



HAWARD
DER HEALTH AWARD

Das Magazin

Für eine gesunde Unternehmenskultur

01/2013

Visionäre Missionare

Im Interview: Prof. Dr. Horst W. Opaschowski, Reinhold und Werner Fürstenberg
„Unternehmen werden sich bei den Mitarbeitern bewerben.“

Deutschland 2030 – Unternehmen zukunftsfähig gestalten

II. HAWARD® Fürstenberg Symposium
4.-5. April 2013 in Hamburg

Nur die Besten der Besten.

HAWARD® Health AWARD 2013

haward.de

**Mit über
2.300 Fachbesuchern
& über 120 Ausstellern
aus den Bereichen:**

- **Ambulant und stationäre Einrichtungen**
Kurkliniken und -hotels,
Gesundheitszentren,
Wellness- und Gesundheits-
hotels, Fitnesscenter
- **Gesundheitsorientierte Büroausstattung & Arbeitsplatzgestaltung**
(ergonomisch & präventiv)
- **Betriebsverpflegung & Ernährung, Dienstleistungen**
Krankenkassen, Ver-
sicherungsgesellschaften,
Berufsgenossenschaften,
Demografieberatung
- **Medizinische Produkte & Diagnostik, EDV-Lösungen**
Gesundheitskarten & -akten
- **Personalsoftware, Weiterbildung & Training**
Stress und Suchtpräven-
tion, Gesundheitscoaching,
Work-Life-Balance
- **Medien, Verlage, Vereine & Organisationen**

Bern

Stuttgart

Zürich



**CORPORATE
HEALTH
CONVENTION**

**23. - 24. April 2013
Messe Stuttgart**

1 TICKET - 2 MESSEN



3. Europäische Fachmesse für betriebliche Gesundheitsförderung und Demografie

**ONLINE REGISTRIEREN
UND SPAREN!**

www.corporate-health-convention.de

Zeitgleich und im Preis inbegriffen

PERSONAL  2013 Süd

14. Fachmesse für Personalmanagement

mit über 4.500 Geschäftsführern,
Personalentscheidern, Personalreferenten &
280 Ausstellern

Netzwerken Sie mit uns!



[www.facebook.com/
CorporateHealthConvention](http://www.facebook.com/CorporateHealthConvention)



[#CHCD13
www.twitter.com/CHC_Messe](https://twitter.com/CHCD13)



Partner



**HRM
PERSONAL
NETZWERK
KRANKENHAUS**

Medienpartner

Dr. Curt Haefner-Institut Heidelberg
Strategieentwicklung für gesunde Unternehmensführung

health@work

Editorial

Mitarbeitergesundheit wird zu einem der wesentlichen Wettbewerbsfaktoren für die Wirtschaft, sagt der Zukunftsforscher Prof. Dr. Horst W. Opaschowski in unserem Interview. Und Unternehmen werden sich bei den Mitarbeitern bewerben, „visionieren“ Werner und Reinhild Fürstenberg vom Fürstenberg Institut. Wer das nicht glaubt, der hat früher oder später einen Wettbewerbsnachteil, mag man anschließen. Zumindest in den Branchen und Unternehmen, die um qualifiziertes Fachpersonal ringen.

Aber noch haben zu viele, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen, die Chancen und Potenziale einer gesunden Unternehmenskultur nicht erkannt. Warum eigentlich nicht? Vielleicht, weil Planung, Einführung und Umsetzung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement-Systems noch nicht relevant oder nicht greifbar sind?

Ab sofort hat Betriebliches Gesundheitsmanagement jetzt einen roten Faden: die DIN SPEC 91020 BGM. Und mit der Managementsoftware HAWARD® BGM interaktiv hat BGM jetzt sogar einen goldenen Faden. Denn dieses Tool, aufgebaut auf den Inhalten der 91020, unterstützt optimal bei der Einführung und Verwaltung eines BGM-Systems. Wie auch immer – HAWARD®, seine Qualitäts-Partnerunternehmen, das HAWARD® Fürstenberg Symposium und das HAWARD® Magazin wollen Impulsgeber sein für Gesundheitsmanagement mit System. Und zwar für alle Branchen und Größenordnungen. Einmal im Quartal erscheint das HAWARD® Magazin auf 28 Seiten als exklusive Beilage der Fachtitel *Personalmagazin*, *Wirtschaft und Weiterbildung* sowie *Der Controller*. Alles Fachmagazine aus dem Haufe-Verlag.

Wir würden uns wünschen, wenn Sie uns Feedback geben, Anregungen oder Ideen liefern, die wir gerne zur Veröffentlichung prüfen. Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

herzlichst, Ihr

Detlef Arlt

Chefredakteur HAWARD® Magazin.



Inhalt

Prof. Dr. Bernhard Badura:	
Kein Grund für kein Gesundheitsmanagement	4
Leitthema:	
Deutschland 2030 - Visionäre Missionare im Gespräch ...	6
Gute Führung zwischen Schäfchen und Bulldozer	9
Konflikte sind Chancen	10
Ole von Beust und Prof. Dr. Norbert Klusen -	
Verwaltung braucht Lebensqualität	11
Deutschland 2030 in der Praxis -	
II. HAWARD® Fürstenberg Symposium	12
Nachhaltig investieren mit BGM	15
DIN SPEC 91020 - die BGM-Leitplanke	16
BBGM - das Gesicht des BGM	17
BGM-Zertifizierung mit Signalwirkung	18
Nur für die Besten - HAWARD® Health Award 2013	20
Gesundheit geht vor - die Corporate Health Convention ...	22
BGM hat jetzt einen goldenen Faden	24
Gesunde Ernährung mit Smartphone	25
Agenten mit Leidenschaft	26

Impressum

Das HAWARD® Magazin ist das offizielle Informationsmedium von HAWARD®

Herausgeber und Anzeigen:

HAWARD® GmbH & Co. KG.

Hauptstr. 63 | 21357 Wittorf

Telefon: 04133 - 22 44 0-23

haward@haward.de | www.haward.de

Redaktion: Detlef Arlt

Grafik/Design: Philipp Mönckert, tschatten!de

Auflage: 130.000 Exemplare

Repro und Druck: NEEF + STUMME premium printing GmbH & Co. KG

Schillerstraße 2 | 29378 Wittingen

Es gibt keinen Grund für *kein* Gesundheitsmanagement

Unternehmen können durch ihre Arbeitsbedingungen und Ressourcen in Form von Sozialkapital die Gesundheit der Mitarbeiter merklich beeinflussen. Empirische Ergebnisse bestätigen den Zusammenhang. Von Prof. Dr. Bernhard Badura



Prof. Dr. Bernhard Badura ist Emeritus der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld. Er ist einer der Referenten des HAWARD® Fürstenberg Symposiums.

