich der Anteil der Unternehmen von 20 Prozent in 2013 auf aktuell 42 Prozent.

Der Anteil der Unternehmen, die Angebote für geschlechtsspezifische Zielgruppen anbieten, stieg um 16 Prozentpunkte, der der Unternehmen mit Angeboten für Auszubildende sowie für Eltern stieg jeweils um 14 Prozentpunkte.



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

Sensibilisierung der Führungskräfte für die Gesundheit der eigenen Mitarbeiter

2018

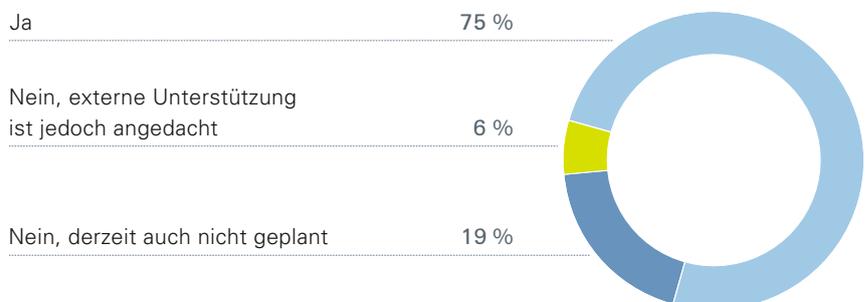
Führungskräfteschulung, Seminar zur Mitarbeiterführung		81 %
Mitarbeiterbefragungen		60 %
Führungskräfte-Check-ups (mindestens 1. + 2. Führungsebene)		51 %
Ansprache des Betriebsarztes		30 %
Betriebsvereinbarung		14 %
Zielvereinbarungen zur Mitarbeitergesundheit		5 %
360° Feedback		5 %

Darüber hinaus geben die Unternehmen an, die Führungskräfte durch persönliche Gespräche oder durch Veranstaltungen wie Managementtagungen, Gesundheitstage und Vorträge zu sensibilisieren. Außerdem wird eine langfristige Begleitung der Führungskräfte durch das BGM genannt.

Betriebliches Gesundheitsmanagement und externe Dienstleister

2018

Drei Viertel der Versicherer arbeiten im Gesundheitsmanagement mit externen Dienstleistern zusammen. Dazu gehören vor allem Kooperationen mit BAD, gesetzlichen Krankenkassen, TÜV sowie freien Trainern, Beratern und Coaches.



Gesundheitsleistungsangebote¹

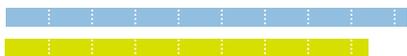
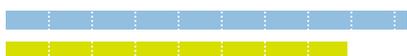
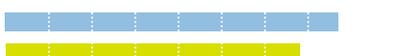
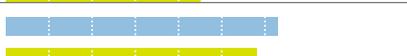
Beratung/Schulung	2018	
Arbeitsplatzbegehung		92 %
		79 %
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)		90 %
		78 %
Bereitstellung von Infomaterialien		81 %
		73 %
Gesundheitstage (ganzer themenbezogener Tag)		76 %
		84 %
Informationsveranstaltungen und Gesundheitsaktionen		75 %
		70 %
Rückkehrgespräche/ Fehlzeitengespräche		53 %
		25 %
Maßnahmen zur familien- gerechten Arbeitsorganisation		51 %
		47 %
Führungkräfteschulungen Gesundheit		47 %
		22 %
Führungskräfteberatung (Einzelberatung)		46 %
		30 %
Bewegungsberatung am Arbeitsplatz		46 %
		45 %
Sozialberatung		37 %
		43 %
Seminare für gesundheits- gerechte Mitarbeiterführung		36 %
		33 %
Ernährungsberatung		32 %
		18 %
Employee Assistance Programs (EAP)		29 %
		21 %
Reisemedizinische Versorgung/Beratung		27 %
		24 %
Beratung zu berufsbedingten Erkrankungen		19 %
		15 %

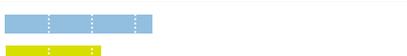
Entspannung	2018	
Massagen		90 %
		80 %
Stressbewältigung/ Entspannungstherapien		54 %
		43 %
Ruheraum		46 %
		25 %

Anteil bezogen auf Anzahl der Unternehmen

Anteil bezogen auf Anzahl der Mitarbeiter in den Unternehmen

¹Leistungen sind für mind. 50 Prozent der Mitarbeiter zugänglich

Prävention		2018	
Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung		93 %	84 %
Augenuntersuchung (wg. Bildschirmarbeit)		93 %	79 %
Schutzimpfungen (z. B. Grippe)		77 %	68 %
Sport-/Gymnastikkurse		68 %	50 %
Gesundes Speisenangebot in der Kantine		65 %	45 %
Getränkeversorgung (z. B. Wasserspender)		63 %	58 %
Alkoholverbot		55 %	57 %
Rauchverbot		50 %	46 %
Führungskräfte-Check-ups		48 %	36 %
Rückenprogramme		48 %	37 %
Anti-Raucher-Beratung/-Kurse		28 %	11 %
Freiwillige Gesundheits-Check-ups für alle Mitarbeiter		23 %	25 %
Krebsvorsorgeuntersuchungen		15 %	9 %
Ethikrichtlinie/Unternehmenswerte Gesundheit		13 %	21 %
Vitalitätstests		7 %	10 %

Sport/Bewegung		2018	
Kooperation mit Fitnessstudio		64 %	61 %
Betriebssportverein/-gruppen		62 %	58 %
Betriebssportstätte		34 %	22 %
Eigener Fitnessraum		34 %	20 %
Bewegungspausen/Bürogymnastik		34 %	44 %
Pedometer/Schrittzähler für Mitarbeiter		14 %	13 %

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

Unternehmen AXA Konzern AG, Köln
 Ansprechpartner Nikola Kemen, nikola.kemen@axa.de
 Webseite www.axa.de

Beginn und Dauer des Projekts

Juni 2018, Fortführung von Beratungs- und Früherkennungsangeboten unter dem Motto „Aktiv gegen Krebs – vorbeugen und handeln“.

Projektbeschreibung

Unter dem Motto „Aktiv gegen Krebs – vorbeugen und handeln“ wurde ein umfassendes Programm entwickelt. Im Rahmen einer zweitägigen Kick-Off-Veranstaltung haben Wissenschaftler, Fachärzte und Experten Vorträge über die häufigsten Krebserkrankungen, Vorsorgemaßnahmen und Möglichkeiten der Früherkennung informiert. Zusätzlich

hatten die Beschäftigten bei einer individuellen Gesundheitsberatung die Möglichkeit, ihr eigenes Gesundheitsrisiko zu ermitteln. Weitere Früherkennungsangebote zur Einschätzung des persönlichen Risikos waren ein Darmkrebs-Screening und eine kostenlose Hautkrebsuntersuchung direkt im Unternehmen. Die umfassenden Angebote zur Krebsprävention erhöhen die Bereitschaft und die Möglichkeit der Vorsorge und Prävention für die Mitarbeiter.

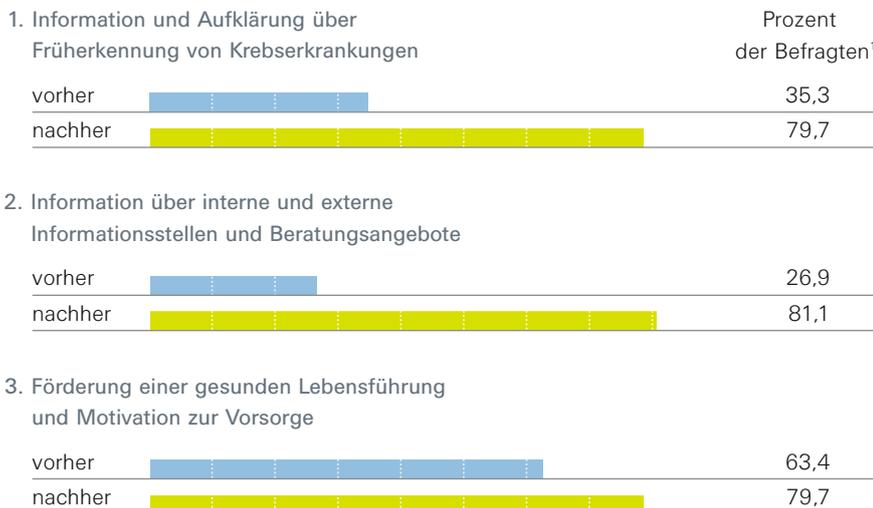


Beteiligte Partner

Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit dem Betriebsärztlichen Dienst und unseren Partnern aus dem Gesundheits-service 360°, der AXA Krankenversicherung, Brustkrebs Deutschland e.V., unserer externen Mitarbeiterberatung INSITE Interventions, INTERFIT, dem SV AXA und der Barmer ermöglicht.

Auswirkungen und Nutzen

Die Evaluation anhand einer Mitarbeiterbefragung bestätigt den Erfolg. Mit den Gesundheitsangeboten haben wir etwa 56 Prozent der Beschäftigten erreicht. Die Ergebnisse zeigen außerdem, dass die Mitarbeiter sich durch die Angebote über Früherkennung von Krebserkrankungen aufgeklärt fühlen und dass die internen und externen Informationsstellen und Beratungsangebote bekannt sind. Außerdem wurde das Ziel erreicht, zu einer gesunden Lebensführung zu motivieren.



Mehr zum Projekt:
www.agv-vers.de/bgm/axa

¹Mit der Antwort „trifft völlig zu“ oder „trifft zu“
 n = 350

Unternehmen Debeka Versicherungsvereine a.G., Koblenz
 Ansprechpartner Markus Bär, markus.baer@debeka.de
 Webseite www.debeka.de

Beginn und Dauer des Projekts

Seit Juni 2015 bis heute.

Hintergrund für die Einführung des Projekts bzw. Zielsetzung

Die koronare Herzerkrankung ist eine weitverbreitete Erkrankung und die weltweit häufigste Todesursache. Gerade die Lebensgewohnheiten in den Industrieländern stellen hierbei ein besonderes Gefährdungspotenzial dar. Die Belegschaft eines Banken- oder Versicherungsunternehmens stellt aufgrund der überwiegend sitzenden, bewegungsarmen Arbeitsbedingungen grundsätzlich eine Risikogruppe für Herz-Kreislaufkrankungen dar.



Projektbeschreibung

In der Zeit von Oktober 2015 bis Juni 2016 wurde bei 609 Männern (40 Prozent) und Frauen (60 Prozent) im Alter von 23–64 Jahren eine Bestimmung des Herzinfarkt- und Schlaganfallrisikos mit Ultraschall an der Halsschlagader durchgeführt. Das Angebot erfolgte vorerst für die Innendienstmitarbeiter unseres Hauptstandorts in Koblenz und der Landesgeschäftsstelle in Köln.

