

### **III. Newsletter 2010 der Motio Verbund GmbH**



Sehr geehrte Geschäftspartner, Kunden und Interessenten,

nachdem wir im letzten Newsletter Kongresse und Fachtagungen zu den Themenbereichen Gesundheit und betriebliche Gesundheitsförderung vorgestellt haben, wollen wir im III. Newsletter 2010 von dem erfolgreichen Azubiprogramm „Fit für die Zukunft“ der Siemens Betriebskrankenkasse und Siemens Professional Education berichten. Weiterhin informieren wir Sie über den neuen IGA Report 20, der sich mit Motiven und Hemmnissen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in klein- und mittelständischen Unternehmen befasst. Abschließend folgt eine Literaturempfehlung zur „Unfallverhütungsfibel für Auszubildende“, eine Broschüre, die Auszubildenden die Themen Arbeitssicherheit und Unfallverhütung näher bringt.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen

***Ihr Motio Team***

Inhaltsverzeichnis .....	Seite
Azubiprogramm „Fit für die Zukunft“ - Succes Story der SBK/ SPE .....	2
Motive und Hemmnisse eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in klein- und mittelständischen Unnternehmen - Vorstellung des IGA Report 20 .....	5
Literaturempfehlung "Unfallverhütungsfibel für Auszubildende" .....	9
Quellenangaben.....	10

## Fit für die Zukunft

**Mit einem bundesweiten Azubi- und Studenten-Programm der SBK investiert Siemens in die Gesundheit künftiger Fach- und Führungskräfte. Ziel ist der verantwortliche Umgang mit den eigenen Ressourcen.**

Wer als Azubi oder dual Studierende bei Siemens unterkommen will, hat es mit 40.000 Konkurrenten zu tun. So viele bewerben sich nämlich Jahr für Jahr bei einem der größten Ausbildungsbetriebe in Deutschland. Marcel Gamer und Leander Schlicker haben es geschafft. Sie sind zwei von 2.300 Siemens-Azubis im ersten Lehrjahr. Der 19-jährige Marcel lässt sich in München zum Industriemechaniker ausbilden, der 18-jährige Leander zum Elektroniker. Schon im ersten Lehrjahr sind beide auf allen Ebenen gefordert: Die elektronischen Schaltkreise, mit denen sich Leander auseinandersetzt, zwingen auch seinen Kopf zum häufigen Umschalten. Marcel muss außerdem schwere Metallstücke und Werkzeuge heben. Will er die Drehmaschine einstellen, muss sich der langwüchsige Azubi tief bücken.

### **Vorboten des späteren Arbeitslebens**

Die wesentliche Herausforderung des Arbeitslebens, dauerhaft fit und leistungsfähig zu sein, stellt für immer mehr Menschen eine große Herausforderung dar. So leidet beispielsweise ein knappes Viertel der deutschen Beschäftigten an Rückenproblemen. Diesem Trend wirkt die Siemens-Betriebskrankenkasse gemeinsam mit Siemens Personal Education (SPE) seit 2009 mit dem zukunftsweisenden Programm „Fit für die Zukunft“ entgegen. „Wir gehen dabei auf die speziellen Bedürfnisse der Auszubildenden und dual Studierenden ein und verankern das Thema Gesundheit von Beginn an im Arbeitsalltag“, erklärt Günther Hohlweg, der als Leiter der Ausbildung bei SPE bundesweit für rund 6.800 Azubis und Studierende verantwortlich ist. „Mit dem Eintritt in den Beruf beginnt ein neuer Lebensabschnitt, der sich ideal für eine grundlegende Weichenstellung hinsichtlich Gesundheit und Gewohnheiten eignet“, ergänzt SBK-Gebietsleiter Helmut Bachler und erklärt, wie auch andere Unternehmen von maßgeschneiderten Gesundheitspaketen der Betriebskrankenkasse profitieren können.

„Nach einer grundlegenden Bedarfsanalyse vor Ort konzipieren wir die Programme in enger Abstimmung mit den Verantwortlichen der jeweiligen Firmen.

Je nach Bedarf stehen dabei Themen wie Rückenschmerz oder Stress im Vordergrund. Dabei gleicht kein Programm dem anderen, sondern geht ganz individuell auf die Bedürfnisse vor Ort ein.