Das ursprüngliche Ziel des Arbeitsschutzes war die Bekämpfung und Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten. Seit Beginn des 21. Jahrhunderts zeichnet sich eine grundlegende Neuausrichtung ab: Die Arbeitsrisiken verlieren an Bedeutung und die Vermeidung von Verhaltensrisiken sowie der Schutz und die Förderung der psychischen Gesundheit treten in den Vordergrund. Erkenntnisse der Sozial- und Gesundheitswissenschaften werden immer wichtiger bei der Diagnose, Planung, Durchführung und Evaluation eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

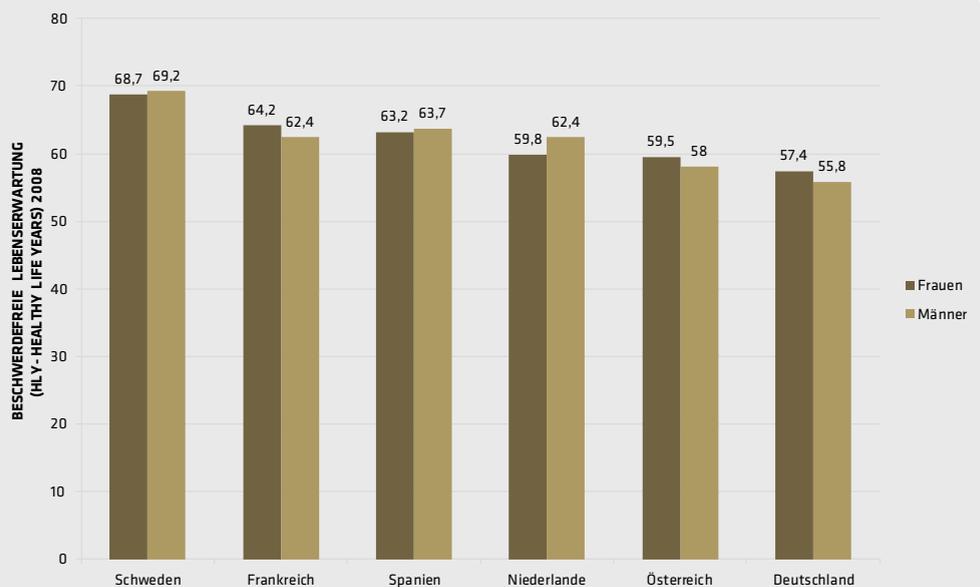
Deutschland liegt 14 Jahre hinter Schweden

Im Rahmen des sich seit Jahren kontinuierlich entwickelnden BGM ersetzt der Begriff „Organisationsdiagnose“ den Begriff der „Betrieblichen Gesundheitsberichterstattung“. In diesem Zusammenhang verdient eine jüngst publizierte Statistik von Eurostat besondere Beachtung. Sie ermöglichte erstmals einen Ländervergleich

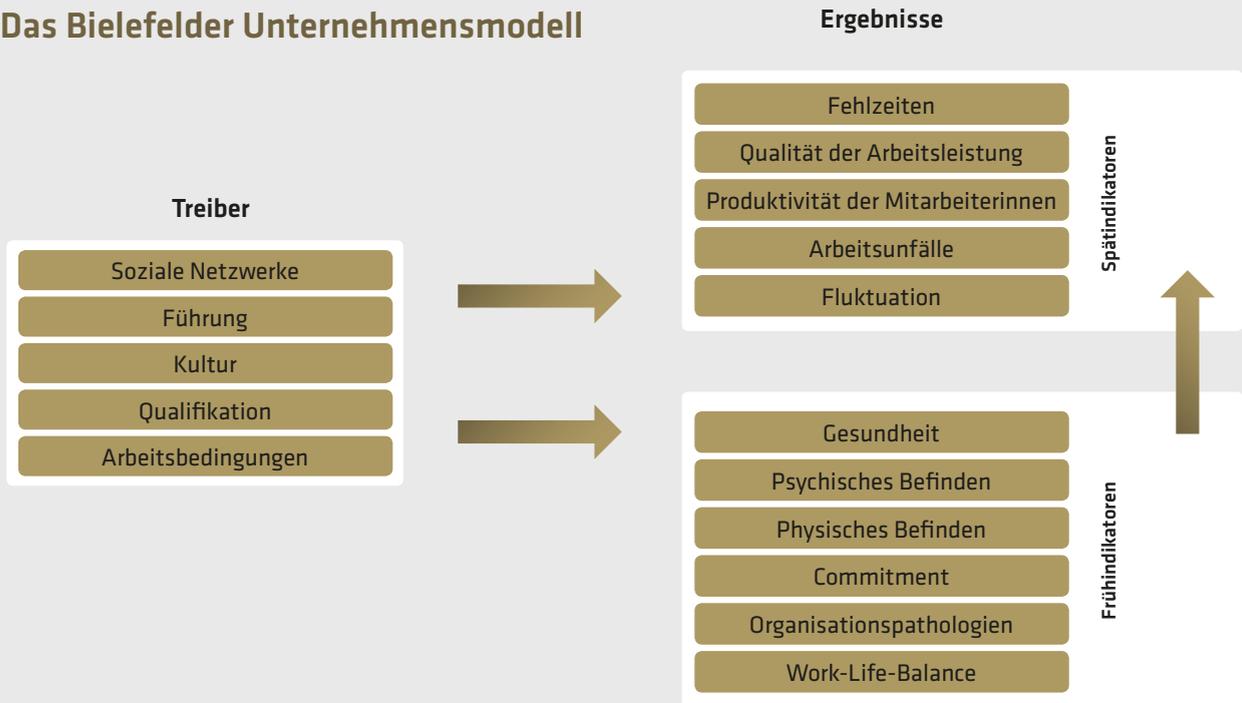
zum Thema „gesunde Lebensjahre“. Danach haben die Menschen hierzulande eine erschreckend niedrige beschwerdefreie Lebenserwartung. Deutschland liegt z.B. 14 Jahre hinter Schweden und 7 Jahre hinter Frankreich. Auch die Bürger Spaniens, der Niederlande und die Österreicher erfreuen sich deutlich länger eines beschwerdefreien Lebens. (Siehe Abbildung 1.)