Nach einleitenden Fachvorträgen zu diesem Thema, hatten unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, eine entsprechende Untersuchung der Halsschlagader durch einen Facharzt durchführen zu lassen. Im Anschluss an die etwa 10- bis 20-minütige Untersuchung erhielt jeder Teilnehmer einen individuellen fachärztlichen Kurzbefund mit einer aussagekräftigen Risikotypisierung. Mitarbeiter mit starken Plaque-Befunden (Hochrisikopatienten) erhielten einen separaten Arztbrief für eine zeitnahe fachärztliche Weiterbehandlung. Diese Fachvorträge und die Früherkennungsuntersuchung wurden an mehreren Tagen über den vorgenannten Zeitraum angeboten, um eine möglichst hohe Teilnehmerzahl zu erreichen.

Inzwischen werden außerdem entsprechende Raucherentwöhnungs-, Entspannungs- und Nordic-Walking Kurse angeboten.

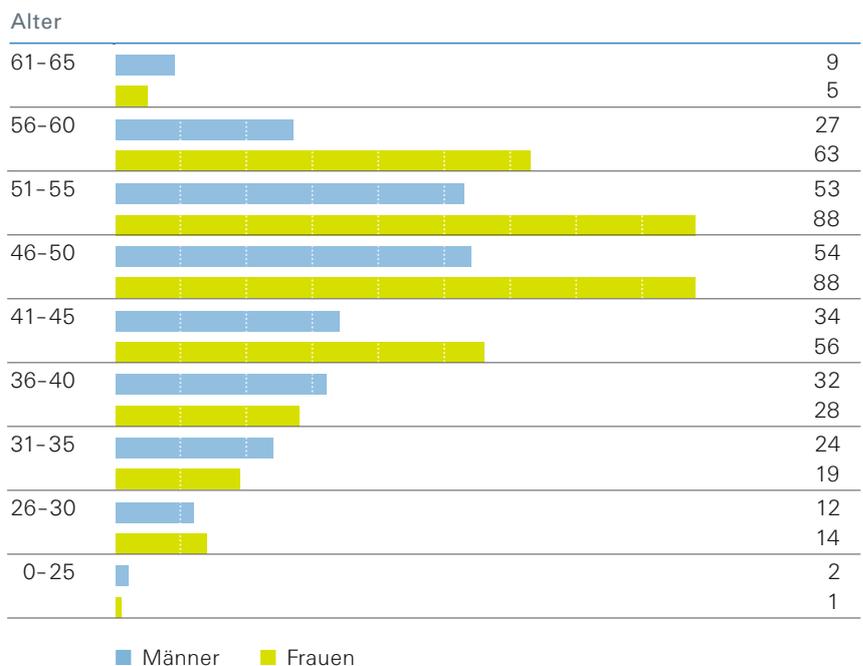
Beteiligte Partner

An dem Projekt „Präventionsaktion koronare Herzerkrankung“ waren der Vorstand, Betriebsrat und Mitarbeiter aus dem Bereich Gesundheitsmanagement sowie die Debeka BKK beteiligt. Unterstützt wurde die Präventionsaktion durch einen Facharzt.

Wichtigste Erfolgsfaktoren/Hindernisse

Wir haben den Rücklauf von rund 168 Feedback-Bögen analysiert und zusammengefasst. Insgesamt haben wir ein positives Feedback erhalten, auch die große Nachfrage spricht hierfür.

Anzahl der Teilnehmer an der Früherkennungsuntersuchung
 Verteilung nach Alters- und Geschlechtsgruppen



Mehr zum Projekt:
www.agv-vers.de/bgm/debeka



Unternehmen	Provinzial NordWest Konzern, Münster
Ansprechpartner	Thomas Burgmaier, thomas.burgmaier@provinzial.de
Webseite	www.provinzial.de



Beginn und Dauer des Projekts

April bis September 2018.

Hintergrund für die Einführung des Projektes bzw. Zielsetzung

Die Schwerpunkte unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements liegen in der Pflege und dem Ausbau des „sozialen Kapitals“, wie insbesondere der Zusammenarbeit, Führung und Unternehmenskultur. Hierbei spielen die Mitarbeiterbefragung und deren Folgeprozess sowie diverse Maßnahmen zur Führungskräfte-Qualifizierung eine wesentliche Rolle.

Darüber hinaus bespielen wir die Themen der klassischen Gesundheitsförderung. Da die Erkenntnis „Sitzen ist das neue Rauchen“ auch für uns nicht neu ist, stellen die Stehbesprechungs-räume eine weitere bzw. ergänzende Maßnahme zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen dar.

Projektbeschreibung

Nach dem Beschluss des Steuerungsgremiums BGM im April 2018 konnte das Projekt schnell umgesetzt werden. Durch die reibungslose und gute Zusammenarbeit zwischen Personal, Betriebsrat, Gebäudemanagement und Einkauf sind die Räume an allen drei Standorten seit September 2018 in Betrieb.



Die Räume bieten zudem Möglichkeiten für Videokonferenzen, Telefonkonferenzen und gemeinsames, standortübergreifendes Arbeiten an einem Dokument. Die Einführung dieser Stehbesprechungs-räume wurde über das Intranet – auch mit Hinweisen zu deren Nutzung – kommuniziert. Die Buchung dieser Räume erfolgt über die den Mitarbeitern bekannte Raum-Reservierungsdatenbank.

Beteiligte Partner

Personal, Betriebsrat, Gebäudemanagement, Konzerneinkauf, Arbeitssicherheit, Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Wichtigste Erfolgsfaktoren/Hindernisse

Erfolgsfaktoren

- › Durch das Steuerungsgremium BGM ziehen wir mit Personalern und Betriebsräten an einem Strang.
- › Durch die gute Vernetzung mit unserem Einkauf und Gebäudemanagement/-technik erfolgte eine reibungslose Umsetzung.
- › Die Finanzierung erfolgte mittels dem vorhandenen BGM-Budget.

Zu beachtende Hindernisse

- › Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen nicht lange stehen können. Die Leiter der Besprechungen müssen entsprechend sensibilisiert werden.

Auswirkungen und (erzielter) Nutzen

- › Reduktion von Dienstreisen und damit verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- › Sichtbares Zeichen für das Thema Gesundheit – verbunden mit begeisterten Mitarbeitern
- › Kürzere und effizientere Besprechungen
- › Langfristig (so unsere Erwartung): ein zusätzlicher Beitrag zur Reduzierung von Muskel-Skelett-Erkrankungen
- › Nebeneffekt: Veränderungsfreude und Technikbegeisterung

Mehr zum Projekt:

www.agv-vers.de/bgm/provinzial-nordwest

Unternehmen	SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund/Hamburg
Ansprechpartner	Hans-Jürgen Henze, hans-juergen.henze@signal-iduna.de
Webseite	www.signal-iduna.de



meine Patientenverfügung

Beginn und Dauer des Projekts

Start des Projekts war der 1.1.2018. Es handelt sich um ein neues Beratungstool, das eingeführt und bei entsprechender Resonanz unbegrenzt angeboten werden soll.

Projektbeschreibung

Viele Mitarbeiter entdecken z. B. im Fall einer fortschreitenden Demenz eines Elternteils, dass keine Verfügungen existieren und niemand so genau weiß, was der Pflegebedürftige „gewollt hätte“. Für die Umsetzung des Themas „Vorsorgedokumente (Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht, Betreuungsverfügung)“ wurde ein externer Anbieter gefunden, der die Möglichkeit bietet, Vorsorgedokumente rechtssicher online zu einem sehr günstigen Preis abzuschließen.

Da es sich um ein komplexes und anspruchsvolles Thema handelt, wurden umfangreiche Kommunikationsmaßnahmen vorbereitet. Dazu gehören u. a. Informationsveranstaltungen, die im Jahr 2018 jeweils zweimal an den Hauptverwaltungsstandorten Dortmund und Hamburg durchgeführt wurden.

Diese Informationsveranstaltungen fanden in der Mittagszeit statt und standen allen Mitarbeitern offen.

Sie bestanden aus zwei Teilen:

1. Grundsätzliche Information über Vorsorgedokumente und die verschiedenen Wege, diese zu erstellen
2. Information über das digitale Angebot die Vorsorgedokumente über einen PC anzufertigen



Neben der Erstellung der Dokumente anhand eines strukturierten Leitfadens (ggf. auch mit telefonischer Unterstützung) bietet der Anbieter auch die Möglichkeit der Nutzung eines elektronischen Archivs, in dem die Unterlagen jederzeit abrufbar sind. Zudem werden die Nutzer des elektronischen Archivs alle zwei Jahre aufgefordert, zu prüfen, ob die Unterlagen noch aktuell sind. Bei Gesetzesänderungen werden die Nutzer informiert.

Beteiligte Partner

Kooperationspartner für dieses Projekt ist die Deutsche Gesellschaft für Vorsorge (DGV) mbH (Internetauftritt www.meinepatientenverfuegung.de). Intern waren das Betriebliche Gesundheitsmanagement, der Betriebsrat, die Außendienstorganisation und das Personalwesen beteiligt.

Wichtigste Erfolgsfaktoren/Hindernisse

Erfolgsfaktor für die Umsetzung dieses Projekts ist eine flächendeckende und intensive Kommunikation. Der Zulauf zu den Informationsveranstaltungen war groß. Für die Teilnehmer ist Klarheit geschaffen worden und in der Folgezeit haben bereits viele Mitarbeiter Vorsorgedokumente online erstellt.

Mehr zum Projekt unter:

www.agv-vers.de/bgm/signal-iduna

Unternehmen SV SparkassenVersicherung, Stuttgart
 Ansprechpartner Inge Mussler, inge.mussler@sparkassenversicherung.de
 Webseite www.sparkassenversicherung.de

Beginn und Dauer des Projekts

Seit 2000.

Projektbeschreibung

Mit folgenden Leistungen ist es der SV gelungen, eine „Präventionskultur“ zu etablieren:

Mitarbeiter Check-up als Prävention

- > Laboranalyse:
großes Blutbild, Entzündungsmarker, Langzeit-Blutzucker und Vitamin D
- > Anamnesebogen
- > 4 Extremitäten-Blutdruckmessung mit Ermittlung des ABI
- > Körperkompartimentanalyse mit der Tanita Waage MC-180MA

Alle Ergebnisse werden als Gesamtbefund ausgewertet und darüber ein ausführlicher Bericht erstellt. Bei ca. 30 Prozent der Probanden erfolgt noch zusätzlich eine persönliche ärztliche Beratung über die Ergebnisse und die empfohlenen Maßnahmen.

Karotis-Doppler-Untersuchung (Ultraschall der Halsschlagader) als Prävention

- > Vorsorgeuntersuchung zur Früherkennung von Bluthochdruck-erkrankungen
- > Visualisierung von bereits bekannten Risikofaktoren sowie von beginnenden Veränderungen an den Gefäßen

Diese Visualisierung kann als Motivationsschub wirken, um solchen Veränderungen durch Beeinflussung des Risikoverhaltens entgegenzuwirken.



