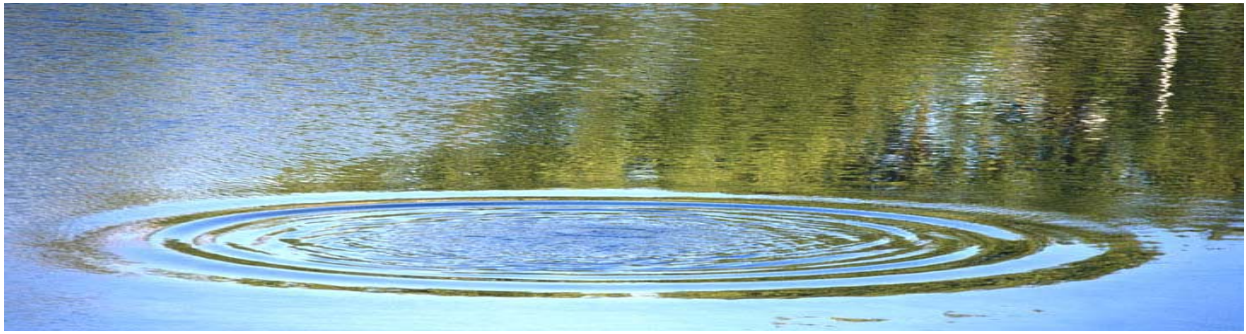


I. Newsletter 2010 der Motio Verbund GmbH



Sehr geehrte Geschäftspartner, Kunden und Interessenten,

nachdem wir uns im letzten Newsletter mit den Ursachen und den umfassenden gesundheitlichen Folgen der zunehmenden Stressbelastung der erwerbstätigen Bevölkerung beschäftigt haben, wollen wir im I. Newsletter 2010 vor allem auf die Möglichkeiten eingehen, die der Stressproblematik entgegengesetzt werden können. Einerseits stellen wir Ihnen vor, wie sich der Einzelne mit Hilfe verschiedener Ansätze zur Stressbewältigung gegenüber körperlichen und psychischen Stresssymptomen behaupten kann. Andererseits zeigen wir, wie Unternehmen ihre Mitarbeiter/innen unterstützen können, damit diese lernen, ihre Energie effizienter einzusetzen beziehungsweise auch welche Methoden in Unternehmen generell greifen, damit die Stressbelastung der Mitarbeiter/innen reduziert werden kann.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr Motio Team

Inhaltsverzeichnis	Seite
Stressreduktion durch Personalentwicklung	2
Nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement in den Schön Kliniken	7
Deutscher Arbeitsschutzpreis für die CONCERT GmbH	9
Quellenangaben	13

Stressreduktion durch Personalentwicklung

Stressreduktion durch Personalentwicklung ist ein „maßgeschneidertes“ und praxisbezogenes Programm. Es ermittelt den Bedarf zur Stressreduktion bei den Mitarbeiter/innen innerhalb eines Unternehmens und gibt eine Unterstützung zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz. Das Programm ist langfristig angelegt, da vor allem das Lösen bestehender Probleme im Vordergrund steht. Durch die Beteiligung der Mitarbeiter/innen wird eine große Akzeptanz und Motivation erreicht. Ein wichtiger Aspekt dieses Programms ist die Nachhaltigkeit, die durch die spezielle Schulung der Führungskräfte sichergestellt wird.