Gesunde Mitarbeiter arbeiten produktiver

Die Qualität der Arbeitsbedingungen dürfte bei der Erklärung dieses Befundes eine erhebliche Rolle spielen. Die Forschung und auch die Unternehmen sollten sich daher noch mehr auf den Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit fokussieren. Denn dass Krankheit eine Folge mangelhafter Arbeitsbedingungen sein kann, ist heute gut erforscht. Zahlreiche neuere Forschungsergebnisse zum Stichwort „Präsentismus“ belegen zudem, dass ein guter Gesundheitszustand eine zentrale Voraussetzung für hohe Leistungsfähigkeit und produktive Arbeit



Das Bielefelder Unternehmensmodell



*„Je besser die Arbeitsbedingungen,
desto besser die Gesundheit.“*

ist. Die Gesundheit der Beschäftigten sollte deshalb im Rahmen eines BGM kontinuierlich beobachtet, geschützt und gefördert werden. Dazu gehört auch, dass sich das Topmanagement nicht nur über Fehlzeiten und Unfälle, sondern über den Gesundheitszustand der Mitarbeiter informiert.

Das Bielefelder Modell

Die Gesundheit der Mitarbeiter unterliegt zahlreichen Einflüssen. Das an der Bielefelder Universität entwickelte gleichnamige Unternehmensmodell betrachtet den Zusammenhang zwischen Arbeit und Organisation sowie der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Das Modell definiert Treiber, die sowohl die Frühindikatoren Gesundheit der Mitarbeiter als auch die Spätindikatoren der betriebswirtschaftlichen Ergebnisse beeinflussen. Treiber sind Faktoren wie Sozialkapital (Netzwerk-, Führungs- und Überzeugungs-/Wertekapital), fachliche Kompetenz und die Arbeitsbedingungen. Das Sozialkapital wird durch zwischenmenschliche Beziehungen, gemeinsame Überzeugungen, Werte und Regeln gekennzeichnet. Die Treiber nehmen Einfluss auf die Ergebnisse. Das Bielefelder Modell

macht deutlich, dass der Fokus von Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit im Betrieb primär auf die Treiber und Frühindikatoren ausgerichtet werden muss. Die besondere Aufgabe eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements besteht also darin, die entscheidenden Stell-schrauben in diesem Wirkungsgefüge zu identifizieren und damit Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten zu nehmen. So kann die gewünschte Wirkung, wie z. B. höhere Produktivität und geringere Krankenstände, eintreten.

Dass das Bielefelder Modell in der Praxis funktioniert, belegen die Forschungsergebnisse an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften an der Universität Bielefeld zum Thema „Sozialkapital von Organisationen“. Befragt wurden dabei insgesamt über 8 200 Beschäftigte aus zehn Unternehmen, von denen 3 669 Personen den Fragebogen ausgefüllt haben. Dabei wurde ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen allen abgefragten Aspekten des Berufslebens mit dem psychischen Wohlbefinden der Befragten belegt. Je höher das Sozialkapital, je besser die Arbeitsbedingungen und die zusätzlichen Indikatoren für körperliche Gesundheit ausfallen, desto weniger sind die Befragten von depressiven Verstimmungen oder schlechtem allgemeinen Befinden betroffen.



Ein Gespräch mit Prof. Dr. Horst W. Opaschowski, Reinhild und Werner Fürstenberg.

„Unternehmen werden sich bei Mitarbeitern bewerben“

Sie sind Visionäre, wenn es um unsere Zukunft geht – und sie sind Missionare, die ihre Erkenntnisse in Beratungen, Seminaren, Vorträgen und Publikationen weitergeben. Prof. Dr. Horst W. Opaschowski, auch Mr. Zukunft genannt, war von 1979 bis 2010 Gründer und Wissenschaftlicher Leiter der Stiftung für Zukunftsfragen (ehem. BAT Freizeit-Forschungsinstitut) und ist seither als Berater für Wirtschaft und Politik einer der wichtigsten Zukunftsforscher in Europa. Reinhild und Werner Fürstenberg sind die Gründer und Geschäftsführer des renommierten Fürstenberg Instituts, das sich der Gesundheit, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern und Führungskräften verschrieben hat. Das HAWARD® MAGAZIN hat sie zum Thema des HAWARD® Fürstenberg Symposiums befragt: Deutschland 2030 – Unternehmen zukunftsfähig gestalten.

Warum haben die Deutschen Angst vor der Zukunft?

Opaschowski: Der Begriff „German Angst“ hat inzwischen international weite Verbreitung gefunden. Die Kriegs- und Nachkriegszeiten haben ihre sozialen Spuren hinterlassen. Die Verunsicherung ist nach wie vor groß: Die Wirtschaft wächst – doch die Deutschen „fühlen“ sich immer schlechter. Die Folge: Gefühlte Teuerung, gefühlte Inflation und gefühlte Wohlstandsverluste breiten sich aus. Nur so ist es zu erklären, dass ein wachsender Teil der Bundesbürger darüber klagt, dass es ihnen heute schlechter geht als früher.

Reinhild Fürstenberg: Die Zukunft ist nicht mehr planbar, die Welt ist unsicherer geworden. Die Deutschen tun sich schwer damit, liebgeordnete Strukturen und Gewohnheiten aufzugeben, die ihnen Sicherheit geben – und das ist ein hohes Gut hierzulande. Sie wissen nicht, wohin der Weg führt und haben das Gefühl, keine Kontrolle mehr zu haben. Sie haben noch nicht erkannt, dass diese Verunsicherung auch Chancen bietet.

Werner Fürstenberg: Es gibt den schönen Satz: „Vor der Veränderung kommt die Verwirrung.“ Die Menschen in Deutschland müssen sich zurzeit auf sehr viele Veränderungen einstellen, nicht nur gesellschaftlich, sondern auch in ihren Betrieben – und das

verwirrt sie. Diese Verwirrung wird zu schnell als psychische Erkrankung gedeutet, als Burnout oder Erschöpfung. Dabei ist es in den meisten Fällen nur eine gesunde Reaktion auf nicht mehr kontrollierbare Veränderungen.

Prof. Opaschowski, Sie schreiben: „Die Politik hat eine Pflicht zur Zukunft“. Gilt das nicht auch für Unternehmen? Und wie wird sich gerade der Mittelstand in Zukunft aufstellen müssen?

Opaschowski: Die Pflicht zur Zukunft ist eine Bringschuld – wie die Fürsorgepflicht von Arbeitgebern und Unternehmern. Dies gilt auch und gerade für den Mittelstand und insbesondere für Familienunternehmen, die weitsichtig und nachhaltig denken müssen, wenn sie nicht die Zukunft der nächsten Generation aufs Spiel setzen wollen. Zukunftsfähigkeit schließt Generationensorge mit ein.

Reinhild Fürstenberg: Die Unternehmen sollten ihre Mitarbeiter auch mental mit in die Zukunft nehmen. Darüber machen sich die Verantwortlichen noch zu wenig Gedanken. Für jedes neue PC-Programm gibt es Schulungen, für die persönliche Weiterentwicklung und Motivation gib es bisher noch viel zu wenig Programme.

