

Talente

Rekrutierung, Qualifizierung, Mitarbeiterbindung in der Region Stuttgart

Ein Service der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH für Personalverantwortliche



Dr. Walter Rogg
Geschäftsführer der
Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart
GmbH (WRS)

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

künftig wird die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen maßgeblich davon abhängen, wie stark diese sich für die körperliche, seelische und soziale Gesundheit ihrer Mitarbeiter einsetzen. Diese gewagte These formuliert der Konjunkturforscher Leo A. Nefiodow, ein Vordenker der Informationsgesellschaft und Experte für neue wirtschaftliche Entwicklungen mit langfristigen Auswirkungen. Während es in den vergangenen Jahren vor allem um technische und organisatorische Innovationen ging, wird nach seiner Einschätzung die Erschließung psychosozialer Faktoren zukünftig im Mittelpunkt stehen.

Schon heute belegen zahlreiche Studien die positiven Effekte einer Betrieblichen Gesundheitsförderung auf die Leistungskraft von Unternehmen. Denn gesunde Unternehmen brauchen vitale und motivierte Mitarbeiter, die mit den hohen Anforderungen der modernen Arbeitswelt gut zurecht kommen. Betriebliche Gesundheitsangebote wirken unmittelbar auf die Mitarbeitergesundheit und führen dadurch für die Arbeitgeberseite zu einer Vielzahl positiver Auswirkungen, die wir auf den folgenden Seiten ausführlich beschreiben.

Leicht messbar sind z.B. sinkende Krankenstände und rückläufige Fehlzeiten, die sich auch entlastend auf die Kostenseite auswirken. Ein gesundes Betriebsklima und zufriedene Mitarbeiter sind aber auch wesentliche Voraussetzungen dafür, dass Menschen produktiv zusammenarbeiten. Mit der vierten Ausgabe von Talente wollen wir Ihnen deshalb die Gesundheit Ihrer Belegschaft besonders ans Herz legen, wohlwissend, dass Sie davon sehr profitieren können. Denn in Gesprächen mit Praktikern wurde uns einhellig bestätigt: Werden gesundheitsfördernde Maßnahmen sensibel und unter Einbeziehung der Mitarbeiter eingeführt, begreifen diese das Engagement ihres Arbeitgebers als Zeichen der Wertschätzung und zahlen es in der Zukunft vielfach zurück.

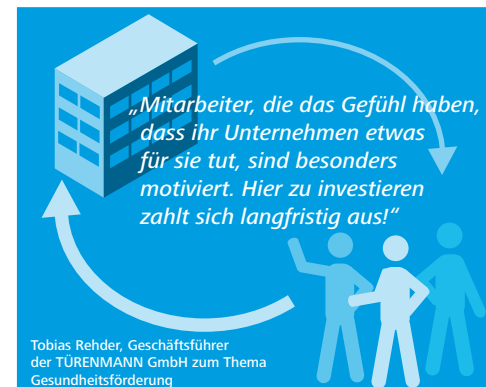
Its Wake Waq.

Betriebliche Gesundheitsförderung: Unternehmen und Beschäftigte profitieren

Unternehmen brauchen für ihren wirtschaftlichen Erfolg eine leistungsfähige und motivierte Belegschaft. Eine gute gesundheitliche Verfassung, effizient organisierte Abläufe und eine ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze sind wesentliche Voraussetzungen dafür, dass Arbeitnehmer dauerhaft und auf einem hohen Niveau Leistung erbringen können. Alle genannten Faktoren können durch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) positiv beeinflusst werden. Eine systematische Förderung der Mitarbeitergesundheit steht trotzdem bei vielen Unternehmen noch nicht auf der Tagesordnung. Vor allem kleinere Firmen fürchten sich oft vor zu hohen Kosten, die einem nicht messbaren Nutzen gesundheitsfördernder Maßnahmen gegenüberstehen. Bei einer von der Techniker Krankenkasse durchgeführten Befragung konnten rund ein Drittel der kleinen Betriebe keinerlei Gründe nennen, weshalb es sich lohnt, in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu investieren. Dem gegenüber stehen jedoch sehr konkrete positive Erfahrungen, die gerade Unternehmen mit weniger Beschäftigten, wie z.B. die Kächele GmbH in Weilheim/Teck oder die TÜRENMANN GmbH in Stuttgart-Feuerbach (siehe S. 2 und S. 3) mit gesundheitsfördernden Maßnahmen in der Praxis machen.

So sind beispielsweise für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) Fehlzeiten oft besonders problematisch, da sie nicht genügend Beschäftigte haben, um die entstehenden Ausfälle auszugleichen. Die Senkung des Krankenstands bzw. die Reduzierung von Fehlzeiten gehören gleichzeitig zu den meistgenannten Vorteilen bei den Betrieben, die die Gesundheit ihrer Belegschaften systematisch fördern.

Sie profitieren von weniger Produktionsausfällen und sinkenden Kosten für Lohnfortzahlung, anfallende Mehrarbeit oder Leiharbeiter. Die Verantwortlichen beobachten darüber hinaus eine Reihe immaterieller Vorteile wie den positiven Einfluss auf das Betriebsklima und die Motivation der Arbeitnehmer, die nicht mehr so oft für ausgefallene Kollegen einspringen müssen.