Die organisatorische und konzeptionelle Aufgaben, wie die Bedarfsermittlung zum Thema Stressreduktion, Planung der Fortbildungen, Information und Motivation von potenziellen Teilnehmern, Beratung zur Umsetzung, Koordination der Transfersicherung und die Erfolgskontrolle werden durch eine betriebliche Arbeitsgruppe sicher gestellt. In der Arbeitsgruppe sind die Personalabteilung, Bereichs- bzw. Abteilungsleitungen, die Personal- bzw. Betriebsrat und Mitarbeiter verschiedener Tätigkeitsgruppen vertreten. Die Arbeitsgruppe ist mit Kompetenzen ausgestattet, um Entscheidungen für die Umsetzung der Personalentwicklungsmaßnahmen selbstständig zu treffen. Die Arbeitsgruppe ist verantwortlich für die Berücksichtigung aller wesentlichen Anliegen der unterschiedlichen Hierarchie- und Funktionsgruppen, damit das Personalentwicklungsprogramm große Akzeptanz in der Einrichtung findet. Der Praxisbezug wird unter anderem gewährleistet, in dem Alltagssituationen als Ausgangspunkt für das Training von Stressbewältigungsstrategien genutzt werden. Die Lernmethoden während des Verhaltenstrainings zur Aneignung der Kompetenzen sind lebendig und modern, um eine hohes Aufmerksamkeitsniveau und eine gute Lernatmosphäre zu schaffen. Darum haben auch die Übungen abgestufte Schwierigkeitsgrade, durch die die Teilnehmer ihre Kompetenzen Schritt für Schritt erweitern und durch „Transferaufgaben“ noch weiter ausprobieren und perfektionieren können. Die Führungskräfte spielen bei der Transfersicherung eine große Rolle, denn sie sollen helfen, das Gelernte in die Praxis zu transferieren. Sie ist so wichtig, weil angewöhntes Verhalten sehr veränderungsresistent ist. Deshalb sollte versucht werden, die Euphorie während der Weiterbildung auch in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Bedarfsermittlung und Planung - Seminarbausteine - Transfer - Kontrolle

Die Programmschritte im Detail vorgestellt

Ein durch systematische Bedarfsermittlung abgestimmtes Training wirkt nachhaltiger und tiefgreifender als „konfektionierte“ Schulungen. Es wird dabei der Status quo ermittelt, welche Fähigkeiten zur Stressreduktion die Mitarbeiter jetzt haben und welche spezifischen Anforderungen im Arbeitsalltag an sie gestellt werden. Anschließend werden die fehlenden Kompetenzen ermittelt durch die der Arbeitsalltag stressfreier bewältigt werden kann. In diesem Rahmen sollte auch ein Erstgespräch mit dem Vorgesetzten erfolgen, um Situation und Kooperationsmöglichkeiten abzuklären. Die Informationsveranstaltung dient der Vorbereitung der Belegschaft auf die Maßnahme und zur Schaffung von Verständnis, Akzeptanz sowie Mitwirkungsbereitschaft, dazu trägt auch die Formulierung der persönlichen Lernziele bei. Im nächsten Schritt legt die Arbeitsgruppe mit dem Trainer fest, welche Maßnahmen in dem Betrieb geeignet sind, um die fehlenden Kompetenzen zu vermitteln bzw. zu kompensieren. Arbeitsplatzbezogene Übungen zeigen Stressbewältigungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz und sind damit in einem Höchstmaß praxisnah und können individuell angepasst werden. Begleitend werden „Transferaufgaben“ mitgegeben, die die Teilnehmer ermutigen sich noch detaillierter mit dem Thema zu beschäftigen und die Möglichkeit bieten, die Stressbewältigungsstrategien im Alltag auszuprobieren. Nach dem Abschluss der Maßnahmen findet eine Erfolgskontrolle in der Art statt, dass die Teilnehmer die Maßnahmen bewerten, der Trainer der Arbeitsgruppe Rückmeldung gibt, wo noch weiterer Handlungs- und Qualifizierungsbedarf besteht. Die Arbeitsgruppe berichtet den Vorgesetzten die Ergebnisse der Mitarbeiter.