Werner Fürstenberg: Das Positive, zum Beispiel am demografischen Wandel, ist, dass Unternehmen umdenken müssen. Mitarbeiter können nicht mehr als „Kostenstellen“ angesehen werden. Die Firmen werden in Zukunft gezwungen sein, sich bei ihren Mitarbeitern zu bewerben. Deshalb müssen sich die Unternehmen selbstkritisch mit ihrer Kultur auseinandersetzen und müssen lernen, dass Rendite sich nur erzielen lässt, wenn man seine Mitarbeiter pfleglich behandelt.

Wie wird die Arbeitswelt in Deutschland 2030 aussehen?

Opaschowski: Die Vollbeschäftigung können Sie weitgehend vergessen. In zwanzig Jahren wird jeder zweite Beschäftigte keinen Fulltime-Job mehr haben. Die Hälfte der Mitarbeiter verdient dann doppelt so viel – muss aber dreimal so viel arbeiten wie früher. Die andere Hälfte muss sich mit Zweit- und Nebenjobs über Wasser halten. Der Anteil der working-poor-Beschäftigten wird größer. Mit den Sorgen wachsen auch die Anforderungen und Belastungen.

Werner Fürstenberg: Ich sehe das nicht so negativ. Vielleicht wollen die nachfolgenden Generationen gar keine Vollbeschäftigung mehr. Für junge Leute stehen heute schon monetäre Interessen erst an siebter Stelle, wenn sie gefragt werden, was ihnen bei ihrer Arbeit wichtig ist. Sie wünschen sich Arbeitgeber, bei denen sie sich entfalten können, flexible Arbeitszeiten haben und wo sie Familie und Beruf miteinander verbinden können.

Reinhild Fürstenberg: Wir werden bis 2030 zunehmend in einer Wissensgesellschaft leben. Wir brauchen mehr Wissensarbeiter, und denen muss man die Sinnhaftigkeit ihres Tuns vermitteln. Die Kinder von heute sind leistungsbereit und leistungsfreudig. Aber sie machen nichts mehr, was ihnen nicht sinnvoll erscheint. An dieser Haltung muss sich das Bildungssystem, aber auch Unternehmen ausrichten. Sie werden auch die Arbeitsverhältnisse an die Bedürfnisse dieser nachfolgenden Generation anpassen müssen.

Welche Bedeutung wird die Gesundheit der Mitarbeiter 2030 haben?

Reinhild Fürstenberg: Gesundheit wird in den Alltag der Menschen integriert sein – auch in den Arbeitsalltag.

Werner Fürstenberg: Bei allem was Unternehmen in Zukunft einführen, verändern und tun wollen, werden sie sich zu-

erst fragen, ob das der Gesundheit der Mitarbeiter förderlich ist, denn das ist das allerhöchste Gut einer Firma. Das wird allerdings mit einer stärkeren Eigenverantwortung der Mitarbeiter für ihre eigene Gesundheit korrelieren.

Opaschowski: Gesundheit wird fast wichtiger als Geld und stellt das wichtigste Kapital im Leben dar. Wer im Berufsleben die Gesundheit vernachlässigt, handelt schlichtweg unprofessionell. Jeder Mitarbeiter muss ein existenzielles Interesse daran haben, sich fit zu halten – körperlich, geistig und auch sozial.

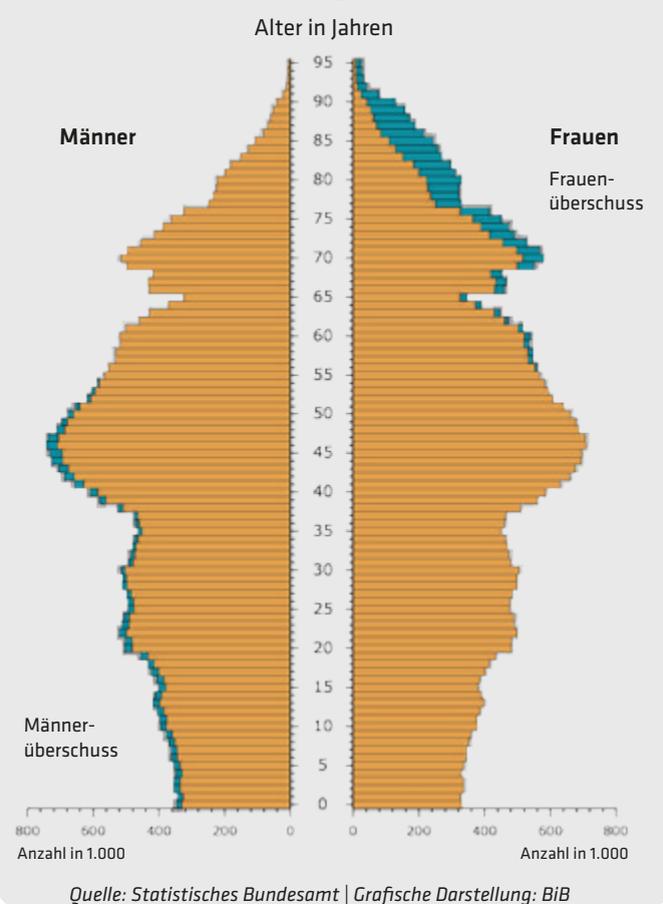
Was werden Unternehmen tun müssen, um die Gesundheit und Motivation ihrer Mitarbeiter zu erhalten?

Reinhild Fürstenberg: Nicht das Unternehmen ist dafür verantwortlich, dass Mitarbeiter motiviert sind. Die Motivation müssen die Menschen selbst mitbringen. Das Unternehmen

muss gesunde und motivierende Rahmenbedingungen in guter Abstimmung mit den Mitarbeitern schaffen und sie im Alltag mit Leben füllen.

Opaschowski: Ein Unternehmen muss daran interessiert sein, dass seine Mitarbeiter nicht aus dem Gleichgewicht des Lebens geraten. Auf Phasen betrieblicher An- und auch partieller Überforderung müssen familiäre und individuelle Auszeiten folgen. Nur so können Sie auf Dauer die Motivation, die Zufriedenheit und auch die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern erhalten.

Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland, 31.12.2010



Werner Fürstenberg: Dafür wird aber die Haltung eines Unternehmens entscheidend sein. Nur wenn die Führungsverantwortlichen die notwendigen Veränderungen im Unternehmen mit einer positiven Grundhaltung durchführen, werden so notwendige Strategien wie ein Betriebliches Gesundheitsmanagement auch funktionieren. Die Mitarbeiter spüren, wenn Führung nicht authentisch ist.

Wird ein Betriebliches Gesundheitsmanagement 2030 auch in kleinen und mittelständischen Betrieben ein selbstverständlicher Bestandteil einer Unternehmensstrategie sein? Und wenn ja, wie wird sie aussehen?