Schwerpunktthema: Betriebliche Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung: Unternehmen und Beschäftigte profitieren	1
Best Practice: Gesundheitsförderung bei TÜRENMANN	2
Interview: Wilhelm Kächele GmbH	3
AQUARES	4
Weiterbildung ab 45	4
Psychische Gesundheit fördern	5
BeneFit Region Stuttgart unterstützt Firmen beim Gesundheitsmanagement	5
Leitfaden zur betrieblichen Gesundheitsförderung	6

▷ Dazu gehört auch das bessere Image bei den Kunden, die mit weniger Lieferverzögerungen konfrontiert werden.

Unternehmensbefragungen zeigen, dass sowohl die Führungsebenen als auch die Mitarbeiter in KMU oft nicht ausreichend über diese Vorteile informiert sind. Unternehmer in kleineren Firmen glauben zudem, dass sie nicht über die personellen und finanziellen Spielräume verfügen, um geeignete Maßnahmen durchzuführen. Die Beschäftigten sorgen sich darüber, dass sich ihr Arbeitgeber zu sehr ins Privatleben einmischen und es zu neuen Leistungsmaßstäben kommen könnte. Übergewichtige und ältere Mitarbeiter haben oft auch Angst davor, plötzlich als ungesund und wenig leistungsfähig zu gelten.

Damit ein Gesundheitsmanagement im Alltag der mittelständischen Unternehmen funktionieren kann, müssen die Maßnahmen an deren speziellen Bedürfnissen, Problemen und Widerständen orientiert sein. In der Praxis beginnen die meisten Firmen mit einfachen, leicht umsetzbaren Maßnahmen, die den Mitarbeitern Spaß machen und für das richtige Gesundheitsverhalten sensibilisieren.

»Hilfreiche Argumente für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen sind außerdem konkrete Hinweise auf finanzielle Fördermöglichkeiten oder steuerliche Vorteile.«

»Die betriebliche Gesundheitsförderung steht und fällt damit, dass auch die Führungskräfte des Betriebs das Vorhaben unterstützen.«

Ein bewährtes Instrument ist z.B. die Durchführung von Gesundheitstagen mit verschiedenen Einzelaktionen, wie Blutdruckmessungen, Impfungen, Sehtests, speziellen Menüs in der Kantine etc. Oft sind diese Maßnahmen der Einstieg in umfassendere Pläne und auch sehr gut geeignet, die Befürchtungen der Mitarbeiter zu zerstreuen. Am Anfang können schon kleine Schritte sehr viel bewirken. Langfristig verspricht eine ganzheitliche Konzeption mit aufeinander abgestimmten Aktionen die besten Erfolge.

Die betriebliche Praxis zeigt auch: Gute Erfahrungen machen die Unternehmen immer dann, wenn sie Arbeitnehmer und Betriebsräte von Beginn an in die Entwicklung der Maßnahmen mit einbeziehen. In Gesprächen mit den Beschäftigten können Belastungssituationen am besten erkannt und konkretisiert werden.

Hilfreiche Argumente für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen sind außerdem konkrete Hinweise auf finanzielle Fördermöglichkeiten oder steuerliche Vorteile. So sollen z.B. laut Entwurf des Jahressteuergesetzes 2009 des Bundesfinanzministeriums rückwirkend zum 1. Januar 2008 Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsförderung bis 500 EUR je Mitarbeiter von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen befreit werden.

Weitere Informationen zur geplanten Steuerbefreiung finden sich im Infopool auf Seite 3. Mit aktuellen Informationen und praktischem Know-how zu allen wichtigen Fragen unterstützen zudem die BGM-Beauftragten der Krankenkassen und der Berufsgenossenschaften.

Die betriebliche Gesundheitsförderung steht und fällt damit, dass auch die Führungskräfte des Betriebs das Vorhaben unterstützen. Dazu sollten sie rechtzeitig eingebunden und zu allen relevanten Themen geschult werden.

Wenn Geschäftsführung, Beschäftigte und Führungskräfte an einem Strang ziehen, können durch gesundheitsfördernde Maßnahmen nachhaltige Erfolge erzielt werden, die auch mit konkreten Kennzahlen messbar sind. Die Ansätze bei der Weilheimer Kächele GmbH und bei TÜRENMANN in Feuerbach sind dafür gute Beispiele. Beide Firmen haben erkannt, dass gesunde Mitarbeiter bis zum Rentenalter innovativ, motiviert und leistungsfähig bleiben und damit den Geschäftserfolg langfristig sichern.

Best Practice: Gesundheitsförderung bei TÜRENMANN

Gesunde Mitarbeiter sind die besten Dienstleister

In Zeiten, in denen Dienstleistungen immer besser, preisgünstiger und schneller erbracht werden müssen, sind gesunde und motivierte Mitarbeiter für den Erfolg eines Betriebes entscheidend. Das gilt besonders für Dienstleistungsunternehmen wie die Feuerbacher TÜRENMANN GmbH, einem der größten Anbieter von Bauelementen und Bauschreinerarbeiten im Raum Stuttgart.