Weitere Präventions-Leistungen

- > Krebsprävention:
Brust-, Darm-, Haut- und Prostata-Krebsvorsorge
- > Vitamin D-Bestimmung
- > Hörtest
- > Gripeschutzimpfung
- > Fahrsicherheitstraining
- > Gesundheits-Veranstaltungen

Neben aller Unterstützung von gesundheitlichen Maßnahmen und Aktionen möchte das Unternehmen aber gleichzeitig die Eigenverantwortung des Mitarbeiters einbeziehen. Daher beteiligen sich die Mitarbeiter mit einem Kostenanteil an den Angeboten.

Körperliche und geistige Fitness

- > Sport- und Gesundheitskurse
- > Betriebliche Sportsparten wie z. B. Ski Alpin, Laufen, Tennis, Skat und Schach

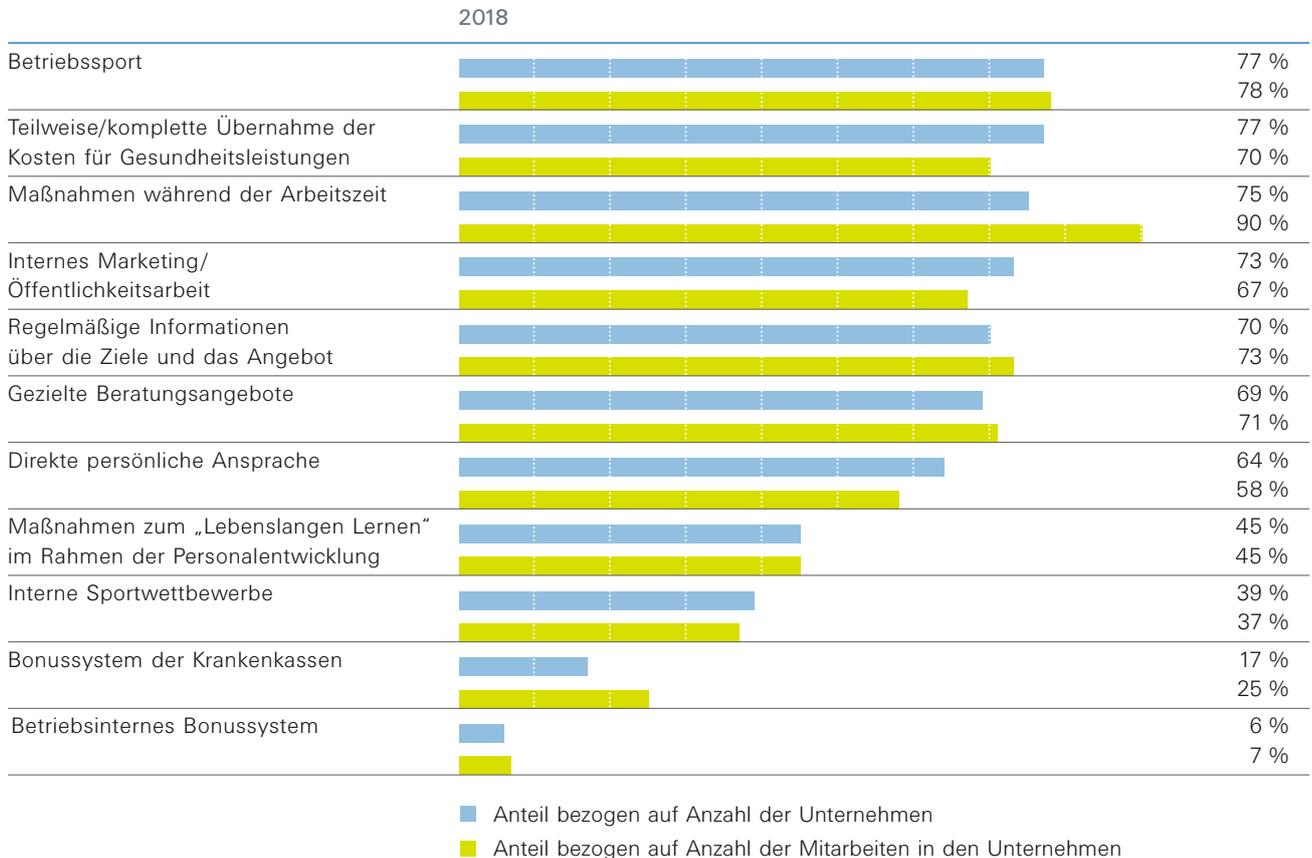


Wohlbefinden

- > Osteopathie
- > Massage
- > Wellness

Mehr zum Projekt:
www.agv-vers.de/bgm/sv

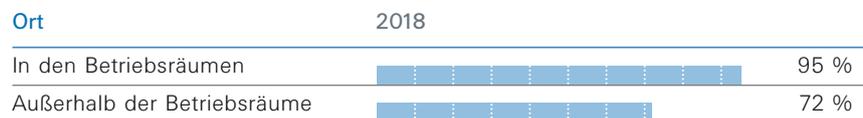
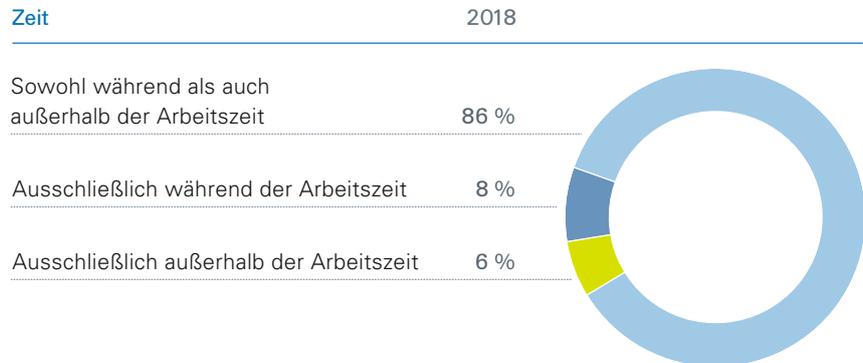
Angebote zur „Beteiligungsmotivation“ am Betrieblichen Gesundheitsmanagement



Als weitere Angebote zur Beteiligungsmotivation nennen die Unternehmen u. a. Gesundheitstage und -vorträge, ein internes Gesundheitsportal und arbeitsmedizinische Untersuchungen.

Der Anteil der Häuser, die die BGM-Maßnahmen während der Arbeitszeit ermöglichen, stieg während der letzten fünf Jahre von 64 Prozent auf nunmehr 75 Prozent. Auch der Anteil der Versicherer, die eine teilweise bzw. komplette Übernahme der Kosten für Gesundheitsleistungen anbieten, erhöhte sich von 71 Prozent in 2013 auf 77 Prozent in 2018.

Betriebliche Gesundheitsmanagement-Maßnahmen



In 67 Prozent der Unternehmen werden die BGM-Maßnahmen sowohl in den Betriebsräumen als auch außerhalb angeboten.

Unternehmen	Allianz Deutschland AG, Unterföhring
Ansprechpartner	Mascha Wegener, mascha.wegener@allianz.de
Webseite	www.allianz.de

Beginn und Dauer des Projekts

Seit 1. Oktober 2018.

Projektbeschreibung

Das neue Sport- und Bewegungsangebot der Allianz Deutschland AG setzt sich aus zwei Komponenten zusammen. Zum einen werden an den Standorten vor Ort Sportkurse angeboten. Neben Yoga, Rückenfit und Funktional Fitness finden auch von der zentralen Prüfstelle Prävention zertifizierte Kurse statt, die von der Krankenkasse bezuschusst werden. Mitarbeiter können sowohl Einzel- als auch Staffeln erwerben. Damit können entweder spontan und flexibel einzelne Kursstunden besucht oder regelmäßig an einer Kursstaffel teilgenommen werden.



Zum anderen bietet die Allianz den Mitarbeitern ein Verbundtraining an. Damit können Beschäftigte Fitness-, Sport- und Wellnesseinrichtungen weltweit nutzen. Hierdurch ist der Mitarbeiter nicht an eine Sportart bzw. ein Studio gebunden, sondern kann viele verschiedene Aktivitäten ausprobieren. Zudem wird mit dem Verbundtraining eine höchstmögliche zeitliche als auch örtliche Flexibilität ermöglicht.

Beteiligte Partner

Das Sportangebot der Allianz Deutschland AG wird vom Team Gesundheit im Personalstab koordiniert. Die Umsetzung erfolgt in Abstimmung mit dem betriebsärztlichen Dienst und einer überörtlichen Arbeitsgruppe der Betriebsratsgremien sowie den örtlichen Personalfunktionen. Zudem sind Tochtergesellschaften der Allianz Deutschland AG beteiligt.

Wichtigste Erfolgsfaktoren/Hindernisse

Es bedarf eines Sportangebotes, das möglichst vielen Mitarbeiterbedürfnissen entgegen kommt. Mit dem neuen zweigliedrigen Konzept wird eine örtliche und zeitliche Flexibilität garantiert.

Auswirkungen und (erzielter) Nutzen

Durch das örtlich und zeitlich flexible Sportangebot soll die Bewegung und die sportliche Betätigung der Mitarbeiter unterstützt und gefördert werden.

Gerade durch die Flexibilität des Angebots werden im durch Schnelligkeit und Terminen geprägten beruflichen Alltag Möglichkeiten geschaffen, Sport zu treiben. Die positiven Effekte von Bewegung und Sport wirken sich neben dem persönlichen Wohlempfinden auch auf das berufliche Umfeld aus. Bei dem aktuellen Sportangebot handelt es sich um ein 1-jähriges Testfeld, welches kontinuierlich evaluiert und bei Bedarf angepasst wird.

Mehr zum Projekt:

www.agv-vers.de/bgm/allianz

„TREPPENAKTION“ IN DER HAUPTVERWALTUNG

Unternehmen	Barmenia Versicherungen, Wuppertal
Ansprechpartner	Martina Gollon, martina.gollon@barmenia.de Ulrike Rüß, ulrike.ruess@barmenia.de Ken Bogutzki, ken.bogutzki@barmenia.de
Webseite	www.barmenia.de

Projektbeschreibung

Die Barmenia Hauptverwaltung besteht aus drei Gebäudeteilen mit jeweils sieben Stockwerken. Natürlich gibt es Aufzüge, doch eben auch das Treppenhaus.

Um die Mitarbeiter zum Treppensteigen zu animieren, gab es an hoch frequentierten Stellen in den Gebäuden und Treppenhäusern Hinweis- und Motivationsschilder. Auf diesen wurden die Vorzüge vom Treppensteigen geschildert. Rote Luftballonherzen, die auf die positive Herzwirkung hinweisen, kamen als Eyecatcher dazu.

Vier Wochen lang standen Schilder neben den Aufzügen, um die Mitarbeiter in Richtung Treppenhaus „umzuleiten“. Die Motivationsprüche wurden zwischendurch rotierend ausgetauscht. Diese hielten die Aktion am Leben und im Bewusstsein der Mitarbeiter.