Werner Fürstenberg: Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement wird dazugehören. Aber gerade mittelständische Unternehmen müssen nicht gleich das ganze BGM-Haus bauen – und das geht dann ziemlich schnell. Denn die Entscheidungswege sind schneller und kürzer, die Prozesse einfacher. BGM ist immer Chefsache und da hat es der Mittelstand leichter. Wenn die Führung BGM will und lebt, profitieren die Mitarbeiter davon.

Opaschowski: Ich glaube nicht, dass kleine Unternehmen eigene Abteilungen für „Unternehmensstrategie“ und „Gesundheitsmanagement“ einrichten, sondern eher dafür sorgen, dass es ihren Mitarbeitern gut geht – von der angemessenen Bezahlung über motivationale Leistungsanreize bis zu einem angenehmen Betriebsklima.

Reinhild Fürstenberg: Die Kunst dieses Prozesses ist immer, die optimalen Formen für das jeweilige Unternehmen zu finden. In kleinen und mittleren Unternehmen ist es leichter, ein BGM umzusetzen, das zu den Mitarbeitern passt. Und dabei ist weniger sogar manchmal mehr.

Was werden die arbeitenden Menschen für Ihre eigene Gesundheit tun müssen?

Reinhild Fürstenberg: Die Absicherung der Gesundheit, wie wir sie heute kennen, wird es nicht mehr geben. Die Kosten für Gesundheit werden nicht mehr selbstverständlich übernommen, sodass die Motivation und Verantwortung für die Gesunderhaltung beim Einzelnen wesentlich höher sein wird. Die Unternehmen werden – auch um sich attraktiver für Mitarbeiter zu machen – mit ihrem BGM noch mehr zum Gesundheitspartner werden.

Opaschowski: Jeder muss in Zukunft sein eigener Gesundheitsunternehmer und Gesundheitsmanager werden, der materiell und mental Zukunftsvorsorge betreibt, um die Lebensqualität bis ins hohe Alter zu erhalten und zu sichern.

Werner Fürstenberg: Gesundheit wird kein Konsumgut mehr sein, wie wir es aus der Vergangenheit kennen und wie es auch heute noch vielfach gesehen wird. Die Menschen werden sich wesentlich stärker eigenverantwortlich für ihre Gesunderhaltung einsetzen müssen.



„Gesundheit wird fast wichtiger als Geld und stellt das wichtigste Kapital im Leben dar.“

Prof. Dr. Horst W. Opaschowski

Gute Führung liegt zwischen Schäfchen und Bulldozer

Kommunikation und Emotion gehören untrennbar zusammen. Die Kunst der guten Führung besteht darin, dass Chefs Emotionen zeigen, respektvoll mit ihren Mitarbeitern umgehen und offen mit ihnen reden, meint der Schauspieler und Kommunikationstrainer Lutz Herkenrath.

„Es gibt die Schäfchen und die Bulldozer unter den Chefs“, postuliert Lutz Herkenrath. „Die Schäfchen, auch Weicheier genannt, halten sich zurück, haben Angst, Entscheidungen zu treffen und mit ihren Mitarbeitern zu kommunizieren. Die

„Gute Kommunikationsprofis kennen ihre emotionale Landkarte und drücken sie aus, ohne respektlos zu werden.“



In jeder Sekunde emotional: Lutz Herkenrath ist Gastredner auf dem HAWARD® Fürstenberg Symposium am 5. April 2013 in Hamburg.

Bulldozer dagegen sind stolz darauf, deutlich zu werden, sich durchzusetzen und ihre Mitarbeiter spüren zu lassen“. Beide Managertypen sind der Tod für Leistungsfähigkeit und Motivation der Untergebenen. Innere Kündigung, Stress und Krankheitsanfälligkeit sind die Folgen.

Kommunikationsprofis zeigen Gefühle

Der gute Chef, so Herkenrath, hält die Balance zwischen Schäfchen und Bulldozer. Er macht klare Ansagen, hat aber trotzdem Respekt vor den Bedürfnissen und Anliegen seiner Mitarbeiter und bezieht sie in seine Entscheidungen mit ein. Vor allen Dingen aber ist die gute Führungskraft ehrlich und authentisch. Sie zeigt Emotionen, denn sie ist sich ihrer Gefühle bewusst. Dazu gehört eine große Portion Selbsterkenntnis, meint Lutz Herkenrath. „Ein Manager muss seine Gefühle zulassen können und sie auch kom-

munizieren. Selbst wenn ein Chef glaubt, seine Gefühle verbergen zu können – sein Gegenüber wird sie wahrnehmen. Denn seit der Steinzeit sind wir Menschen Experten darin, zu spüren, ob unser Gegenüber Freund oder Feind ist. Das gesprochene Wort macht dabei nur 10 Prozent aus.“

Emotionen sind die Träger der Information. Wie man sie in der Kommunikation nutzt, zeigt der Schauspieler in seinen Vorträgen, die meist eher Performancecharakter haben. So kann es passieren, dass Lutz Herkenrath als Esel hinter einer Möhre herläuft, um seine Botschaften zu vermitteln. HAWARD® Magazin-Leser können ihn auf dem HAWARD® Fürstenberg Symposium live erleben.

„Ein Manager muss seine Gefühle zulassen können und sie auch kommunizieren.“

Nur aus Fehlern lernt man

Das E.I.N.-Prinzip (Emotionen intelligent nutzen) nennt Herkenrath seine Strategie, Emotionen in der Kommunikation intelligent zuzulassen. Manager können lernen, ihre Emotionen einzusetzen, aber trotzdem die Kontrolle zu behalten. „Gute Kommunikationsprofis kennen ihre emotionale Landkarte und drücken sie aus, ohne respektlos zu werden“, meint der TV-Star, den man auch als Chef von Gaby Köster in „Ritas Welt“ kennt. Er fordert von den Unternehmen eine neue Fehlerkultur: „Fehler müssen erlaubt sein, denn ohne Fehler gibt es keine Weiterentwicklung. Als Folge wachsen Unternehmen nicht, gewinnen keine neuen Kunden und entwickeln keine neuen Produkte“. Also, keine Angst vor falschen Entscheidungen. Wer als Chef dazu steht, wird von seinen Mitarbeitern umso mehr respektiert. Für die Zukunft wünscht sich Herkenrath mehr Frauen in Führungspositionen, Auflösung von Hierarchien und Kommunikationstrainings als selbstverständlichen Teil der Unternehmensstrategie.



Der Schauspieler, Coach, Vortragsredner und Buchautor **Lutz Herkenrath** bezeichnet sich selbst als Experten für Emotion und Energie.