Tobias Rehder, Geschäftsführer des Unternehmens, hat deshalb die Gesundheit seiner 35 Mitarbeiter zur Chefsache erklärt. Auf seine Initiative hin wurde in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und einem medizinischen Sportstudio das TÜRENMANN-Gesundheitsförderungsprogramm entwickelt, das auf die speziellen Bedürfnisse der im Unternehmen tätigen Schreiner, Glaser und Projektleiter abgestimmt ist.

Bestandteile des Konzepts sind z.B. innerbetriebliche Rückenschulungen oder eine kostenlose Mitgliedschaft in einem Sportstudio. Geplant sind außerdem verschiedene Angebote zum Thema „Gesunde Ernährung“.

Die Beschäftigten werden von ihrem Chef aktiv zur Teilnahme am Gesundheitsprogramm ermuntert und können bereits vor Feierabend zum sportlichen Training gehen. Rund 20 Mitarbeiter nehmen regelmäßig an den Angeboten teil.

Der Geschäftsführer bringt den Erfolg auf den Punkt: „Mitarbeiter, die das Gefühl haben, dass ihr Unternehmen etwas für sie tut, sind besonders motiviert. Hier zu investieren zahlt sich langfristig aus!“. Das Engagement bewirkt nach seiner Einschätzung eine steigende Leistungsbereitschaft, sinkende Krankheitszahlen und ein insgesamt positives Betriebsklima.

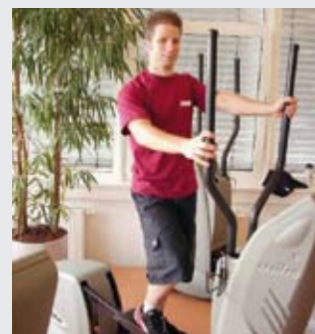


Foto: TÜRENMANN GmbH

TÜRENMANN GmbH
Siemensstraße 96, 70469 Stuttgart
www.tueren-mann.de

Ansprechpartner:
Tobias Rehder, Geschäftsführer,
Telefon 0711-89 65 12-0
tr@tueren-mann.de

Steuerbefreiung von Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsförderung

Der Entwurf des Jahressteuergesetzes 2009 stellt Maßnahmen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung rückwirkend ab 2008 bis zu 500 EUR pro Mitarbeiter im Jahr steuerfrei. Informationen dazu unter www.bundesfinanzministerium.de, Suchbegriff „Jahressteuergesetz 2009“

Weiterbildung „Prozessbegleitung im betrieblichen Gesundheitsmanagement“

Das Angebot des Volkshochschulverbands BaWü e.V. vermittelt Praxiskenntnisse und Methodenkompetenz zur Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung. www.vhs-bw.de, Menüpunkt „Arbeitsfelder“, Unterpunkt „Abteilung Gesundheit“

Die Kunst des gesunden Führens

Wie Führungskräfte bei Stress und psychosomatischen Problemen ihrer Mitarbeiter Einfluss nehmen können, darüber informiert die Institut für Arbeits- und Sozialhygiene Stiftung unter www.ias-stiftung.de, Menüpunkt „Aktuelles“, Unterpunkte „Publikationen“, „IAS Impulse“, Ausgabe 3/2008 „Gesundes Führen – Mitarbeiter im Gleichgewicht“

Online-Coaching zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Kostenloses Online-Coaching für Arbeitgeber, um Belastungsfaktoren im Betrieb für die Gesundheit der Mitarbeiter zu identifizieren und Lösungsansätze zu finden. Mehr dazu unter www.ikk-pro-gesundheit.de

Lichtverhältnisse am Arbeitsplatz

Die richtige Beleuchtung spielt eine wichtige Rolle hinsichtlich Kreativität und Wohlbefinden. Das Magazin ARBEIT UND GESUNDHEIT hat sich das Beleuchtungskonzept der Deka-Bank in Frankfurt angesehen; www.arbeit-und-gesundheit.de, Menüpunkt „Magazin“, Unterpunkt „Archiv“, Ausgabe September 2008

Ihr Ansprechpartner bei der WRS

Markus Siehr
Telefon 0711-2 28 35-35
markus.siehr@region-stuttgart.de
gesundheits.region-stuttgart.de

Gesundheit ist auch Sache des Betriebs

Mit ihren rund 450 Beschäftigten gehört die Wilhelm Kächele GmbH in Weilheim/Teck zu den international führenden Spezialisten für Gummiformartikel, Gummimetal- und Gummikunststoffverbundteile. Dominik Haslinger, Personalleiter des Unternehmens, spricht über den Nutzen einer systematischen betrieblichen Gesundheitsförderung.



Dominik Haslinger,
Personalleiter der
Wilhelm Kächele
GmbH

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um ein BGM in einem mittelständischen Unternehmen erfolgreich zu implementieren?

Um nachhaltige Erfolge zu erzielen, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an einem Strang ziehen und die beiderseitigen Interessen gemeinsam vertreten.

Talente: Herr Haslinger, Ihr Unternehmen hat ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt. Was hat Sie dazu motiviert, sich für dieses Thema so umfassend zu engagieren?