Eine kleine Auswahl der Schilder

Hätten Sie gedacht, dass Treppensteigen...

- > die Leistungsfähigkeit steigert
- > den Herz-Kreislauf trainiert
- > das Gewicht und den Bauchumfang reduziert
- > die Muskeln trainiert
- > Stress abbaut
- > das LDL-Cholesterin und den Blutdruck senkt?



So wird's gemacht...

- > bewusst gehen!
Gehen Sie die Treppen bewusst. Halten Sie den Oberkörper senkrecht und umfassen wenn möglich ein Geländer.
- > regelmäßig die Treppe nutzen!
Nutzen Sie die Treppe regelmäßig – am besten mehrmals täglich! Öfter 1-2 Stockwerke Treppensteigen sind wirksamer als einmal 12 Stockwerke.
- > das Treppensteigen variieren!
Variieren Sie Ihren Stil! Setzen Sie mal den ganzen Fuß auf und mal nur den Fußballen. Verstärken Sie bewusst den Armeinsatz und wechseln das Tempo. Fortgeschrittene können probieren, 2 Stufen auf einmal zu nehmen.

Beteiligte Partner

Die Barmenia arbeitet ausschließlich mit regionalen Gesundheitspartnern zusammen. Mit der Firma STEP aus Wuppertal organisierten wir die Treppenaktion.

Auswirkungen und (erzielte) Nutzung

Natürlich haben wir nicht alle Mitarbeiter vom Treppensteigen überzeugt, doch in den Treppenhäusern ist es nach dieser Aktion voller geworden. In unregelmäßigen Abständen erinnern wir unsere Mitarbeiter im Intranet an die Vorzüge und positiven Nebenwirkungen des Treppensteigens. Diese Gesundheitsaktion hat eine ganze Reihe von Mitarbeitern in den privaten Bereich übernommen.

Mehr zum Projekt:
www.agv-vers.de/bgm/barmenia



Unternehmen	Concordia Versicherungen, Hannover
Ansprechpartner	Sylvia Asmus, sylvia.asmus@concordia.de
Webseite	www.concordia.de

Beginn und Dauer des Projekts

Mitte 2018 bis mindestens Ende 2018.

Hintergrund für die Einführung des Projekts bzw. Zielsetzung

Mit dem Projekt CONCORDIAfit wollen wir insbesondere mit Blick auf Bewegung und Entspannung das Thema Gesundheit revitalisieren, die Concordia in Bewegung bringen und fit für die Zukunft machen.



Projektbeschreibung

Das Projekt CONCORDIAfit ist im September 2018 gestartet. Im Vorfeld wurde der Bedarf abgefragt. Interessierte Mitarbeiter hatten damit die Möglichkeit, sich am Gestaltungsprozess zu beteiligen. Das Projekt verfolgt eine moderne und nachhaltige Unternehmensstrategie und stellt die Gesundheit in den Mittelpunkt. Mitarbeiter sollen dabei unterstützt werden, ihren Arbeitsalltag aktiv zu gestalten. Dafür werden vielfältige Methoden und Strategien für eine gesunde Lebensweise vermittelt. Alle Maßnahmen finden ausschließlich in den Räumlichkeiten der Concordia statt und tragen somit dazu bei, dass der Arbeitsalltag effizient, aktiv und abwechslungsreich gestaltet werden kann.

Das Maßnahmenpaket besteht aus einem flexiblen und abwechslungsreichen Trainings- und Erholungsprogramm, regelmäßigen Gesundheits-events, Vorträgen sowie individuellen Impulsberatungen. Zusätzlich werden regelmäßig Umfragen und Analysen durchgeführt, um die Maßnahmen optimal auf die Bedürfnisse und Interessen anzupassen.

Beteiligte Partner

Das Projekt CONCORDIAfit wird in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, der Personalabteilung und dem externen Partner B2Bfit gestaltet und durchgeführt. Die Kaufmännische Krankenkasse fördert das Projekt. B2Bfit agiert als Partner bei Entwicklung und Umsetzung individueller betrieblicher Gesundheitskonzepte. Das Team besteht aus Sport- und Ernährungswissenschaftlern, Physiotherapeuten und Gesundheitsmanagern.



Erfolgsfaktoren

Entscheidend für den Erfolg des Projekts ist, dass die angebotenen Maßnahmen den Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen. Ein abwechslungsreiches Trainingsangebot, die Berücksichtigung unterschiedlicher Leistungsstände, der Spaß an der Sache sowie ansprechende Vortragsthemen tragen außerdem dazu bei.

Auswirkungen und Nutzen

Arbeitsverdichtung, erhöhter Leistungsdruck, demografischer Wandel sowie die Digitalisierung stellen Unternehmen und die darin Beschäftigten vor große Herausforderungen. Concordia begegnet diesen Herausforderungen unter anderem, indem sie ihren Beschäftigten die Möglichkeit gibt, körperliche Aktivität und Entspannung in den Arbeitsalltag zu integrieren. Workshops und Impulsvorträge zu Themen wie Stressmanagement, Resilienz, Suchtprävention und Ernährung sollen zudem das Gesundheitsbewusstsein stärken. Gesundheit wird damit als Wertschöpfungsfaktor strukturell verankert.

Mehr zum Projekt:
www.agv-vers.de/bgm/concordia

FIT FOR WORK

Kooperation mit einem Fitness-Studio „FitnessFirst“

Unternehmen	DEURAG – Deutsche Rechtsschutz-Versicherung AG, Wiesbaden
Ansprechpartner	Christa Kehm, christa.kehm@deurag.de
Webseite	www.deurag.de



Beginn und Dauer des Projekts

Start am 01.07.2015 unbefristet (vorläufig).

Hintergrund für die Einführung des Projekts bzw. Zielsetzung

Mitarbeiter sollen motiviert werden, ihre Gesundheit durch Sport zu fördern und zu erhalten.

Projektbeschreibung

FitnessFirst ist bundesweit vertreten und bietet den Mitarbeitern vergünstigte Konditionen an. Darüber hinaus wird der vom Arbeitnehmer zu zahlende Monatsbeitrag vom Arbeitgeber mit 20 Euro bezuschusst. Des Weiteren führt FitnessFirst interne Gesundheits- und Aktionstage durch.

Beteiligte Partner

FitnessFirst Germany GmbH

Wichtigste Erfolgsfaktoren/Hindernisse

Ausreichende Vorlaufzeit für Planung und Bekanntmachung, Werbeaktionen wie Flyer und Plakate im Vorfeld, flankierende Bewegungsangebote wie z. B. Teilnahme an Firmenläufen.

Auswirkungen und (erzielter) Nutzen

- > Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- > Verbesserung der Kommunikation
- > Mitarbeiter werden motiviert, sich zu bewegen und gesund zu ernähren
- > positiver Einfluss auf das Betriebsklima

Mehr zum Projekt unter www.agv-vers.de/bgm/deurag



Unternehmen	Gothaer Versicherungen, Köln
Ansprechpartner	Thomas Barann, thomas_barann@gothaer.de
Webseite	www.gothaer.de

Beginn und Dauer des Projekts

Das Projekt begann im Mai 2016 und umfasste eine mehrwöchige Anmeldephase. Der eigentliche Schrittzählerwettbewerb dauerte 50 Tage von Mai bis Juli.



Projektbeschreibung

Für den Schrittzähler-Wettbewerb mit dem Namen „GoTeam Challenge“ organisierten sich die Mitarbeiter des Gothaer Konzerns in Deutschland eigenständig in Teams zwischen 7 und 15 Personen, um dann gemeinsam gegen andere Teams anzutreten. Die 81 angemeldeten Teams mit über 900 Mitarbeitern traten in drei Wettbewerben gleichzeitig an:

„Team-Challenge“,

- > in der das Team mit den meisten durchschnittlich pro Kopf gesammelten Schritten gewinnt;

„Charity-Event“,

- > in welchem durch das Erreichen eines bestimmten Aktivitätsziels von allen Mitarbeitern eine Spende an eine gemeinnützige Institution freigeschaltet wurde;

„Sprint Wochen“,

- > die in der Mitte der 50 Tage beginnt und in welchen das Team mit dem stärksten Anstieg an Schritten im relativen Vergleich zu den Wochen zuvor gewinnt.

Beteiligte Partner

Deutsche Sporthochschule Köln, Gothaer Tochter MediExpert Gesellschaft für Betriebliches Gesundheitsmanagement mbH, Garmin.

Auswirkungen und (erzielter) Nutzen

Die Auswirkungen des Schrittzähler-Wettbewerbes wurden durch die Analyse der Befragungsergebnisse sowie der durch die Fitness-Tracker erfassten Daten deutlich. Befragungen zeigten, dass die Teilnehmer ihren Gesundheitszustand am Ende des Projektes signifikant besser bewerteten als vor Projektbeginn. Gleiches gilt für das Gesundheitsverhalten der Teilnehmer. Auch die Ergebnisse des WHO-5 Gesamtscores, welcher Auskunft über das Wohlbefinden der letzten zwei Wochen gibt, verdeutlichen, dass die Teilnehmer ihr Wohlbefinden nach dem Projekt signifikant besser bewerteten.

Darüber hinaus lässt sich an der Auswertung der Fitness-Tracker Daten erkennen, dass die Teilnehmer während des Schrittzähler-Wettbewerbes eine größere Anzahl an Schritten gegangen sind und die aktive Zeit ggü. der Ausgangssituation vor Aktionsbeginn signifikant zugenommen hat. Die Empfehlung der WHO von 10.000 Schritten pro Tag konnte während des Schrittzähler-Wettbewerbes sogar übertroffen werden.

Mehr zum Projekt unter www.agv-vers.de/bgm/gothaer

Wichtigste Erfolgsfaktoren/Hindernisse

Was motivierte die Mitarbeiter zur Teilnahme an dem Schrittzähler-Wettbewerb?

Die Gruppendynamik sowie soziale Aspekte		72 %
Der spielerische Charakter in Form eines Wettbewerbes		63 %
Die Verbesserung der eigenen Fitness		56 %
Im Rahmen des Charity-Events etwas für den guten Zweck zu tun		39 %

Unternehmen	VHV Versicherungen, Hannover
Ansprechpartner	Andreas Winter, awinter@vhv.de
Webseite	www.vhv.de

Beginn und Dauer des Projekts
Seit 2017.

Hintergrund für die Einführung des Projekts bzw. Zielsetzung

Neben den vielen Angeboten zur Gesunderhaltung und -förderung (Rückenschule, Pilates, Massagen, Angebote der Weight Watchers sowie Raucherentwöhnung, die gesunde Ernährung in der Kantine nebst diversen Sportangeboten etc.) ist das Firmen-Fitness-Programm ein neues, attraktives Angebot für die Mitarbeiter der VHV.



Projektbeschreibung

Das Firmentraining ist ein „Personal Training“, das durch lizenzierte Trainer eines Unternehmens aus Hamburg durchgeführt wird.