Quelle: Motio GmbH

In die anschließende Detailplanung beziehen wir dann unser Expertenteam ein, das für die Umsetzung verantwortlich ist. Auf diese Weise entsteht dem Auftraggeber bei einer hohen Effektivität nur ein geringer interner Personalaufwand.“

## Die richtige Einstellung

Das SPE-Azubi- und Studentenprogramm ist bundesweit einheitlich konzipiert und wird an insgesamt 22 Standorten durchgeführt, nicht nur bei Siemens, sondern auch in weiteren Unternehmen, wie zum Beispiel in Gießereibetrieben in Chemnitz. Für eine flächendeckende Umsetzung arbeitet die SBK mit dem überregionalen Dienstleister Motio zusammen. Deren Trainer schulen sowohl die Nachwuchskräfte als auch deren Ausbilder und Trainer. Warum das wichtig ist, erklärt Motio-Geschäftsführer Dirk Schulten: „Das vermittelte Wissen der Programmmodule, die sich über die gesamte Ausbildungszeit erstrecken, ist nur dann nachhaltig, wenn die Azubis und dual Studierenden bei der täglichen Umsetzung konsequent unterstützt werden.“ Marcel bestätigt dies. Zwar wisse er, was zu tun ist, um die ungesunde Haltung beim Einstellen der Drehmaschine auszugleichen. Eigentlich brauche er aber jemanden, der ihn im richtigen Moment daran erinnert, seinen Rücken zwischendurch immer wieder aufzurichten.

## Gesundheit ist vielschichtig

Dass Gesundheit weit mehr ist, als die Abwesenheit von Körperschmerzen, verdeutlicht die starke Zunahme an psychischen Erkrankungen im Arbeitsleben. Mindestens ein Zehntel der deutschen Beschäftigten ist davon betroffen, Tendenz steigend. Um ein möglichst ganzheitliches Spektrum von Gesundheit abzudecken, berücksichtigen die Grund- und Erweiterungsmodule des SBK Programms auch Bereiche wie Stressmanagement, Ernährung, Teamarbeit oder den Umgang mit Suchtgefahren. Doch wie viel davon bleibt tatsächlich in den Köpfen hängen? – Viel, sehr viel, findet Josef Fleischmann, der in München die technischen Ausbildungen bei Siemens Personal Education (SPE) verantwortet. „Bereits im ersten Modul, in dem sich die Azubis und Studierenden zunächst nur mit der körperlichen Fitness



Quelle: Motio GmbH

auseinandersetzen, gibt es erste Aha-Erlebnisse. Die anfänglichen Tests zeigen schonungslos den Zustand der eigenen körperlichen Verfassung. Nach diesem Augenöffner fangen einige junge Leute damit an, entgegen bisheriger Gewohnheiten Sport zu treiben. Das ist ein toller Erfolg, den wir mit zahlreichen betrieblichen Angeboten unterstützen. Auch das Thema Ernährung kommt gut an, wenngleich es nicht immer gelingt, Salat und Gemüse gegen Pommes und Currywurst in Stellung

zu bringen. Unterm Strich geht es darum, das Gesundheitsbewusstsein zu schärfen, damit sich die Berufseinsteiger später daran erinnern können.“

## Von der Theorie zur Praxis

Marcel hat vor seiner Ausbildung bei SPE bereits für andere Firmen gearbeitet. Schwere Gegenstände rückschonend zu heben, ist ihm schon in Fleisch und Blut übergegangen. Das neue Wissen aus dem Azubi- und Studenten-Programm baut er durchaus konstruktiv in seinen Alltag ein. Beispielsweise, indem er das dynamische Sitzen, also das häufige Wechseln der Sitzposition, auf seine stehende Tätigkeit überträgt: Um die Wirbelsäule nicht einsei-

tig zu belasten, stellt sich Marcel mal so, mal so hin. Wenn Leander merkt, dass seine Schulter verspannt ist, dann dehnt er mit einer gezielten Bewegung seine Arm- und Halsmuskeln. Den Namen dieser Übung hat er zwar vergessen, Methode und Wirkung aber nicht. Jetzt bräuchte er noch was für seine Nerven. Die liegen nämlich manchmal blank: „Wenn mich Leute aus meiner Konzentration bringen, nur weil sie selbst nicht aufgepasst haben, dann ärgert mich das. Ich habe mir deshalb angewöhnt, solche Anfragen zu ignorieren.“ In einem späteren Modul des Azubi- und Studenten-Programms soll Leander Werkzeuge kennenlernen, mit denen er auch zwischenmenschliche Verspannungen lösen kann.