Dominik Haslinger: Wer erfolgreich sein will, muss innovativ sein und dauerhaft auf hohem Niveau Leistung erbringen. Das ist nur möglich, wenn die Voraussetzungen dafür stimmen. „Mens sana in corpore sano – ein gesunder Geist in einem gesunden Körper“ – das gilt für den Betrieb als Ganzes genauso wie für die Beschäftigten als einzelne Leistungsträger.

Wir haben deshalb schon immer verschiedene Aktionen zur Gesundheitsförderung angeboten. Der Wunsch, diese Maßnahmen zu einem ganzheitlichen Instrument auszubauen, kam sowohl von den Führungskräften als auch aus der Belegschaft.

Was ist der konkrete Nutzen einer systematischen Gesundheitsförderung?

Gesunde und zufriedene Mitarbeiter sind für uns ein Schlüsselfaktor für Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit. Sinkende Krankheits- und Fehlzeiten führen zu weniger Produktionsausfällen und somit zu geringeren Kosten für Lohnfortzahlung, Mehrarbeit oder Leiharbeiter.

Man vermeidet Imageschäden durch Lieferverzögerungen oder eine Demotivation bei den Beschäftigten, die im Krankheitsfall für ihre Kolleginnen oder Kollegen einspringen müssen. Und die Teilnehmer an den Maßnahmen haben natürlich einen direkten Nutzen für ihre individuelle Gesundheit.

Deshalb arbeiten wir im Moment an einer Betriebsvereinbarung, mit der wir unsere Gesundheitsleistungen bündeln und zu einem standardisierten Angebot für alle Beschäftigten machen wollen. Durch die Ergänzung um neue Themen wie „Prävention“ und „betriebliches Eingliederungsmanagement“ zu den bestehenden Bausteinen versprechen wir uns eine breite Einbindung der Belegschaft.

Welche Rolle spielt die Eigenverantwortung der Arbeitnehmer in Ihrem Programm?

Eigenverantwortung kann relativ einfach sein, z.B. die Signale seines Körpers nicht zu überhören und Belastungssituationen rechtzeitig anzuzeigen. Dazu gehört auch die Verinnerlichung des Arbeitsschutzes wie das Tragen von Sicherheitsschuhen, Gehör- und Augenschutz. Als Personalabteilung können wir für Vorsorgemaßnahmen sensibilisieren und im Krankheitsfall konkrete Unterstützung anbieten. Die aktive Teilnahme an den Maßnahmen ist jedoch immer freiwillig und liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen.

Herr Haslinger, vielen Dank für das Gespräch.

Die Fragen an Dominik Haslinger stellte
Monika Nill

Wilhelm Kächele GmbH
Elastomer Technology
Jahnstraße 9, 73235 Weilheim/Teck
www.w-kaechele.com

Ansprechpartner:
Dominik Haslinger, Leiter Personal
Telefon 07023-103-130
dhaslinger@w-kaechele.de

Weiterbildung ab 45: Neue Chancen für ältere Beschäftigte

Die gezielte Förderung älterer Fachkräfte spielt eine wichtige Rolle bei der Arbeit von Jens Currle, Personalreferent am Standort Amstetten der Heidelberger Druckmaschinen AG. Mit einem Facharbeiteranteil von über 90% ist sein Arbeitgeber darauf angewiesen, ausreichend viele, gut ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung zu haben. Noch ist der international führende Anbieter von Lösungen für die Printmedien-Industrie nicht vom Fachkräftemangel betroffen. Die Verantwortlichen im Unternehmen sind sich jedoch bewusst, dass sich dies im Zuge des demografischen Wandels bald verändern kann. „Es ist deshalb für uns eine strategische Notwendigkeit, auch ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kontinuierlich zu fördern und weiterzubilden“, so der Personalfachmann.



»Personalverantwortliche müssen immer wieder neue Impulse setzen, um das Thema „alternde Belegschaften“ langfristig in den Köpfen zu verankern.«

Jens Currle, Personalreferent
Human Resources Amstetten (HR-AM)
Heidelberger Druckmaschinen AG
Tel. 07331-31-3132, jens.currle@heidelberg.com,
www.heidelberg.com

Im Rahmen einer zukunftsgerichteten Personalstrategie entschied sich das Unternehmen deshalb auch dafür, am Projekt IFFA (Innovative Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte) teilzunehmen, das sich gezielt mit der Förderung von Facharbeitern ab 45 Jahren befasste. Insgesamt haben sich 190 Unternehmen aus Baden-Württemberg an dieser Initiative beteiligt, die vom gemeinnützigen Bildungsträger BBQ koordiniert und vom Wirtschaftsministerium aus Mitteln der Zukunftsoffensive Junge Generation (ZOIII) finanziert wurde. Umgesetzt wurden die Maßnahmen in einer Träbergemeinschaft zusammen mit der Bildungsakademie der Handwerkskammer Region Stuttgart, dem Bildungszentrum GARP der IHK Region Stuttgart, dem IHK Bildungshaus Region Stuttgart sowie dem Verein zur Förderung der Berufsbildung e.V. (V.F.B.).