Die teilnehmenden Mitarbeiter werden in Einzeltrainings individuell trainiert und gezielt beraten. Das in Abstimmung zwischen den Mitarbeitern und den Trainern individuelle Trainingsprogramm findet zwei Mal wöchentlich jeweils 15 Minuten statt.

Die Trainingsschwerpunkte liegen in der allgemeinen Fitness und im Aufbau von Muskelmasse in Verbindung mit der Verbrennung von Kalorien und somit einer entsprechenden Gewichtsreduktion. Darüber hinaus ist die Schmerzreduktion ein wesentlicher Bestandteil des Trainings. Gezielte Übungen zur Unterstützung des Bewegungsapparates in Verbindung mit korrekten Haltungs- und Muskelübungen entlasten schmerzhafte Gelenk- und sonstige Muskel- und Skelettbereiche des Körpers.

Die Trainingseinheiten finden in einer diskreten Atmosphäre in einem nicht einsehbaren Raum im Hauptgebäude der VHV statt. Das Training kann problemlos in Arbeitskleidung erfolgen. Die Übungen und darüber hinausgehende Vorschläge der Trainer setzen die Mitarbeiter zusätzlich im persönlichen Umfeld zu Hause um.



Beteiligte Partner

Die Organisation innerhalb der VHV obliegt dem Gesundheitsmanager.

Das Training verantworten die qualifizierten und lizenzierten Trainer des externen Unternehmens.

Wichtigste Erfolgsfaktoren/Hindernisse

Bewusst wurden im ersten Durchgang 24 Mitarbeiter aller Hierarchie-Ebenen als Probanden eingebunden. Neben Mitarbeitern waren Gruppen- und Abteilungsleiter sowie Personalverantwortliche und Betriebsräte im Training.

Mehr zum Projekt:
www.agv-vers.de/bgm/vhv

Unternehmen	Wüstenrot & Württembergische AG, Stuttgart
Ansprechpartner	Daniela Ruf, daniela.ruf@ww-ag.com Andreas Ryba, andreas.ryba@ww-ag.com
Webseite	www.ww-ag.com



Beginn und Dauer des Projekts

Das Projekt „Bewegte Pause“ wurde im Jahr 2015 vom W&W-Gesundheitsmanagement entwickelt. Ab März 2016 erfolgte der Rollout an den zwei Hauptstandorten Stuttgart und Ludwigsburg und ab 2018 wird das Konzept konzernweit auch an den dezentralen Standorten eingeführt.

Hintergrund für die Einführung des Projekts bzw. Zielsetzung

Obwohl nur noch wenige Menschen beruflich körperliche Schwerarbeit leisten müssen, nehmen die Anzahl der Rückenbeschwerden und die dadurch entstehenden Ausfalltage zu. Rücken- und Nackenschmerzen sind im Büroalltag keine Seltenheit. Besonders Arbeitsplätze, an denen 80 bis 85 Prozent der täglichen Arbeitszeit im Sitzen verbracht wird, stellen eine hohe Belastung für Wirbelsäule und Rückenmuskulatur dar.

Um die Ergonomie auch während der Arbeitszeit zu fördern, sollte ein Konzept entwickelt werden, das schnell in den (Berufs-)Alltag integriert werden kann und das die anderen Aktivitäten des W&W-Gesundheitsmanagements (Betriebsärztlicher Dienst, Betriebssportgruppen, Gesundheitskurse, Aktionstage wie Rückenanalyse durch Back-Check) sinnvoll ergänzt. Im Rahmen eines Pilotprojekts führte das W&W-Gesundheitsmanagement daher die „Bewegte Pause“ ein, bei der zwei Mal pro Woche mit Hilfe von viertelstündigen Bewegungseinheiten die Rückenmuskulatur gestärkt und entspannt wird. Bei einer regelmäßigen Durchführung sind die Beschäftigten gesünder, motivierter und können sich besser konzentrieren. Aus unserer Sicht eine tolle Möglichkeit, mit Spaß im Team die Gesundheit zu fördern. Die Praxis zeigt: Stark wird nicht nur der Rücken, sondern auch das Team!

Projektbeschreibung

Bei der „Bewegten Pause“ handelt es sich um 15-minütige Bewegungseinheiten während der Arbeitszeit, die es ermöglichen, entstehenden Rücken- und Nackenbeschwerden präventiv entgegenzuwirken bzw. bei bestehenden Beschwerden Lockerung zu schaffen.

Zu Beginn werden Mitarbeiter eines Teams oder einer Abteilung drei Wochen lang von einem ausgebildeten Rückentrainer angeleitet. Um im Nachgang die „Bewegte Pause“ eigenverantwortlich zwei Mal wöchentlich fortführen zu können, werden zwei bis drei Teilnehmende im Rahmen einer Mentorenschulung (zwei Termine à zwei Stunden) ausgebildet. Der Mentor ist einerseits Ansprechpartner für die Teilnehmenden und andererseits auch für die Verantwortlichen des Gesundheitsmanagements.

Eine Austauschplattform im Intranet und auch Auffrischungsschulungen sollen die dauerhafte Umsetzung fördern. Somit wird es auch ermöglicht, das Rahmenkonzept dynamisch weiterzuentwickeln und mit weiteren Ideen, wie z. B. Übungen zur Gehirnfitness, anzureichern. Die „Bewegte Pause“ gilt als Arbeitszeit und fällt rechtlich unter den Betriebssport.



Beteiligte Partner

Bei der Einführung der „Bewegten Pause“ an den verschiedenen W&W-Standorten unterstützen externe Rückentrainer.

Wichtigste Erfolgsfaktoren/Hindernisse

- > Multikanale sowie mehrmalige Kommunikation zur Bekanntmachung im Konzern
- > Vorbildfunktion der Führungskräfte
- > Abteilungsnahe Räume (Flurbereiche, Teeküchen oder große Büros)
- > Intranet-Plattform zum Austausch der Paten
- > Auffrischungsschulungen

Mehr zum Projekt:
www.agv-vers.de/bgm/ww-ag

Unternehmen	Zurich Gruppe Deutschland, Bonn
Ansprechpartner	Pia Föllmer, pia.foellmer@zurich.com
Webseite	www.zurich.de

Beginn und Dauer des Projekts

Seit 2016 – zuerst als Pilotprojekt und inzwischen an allen Zurich Standorten in Deutschland.

Hintergrund für die Einführung des Projektes bzw. Zielsetzung

„Bewegung“ ist das Schwerpunktthema des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Zurich Gruppe Deutschland. Eine Maßnahme zur Unterstützung dauerhafter Veränderung des Gesundheitsverhaltens durch Bewegung ist die aufsuchende Gesundheitsförderung. Die aufsuchende Gesundheitsförderung ist leicht in den Arbeitsalltag der Beschäftigten integrierbar, sodass lokale, zeitliche und persönliche Barrieren wegfallen. Mit der Maßnahme wurde ein niedrigschwelliges Angebot insbesondere für diejenigen Mitarbeitenden geschaffen, die nicht regelmäßig Sport treiben und/oder an gesundheitsfördernden Kursen teilnehmen.

Projektbeschreibung

Der „Gesundheitsexpress“ besucht die Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplätzen und motiviert zum Mitmachen bei einfachen, in Business-Kleidung durchführbaren Übungen. Bei den Trainingseinheiten handelt es sich um etwa 20-minütige Bewegungspausen, die von zertifizierten Trainern in Kleingruppen z. B. direkt am Arbeitsplatz bzw. in Flurbereichen angeleitet werden.



Die Trainingsinhalte/Übungen werden an die Beschwerden der Mitarbeitenden angepasst. Entsprechend der Ergebnisse der vorher durchgeführten Gesundheitsbefragungen werden überwiegend Übungen für die Rücken- und Schulterpartien durchgeführt. Die Häufigkeit der Maßnahme, die Auswahl der Trainingsinhalte, die Dauer der Intervention und insbesondere die Unterstützung durch die Führungskräfte, haben zu einer nachhaltigen Aktivierung der Mitarbeitenden und einem gesundheitsbewussterem Verhalten geführt.



GESUNDHEITSEXPRESS

Beteiligte Partner

Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG), Zusammenschluss von Wissenschaftlern der Universitäten Konstanz, München und Karlsruhe (KIT).

Auswirkungen und (erzielter) Nutzen

- > Sehr hohe regelmäßige Teilnahme und Teamförderung
- > Abnahme gesundheitlicher Beschwerden
- > Steigerung regelmäßiger Bewegung und/oder sportlicher Aktivität
- > Verbesserte bewegungs- und gesundheitsbezogene Achtsamkeit und Motivation zu gesundheitsbewusstem Verhalten

Mehr zum Projekt:

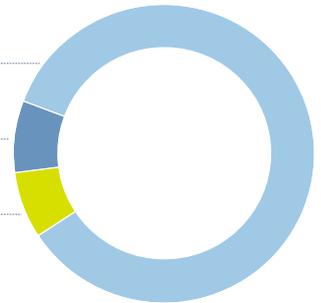
www.agv-vers.de/bgm/zurich

Gefährdungsbeurteilung

2018

98 Prozent der Beschäftigten in der Versicherungsbranche arbeiten in einem Unternehmen, das eine Gefährdungsbeurteilung durchführt.

Körperliche und psychische Belastungen	85 %
Nur psychische Belastungen	8 %
Nur körperliche Belastungen	7 %



Initiative für Einführung der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung

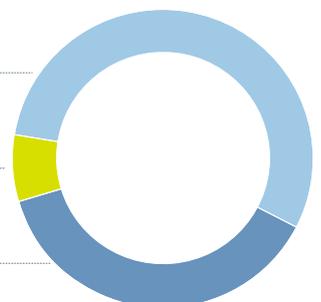
In 88 Prozent der Versicherer wurde die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung auf Initiative der Unternehmens-/Personalleitung eingeführt. Der Betriebs-/Personalrat startete die Initiative in 45 Prozent der Häuser, wobei in einem Drittel der Häuser die Gefährdungsbeurteilung auf gemeinsame Initiative von Unternehmens-/Personalleitung und Betriebs-/Personalrat eingeführt wurde.

Einige Häuser geben außerdem an, dass die Initiative von der Gewerbeaufsicht, der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft oder externen Beratungsunternehmen angestoßen wurde.