### **Die beruflichen Anforderungen steigen**

Die Wahrscheinlichkeit, dass Marcel oder Leander einmal nicht in Deutschland arbeiten werden, ist hoch. Siemens ist auf allen Kontinenten der Erde aktiv. Ein Viertel der Azubis, die auf ihren IHK-Abschluss noch einen Bachelor- oder sogar einen Masterstudiengang setzen, verbringen mindestens ein Semester im Ausland, verrät Günther Hohlweg. „Wir planen heute für die Berufswelt im Jahr 2013. Die Bachelor- und Masterstudiengänge sind europaweit anerkannt und eröffnen ein weites Berufsfeld. Auch in China müssen Turbinenanlagen von Siemens gewartet werden. Die zunehmende Reisetätigkeit bringt zusätzliche Belastungen mit sich. Und auch die Studiengänge selbst sind sehr anspruchsvoll. Auch deswegen wollen wir unseren Azubis und Studenten wirkungsvolle Hilfsmittel an die Hand geben, mit denen sie den psychischen Belastungen stand halten und gelassen in die Prüfungen gehen können.“

**Die aktuelle Bestehensquote bei SPE liegt zwischen 95 und 100 Prozent, berichtet Hohlweg nicht ohne Stolz. „Wir nehmen nicht nur die besten Bewerber, sondern wir tun auch alles dafür, um die besten Fach- und Führungskräfte hervorzubringen. Mit ihrem Azubi- und Studenten-Programm leistet die SBK hierzu einen wichtigen Beitrag.“**

## Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement in klein- und mittelständischen Unternehmen – Eine Vorstellung des IGA Report 20

Die vom AOK Bundesverband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), dem BKK Bundesverband und dem Verband der Ersatzkassen e.V. (vdek) getragene Initiative Gesundheit und Arbeit (iga), veröffentlicht den neuen IGA Report 20. Grundlage des Reports ist eine von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführte Umfrage zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in klein- und mittelständischen Betrieben des produzierenden Gewerbes. Folgend wollen wir Ihnen interessante Ergebnisse des Reports vorstellen.

Untersucht wurden zum einen Motive, die Betriebe mit 50 bis 499 Mitarbeitern veranlassen, systematisch und nachhaltig ein Betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen bzw. weiterhin zu betreiben, zum anderen Hindernisse, die während der Ein- und Durchführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements auftreten und als Schwierigkeiten wahrgenommen wurden. Aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse sollen Strategien zur Bewältigung dieser Hemmnisse abgeleitet werden, die eine strategische Ausrichtung der Krankenkassen und Unfallversicherungsträger auf die Bedürfnisse von klein und mittelständischen Unternehmen ermöglichen sollen. Die Grundgesamtheit der repräsentativen Befragung bezieht sich auf Betriebe des produzierenden Gewerbes (Nahrungs- und Genussmittel, Verbrauchsgüter, Produktionsgüter, Investitions- und Gebrauchsgüter) mit mindestens 50 und höchstens 499 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Auf der Grundlage der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit wurden 500 Interviews in Betrieben durchgeführt, deren Ergebnisse durch ein Gewichtungsverfahren auf alle Betriebe mit gleicher Beschäftigungsanzahl hochgerechnet werden können.

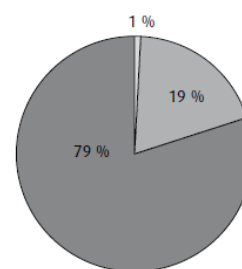
### Zentrale Ergebnisse der Studie

Grundlegend sehen die Befragten den Unternehmer in der Verantwortung für die Gesundheit seiner Mitarbeiter.