Ausgangspunkt war eine Studie der Universität Tübingen, die belegte, dass von den meisten baden-württembergischen Unternehmen kontinuierliche Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten zwar als notwendig erachtet werden, ältere Arbeitnehmer dabei aber kaum im Fokus stehen. Zielgruppe des Projekts waren deshalb speziell die älteren technischen Fach- und Führungskräfte in den Unternehmen der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie. „Wichtig war uns, dieser Beschäftigtengruppe generell einen selbstverständlichen Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen“, so der BBQ-Projektleiter Björn Beyer. Angeboten wurden neben fachlichen Seminaren, beispielsweise zu EDV-Themen, auch Schulungen für die persönliche Auseinandersetzung mit dem Thema Altern. Ein weiterer Schwerpunkt lag darin, die Führungskräfte und Personalverantwortlichen der Unternehmen in speziellen Workshops für die Herausforderungen des demografischen Wandels zu sensibilisieren.

An den Sensibilisierungsworkshops nahmen fast alle Führungskräfte des Druckmaschinen-Herstellers in Amstetten teil. „In diesem Rahmen ist es sehr gut gelungen, unsere Führungsriege für eine aktive Beschäftigung mit den Konsequenzen einer älter werdenden Belegschaft zu gewinnen“, betont Jens Currle. Seine größte Herausforderung sieht er vor allem darin, das Thema langfristig in den Köpfen zu verankern. „Dass sich die Führungskräfte auch im täglichen Arbeitsstress mit diesem Thema auseinandersetzen, erfordert immer wieder neue Impulse und Angebote seitens der Personalverantwortlichen“, so die Erfahrungen des Experten.



»Es geht darum, die zusätzliche Lebensarbeitszeit für Unternehmen und Beschäftigte gewinnbringend zu nutzen.«

Prof. Dr. Josef Schmid
Leiter des Instituts für Politikwissenschaft der
Universität Tübingen, Tel. 07071-29745 06
Josef.Schmid@uni-tuebingen.de
www.wip-online.org

In verschiedenen Initiativen und Projekten des „Aktionsplan Qualifikationsbedarf Region Stuttgart – AQUARES“ unterstützt und berät die WRS ansässige Unternehmen zum Thema Qualifizierung. Ziel ist es, die betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen in der Region zu intensivieren. Mehr dazu unter aquares.region-stuttgart.de

Wissenschaftlich begleitet wurde das Projekt IFFA durch Mitarbeiter des Instituts für Politikwissenschaft der Universität Tübingen. Sie bescheinigten der Initiative eine hohe Schulungsqualität, didaktisch gut vorbereitete Trainer sowie zufriedene Teilnehmer. „Dass insgesamt altersgemischte Gruppen beim Lernen sehr erfolgreich funktionieren und vom gegenseitigen Erfahrungsaustausch profitieren“, zählte laut Prof. Dr. Josef Schmid, dem Leiter des Tübinger Instituts, zu den inhaltlichen Erkenntnissen. Bei speziellen Schulungen, beispielsweise zu EDV-Themen, mache es jedoch Sinn, ältere Teilnehmer in Gruppen mit gleichem Erfahrungshorizont lernen zu lassen.



»Ein wichtiges Ziel war es, älteren Beschäftigten generell einen selbstverständlicheren Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen.«

Björn Beyer M.A., Projektleiter BBQ
Berufliche Bildung gGmbH
Tel. 0711-31 05 74-25, bbeyer@bbq-online.de
www.bbq-zukunftskurs.de

Ältere Arbeitnehmer gezielt zu fördern, bietet nach den Einschätzungen der Tübinger Wissenschaftler für Unternehmen aller Größenklassen einen hohen Nutzen. Künftig werde es einfach nicht mehr ausreichend viele junge Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt geben. Die wenigen Jungen müssten dann für unverhältnismäßig viel Geld eingekauft werden, was nicht zuletzt den Neid der älteren Kollegen hervorrufen und damit das Betriebsklima gerade in kleineren Betrieben empfindlich stören könne. Veränderte gesetzliche Regelungen – wie die Rente ab 67 – führten zudem dazu, dass alle Arbeitnehmer künftig sehr viel länger in den Betrieben sein werden. „Ziel muss es deshalb sein, diese zusätzliche Lebensarbeitszeit für alle Beteiligten gewinnbringend zu nutzen“, fasst Schmid seine Erkenntnisse zusammen.

Mehr Infos zum Projekt IFFA unter www.iffa.info

Gezielte Prävention fördert psychische Gesundheit der Beschäftigten

Aktuelle Statistiken der Krankenkassen weisen psychische Erkrankungen als die zweithäufigste Krankheitsursache bei Arbeitnehmern aus. Gründe dafür sehen Experten vor allem in ständig steigenden Arbeitsanforderungen, die bei vielen Beschäftigten zu Dauerstress und Versagensängsten führen und irgendwann zwangsläufig auch deren Gesundheit beeinträchtigen.

Beim betrieblichen Gesundheitsmanagement muss deshalb ein besonderes Augenmerk auf psychische Belastungsfaktoren geworfen werden. Neben zunehmendem Zeitdruck und immer komplexer werdenden Arbeitsabläufen zählen vor allem fehlende Wertschätzung, zu wenig Mitsprachemöglichkeiten, eine ungerechte Arbeitsverteilung sowie ein insgesamt mangelhaftes Führungsverhalten zu den negativen Einflussfaktoren.