Nach der Maßnahme ist während der Maßnahme

Durch Transfersicherung wird sichergestellt, dass die erworbenen Kompetenzen weiterhin Anwendung finden, vor allem in der Arbeitspraxis. Um dies umzusetzen, lernen die Vorgesetzten in einem Transfertraining, wie sie in Mitarbeitergesprächen (ca. 30 Minuten) diese motivieren und unterstützen können, damit die Mitarbeiter eine nachhaltige Stressreduktion erfahren können. Die Vorteile näher betrachtet sind, das erhöhte Interesse des Vorgesetzten am Training sowie die Information für die Mitarbeiter über die Wichtigkeit der Maßnahme. Die Mitarbeiter/innen fühlen sich als Lernende ernst genommen. Die Kommunikation zwischen Vorgesetztem und Mitarbeitern verbessert das Verständnis für die jeweilige Aufgabenstellung und die Stärken und Schwächen, die jeder einzelne hat. Den Mitarbeitern wird von Anfang an klar, wie wichtig die praktische Umsetzung an ihrem Arbeitsplatz ist. Die Führungskräfte erfahren, in welchen Bereichen ihrer Arbeit die Mitarbeiter noch Unterstützung benötigen.



Durchführung von Trainings

Innerhalb von Trainings erwerben die Mitarbeiter Handlungsanleitungen und Ratschläge für ein aktives Stressmanagement. Es wird ein Konzept zugrunde gelegt, das Verstand, Gefühl und Körper als zentrale Elemente der Gesundheit berücksichtigt. Er ist ein wirksames Selbsthilfeprogramm, das bei der Bewältigung von Stress hilft.

Im ersten Schritt erwerben die Teilnehmer Grundlagenkenntnisse zur Stressentstehung; sie lernen Ursachen und Erscheinungsbilder von Stress zu erkennen. Das hilft ihnen, diese Faktoren in ihrem eigenen Leben zu erkennen und zu bewältigen. Denn vor allen Dingen wird in diesem Seminar großen Wert auf praktische Übungen gelegt. Durch die Vermittlung von Problemlösetechniken und Kommunikationsstrategien zur Stressreduzierung bekommen die Teilnehmer neue Möglichkeiten an die Hand. Dazu kommen Bewegungs- und Entspannungsübungen als Möglichkeit zur Förderung des Stressabbaus.

Maßnahmen zur Stressreduktion und zum Stressabbau

Jeder Einzelne von uns hat unterschiedlich stark ausgeprägte Fähigkeiten und Möglichkeiten zur Bewältigung und Verarbeitung von Stress.

Stressmanagement ergibt sich aus der kurzfristigen Erleichterung (Eskalation vermeiden) und langfristiger Veränderung (Reaktionen und Situation verändern).



Kurzfristige Erleichterung

Techniken der kurzfristigen Erleichterung setzen direkt an der Stressreaktion an. Sie bewirken daher eine Veränderung des momentanen Befindens und verändern nicht die Ursache von Stress. Die Methoden der kurzfristigen Erleichterungen sind Kurzformen der erlernten langfristigen Stressbewältigungsmaßnahmen wie z.B. Progressive Muskelentspannung, Autogenes Training, Atemübungen, positive Abreaktion oder Meditation. Das Ziel ist die Unterbrechung der Eskalation und Kappen der Erregungsspitzen. Daher ist diese Methode nur anwendbar, wenn die eigentlichen Ursachen für die Stressreaktion nicht zu beheben sind, und wenn der Einzelne die Erregung kontrollieren will.

Methoden zur kurzfristigen Erleichterung im Überblick

- Spontanentspannung
- Wahrnehmungslenkung/ Ablenkung
- Positive Selbstgespräche
- Abreaktion

Langfristige Veränderung

Bei der langfristigen Veränderung werden langfristige und problemlösungsorientierte Methoden erlernt. Ziel ist eine langfristige Belastungsreduktion durch die Erhöhung der eigenen Belastbarkeit, die Veränderung Stress auslösender Bedingungen und durch Einstellungsänderungen. Angewendet werden Ausgleichstechniken, Veränderungen in der Kommunikations- und Organisationsweise sowie Anpassungen des eigenen Anspruchsniveaus an die jeweilige Situation.