*„Konkret geben 79 Prozent der Betriebe an, dass sich Unternehmen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus für die Gesundheit der schäftigten einsetzen sollten. Weitere 19 Prozent sind der Meinung, dass Unternehmen ihre Verantwortung im Rahmen des gesetzlich geschriebenen Arbeitsschutzes wahrnehmen sollen, darüber hinaus aber nicht weiter tätig werden müssen. Lediglich ein Prozent der Befragten sind der Meinung, dass es sich hierbei um die Privatangelegenheit der Beschäftigten handle.“ (IGA Report 20, S. 10).*

#### Gesundheit und Verantwortlichkeit

Wer soll welche Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten tragen?



- Unternehmer soll sich über gesetzliche Vorgaben hinaus um Gesundheit kümmern
- Unternehmer soll Arbeitsschutz gewährleisten
- Privatsache der Beschäftigten

\*Frage F5: Wieviel Verantwortung sollte ein Unternehmer für die Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen? Ich lese Ihnen zu diesem Thema drei Aussagen vor. Welcher Aussage stimmen Sie am ehesten zu?  
Basis: alle Betriebe

Diesbezüglich zeigen sich Unterschiede in der Durchführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Mit 36 Prozent gibt mehr als jeder dritte Betrieb an, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement durchzuführen.

„Darüber hinaus zeigt sich ein Unterschied bei den Betriebsgrößenklassen. Größere Betriebe mit 200 bis 499 Mitarbeitern führen mit 47 Prozent nach eigenen Angaben deutlich häufiger BGM durch als Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten (30 bzw. 35 Prozent).“ (IGA Report 20, S. 11).

## Verbreitung von BGM in den Betrieben nach Betriebsgrößenklassen

	50 bis 99 Mitarbeiter	100 bis 199 Mitarbeiter	200 bis 499 Mitarbeiter	alle Betriebe
BGM wird durchgeführt	35 %	30 %	47 %	36 %
BGM wird nicht durchgeführt	64 %	69 %	49 %	63 %
BGM wurde als Projekt bereits abgeschlossen	0 %	1 %	3 %	1 %

\*Frage F6: Wird in Ihrem Betrieb Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) durchgeführt?

Basis: alle Betriebe

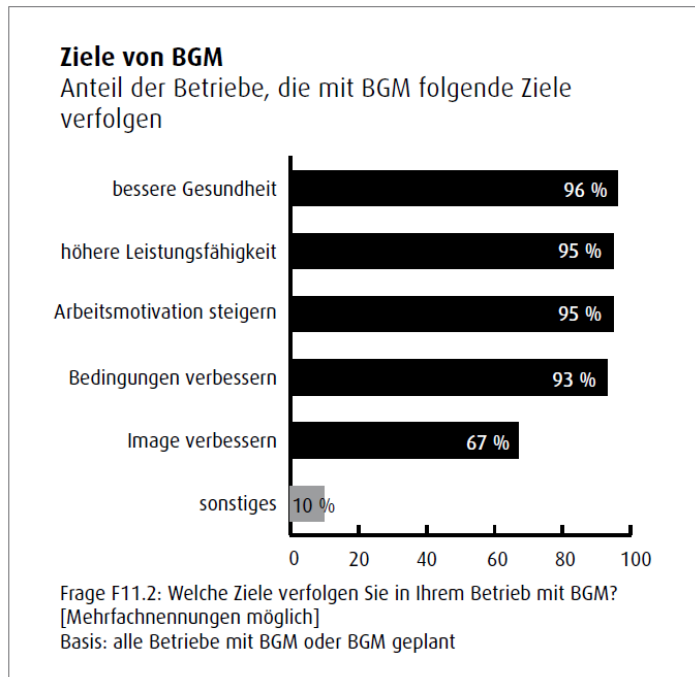
Von den Betrieben, die ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement betreiben geben wiederum 36 Prozent an, einen kontinuierlich arbeitenden Steuerkreis in den Organisationsstrukturen implementiert zu haben. Die restlichen zwei Drittel verfügen über keinen fest eingerichteten Steuerkreis. Auch Fragen zur Anregung der Einrichtung des betrieblichen Gesundheitsmanagements waren im Interview enthalten. Häufigste genannte Antworten bezogen sich auf die Initiierung durch das Management (73 Prozent) sowie die Personalabteilung (56 Prozent). Ferner wurde Bestrebungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durch die Sicherheitsfachkraft (56 Prozent), den Betriebsarzt oder den Betriebsrat (beide 35 Prozent) sowie durch Krankenkassen (30 Prozent), Berufsgenossenschaften (25 Prozent) oder eigenen Mitarbeitern (19 Prozent) eingeleitet.