Eine Vielzahl präventiver Instrumente können wirkungsvoll dazu beitragen, die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und die Krankheitsraten zu senken. Besonders wichtig ist es, den Einfluss des Führungsverhaltens auf die Gesundheit der Belegschaft zu thematisieren und die Führungskräfte entsprechend zu schulen.

Empfehlenswert ist es auch, Gesundheit als Thema in Mitarbeitergesprächen, Zielvereinbarungen und Veranstaltungen zu positionieren und offen über Belastungen und Stresssituationen zu sprechen. Angemessene Pausen- und Erholungsmöglichkeiten, familienfreundliche Arbeitsbedingungen sowie Mitarbeiterschulungen zu Sach- und persönlichen Themen helfen ebenfalls dabei, ein gesundheitsförderliches Betriebsklima zu entwickeln.

BeneFit Region Stuttgart unterstützt Firmen beim Gesundheitsmanagement

Krankheitsbedingte Fehlzeiten kosten die deutsche Wirtschaft nach konservativer Schätzung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) jährlich über 35 Milliarden Euro. Die aktive Förderung der Mitarbeitergesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz bietet daher hohe Potenziale zur Kostensenkung und Effizienzsteigerung. Mit der Initiative BeneFit Region Stuttgart will die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) dieser Entwicklung Rechnung tragen. Gemeinsam mit Krankenkassen, Verbänden und Gesundheitsdienstleistern hat sie verschiedene Angebote entwickelt, um mehr Unternehmen für die Gesundheitsförderung zu sensibilisieren.

In moderierten Foren können sich beispielsweise Unternehmensvertreter, die in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) bereits aktiv sind, mit anderen Praktikern über ihre Erfahrungen austauschen und voneinander lernen. Erfolgreiche Ansätze der Gesundheitsförderung sollen dadurch gezielt weiterentwickelt werden. Zielgruppe dieses Angebots sind Firmen, die den Einstieg in die BGF bereits bewältigt haben.

Eine besondere Dienstleistung von BeneFit ist das Gesundheitsfrühstück. Dabei treffen sich die interessierten Unternehmensvertreter regelmäßig persönlich, um sich in entspannter Atmosphäre über gute Beispiele und praxiserprobte Methoden der Gesundheitsförderung auszutauschen.

In Kooperation mit den verschiedenen Mitgliedern der Initiative bietet die WRS auch Informationsveranstaltungen für Betriebe an, die bisher noch keine Gesundheitsförderungsmaßnahmen umgesetzt haben. Im Mittelpunkt stehen hier Wege und Strategien zum erfolgreichen Einstieg in das Gesundheitsthema. Außerdem engagiert sich die Initiative dafür, Anbieter von Gesundheitsleistungen mit der Nachfragerseite passgenau zusammenzubringen. Ziel ist eine verbesserte Transparenz des qualitativ hochwertigen Angebots in der Region Stuttgart. Ausführliche Informationen zu den Angeboten von BeneFit erhalten Sie unter gesundheits.region-stuttgart.de, Menüpunkt „BeneFit“ und von Markus Siehr unter 0711-2 28 35-35, markus.siehr@region-stuttgart.de.

Stress lass nach!

7. November 2008, 9:00 – 18:00 Uhr

Eine Tagung zum Stressmanagement für Manager, Führungskräfte und Unternehmer. Sie informiert über Instrumente und Methoden, um sich selbst und andere darin zu unterstützen, hohe Alltagsbelastungen konstruktiv zu managen.

Veranstalter: Motio GmbH

Kosten: 129,-€ zzgl. Mwst.

Ort: Raum Stuttgart

Weitere Infos unter

0711-959 77 17, [Martin Härter](mailto:Martin.Haerter@motio.de),

martin.haerter@motio.de, www.motio.de

Personalmanagement im demografischen Wandel 13. November 2008

Im Mittelpunkt der Tagung stehen Strategien, um Gesundheit im Unternehmen nachhaltig zu verankern. Veranstalter sind die WRS und die DAK, in Zusammenarbeit mit der Motio GmbH.

Ort: Haus des Sports, Stuttgart-Bad Cannstatt

Weitere Infos unter

gesundheits.region-stuttgart.de,

Menüpunkt „Termine“

Anmeldung unter

0711-2 28 35-35, [Markus Siehr](mailto:Markus.Siehr@region-stuttgart.de),

markus.siehr@region-stuttgart.de

2. Stuttgarter Rückentag 14. November 2008

Eine Veranstaltung der Techniker Krankenkasse, die insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen zum Thema Rückengesundheit sensibilisieren will. Es finden Vorträge und Erfahrungsberichte u.a. von den Firmen Porsche und TÜRENMANN sowie der Universität Stuttgart statt.

Ort: Haus der Gesundheit, Stuttgart-Feuerbach

Weitere Infos dazu unter

0711-25 09 55-80, [Michael Nopper](mailto:Michael.Nopper@tk-oline.de),

michael.nopper@tk-oline.de

Wettbewerbsvorteil Gesundheit 2./3. Dezember 2008

Die BKK-Fachtagung mit dem Themenschwerpunkt „Förderung psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt – Konzepte und Erfahrungen“.