Methoden zur langfristigen Veränderung im Überblick

Ausgleichstechniken: <ul style="list-style-type: none">▪ Regelmäßige Bewegung▪ Entspannungstechniken anwenden▪ Gezielt umschalten▪ Sich täglich Zeit für sich selbst nehmen	Organisation: <ul style="list-style-type: none">▪ Analysieren - realistisch planen▪ Bewusste Zeitplanung▪ Prioritäten setzen▪ Kleine Pausen einlegen▪ Gewohnheiten, Rituale setzen
Kommunikation: <ul style="list-style-type: none">▪ Sich öffnen▪ Um Hilfe bitten▪ Aktives Zuhören – nachfragen	Eigene und fremde Ansprüche reduzieren: <ul style="list-style-type: none">▪ Qualifiziert "Nein" sagen▪ Verantwortung abgeben, Aufgaben ablehnen

Eine weitere hilfreiche Methode zur Verbesserung der individuellen Zeitplanung ist die ALPEN- Technik (A – Aktivitäten auflisten, L – Länge abschätzen, P – Pufferzeiten einplanen, E – Entscheiden, N – Nachkontrolle) , auf die im Folgenden näher eingegangen wird.

ALPEN- Technik

Sie dient dazu verschiedene zu erledigende Aufgaben zu erfassen und bezüglich der Zeit zu deren Bearbeitung einzuschätzen. Wichtig ist dabei, Pufferzeiten für unvorhergesehene sofort zu erledigende Aufgaben oder Probleme zu reservieren. Es werden Entscheidungen getroffen und die Reihenfolge der Aufgabenbearbeitung festgelegt sowie Prioritäten gesetzt.



Für die tägliche Stressbewältigung eignen sich schon kleinste Maßnahmen, die sich relativ leicht in den Alltag integrieren lassen.

10 Tipps zum Stressmanagement

1. Rechtzeitig planen
2. Aufgaben der Reihe nach ordnen
3. Einen individuellen Tagesrhythmus entwickeln
4. Kleine Pausen einlegen
5. Arbeit und Freizeit in eine positive Wechselbeziehung bringen
6. Andere Wirklichkeiten anerkennen
7. Probleme mit einem anderen Ansatz bearbeiten
8. mindestens ein Hobby pflegen
9. Bewegung und Entspannungsverfahren zum Stressmanagement nutzen
10. Genussmittel maßvoll konsumieren

Zur Überprüfung des eigenen Stressniveaus, empfehlen wir einen Test auf folgender Internetseite, der kostenfrei durchgeführt werden kann:

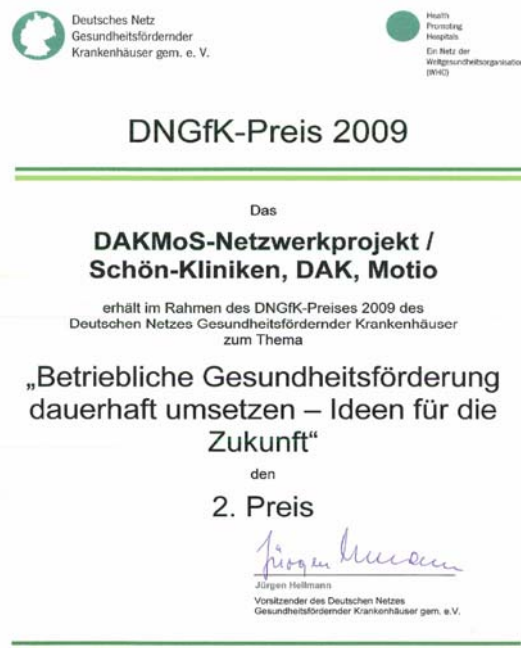
www.impulstest.at

Ausgezeichnet!

Nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement in den Schön Kliniken

Die Schön Kliniken, eine Klinikgruppe in privater Trägerschaft, welche bundesweit 15 Kliniken umfasst, hat gemeinsam mit der Krankenkasse DAK und der Motio Verbund GmbH 2009 den zweiten Preis des Deutschen Netzes Gesundheitsfördernder Krankenhäuser“ (DNGfK) für ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement erhalten. Seit vier Jahren sorgen 30 interne Koordinatoren unter dem Motto „Schön Gesund“ für das Gesundheitsbewusstsein und Wohlbefinden der 6.700 Mitarbeiter.

Dr. med. Jens Deerberg-Wittram, Geschäftsführer bei den Schön Kliniken sagte im Interview mit Maike Zander (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Schön Kliniken): „Wir verstehen ‚Schön Gesund‘ als Investition in unsere Mitarbeiter“. Dr. med. Jens Deerberg-Wittram weiter: „Ein ergonomischer Arbeitsplatz und ein sportlicher Ausgleich in der Freizeit verbessern das Wohlbefinden und tragen zu einer höheren Arbeitszufriedenheit bei. Das kommt unseren Patienten und den Kliniken insgesamt zugute“. Darum analysieren die Mitarbeiter im Rahmen der Gesundheitsprojekte beispielsweise Arbeitsabläufe mit Blick auf mögliche gesundheitliche Beeinträchtigungen und erarbeiten Lösungsansätze.



Gesundheitsbewusstsein am Arbeitsplatz und darüber hinaus

Zwanzig Prozent ihrer Lebenszeit verbringen Mitarbeiter am Arbeitsplatz. In den letzten Jahren haben die Ansprüche zugenommen, gerade im Gesundheitswesen. Die Schön Kliniken haben an all ihren Standorten ein umfangreiches Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung eingerichtet, dessen Ziel es ist gesunde Verhaltensweisen durch Anreize zu fördern und vermeidbare Belastungen am Arbeitsplatz abzubauen, damit Ärzte, Pflegekräfte und Therapeuten gesund und motiviert zur Arbeit kommen und es auch bleiben. Deshalb unterstützt auch die DAK die Initiative.

Ein nachhaltiges Konzept, von dem Mitarbeiter und das Unternehmen gleichermaßen profitieren

Die Schön Kliniken gehen dabei mit ihrem Programm über die obligatorische Betriebssportgruppe am Abend bei weitem hinaus. Am Anfang eines jeden „Schön Gesund“-Prozesses stehen immer Analyse-Workshops mit Mitarbeiter-Beteiligung, um die Betroffenen einzubinden. Dabei kommen gesundheitliche Herausforderungen zur Sprache und werden mit realisierbaren Verbesserungsvorschlägen versehen. Dabei geht es nicht nur um körperliche und psychische Belastungen, sondern auch das Arbeitsumfeld. Abläufe und psychosoziale Faktoren wie Kommunikationsprobleme kommen auf den Prüfstand. Nach spätestens 12 Monaten wird überprüft, ob die Lösungsvorschläge den Arbeitsplatz stressfreier und gesunder gemacht haben.

Organisiert werden die Projekte von Mitarbeitern für Mitarbeiter. Die Programme werden gemeinsam mit externen Experten von der Motio Verbund GmbH und der Krankenkasse DAK konzipiert und durchgeführt. Sie haben die volle Unterstützung der Klinikleitungen sowie der Geschäftsführung. Dalibor Terešák, Geschäftsführer von Motio Chiemgau, sagt: „Vor allem die professionelle, ziel- und prozessorientierte Herangehensweise, die Unterstützung des Managements und die Beteiligung der Mitarbeiter tragen zum Erfolg von Schön Gesund bei. Ich freue mich, dass sich die Schön Kliniken mit dem Partner DAK und ihren Mitarbeitern zusammen auf einen ganzheitlichen und nachhaltigen Weg aufgemacht haben.“