Konflikte sind Chancen

Konflikte gibt es immer und überall. In Verkauf, Verhandlung, Führung, Privat und im Beruf. Dabei gilt: Konflikten aus dem Weg gehen hilft nur kurz und der direkte Weg im Konfliktmanagement ist nicht zwangsläufig der schnellste und nur selten der erfolgreichste. Von Kurt-Georg Scheible



Wenn Konflikte mit dem Chef oder Kollegen eskalieren, dann gibt es nur Verlierer. Ärger und Stress zehren an der Gesundheit. Beschäftigte werden auf Grund des erheblichen Drucks krank, die Unternehmen finanziell belastet. Übliche Programme zum Stressabbau gleichen dem Eimer, der unter das undichte Dach gestellt wird – es ist nur eine Frage der Zeit bis der Tropfen zu viel das Fass zum Überlaufen bringt. Oft genug hilft hier ein professionelles Konfliktmanagement.

„Nur wenn Menschen, aber auch Unternehmen, klar, ehrlich, offen, fair und nicht manipulativ miteinander umgehen, können sie sich entfalten, ihre Ressourcen einsetzen und wachsen.“

Mediatoren als Konfliktlöser

Werden Konflikte auf eine professionelle Ebene gehoben, die einen Blickwechsel ermöglicht, können sie gelöst werden. Denn Konflikte und Krisen sind Chancen zu lernen. Ein lösungsorientiertes Konfliktmanagement löst Konflikte. In moderierten Konfliktlösungsgesprächen, Mediationen, Beratungen für eine konstruktive Verhandlungsführung, Supervisionen, Coachings oder Organisationsberatungen können interne oder aber auch externe, gut geschulte Mediatoren Konfliktsituationen auflösen. Daraus ergeben sich neue Prozesse und bislang nicht erkannte Optionen, bessere Beziehungen und positive Arbeitsbedingungen. Sie schaffen einen Mehrwert und stellen eine Win-win-Situation für alle Beteiligten her.

Fairness als Wachstumsfaktor

Ein erfolgreiches Konfliktmanagement versetzt Menschen und Teams in die Lage, Erfolg zu haben und Mehrwerte zu schaffen. Aber nur, wenn Lösungen gefunden werden, die für alle Beteiligten wertschätzend und akzeptabel sind, mit denen jeder „gewinnt“. Nur wenn Menschen, aber auch Unternehmen, klar, ehrlich, offen, fair und nicht manipulativ miteinander umgehen, können sie sich entfalten, ihre Ressourcen einsetzen und wachsen.

Deshalb sollte ein gut funktionierendes Konfliktmanagement integrativer Bestandteil der Managementstrategie sein, vielleicht sogar eingebettet in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Kurt-Georg Scheible, Unternehmernesspezialist, Konfliktmanager und Erfolgsverhandler, schlägt die Brücke zwischen zwei Welten. Er ist aktiver Unternehmer und gleichzeitig gefragter Vortragsredner. Seine Unternehmen betreiben Windparks, importieren u. a. italienischen Spitzenkaffee, beschäftigen sich mit der Entwicklung und Förderung des Mittelstands und unterstützen die Konsumgüterindustrie in Verhandlungen mit den Handelskonzernen.

Verwaltung braucht mehr Lebensqualität

In großen Unternehmen ist Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) inzwischen angekommen. Doch wie sieht es in den Verwaltungen öffentlicher Institutionen aus? Das HAWARD® Magazin hat zwei herausragende Führungspersönlichkeiten öffentlicher Verwaltungen zum Stellenwert einer „gesunden“ Verwaltungskultur befragt.



v.l.n.r.: Sascha Nießen, Geschäftsführer HAWARD® GmbH & Co KG, die HAWARD® Beiräte Ole von Beust und Prof. Dr. Norbert Klusen, Detlef Arlt, HAWARD® Magazin.

Der eine, *Ole von Beust*, hat als Bürgermeister von Hamburg neun Jahre eine Stadtverwaltung mit 75.000 Beschäftigten geführt. Der andere, *Prof. Dr. Norbert Klusen*, war lange Jahre Chef der Techniker Krankenkasse, mit 12.500 Mitarbeitern eine der größten Gesundheitsorganisationen in Deutschland. Sie wissen ganz genau, welchen Stellenwert die Gesundheit der Mitarbeiter in großen öffentlichen Institutionen zukünftig bekommen muss.

Hohe Belastung und ständige Erreichbarkeit

Für *Ole von Beust* sind dramatisch hohe Krankenstände in der öffentlichen Verwaltung kein Wunder: „Die gleiche Arbeit oder sogar mehr Arbeit muss auch in der Verwaltung von immer weniger Menschen bewältigt werden. Zum Anderen gibt es Bereiche mit Publikumsverkehr, in denen die Mitarbeiter es zunehmend mit aggressiven, fordernden Kunden zu tun haben“, sagt der ehemalige Hamburger Bürgermeister. Aber auch E-Mail, Internet und Smartphones, die eigentlich arbeitsentlastend sein sollen, sieht *Prof. Klusen* als Ursache: „Untersuchungen zeigen, dass u. a. die ständige Erreichbarkeit der Mitarbeiter über die modernen Kommunikationsmedien dazu führt, dass die Mitarbeiter nicht mehr ausspannen können. Zusammen mit den schon angesprochenen Belastungen kann das durchaus zu depressiven Verstimmungen bis hin zum Burnout führen.“

In Zukunft ist Lebensqualität so wichtig wie das Gehalt

Einig sind sich die beiden Top-Führungskräfte, dass die öffentlichen Institutionen in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement investieren müssen. Denn schließlich hat der Staat als Diensther

eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitern. *Ole von Beust*: „Die Qualität der Arbeit wird auch in der öffentlichen Verwaltung ein wichtiges Entscheidungskriterium für neue Mitarbeiter werden. Die Lebensqualität am Arbeitsplatz wird in Zukunft fast so wichtig sein wie das Gehalt, wahrscheinlich sogar noch viel wichtiger, weil der Staat nicht in der Lage sein wird, so attraktive Gehälter wie in der Wirtschaft zu bezahlen.“ Es findet derzeit ein Bewusstseinswechsel statt. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Präventionsmaßnahmen und die Arbeitssicherheit werden zunehmend in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement integriert. Die öffentlichen Institutionen werden folgen. „Sie müssen es sogar, um auch weiterhin als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, Die Sicherheit des Berufsbeamtentums wird in Zukunft keine Garantie für ausreichend Nachwuchs sein“, so *Klusen*.

Vorbild Stadt Hückeswagen

Es gibt durchaus schon gute Beispiele für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst. Die Stadt Hückeswagen wurde 2011 für ihr vom TÜV Nord zertifiziertes Betriebliches Gesundheitsmanagement mit dem Sonderpreis HAWARD® Health Award „Unternehmenskultur“ ausgezeichnet.