Ort: Maternushaus in Köln

Weitere Informationen unter

wettbewerbsvorteil-gesundheit.de

und beim Team Gesundheit GmbH,

0201-5 65 96-11, [Dorothea Waschke](mailto:Dorothea.Waschke@teamgesundheits.de),

waschke@teamgesundheits.de

Gesundheitsfrühstück 3. Dezember 2008

Erfahrungsplattform und Austausch für Personalverantwortliche und Unternehmer zum Thema Gesundheitsförderung in Unternehmen.

Ort: Flughafen Stuttgart

Weitere Infos in Kürze unter

gesundheits.region-stuttgart.de,

Menüpunkt „Termine“

Anmeldung unter

0711-2 28 35-35, [Markus Siehr](mailto:Markus.Siehr@region-stuttgart.de),

markus.siehr@region-stuttgart.de

Planvolles Vorgehen spart Ressourcen: Leitfaden zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Durch begrenzte Kapazitäten ist es für kleinere Betriebe oft schwierig, planmäßig an die Probleme des Arbeits- und Gesundheitsschutzes heranzugehen. Doch gerade eine von Beginn an systematische Vorgehensweise kann Zeit und Kosten sparen und den späteren Erfolg eines betrieblichen Gesundheitsmanagements maßgeblich beeinflussen.

Im ersten Schritt muss zunächst festgelegt werden, was mit der Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung erreicht werden soll. Mögliche Ziele sind z.B. die Reduktion des Krankenstands oder die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit.

Wichtig ist auch eine frühe Entscheidung, wer bei der Umsetzung eines Programms mit einbezogen wird. Erfahrungsgemäß ist der Erfolg eines Konzepts am größten, wenn alle Kräfte zusammenarbeiten, die sich innerhalb des Betriebs bereits am Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligen. Dazu gehören Geschäftsleitung, Führungskräfte, Personalabteilung, Arbeitnehmervertreter, Betriebsarzt und die Fachleute für Arbeitsschutz und Qualitätssicherung. Auch die Einbindung externer Experten von Krankenkassen und Berufsgenossenschaften kann sinnvoll sein. Empfehlenswert ist außerdem die Einrichtung einer festen Projektgruppe, in der sich alle Beteiligten regelmäßig treffen.

Bevor konkrete Maßnahmen entwickelt werden können, müssen die im Unternehmen vorhandenen Belastungsfaktoren erforscht werden. Bewährt hat sich dazu die Befragung der Beschäftigten zu gesundheitlichen Beschwerden und zur Situation am Arbeitsplatz. Werden die Arbeitnehmer in die Analyse und Entwicklung von Lösungsvorschlägen mit einbezogen, sind sie später deutlich höher motiviert, konkrete Angebote auch wahrzunehmen. Ergänzend dazu gibt es in jedem Betrieb eine Reihe von Informationen, die weitere Anhaltspunkte für sinnvolle Gesundheitsförderungsmaßnahmen liefern können. Dazu gehören z.B. interne Statistiken zur Arbeitsunfähigkeit, Unfallmeldungen, Ergebnisse aus arbeitsmedizinischen Untersuchungen oder Gefährdungsbeurteilungen des Arbeitsschutzes.

Unter Abwägung dieser Informationen können die zu Projektbeginn festgelegten allgemeinen Ziele konkretisiert werden. Beispiele dafür sind die Veränderung von Arbeitsabläufen, die Erhöhung des Gesundheitsbewusstseins oder die gezielte Schulung gesundheitsförderlichen Verhaltens. Anschließend geht es darum, die dazu passenden Maßnahmen zu entwickeln. Hier helfen bei Bedarf die Krankenkassen weiter, die über sehr viel Erfahrung in der Umsetzung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen verfügen. Sind die Maßnahmen festgelegt, müssen die dafür verantwortlichen Personen benannt und

notwendige Ressourcen wie z.B. geeignete Räumlichkeiten organisiert werden.

Wichtig ist es außerdem, den Erfolg der Instrumente regelmäßig zu kontrollieren und ggf. nachzusteuern. Um sicherzustellen, dass ein Programm auch langfristige Erfolge erzielt, sollten die Maßnahmen nicht nur auf ihre Akzeptanz bei der Zielgruppe, sondern auch hinsichtlich ihrer Wirkung überprüft werden. Für nachhaltige Effekte ist es außerdem notwendig, regelmäßige Auffrischungseinheiten zu planen und die Maßnahmen in die betrieblichen Abläufe wie die Aus- und Weiterbildung oder das Arbeitsschutzmanagement zu integrieren.