Gesundheitstage in den Schön Kliniken rücken Thema in den Mittelpunkt

Die alljährlichen „Gesundheitstage“ sind bei den Mitarbeitern besonders beliebt. Sie dienen dem Zweck der Information und Sensibilisierung für „Schön Gesund“. Darüber hinaus nehmen die Teilnehmer gerne an unterschiedlichsten Angeboten, wie Schnupperkurse – von Entspannungstechniken über Yoga bis zu Nordic Walking und medizinische Screenings (Blutzucker/ Cholesterin/ Blutdruck/ Stress-Test/ Haltungstest usw.) teil. Dahinter steckt die Idee, dass der eine oder andere Mitarbeiter die Vorträge und Schnuppertrainings zum Anlass nimmt, mit seiner Gesundheit zukünftig bewusster umzugehen und sein Gesundheitsverhalten zu verändern. Das kann Maßnahmen am Arbeitsplatz, aber auch Aktivitäten in der Freizeit wie mehr Sport zu treiben, betreffen



Deutscher Arbeitsschutzpreis für die CONCERT GmbH

Die CONCERT GmbH, ein weltweit agierendes Industrieunternehmen im Vertrieb von Zellulosevliesstoffen, hat für den Standort Pritzwalk (Brandenburg) vor kurzem den Bundespreis für Arbeitssicherheit/ Gesundheitsschutz 2009 bekommen. Im Januar 2010 wurde die CONCERT- Gruppe vom US-amerikanischen Papierkonzern Glatfelter übernommen.

Schon seit 2002 bietet der Global Player verschiedene Gesundheitsprogramme für seine Mitarbeiter an. Diese ersten durchaus gut gemeinten Maßnahmen stellten sich im Laufe der Zeit aufgrund ihrer fehlenden wissenschaftlichen Fundierung jedoch als weniger nachhaltig im Sinne präventiver Gesunderhaltung heraus. Daher wird seit 2006 ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement aufgebaut, das sich als gleichberechtigter Bestandteil des Integrierten Managementsystems des Unternehmens als sehr erfolgreich erweist und jetzt mit dem Bundespreis belohnt wurde.

Herausforderungen einer zukunftsorientierten Personalpolitik

Innerhalb der letzten Jahre ist die CONCERT GmbH von 40 auf über 400 Mitarbeiter gewachsen und vergrößert sich durch den Bau eines dritten Werkes auf dem Firmengelände weiterhin. In diesem Zuge wurden die Aktivitäten im Gesundheitsmanagement kontinuierlich ausgeweitet. So sollen nicht nur die längjährig Beschäftigten fit und gesund gehalten, sondern auch neue Nachwuchskräfte in der strukturschwachen Region gesichert werden. Das Personalentwicklungsmanagement fußt also auf mehreren Säulen und begegnet dem Spannungsfeld „Verknappung des regionalen Nachwuchses bei her-



ausfordernder Fachkräftesituation und alternder Belegschaft im Schichtsystem“. Das Problem wurde frühzeitig erkannt, hier liegt eine Besonderheit bei CONCERT in einem System aufeinander abgestimmter Maßnahmen des Gesundheitsmanagements. Es werden sowohl gesetzliche Auflagen des Arbeitsschutzes und des Arbeitssicherheitsgesetzes also auch freiwillige Angebote integriert.

Gesundheitliche Belastungen der Mitarbeiter in ihren Tätigkeiten bei CONCERT

Die Tätigkeiten bei CONCERT sind sehr vielfältig, weshalb die gesundheitlichen Belastungen ebenfalls differenziert betrachtet werden müssen. Während in der administrativen Tätigkeit vor allem psychischer Stress und unregelmäßige Belastungen nach der Arbeitszeit auftreten, sind in der Produktion mehrheitlich physische Anstrengungen sowie Staub und Hitze zu berücksichtigen. Weitere Faktoren bilden die Schichtarbeit und eine fortlaufende Verdichtung der Arbeitsprozesse.

Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Ein wichtiger Bestandteil im Bereich der freiwilligen Maßnahmen war die Schulung von Führungskräften unterschiedlicher Ebenen zu Themen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und die Übertragung von Verantwortung. Ziel der Weiterbildung war es, Verständnis dafür zu entwickeln, dass erfolgreiches BGM der CONCERT einen neben der täglichen Suche nach mehr Effektivität in der Arbeit, einen gleichberechtigten Stellenwert für die Bestandsentwicklung und -sicherung haben muss. Den verantwortlichen Mitarbeitern Mittel und Methoden zur Führung des BGM aufzuzeigen, war zudem Inhalt der Schulungen dieses Jahres.

Einen regen Zuspruch fand auch das Angebot eines Gesundheitsprogrammes. Dieses wird jeweils im Vorjahr für das neue Jahr und unter Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens mit dem Ziel entwickelt, die Bandbreite angebotener Aktionen immer besser auf den sich aus Belastungen, Alter oder Geschlecht stetig verändernden Bedarf anzupassen. Damit dies optimal gelingt, wird versucht, mehr und mehr Partner aus der Arbeitsmedizin einzubeziehen. Neben vielen anderen Angeboten aus dem Gesundheitsprogramm sind es 2009 z.B. Massagen und Physiotherapie während der Arbeitszeit, autogenes Training, Rückenschulen, Ernährungsberatungen oder Aktiv- Familientage gewesen. Darüber hinaus stützt CONCERT neben den betrieblichen Sportgruppen individuelles Interesse eigener Mitarbeiter durch finanzielle Beteiligung an Jahreskarten in Fitnessstudios.

Im Zuge der Werkserweiterung wurde im August 2009 außerdem ein neues Gesundheitszentrum eingeweiht. Dieses ist seitdem betrieblicher Mittelpunkt gesundheitspräventiver Mitarbeitervorsorge. Die Gripeschutzimpfung, die jährlich allen Mitarbeitern der CONCERT angeboten wird, fand 2009 erstmals in den neuen Räumen des Zentrums statt und erfreute sich großen Zuspruchs.

Managemententscheidungen werden in Zukunft optimaler auf die Bedürfnisse der Belegschaft ausgerichtet, indem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unmittelbar einbezogen werden und ihnen eine schnelle und direkte Kommunikation mit der Geschäftsführung ermöglicht wird. So hat die CONCERT 2009 einen Belegschaftsausschuss 55Plus gebildet, der sich wiederum einen Sprecherausschuss und eine Satzung bestehend aus Rechten und Pflichten gab. Ziel der gemeinsamen Arbeit ist es, im Team nach Wegen zu suchen, die geeignet sind insbesondere Schichtarbeiter über 55 Jahre noch langfristig innerhalb der CONCERT erwerbs- und leistungsfähig zu halten.

BGM nutzt beiden Seiten

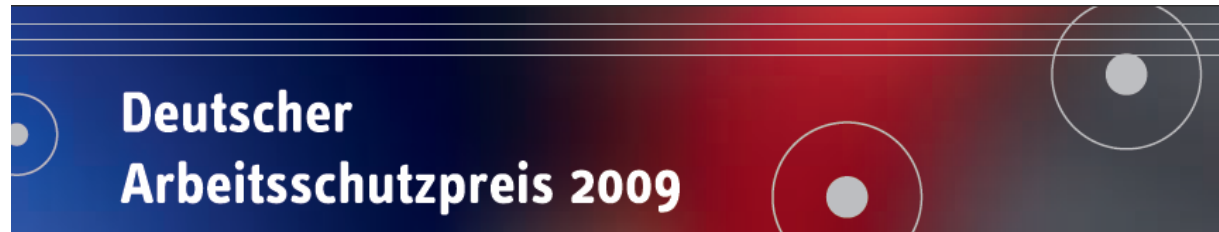
Einerseits dient das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Gesunderhaltung und Zufriedenheit der Beschäftigten und ist somit Ausdruck sozialer Verantwortung des Unternehmens. Auf der anderen Seite ist natürlich auch eindeutig die Absicht hinterlegt, Bestandsicherung und Bestandsentwicklung des Unternehmens bei Entwicklung stetig effizienterer Arbeit zu betreiben. Insofern darf ein BGM gern Geld kosten, muss aber auch einen Nutzen erwirtschaften. Die erzielten Ergebnisse sprechen dabei eindeutig für den Erfolg des praktizierten Systems. So gelang es dem Unternehmen bei gleichem Personalbestand von 2006 bis 2008 den Produktionsabsatz um 15,4% zu erhöhen. Im gleichen Zeitraum ging die Krankenrate um 21,3% zurück. Die aktuellen Zahlen aus 2009 bestätigen den Trend. Dennoch lassen sich Krankheiten nicht ganz vermeiden. Wichtig ist es daher nach der Krankheit schnell festzustellen, ob und wodurch die Arbeit und das Arbeitsumfeld bei der CONCERT Ursache für diese Krankheit war.