„Unterscheidet man in diesem Zusammenhang nach Betriebsgrößenklassen, dann fallen vier Dinge auf:

1. Mit zunehmender Betriebsgrößenklasse steigt der Anteil der Betriebe, in denen die Personalabteilung oder die Personalentwicklung die Einführung von BGM angeregt hat.
2. Den gleichen Zusammenhang findet man bei der Frage, ob der Betriebsarzt oder Betriebsrat die Einführung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement angeregt hat.
3. Mit steigender Betriebsgrößenklasse steigt auch der Anteil der Betriebe, bei denen Vertreter von Krankenkassen die Einführung angeregt haben.
4. Ein umgekehrter Zusammenhang zeigt sich bei den Berufsgenossenschaften. Der Anteil der Betriebe, in denen sie BGM angeregt haben, ist am höchsten in der kleinsten Betriebsgrößenklasse. Der Anteil steigt, je kleiner die Betriebe werden.“ (IGA Report 20, S. 13).

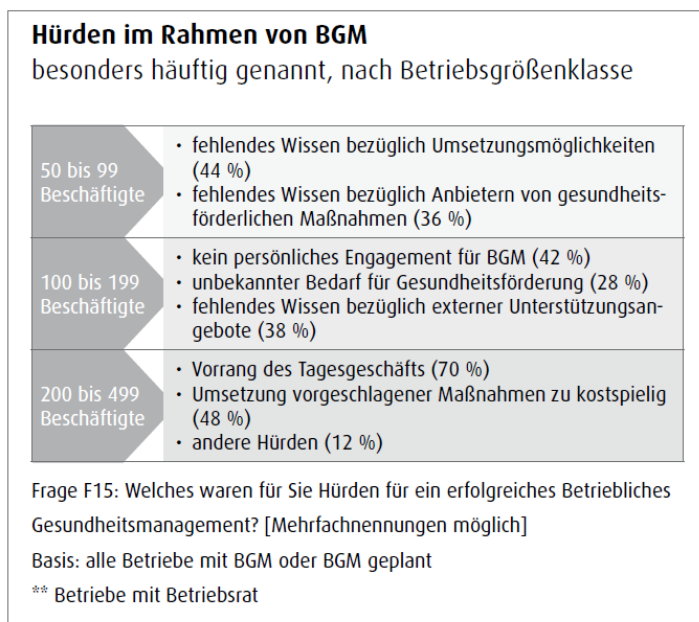
Des Weiteren hinterfragte die Studie, welche Motive es für die Einrichtung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements gibt. Insgesamt antworteten auf diese Frage 88 Prozent, dass die soziale Verantwortung ein ausschlaggebender Faktor für die Bearbeitung gesundheitlicher Aspekte der Mitarbeiter darstellt. Darüber hinaus sind Faktoren, wie die personelle und fachliche Unterstützung durch Krankenkassen (46 Prozent) oder generell hohe Fehlzeiten (44 Prozent) Gründe für die Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements, die für alle Betriebsgrößen gleichermaßen gelten. Auch bei den Zielen, die durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement erreicht werden sollen, antworteten die Befragten gleichermaßen.

*„Bei der Frage nach den Zielen, die die Betriebe mit der Einführung von BGM verbinden, zeigt sich eine hohe Übereinstimmung (jeweils über 90 Prozent) der Betriebe mit den angegebenen Zielen „bessere Gesundheit“, „höhere Leistungsfähigkeit“, „Steigerung der Arbeitsmotivation“ und „Verbesserung der Arbeitsbedingungen“. Ausschließlich das Ziel der „Verbesserung des Betriebsimages“ wird mit 67 Prozent als etwas nachgeordnet angegeben.“ (IGA Report 20, S. 15).*



Hinsichtlich der Hemmnisse zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements zeigt sich in Abhängigkeit zur Betriebsgröße ein differenzierteres Bild. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird grundsätzlich als gesonderte Aufgabe neben dem Alltagsgeschäft aufgefasst, das zusätzlich zeitliche und personelle Ressourcen in Anspruch nimmt.