Leitfaden zur erfolgreichen Durchführung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen im Betrieb

Betriebliche Akteure mit Verantwortung für Gesundheitsförderungsmaßnahmen finden in diesem Leitfaden eine praxisorientierte Anleitung. Er richtet sich an Betriebsleitungen, Personalverantwortliche, Mitarbeitervertretungen, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf Maßnahmen zur Vermeidung von Muskel-Skelett-Erkrankungen. Kostenloser Download unter www.inqa.de, Menüpunkt „Publikationen“, Stichwort „Leitfaden“

Betriebliche Frühwarnsysteme für KMU

Steigender Altersdurchschnitt der Belegschaften und gesundheitsbedingte Arbeitsausfallzeiten haben spürbare Auswirkungen auf die Produktivität und Wirtschaftlichkeit von Unternehmen. Eine Werkzeugbox, speziell für kleine und mittelständische Betriebe, zeigt praxiserprobte Methoden und Instrumente auf, wie diesen Herausforderungen begegnet werden kann. Mehr dazu unter www.fruehwarnsysteme.net

Impressum

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) ist zentraler Ansprechpartner für Investoren und Unternehmen in der Stadt Stuttgart und in den fünf umliegenden Landkreisen bei allen standortrelevanten Fragen. Dabei arbeitet die WRS intensiv mit den Wirtschaftsförderern der 179 Kommunen und sechs Kreisen der Region zusammen. Einer der Schwerpunkte ihrer Arbeit ist es, die regionalen Unternehmen bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs zu unterstützen.

wrs.region-stuttgart.de

Herausgeber

Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH (WRS)
Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart

Geschäftsführer
Dr. Walter Rogg

wrs.region-stuttgart.de
fachkraefte.region-stuttgart.de

Verantwortlich

Dr. Sabine Stütze-Leinmüller
Telefon 0711-2 28 35-42
sabine.stuetzle@region-stuttgart.de

Redaktion

Monika Nill, Stuttgart
Telefon 0711-60 19 39-05
hainzl.nill@t-online.de

Inge Wabersich
Telefon 0711-2 28 35-28
inge.wabersich@region-stuttgart.de

Mitarbeit

Markus Siehr, WRS

Gestaltung

Projektgruppe Visuelle
Kommunikation, Ludwigsburg

Erscheinungsform
quartalsweise

Nächste Ausgabe

Januar 2009

Abonnement/Abbestellung

fachkraefte.region-stuttgart.de/newsletter
Bezug wahlweise per Post oder als
PDF-Dokument per Email.

Zur besseren Lesbarkeit wird teilweise
auf die weibliche Form verzichtet.



**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart**



Career Tours

Zu Besuch bei interessanten Arbeitgebern:

Recruiting-Service der regionalen Wirtschaftsförderung macht kleine und mittlere Unternehmen bei Absolventen bekannt

Im Wettstreit um begehrte Hochschulabsolventen spielen Bekanntheit und Image eines Unternehmens eine entscheidende Rolle. In der Gunst der Berufsanfänger haben größere Firmen und Markenartikel einen deutlichen Vorteil vor weniger bekannten, kleineren Betrieben, die den Studierenden oft kein Begriff sind. Mit ihrem Service **Career Tours** bietet die regionale Wirtschaftsförderung den kleinen und mittelständischen Unternehmen in der Region ein wirkungsvolles Instrument, um diesen Nachteil auszugleichen und möglichst frühzeitig mit den Studenten und Absolventen renommierter Hochschulen in Kontakt zu kommen.

Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS)

Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart

Dr. Sabine Stütze-Leinmüller
Leiterin GB Fachkräfte
Telefon 0711-2 28 35-42
sabine.stuetzle@region-stuttgart.de

Gabriele Tiemann
GB Fachkräfte
Telefon 0711-2 28 35-47
gabriele.tiemann@region-stuttgart.de

In ein- bis zweitägigen Touren durch die Region lernen regionale, nationale und internationale Studentengruppen die teilnehmenden Unternehmen kennen und können sich vor Ort ein aussagefähiges Bild vom Leistungsspektrum und den Rahmenbedingungen bei diesen Betrieben machen. Bei den einzelnen Firmen finden jeweils speziell auf die Besuchergruppen zugeschnittene Betriebsbesichtigungen statt, die von der WRS vorbereitet und organisiert werden. Dafür werden entweder bereits existierende Besichtigungsprogramme optimiert oder es können neue Konzepte entwickelt werden. Im Rahmen der Besichtigungen haben die Unternehmen Gelegenheit, persönliche Kontakte zu den potentiellen Nachwuchskräften zu knüpfen und sich als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren.

Abgerundet wird das Programm seitens der WRS durch allgemeine Informationen zu Standortqualitäten und Freizeitmöglichkeiten in der Region.

Eine Informationsveranstaltung zu diesem Service-Angebot bietet die Wirtschaftsförderung zusammen mit dem Kooperationspartner Platypus PR interessierten Unternehmen am

Dienstag 9. Dezember um 16:00 Uhr an.



**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart**

Antwort bitte als Brief oder Fax an 0711 - 2 28 35 - 55

Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH
Gabriele Tiemann
Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart

Career Tours Region Stuttgart – Informationsveranstaltung

Datum: Dienstag, 9. Dezember 2008
Zeit: 16:00 Uhr bis 17:30 Uhr
Ort: Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH, Friedrichstraße 10,
70174 Stuttgart, Raum Königin Katharina, 8. OG

Anmeldeschluss: 5. Dezember
Teilnahmegebühr: Die Veranstaltung ist kostenfrei

- Hiermit möchte ich mich zu der Veranstaltung anmelden
- Ich kann leider nicht teilnehmen, habe aber Interesse an weitergehenden Informationen

Name

Position

Firma

Anschrift

E-Mail

Telefon

Datum

Unterschrift