Entwicklung des Verfahrens

2018

Externe Experten/Dienstleister	55 %
Interne Experten	7 %
Gemeinsame Entwicklung von externen und internen Experten	38 %



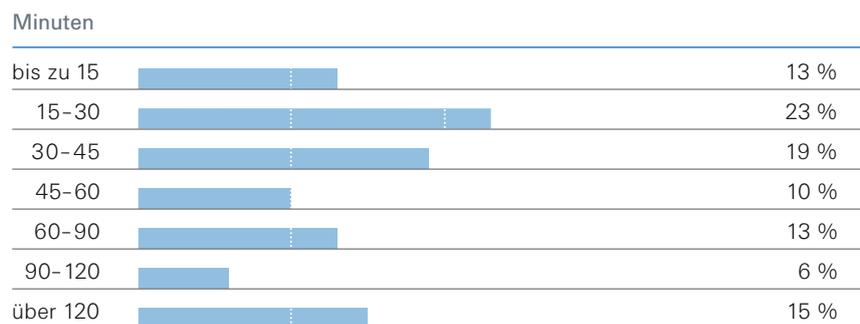
Zusammenfassung in „Job Familien“

Über zwei Drittel der Unternehmen haben die Tätigkeiten, die in der Gefährdungsbeurteilung untersucht werden, in „Job-Familien“ zusammengefasst. Im Durchschnitt geben die Unternehmen an, 9 „Job-Familien“ definiert zu haben.

In Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern werden dabei tendenziell weniger „Job-Familien“ definiert – im Durchschnitt 5.

Unternehmen mit 500 bis 3.000 Mitarbeiter definieren durchschnittlich 12 und Häuser mit über 3.000 Beschäftigten 11 „Job-Familien“.

Zeitlicher Aufwand pro Arbeitsplatz



Unternehmen	DEVK Versicherungen, Köln
Ansprechpartner	Stephan Wegner, stephan.wegner@devk.de
Webseite	www.devk.de

Beginn und Dauer des Projekts

Seit 2016.

Projektbeschreibung

Das Gruppencoaching zum Stress- und Selbstmanagement dauert eineinhalb Tage und findet während der Arbeitszeit statt. Die Teilnehmer erhalten einen Überblick über ein ganzheitliches Stress- und Selbstmanagement im Rahmen ihrer täglichen Arbeit. Zwei wichtige Schwerpunkte sind die Arbeitsbedingungen und persönlichen Wege, mit den äußeren Einflüssen umzugehen. Das erste Ziel des Stressmanagements ist es, Dinge zu erkennen, die unzufrieden machen oder Stress verursachen. Anschließend leiten die Teilnehmer gemeinsam alltagstaugliche Maßnahmen ab, die sie entlasten – z. B. Arbeitsprozesse und Kommunikation zu verändern oder eine andere Sicht auf die Dinge zu entwickeln.



Das Selbstmanagement steigert die Kompetenz, Probleme wahrzunehmen und Verantwortung für eine aktive Lösung zu übernehmen. Weitere Bestandteile des Trainings sind das Erkennen und Relativieren innerer Stress-Antrieber (z. B. „Sei perfekt“) und die Akzeptanz von Unveränderlichem. Alle Teilnehmer lernen praktische Entspannungsübungen und Techniken zur Stressminderung und zum Abschalten im Alltag. Bei regelmäßiger Anwendung verbessern die Übungen neben dem Wohlbefinden auch den Schlaf.

Beteiligte Partner

BAHN-BKK

Erfolgsfaktoren und Hindernisse

Für eine erfolgreiche Umsetzung ist die Unterstützung und Zustimmung der Führungskraft besonders wichtig. Um die Akzeptanz unter den Mitarbeitern zu steigern, legen wir großen Wert auf eine transparente und informative Kommunikation im Vorfeld der Maßnahme.

So steigern wir die Motivation, am Projekt teilzunehmen. Indem wir die Interessenten in kleinere Gruppen aufteilen, fördern wir die gegenseitige Motivation. Ein intensives Coaching für jeden Teilnehmer wirkt besonders nachhaltig.

Ergebnisse und Nutzen

DEVK-Mitarbeiter, die an einem Coaching teilgenommen haben, empfehlen Balance@Work oft weiter. Die Teilnehmer zeigen eine hohe Bereitschaft, das Gelernte auch im Alltag anzuwenden. Das Angebot fördert die individuelle Gesundheits- und Stresskompetenz.

Mehr zum Projekt unter www.agv-vers.de/bgm/devk

Unternehmen	HUK-COBURG, Coburg
Ansprechpartner	Nils Fuhrmann, nils.fuhrmann@huk-coburg.de Matthias Schönwald, matthias.schoenwald@huk-coburg.de
Webseite	www.huk.de

Beginn und Dauer des Projekts

Seit September 2009, seitdem mehrere Ausbaustufen.

Projektbeschreibung

Im Rahmen der Maßnahmen „Gesundheitsbewusste Führung & Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ für Führungskräfte entschied man sich im Jahr 2009 bewusst für eine zusammenhängende Maßnahmenkette. Diese reichte vom Besuch eines mehrtägigen Seminars über betreute Peergroups und endete nach mehreren Wochen in einem abschließenden Workshop zu schwierigen Führungssituationen. Bei erfolgreichem Durchlauf der kompletten Maßnahme erhielten die Teilnehmer einen Gutschein für einen umfassenden Gesundheits-Check-up in Kooperation mit dem Fachärzte-Team einer Privatklinik.

Mehr zum Projekt:
www.agv-vers.de/bgm/huk

In den letzten Jahren wurde das Konzept um folgende Aufbaustufen ergänzt: Seit 2015 wird der zusätzliche Baustein „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ in Kooperation mit der TU München angeboten. Führungskräfte mit speziellen Problemstellungen im eigenen Verantwortungsbereich sollen anhand dieses Bausteins vermittelt bekommen, wie sie ihren Mitarbeitern verständnisvoll und handlungssicher begegnen können.

Im Jahr 2017 entschied man sich für ein neues Konzept und damit einhergehend für einen Anbieterwechsel. Die neue Methode richtete den Fokus noch mehr auf die Themenzusammenhänge Führung und Gesundheit und vermittelt den Führungskräften konkrete Handlungshilfen für eine gesundheitsorientierte Führung ihrer Mitarbeiter im Alltag.

Im Durchschnitt wird das Seminar „Gesundheitsbewusste Führung“ von 60 Führungskräften pro Jahr belegt.

Beteiligte Partner

- Intern
 - > Abteilung Personal (Gesundheit und Soziales)
 - > Abteilung Personalentwicklung (Führungskräfteentwicklung)
- Extern
 - > Diverse Partner im Bereich Führungskräfteentwicklung und Coaching
 - > Partnerkliniken für Check-up und Teil des Seminarinhalts
 - > TU München

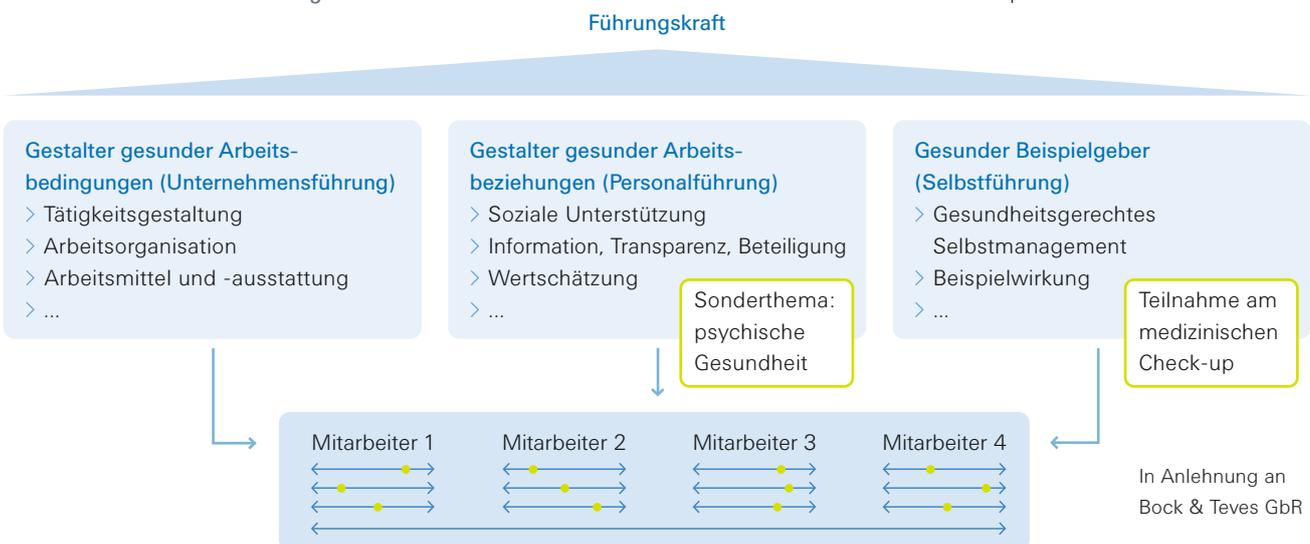
Wichtigste Erfolgsfaktoren

- > Freiwilligkeit der Teilnahme als Basis für hohen Lernerfolg
- > Anpassung der Inhalte an unternehmensspezifische Anforderungen und Veränderungen

Auswirkungen und (erzielter) Nutzen

- > Hoher Durchdringungsgrad des Themas Gesundheit und Führung
- > Stärkung individueller Gesundheitskompetenzen
- > Gewinnung der Führungskräfte als Multiplikatoren

Die drei Ansatzpunkte
Gesundheitsfördernder Führung



Unternehmen	R+V Versicherung AG, Wiesbaden
Ansprechpartner	Anastasia Leicher, anastasia.leicher@ruv.de
Webseite	www.ruv.de

Beginn und Dauer der Maßnahmen

Seit Februar 2018.

Hintergrund für die Einführung der Maßnahmen

Psychische Erkrankungen stehen nach Erkrankungen der Atmungssysteme auf Platz zwei der häufigsten Krankheitsarten in der Kredit- und Versicherungsbranche. Auch aus den internen BGM-Kennzahlen ergab sich hier ein Handlungsfeld.

Deshalb sollten die BGM-Jahresaktivitäten 2018 dem Thema „Achtsamkeit“ gewidmet werden, um präventiv für die Themen psychischer Gesundheit zu sensibilisieren.

Achtsamkeit ist eine Form der Konzentration, bei der die Aufmerksamkeit bewusst auf den gegenwärtigen Moment gelenkt wird. Achtsamkeit wirkt sich positiv bei Stress, Ängsten und chronischen Erkrankungen aus und kann bei dem Umgang mit schwierigen Emotionen helfen. Bei regelmäßigem Üben nimmt die Gehirnfunktion zu, das Immunsystem wird aktiviert, die Leistungsfähigkeit und Konzentrationsfähigkeit steigen.



Gegenstand der Maßnahmen

Achtsamkeitsnewsletter

In einem Achtsamkeitsnewsletter werden die über 6.000 interessierten Beschäftigten monatlich zu verschiedenen Schwerpunktthemen der Achtsamkeit informiert (Meditation, Yoga, Qi-Gong, Progressive Muskelentspannung) und zu Übungen, die auch im Arbeitsalltag integrierbar sind, angeleitet (z. B.: Minuten-Meditation).