II. HAWARD® Fürstenberg Symposium holt die Zukunft ein

„Aus der Vergangenheit kann jeder lernen. Heute kommt es darauf an, aus der Zukunft zu lernen.“ Das Zitat des verstorbenen amerikanischen Futurologen Hermann Kahn ist auf dem II. HAWARD® Fürstenberg Symposium im April in Hamburg Programm.

„Mit dem Titel und Leitthema
**Deutschland 2030 – Unternehmen
zukunfts-fähig gestalten wollen wir
den Teilnehmern keine abstrakte
Theorieveranstaltung bieten“**

sagt Niels Gundermann, Leiter Strategisches Management des Fürstenberg Instituts.

Auf Deutschlands hochkarätigstem Kongress und Branchentreff für eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur treffen sich Unternehmer, Führungskräfte und Wissenschaftler, wie Prof. Dr. Horst W. Opaschowski, Prof. Dr. Gerald Hüther, Prof. Dr. Bernhard Badura, Prof. Dr. Heike Bruch oder Kommunikationsexperten wie der Schauspieler und Buchautor Lutz Herkenrath oder Kurt-Georg Scheible zum Wissensaustausch und Netzwerken auf höchstem Niveau. Dabei geht es um die Frage, wie die Visionen einer gesundheitsorientierten Unternehmenskultur bereits heute umgesetzt werden können. Es geht um Trends und Perspektiven

der Arbeitswelten, aber auch um Sprache und Mimik. Wie müssen Führungskräfte kommunizieren, um Ihre Mitarbeiter nachhaltig zu erreichen und zu motivieren?

„Der demografische Wandel führt zu einer alternden Belegschaft und einem Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften. Unternehmen müssen sich als Arbeitgeber neu positionieren. Sie brauchen eine Unternehmenskultur, die den Bedingungen dieser Zeit Rechnung trägt. Was das ganz konkret bedeutet, darauf geben wir Antworten“, ist Reinhild Fürstenberg, Mitinitiatorin und Moderatorin des Symposiums überzeugt.

Nach dem erfolgreichen Start des I. HAWARD® Fürstenberg Symposiums im Oktober 2011, haben sich HAWARD® und das Fürstenberg Institut zum Ziel gesetzt, mit dem Symposium jährlicher Impulsgeber für eine zukunftsorientierte und gesundheitsbewusste Unternehmensführung zu sein. Und im Ergebnis den Unternehmen von hohem Nutzen zu sein.

Das HFS HAPPENING© ist einer der wichtigsten Branchentreffs – Wer dabei ist, ist im „Club“.



Interaktion. Inspiration. Information.

Das zweitägige II. HAWARD® Fürstenberg Symposium am 4. und 5. April im Grand Hotel Elysée in Hamburg steht ganz im Zeichen von Interaktion, Inspiration und Information.

Interessante Innovationsworkshops am ersten Tag und konzentriertes Fachwissen der hochkarätigen Experten auf dem Symposium am zweiten Tag, machen die Veranstaltung zu einem exklusiven Highlight im Jahreskalender für Gesundheitsdienstleister, Unternehmer, Führungskräfte und BGM-Verantwortliche.

Wer dabei ist, ist im „Club“.

Abends am 4. April ist dann Networking auf höchstem Niveau angesagt. Auf dem exklusiven HFS HAPPENING© treffen sich Teilnehmer, Referenten, Organisatoren und geladene Gäste aus Politik und Medien in bewusst lockerer, aber nicht weniger exklusiver Runde. Wer dabei ist, zählt zum „Who-is-Who“ und darf sich als Mitglied im HAWARD® Fürstenberg Club zählen.

Rechtzeitig Karten sichern

Die Teilnehmerzahl für die Innovationsworkshops ist auf 100 begrenzt. Die Teilnehmerzahl des Symposiums auf maximal 350. Alle Teilnehmer erhalten automatisch eine Einladung bzw. eine Vorzugskarte fürs nächste Jahr und sind im HAWARD® Fürstenberg Club. „Sogenannte Early Bird-Rabatte geben wir nicht. Einen Bonus gibt es nur für ‚Clubmitglieder‘ oder Mitglieder von Partnerunternehmen und -verbänden. Deshalb sollte man sich bereits frühzeitig seinen Platz auf dem II. HAWARD® Fürstenberg Symposium sichern“, sagen Sascha Nießen, Geschäftsführer der HAWARD® GmbH & Co KG, und Werner Fürstenberg.

I. HAWARD Fürstenberg Symposium



WIR BEWEGEN FIRMEN.

B2RUN®

Deutsche Firmenlaufmeisterschaft

10 Städte und Arenen
5.000 Firmen
100.000 Teilnehmer



Weitere Informationen unter
www.b2run.de



Programm – II. HAWARD® Fürstenberg Symposium

4. April 2013 – Innovationsworkshops und abendliches HFS HAPPENING®

13.00 Uhr bis 17.00 Uhr | Panel 1

Strategie & Konzeption und Projektmanagement mit HAWARD® BGM interaktiv auf Basis DIN SPEC 91020 BGM

Panel 1.1 - Niels Gundermann und Swen Grauer - Unternehmensstrategie BGM. Grundlagen eines BGM-Systems

Panel 1.2 - Dietmar F. Horch: Projektmanagement mit HAWARD® BGM interaktiv auf Basis der DIN SPEC 91020

13.00 Uhr bis 17.00 Uhr | Panel 2

Kommunikation & Motivation und Einführung in die BGM-Zertifizierung von DQS und TÜV Nord

Panel 2.1 - Kurt Georg Scheible: Konflikte schneller lösen – als Sieger

Panel 2.2 - Kathrin Schiller und Stefan Kley: Einführung in die BGM-Zertifizierung nach DQS und TÜV NORD.

19.00 bis 23.00 Uhr – Das erste HFS HAPPENING®

Das abendliche **HFS HAPPENING®** ist ein exklusiver und unterhaltsamer Branchentreff für die Teilnehmer des HAWARD® Fürstenberg Symposiums, Medienvertreter sowie geladene Gäste.