*„Vor allem kleinere und mittlere Betriebe beklagen sich über Wissensdefizite: Ihnen fehlt das Know-how zu den Umsetzungsmöglichkeiten von BGM (47 Prozent), zu den Anbietern von gesundheitsförderlichen Maßnahmen (44 Prozent) sowie das Wissen zu externen Unterstützungsangeboten (38 Prozent). Weitere wichtige Hürden in den kleineren Betrieben stellen darüber hinaus das fehlende persönliche Engagement (42 Prozent) und der unbekannte Bedarf bezüglich der Gesundheitsförderung (28 Prozent) dar. Größere Betriebe hingegen nannten als Hindernis eher den Vor-*



*rang des Tagesgeschäfts (70 Prozent) und dass die Umsetzung der Maßnahmen zu kostspielig sei (48 Prozent).“ (IGA Report 20, S. 17).*

### **Zusammenfassung**

Zusammenfassend betrachtet, gibt der IGA Report 20 „Motive und Hemmnisse für betriebliches Gesundheitsmanagement“ einen umfassenden Überblick über Erfahrungen klein- und mittelständischer Unternehmen bezüglich der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Zentrale Erkenntnisgewinne beziehen sich dabei auf die Ziele und Motive, die durch die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements verfolgt werden. Darüber hinaus spiegelt die Studie aber auch Probleme und Hemmnisse klein- und mittelständischer Unternehmen in der betrieblichen Bearbeitung gesundheitsbezogener Themen wider und stellt erwünschte Hilfestellung für ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement diesen gegenüber.

## Literaturempfehlung: „Unfallverhütungsfibel für Auszubildende“ aus dem Verlag ecomed SICHERHEIT

Auszubildende lernen zu Beginn in ihrer Ausbildungszeit täglich neue und spannende Tätigkeiten des zukünftigen Berufsfeldes kennen. Älteren Mitarbeitern ist bewusst, dass mit diesen beruflichen Tätigkeiten auch Gefährdungen verbunden sind.

An diesem Punkt setzt die „Unfallverhütungsfibel für Auszubildende“ an. Sie hilft Auszubildenden Gefahren zu erkennen und Wissen zur Unfallverhütung aufzubauen. Junge Menschen lassen sich bei der Auseinandersetzung mit den Themengebieten Arbeitssicherheit und Unfallverhütung oftmals durch langatmige und undurchsichtige Informationsmaterialien abschrecken. Die Unfallverhütungsfibel handelt kurz und prägnant die wichtigsten Themen der Arbeitssicherheit ab und illustriert sie jugendgerecht, um den Bedürfnissen jugendlicher Menschen gerecht zu werden.

In wenigen Seiten werden Themenbereiche, wie z.B.:

- Stolpern, Rutschen und Stürzen
- rückengerechtes Arbeiten
- Haut- und Infektionskrankheiten
- psychische Belastungen und
- Erste Hilfe

zusammengefasst. Die Unfallverhütungsfibel stellt eine Einführung in die Arbeitssicherheit dar, die an die Situation von Berufseinsteigern angepasst wurde. Mit ihrer Hilfe können die Themen Arbeitssicherheit und Unfallverhütung frühzeitig in der Ausbildungszeit bearbeitet werden.

Weiterführende Informationen zur Unfallverhütungsfibel für Auszubildende finden Sie auf der Seite des Verlags ecomed Sicherheit (<http://www.ecomed-sicherheit.de/>).

## Quellenangaben

### **Internetquellen:**

[www.iga-info.de](http://www.iga-info.de)

<http://www.ecomed-sicherheit.de/>

### **Impressum:**

Kai Rappenecker  
Andreas Kummer  
Motio Verbund GmbH  
Neureuterstr. 5-7  
76185 Karlsruhe

Tel.: 0721-830 10 60  
Fax: 0721-830 10 62  
Email: [motio@motio.de](mailto:motio@motio.de)