Tag der Achtsamkeit:

Gesundheitstag am Standort
Wiesbaden im Mai 2018

Hier konnten sich die rund 5.000 teilnehmenden Mitarbeiter zum Thema Achtsamkeit und Stressprävention informieren, an verschiedenen praktischen Übungen teilnehmen und sich direkt für weitere Präventionskurse anmelden.

Schnupperkurse und Präventionskurse

In den Wochen vor und nach den Sommerferien wurden Schnupperkurse in Qi-Gong und Achtsamkeit erleben angeboten. Längerfristige Angebote wurden mit Präventionskursen zu Mindfulness-Based-Stress-Reduction (MBSR) und Qi-Gong etabliert, die nach kürzester Zeit ausgebucht waren, sodass hier weitere Angebote geschaffen werden.

Wir sehen Gesundheit als Führungsverantwortung und sensibilisieren daher kontinuierlich Führungskräfte für das Thema psychische Gesundheit. Führungskräfte können im R+V Intranet auf Videovorträge (z. B.: „Psyche sieht man nicht“) zugreifen. Standortübergreifend werden für die Beschäftigten Vorträge zu den Themen „Achtsamkeit“ und „Stark in Zeiten der Veränderung“ angeboten.

Mehr zum Projekt unter
www.agv-vers.de/bgm/ruv

Unternehmen	VPV Versicherungen, Stuttgart
Ansprechpartner	Annette Richter-Scherka, annette.richter-scherka@vpv.de
Webseite	www.vpv.de

Beginn und Dauer des Projekts

Seit 2015.

Projektbeschreibung

Salutogenese heißt, Gesundheit nicht als Zustand, sondern als fortdauernden Prozess zu verstehen. Wir als Unternehmen übernehmen Verantwortung und schaffen für unsere Mitarbeiter im Rahmen der After Work Seminarreihen die Möglichkeit, außerhalb der Arbeitszeit Eigenverantwortung für ihre psychische und physische Gesundheit zu übernehmen.

Dieses Präventiv-Programm bietet systematisch Impulse, wie jeder mit den Herausforderungen des Berufs- und Privatlebens konstruktiv umgehen kann, um auch bei hohen Anforderungen in Balance bleiben zu können.



Beteiligte Partner

AOK Stuttgart/Böblingen sowie Fachexperten aus dem Gesundheitssektor.

Mehr zum Projekt:

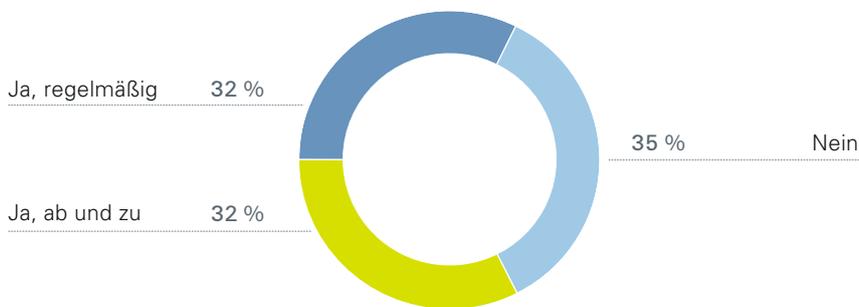
www.agv-vers.de/bgmv/vpv

Rückblick über vergangene After Work Seminarreihen

2015	Motto „Lebe Balance“	Hier lernten Mitarbeiter und Führungskräfte, bewusster und achtsamer zu leben und in ihrem fordernden Beruf besser mit Stress umzugehen.
2016	Motto „Lebe Balance“ und „Gesunde Leistung – gewusst wie“	In diesem Jahr legten wir die Schwerpunkte unserer drei Module auf Bewegung, Ernährung und Entspannung sowie einen Nachhaltigkeitstermin zur Verfestigung.
2017	Motto „Entschleunigung – Stress lass nach“	Erneut stand das bewährte modulartige Angebot im Zentrum. Neben Grundlagen der Selbstregulierung und bioenergetischer Körperübungen waren Atemübungen, die Kunst der Abgrenzung und „Nein“ zu sagen sowie Selbstregulierung und stille Meditation die Themen.
2018	Motto „Auftanken im Beruf und im Alltag“	Diese Trainingsreihe bietet Körperübungen und Meditation aus dem Bereich der achtsamkeitsbasierten Stressreduktion – Mindfulness – Based-Stress-Reduction – kurz MBSR – an.

Controlling im Bereich Gesundheitsmanagement

2018



Kennzahlen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

	2018	
Krankenstand	90 %	10 %
...kurzzeitiger Krankenstand/ Fehlzeiten (bis 3 Tage)	73 %	5 %
...kurzzeitiger Krankenstand/ Fehlzeiten (ab 3 Tage)	70 %	8 %
Mitarbeiterfluktuation	75 %	5 %
Beteiligungsrate an Gesund- heitsmanagement-Maßnahmen	70 %	3 %
Zahl der Arbeitsunfälle	70 %	5 %
Mitarbeiterzufriedenheit	65 %	8 %
Anzahl der wieder- eingegliederten Mitarbeiter	58 %	3 %
BGM-Budget pro Mitarbeiter (Stammebelegschaft) in €	38 %	5 %
Workability-Index	10 %	

■ Kennzahlen
■ Konkrete Zielvorgaben

Angewandte Controllinginstrumente

	2018		Veränderung zu 2013 ¹
Generelle Zufriedenheitsbefragungen der Mitarbeiter		73 %	8
Befragungen von Teilnehmern an Gesundheitsmanagement-Maßnahmen		88 %	13
Befragung der Führungskräfte		40 %	12
Arbeitsplatzbegehungen mit Begehungsprotokollen		90 %	-2
Internes Benchmarking		28 %	-1
...auf Konzernebene		13 %	
...auf Niederlassungsebene		10 %	
...auf Abteilungsebene		10 %	
Externes Benchmarking mit anderen Unternehmen		28 %	-6
Balanced Scorecard		5 %	
Gesundheitsberichte		20 %	-1

¹In Prozentpunkten

Als sonstige Instrumente werden z. B. Fehlzeitenreport, quantitative und qualitative Erhebungen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), digitales Tracking von Gesundheitsangeboten, BEM-Gespräche, Sozialberatung, Befragung der externen Anbieter und Steuerungskreis genannt.

Zertifizierungen

23 Prozent der Unternehmen haben mindestens einen Teilbereich ihres Gesundheitsmanagements zertifizieren lassen. Ein Zehntel der Unternehmen hat das komplette Gesundheitsmanagement zertifizieren lassen. Die Teilbereiche Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit sind in jeweils 8 Prozent der Unternehmen zertifiziert.

23 Prozent der Beschäftigten arbeiten in einem Unternehmen, das mindestens einen Teilbereich zertifizieren hat lassen. Als Zertifizierungen wurden u. a. der Corporate Health Award, Audit Beruf und Familie sowie das IHK Zertifikat „Gesundes Unternehmen“ genannt.

Neues Format zum Erfahrungsaustausch



Michael Lessel,
Dr. Michael Gold,
Carsten Rogge-Strang

86 Prozent der Beschäftigten in der Versicherungswirtschaft arbeiten in Unternehmen, die für ihre Mitarbeiter ein BGM eingeführt haben. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist in fast allen Häusern eine zentrale Säule guter Personalarbeit. Dennoch gibt es in vielen Häusern lediglich eine Person, die sich um die Gesundheit der Mitarbeiter kümmert.

Der AGV hat deshalb das Gesundheitsforum als Austauschplattform für die Gesundheitsmanager eingeführt. Experten, Projektmanager, Personalleiter und -referenten, die das BGM in den Häusern betreuen, können sich hier informieren, diskutieren und sich vernetzen. Spannende Impulse geben vor allem die Fachvorträge und Good Practice Beispiele aus anderen Unternehmen der Versicherungsbranche.

Das AGV-Gesundheitsforum wurde erstmals 2016 in München im Haus der Versicherungskammer Bayern angeboten. 2017 war es dann zu Gast bei der Allianz in München und 2018 in Köln bei der SCOR Rückversicherung.



Themen und Referenten des 1. AGV-Gesundheitsforums

Am Puls der Beschäftigten Mitarbeiterbefragungen im privaten Bankgewerbe als politisches Steuerungsinstrument	Carsten Rogge-Strang Geschäftsführer Tarifpolitik, Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V.
Gesundheit und Führung beim mittelständischen Versicherer Psychische Gefährdungsbeurteilung: Sensibilisierung der Führungskräfte	Wilma van Dijk Personalleiterin, Hiscox Europe Underwriting Limited, Zweigniederlassung für die Bundesrepublik Deutschland
Analysewerkzeuge für das Gesundheitsmanagement Fehlzeiten- und Zusammenhangsanalyse	Michael Lessel Leiter betriebliches Konzern-Gesundheitsmanagement, Versicherungskammer Bayern
Change-Prozesse motivierend & gesundheitsgerecht managen Ergebnisse aus einem BGM-Modellprojekt im Gothaer Konzern	Marco Burnus Gesundheitswissenschaftler, Gothaer Versicherungen
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement der ARAG Praxiserfahrungen mit einem externen Dienstleister	Hagen Baumgardt Fachreferent Personalentwicklung, ARAG SE

- > Wie beurteilen Mitarbeiter der Versicherungsbranche ihre eigene Gesundheit?
- > Was macht der Arbeitgeber, wenn Mitarbeiter von Kunden bedroht werden?
- > Wie kann er seine Mitarbeiter in Krisenzeiten unterstützen?
- > Wie sensibilisiert man Führungskräfte für das Thema Gesundheit?
- > Wie kann das Thema „Erreichbarkeit“ zielführend gestaltet werden?



Ulrike Zeiler, Allianz

Die links beschriebenen Themen beschäftigten und diskutierten die Teilnehmer des 2. AGV-Gesundheitsforums und kamen unter anderem zu folgenden Antworten:

- > Die Mitarbeiter der Versicherer beurteilen ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit durchaus positiv. Psychische Belastungen gibt es natürlich trotzdem. Doch die wenigsten führen diese Belastungen auf die Arbeit zurück – kurzum Arbeit macht nicht krank.
- > Dass Mitarbeiter bedroht werden, kann in jedem Unternehmen passieren. Wichtig ist der Umgang damit. Ein zentraler Aspekt ist „Null Toleranz“.
- > Um die Beschäftigten „gesund und stark in Krisenzeiten“ zu machen, kann es sich auch für den Vertrieb anbieten, auf einen externen



Dienstleister zurückzugreifen, der die Beschäftigten in den unterschiedlichsten Krisensituationen – ob privat oder beruflich – berät und unterstützt.

- > Um das Engagement der Mitarbeiter nachhaltig zu fördern und auszubauen, bedarf es eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagementkonzepts – sowohl für die Mitarbeiter als auch für alle Führungskräfte. Denn am Ende geht „Gesund über Führen“.