Verschiedene Partner unterstützen die CONCERT GmbH beim integrierten Arbeits- und Gesundheitsschutz

CONCERT arbeitet sowohl mit internen als auch mit externen Partnern zusammen. Neben der Fachkraft für Arbeitssicherheit, den 11 Sicherheitsbeauftragten, den Strahlenschutzbeauftragten und anderen Funktionsträgern sind es vor allem die vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich über den CONCERT- Ideenmarkt auch in Sachen Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutz einbringen.

Angebunden an die Personalabteilung existiert die Planstelle einer Gesundheitsmanagerin, welche dabei unter anderem sicherzustellen hat, dass die mit dem integrierten Arbeits- und Gesundheitssystem verbundenen Aufgaben und Ziele nachhaltig betrieben und stetig optimiert werden. Zudem arbeitet die CONCERT seit 2002 immer wieder jedoch seit 2006 sehr nachhaltig mit der Unternehmensberatung Motio - Management Personeller Ressourcen hinsichtlich der Festlegung und Realisierung kurz- bis langfristiger Ziele des BGM zusammen. Die ursprüngliche Idee für den Aufbau eines BGM in der CONCERT aber kam von der DAK. In ersten Gesprächen wurde Herr Torsten Gärtner von CONCERT durch den DAK-Unternehmensbetreuer Peter Würtz von der Wichtigkeit dieses Führungsthemas überzeugt, dem es bis dahin unbegreiflich war, ein BGM als wichtige Aufgabe der Unternehmensvorsorge zu erkennen. Erst später kam es bei der Geschäftsführung der CONCERT zu einem Umdenken. Seither wurde CONCERT immer wieder zu Fragen der Methodik und Erfolgsmessung rund um das BGM unterstützt. Daher sieht das Unternehmen in der DAK auch in Zukunft einen wichtigen Partner mit deren Know-how es gelingen kann, die demografischen Herausforderungen zu stemmen.

Über die Arbeit im eigenen Unternehmen hinaus hat sich CONCERT bereit erklärt, gemeinsam mit der IHK in Potsdam und Motio Berlin Erfahrungen zum BGM ab 2010 an der IHK-Potsdam zur Verfügung zu stellen. Seit 2010 wird an der Akademie für Gesundheitswirtschaft, Prävention und Life Science in Potsdam ein Ausbildungsgang zum „Betrieblichen Gesundheitsmanager“ entwickelt.



Eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales,
des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Gemeinsame Deutsche Arbeits|schutz|strategie

Quellenangaben

Printquellen:

Lothar Seiwert, „Noch mehr Zeit für das Wesentliche“, Hugendubel Verlag, München, 2006

G. Kaluza, „Stressbewältigung“, Springer Medizin Verlag Heidelberg 2004

Internetquellen:

<http://www.dak.de>

<http://www.schoen-kliniken.de>

<http://www.dngfk.de>

<http://www.dguv.de>

Impressum:

Ralf Sagurski
Andreas Kummer
Motio Verbund GmbH
Kaiserallee 15a
76133 Karlsruhe

Tel.: 0721-830 10 60
Fax: 0721-830 10 62
Email: motio@motio.de