Themen und Referenten des 2. AGV-Gesundheitsforums

<p>Studie: Zukunftsthemen für Mitarbeiter in der Versicherungsbranche 2017 Aktuelle Aspekte rund um das Thema Gesundheit/ Belastung aus Sicht der Versicherungsmitarbeiter</p>	<p>Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV, Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland</p>
<p>Null Toleranz Bedrohungsmanagement am Beispiel der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft</p>	<p>Anke Köllmann Leiterin Bezirksverwaltung Hamburg, Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)</p>
<p>Gesund und stark in Krisenzeiten Sozialberatung für den Vertrieb!</p>	<p>Anke Holste Referentin Gesundheit und Soziales, LVM Versicherungen</p>
<p>Gesundes Führen bei der Allianz Seminarreihe für alle Führungskräfte</p>	<p>Vera Winnacker Referatsleitung Produkte und Prozesse, Allianz Deutschland AG</p>
<p>Erreichbarkeit – Gut gestaltet im Betrieb Vorstellung eines VBG-Projektes</p>	<p>Dr. Susanne Roscher Leiterin Referat Arbeitspsychologie, Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)</p>

Themen und Referenten des 3. AGV-Gesundheitsforums

<p>Vom Präventionsgesetz in der betrieblichen Praxis profitieren Praxisbeispiele aus der Zusammenarbeit mit Unternehmen und Krankenkassen</p>	<p>Sabine Winterstein Leiterin Betriebliche Gesundheitsförderung, DAK-Gesundheit</p>	
<p>Generali Vitality for You Die Gesundheit+Karte für Mitarbeiter – Ein neuer Ansatz im BGM der Generali</p>	<p>Martin Reckenthäler Abteilungsleiter HR-Organization and Operations, Generali Deutschland AG</p>	
<p>Einstellung zum Digital Leadership Lernvideo zum „mobilen Arbeiten“ für Führungskräfte des ADACs</p>	<p>Dr. Uwe Nickel Leiter Personalservice und Gesundheitsmanagement, ADAC SE</p>	
<p>Schlaf – Einstieg in ein produktivitätsorientiertes Gesundheitsmanagement Betriebliches Gesundheitsmanagement neu denken</p>	<p>Nicole Hooge Geschäftsführerin, CareLutions GmbH</p>	<p>Dr. Thorsten Pilgrim Geschäftsführer, CareLutions GmbH</p>
<p>Resilienz – als Antwort auf die VUCA-Welt Organisationale und individuelle Resilienz, Handlungsempfehlungen für Unternehmen</p>	<p>Sabine Winterstein Leiterin Betriebliche Gesundheitsförderung, DAK-Gesundheit</p>	



Dr. Michael Gold, Daniel Kleber, Martin Reckenthäler, Nicole Hooge, Dr. Uwe Nickel, Sabine Winterstein, Dr. Thorsten Pilgrim, Jutta Kern

Die Themen auf dem 3. AGV-Gesundheitsforum gaben den Teilnehmern wieder reichlich Impulse und Stoff für einen regen Austausch:

› Ein sehr interessanter Ansatz, sich der Gesundheit der Mitarbeiter zu nähern ist der Schlaf als „trojanisches Pferd“ für den Einstieg in ein produktivitätsorientiertes Gesundheitsmanagement.



- › Mit der Gesundheitskarte Punkte zu sammeln, ist ein Weg, um die Mitarbeiter in einem ganzheitlichen Ansatz zu einem gesundheitsbewussten Leben zu motivieren.
- › Lern- und Handlungsfelder in der Entwicklung gesunder Arbeit sind Selbstführung, Mitarbeiterführung und systembezogene Führung. Führen ist und bleibt ein zentraler Baustein für die Gesundheit der Mitarbeiter. Am Ende nimmt „die Führungskraft die Fehlzeiten mit“.
- › Spezielle Apps sollen die Medienkompetenz von Auszubildenden und Führungskräften schulen und diese für die Themen Computerspiel- und Onlinesucht sensibilisieren.

Statistische Hinweise und Anmerkungen

Die in dieser Broschüre vorgestellten Ergebnisse basieren auf der vom AGV durchgeführten „Erhebung zum Gesundheitsmanagement in der Versicherungswirtschaft 2018“. Die Studie repräsentiert rund 85 Prozent der Beschäftigten im Innendienst der deutschen Versicherungswirtschaft.

Insgesamt beteiligten sich 66 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen (Anzahl der Meldungen) an der Erhebung. Zur besseren Lesbarkeit wurde

auf die Angaben zur Anzahl der Meldungen verzichtet, auch wenn Unternehmen eine konkrete Frage nicht beantwortet haben sollten.

Für den Fragebogen wurde Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) 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.

Zur besseren Lesbarkeit wurde weitgehend auf geschlechtsspezifische Doppelnennungen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

Teilnehmer der Erhebung zum Gesundheitsmanagement in der Versicherungswirtschaft 2018

AachenMünchener
 Allianz Deutschland Gruppe
 ARAG SE
 AUXILIA Rechtsschutz-Versicherungs-AG
 AXA Konzern AG
Baden-Badener Versicherung AG
 Barmenia Versicherungen
 Bayerische Hausbesitzer-Versicherung
 BGV-Versicherung AG
 BNP Paribas Cardif
Canada Life Assurance Europe
 Concordia Versicherungen
 Continentale Versicherungsverbund
Debeka Versicherungsgruppe
 DEURAG – Deutsche Rechtsschutz-Versicherung AG
 Deutsche Rückversicherung AG
 DEVK Versicherungen
 Die Bayerische
 Die Haftpflichtkasse VVaG
ERGO Direkt Lebensversicherung AG
 ERGO Group AG
Fahrlehrerversicherung VaG
 Frankfurter Lebensversicherung AG
 FWU AG
Gothaer Versicherungen
 Grundeigentümer-Versicherung VVaG

Helvetia Versicherungen
 HUK-COBURG Versicherungsgruppe
IDEAL Lebensversicherung a.G.
 INTER Krankenversicherung AG
KSA – Kommunaler Schadenausgleich
 Lebensversicherung von 1871 a.G. München
 LVM Versicherungen
msg life Deutschland GmbH
 MSIG Insurance Europe AG
 Münchener Verein
 Versicherungsgruppe
NÜRNBERGER Versicherungsgruppe
 NV-Versicherungen VVaG
Öffentliche Sachversicherung
 Braunschweig
 Ostfriesische Landschaftliche
 Brandkasse
Provinzial NordWest Holding AG
 Provinzial Rheinland Versicherungen
R+V Versicherungen
 RVM Versicherungsmakler
 GmbH & Co. KG
SCOR Rückversicherung
 SIGNAL IDUNA Gruppe
 Sompo Japan Nipponkoa
 Insurance Company
 Sparkassen-Versicherungen Sachsen

Stuttgarter Versicherungen
 Süddeutsche Krankenversicherung a.G.
 SV SparkassenVersicherung
 Holding AG
 Swiss Life AG,
 Niederlassung für Deutschland
 Swiss Re Europe S.A.
 Talanx Gruppe Deutschland
Uelzener Versicherungen
 uniVersa Lebensversicherung a.G.
Verband der Privaten
 Krankenversicherung e.V.
 Versicherungskammer Bayern
 VGH Versicherungen
 VHV Versicherungen
 VOLKSWOHL BUND Versicherungen
 VPV Lebensversicherungs-AG
Waldenburger Versicherung AG
 Württembergische
 Gemeinde-Versicherung a.G.
 Württembergische Versicherungen
Zurich Gruppe Deutschland

Verzeichnis der
Unternehmensbeispiele

Allianz Deutschland AG NEUES SPORTANGEBOT für die Mitarbeiter der Allianz Deutschland AG	29
AXA Konzern AG AKTIV GEGEN KREBS – VORBEUGEN UND HANDELN	22
Barmenia Versicherungen „TREPPENAKTION“ IN DER HAUPTVERWALTUNG	30
Concordia Versicherungen CONCORDIAfit	31
Debeka Versicherungsvereine a.G. PRÄVENTIONSAKTION – KORONARE HERZERKRANKUNG	23
DEURAG – Deutsche Rechtsschutz-Versicherung AG FIT FOR WORK Kooperation mit einem Fitness-Studio „FitnessFirst“	32
DEVK Versicherungen BALANCE@WORK Stress- und Selbstmanagement bei der DEVK	39
Generali Deutschland Gruppe VITALITY FOR YOU Die Gesundheit+Karte für Mitarbeiter	9
Gothaer Versicherungen GOTEAM CHALLENGE Schritt halten fördert nachweislich körperliche Aktivität, Gesundheit und Wohlbefinden	33
HUK-COBURG SEMINARREIHE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE	40
KSA – Kommunaler Schadenausgleich KSA-BERLIN MACHTFIT	10
LVM Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit PROGRAMM „GESUNDE AZUBIS“ für eine gezielte Gesundheitsförderung von Auszubildenden	11
NÜRNBERGER Versicherung GEMEINSAM FIT – DURCH INTERAKTION UND INDIVIDUALITÄT ERFOLGREICH	12

Provinzial NordWest INTERAKTIVE STEHBESPRECHUNGRÄUME Gesunder Rücken und weniger Dienstreisen	24
Provinzial Rheinland Versicherungen GESUND FÜHREN	13
R+V Versicherung AG ACHTSAMKEIT BEI R+V Zufriedener arbeiten und glücklicher leben	41
Signal Iduna VORSORGEDOKUMENTE ONLINE	25
Stuttgarter Lebensversicherung a.G GESUNDHEIT IST CHEFSACHE – ERFOLGSFAKTOR GESUNDHEIT	14
SV SparkassenVersicherung ETABLIERUNG EINER „PRÄVENTIONSKULTUR“ IN DER SV	26
Swiss Life AG SORGEN SIE GUT FÜR SICH – UND ANDERE	15
Versicherungskammer Bayern „HALTUNG“	16
VGH Versicherungen FORSCHUNGSPROJEKT Lernförderliche Arbeitsgestaltung im Dienstleistungssektor: Die Rolle von Führungskräften	17
VHV Versicherungen DAS VHV-FIRMEN-FITNESS-PROGRAMM	34
VPV Versicherungen AFTER WORK SEMINARREIHEN	42
Wüstenrot & Württembergische AG DIE BEWEGTE PAUSE BEI DER W&W	35
Zurich Gruppe Deutschland AUFSUCHENDE GESUNDHEITSFÖRDERUNG	36

Herausgeber AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland e.V.
Arabellastraße 29
81925 München

Autoren Dr. Michael Gold,
Anna Teifel

Gestaltung Studio Michaela Neuhofer

AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland
Arabellastraße 29
81925 München
Telefon 089 922001-0
Telefax 089 922001-51
agvvers@agv-vers.de
www.agv-vers.de



demografischer Wandel
Gesundheitsförderung
Prävention UMFRAGE Check-up
Impulse Bewegung Stressmanagement
WORKSHOPS Mindfulness
GESUNDHEITSFORUM
„Gesundes Führen“ Ernährung
Fachvorträge
VORSORGE Good-Practice-Beispiele
Bewegung am Arbeitsplatz