Veranstaltungsort

Hotel Grand Elysée, Hamburg



5. April 2013 – II. HAWARD® Fürstenberg Symposium von 9.00 bis 18.00 Uhr

Moderation: Reinhild und Werner Fürstenberg

Deutschland 2030 – Unternehmen zukunftsfähig gestalten – Gesundheit und Demografie im Wandel

Referenten:

- **Cornelia Prüfer-Storcks**, Senatorin für Gesundheit und Verbraucherschutz, Hamburg: Grußwort
- **Prof. Dr. Horst W. Opaschowski**: Deutschland 2030 – Die Arbeitswelt der Zukunft
- **Prof. Dr. Heike Bruch**: Gesunde Führung – zwischen Hochleistung und Erschöpfung
- **Prof. Dr. Bernhard Badura**: Betriebliches Gesundheitsmanagement und Unternehmenskultur der Achtsamkeit
- **Unternehmenstheater TINKO**: Demographischer Wandel & Gestaltung von Arbeit in der Zukunft
- **Prof. Dr. Gerald Hüther**: Leadership – gute Führung als Grundlage für den Unternehmenserfolg
- **Sabine Knüppel**, Basler AG: Best Practice – Unternehmenskultur und Gesundheit
- **Lutz Herkenrath**: So erreichen Sie Mitarbeiter nachhaltig
- **Podiumsdiskussion mit** Prof. Dr. Opaschowski, Prof. Dr. Badura, Prof. Dr. Bruch, Ole von Beust, Reinhild und Werner Fürstenberg. *Moderation Maren Puttfarcken, Leiterin der Landesvertretung Hamburg der Techniker Krankenkasse.*

Anmeldung über www.haward.de:

10% Rabatt für MAGAZIN-Leser

Ihr Rabattcode: 12013.

Geben Sie den Code bei Ihrer Anmeldung bis zum 31.01.2013 ein und Sie erhalten 10% Leserrabatt auf Ihre Teilnahmegebühren. Jeder Code gilt nur für eine teilnehmende Person.

Investition mit nachhaltigem Effekt

Die Handlungsfelder im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) sind zahlreich, und so auch die verschiedenen Angebote auf dem Markt. Häufig werden Einzelmaßnahmen, sogenannte Insellösungen, angeboten. Nur reichen Rückenurse und ein gesundes Essen in der Kantine nicht aus, um ein ganzheitliches BGM im Unternehmen zu integrieren. Was ist eigentlich BGM? Das HAWARD® Magazin fragte Swen Grauer, Geschäftsführer von Integion.

Wie definieren Sie BGM?

BGM ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten. Dies bedeutet die Gesundheit der Mitarbeiter als strategischen Faktor in das Leitbild und in die Kultur sowie in die Strukturen und Prozesse der Organisation einzubeziehen. Die dieses Jahr neu entwickelte DIN SPEC 91020 BGM bietet dafür eine gute Basis.

Was sind die wichtigsten Faktoren für ein systematisches BGM?

Die drei Keywords sind **Nachhaltigkeit, Zielgruppenfokus und Ganzheitlichkeit.**

Nachhaltigkeit: Angebote, die nach dem „Gießkannenprinzip“ in das Unternehmen eingestreut werden, bringen häufig nur mäßigen Erfolg. Mitarbeiter müssen ständig an ihr gesundheitsförderndes Verhalten erinnert werden, es muss ständig mit ihnen gesundheitsförderlich gearbeitet werden, um langfristig Erfolg zu haben.

Zielgruppenfokus: Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass BGM nur erfolgreich ist, wenn das Angebot an die Bedürfnisse der Mitarbeiter angepasst ist: Ein Produktionsmitarbeiter im Schichtdienst hat andere Beschwerden als ein Büromitarbeiter. Und ein Azubi hat ein anderes Verständnis für Gesundheit als ein älterer Mitarbeiter. Um die Bedürfnisse ermitteln zu können, ist ein direkter Kontakt zu den Mitarbeitern unerlässlich. Mitarbeiter- oder Führungskräftegespräche, Beobachtungen des Arbeitsprozesses, Fehlzeitenanalysen oder Umfragen sind probate Mittel den Bedarf zu erfassen.



Seit über zehn Jahren betreut INTEGION deutschlandweit Unternehmen bei der Beratung, Planung und Durchführung im Bereich BGM. Kunden aus den verschiedensten Bereichen der deutschen Wirtschaft (u. a. Telekommunikation, Produktionsunternehmen oder Versicherungen) profitieren mittlerweile von der Unterstützung der INTEGION.

Ganzheitlichkeit: Das BGM muss in einem Unternehmen in allen Ebenen akzeptiert und gefördert werden. Gesundheitsfördernde Maßnahmen müssen ständig hinterfragt und verbessert werden, um die Qualität der Angebote zu sichern. Ein ganzheitlicher Ansatz bedeutet die Erfassung aller wichtigen gesundheitsfördernden Maßnahmen. Es geht nicht nur um physische sondern auch um die psychosoziale Gesundheit. Das BGM sollte im Unternehmen immer präventiv ausgerichtet sein und den salutogenetischen Ansatz verfolgen.

Wie wird sich das BGM in den nächsten zehn Jahren Ihrer Meinung nach entwickeln?

BGM wird ein wesentlicher Bestandteil der HR-Strategie eines jeden Unternehmens werden müssen. Der Faktor Mensch in den Unternehmen wird künftig eine immer wichtigere Rolle spielen. Die demographische Entwicklung, die gesellschaftliche Veränderung, die sich immer weiter auf dem Vormarsch befindlichen Zivilisationskrankheiten – all dies sind schlagende Argumente für weitere (auch innovative) Entwicklungen im BGM. Vor allem in den sogenannten KMUs wird sich einiges entwickeln müssen. Hier werden IT-Unterstützungslösungen massiv Einzug halten.

Leitplanken für eine menschliche Unternehmenskultur

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist gut für die Mitarbeitergesundheit. Ein zertifiziertes BGM ist für das Unternehmen das Gütesiegel nach außen und eine Verpflichtung nach innen. Doch nach welchen Richtlinien kann sich ein Unternehmen sein BGM-System zertifizieren lassen? Die neue DIN SPEC 91020 BGM setzt jetzt die Standards.
Von Prof. Dr. Bernd Siegemund

DIN SPEC 91020 BGM



Prof. Dr. Bernd Siegemund ist Geschäftsführender Gesellschafter der BAD GmbH & Co KG und Initiator der DIN SPEC 91020 BGM.

Die zunehmende Verdichtung der Arbeitsbelastung geht oft zu Lasten der Mitarbeitergesundheit und verursacht dadurch oft auch zusätzliche Kosten für die Unternehmen. Deshalb planen immer mehr Unternehmen, mit einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement aktiv in die physische und mentale Gesundheit ihrer Belegschaft zu investieren. Doch bisher fehlten einheitliche Standards für die praktische Umsetzung. Die gibt es jetzt mit der DIN SPEC 91020 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“. Initiiert wurde sie durch die B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH beim Deutschen Institut für Normung e. V. (DIN) und von einem Expertengremium unter Beteiligung der DQS GmbH erarbeitet.

Kompatibel zu Managementsystemen

Auch wenn die DIN SPEC 91020 keine Norm ist, sondern als „Spezifikation“ die Basis für ein etwaiges späteres Normungsvorhaben darstellt, hat ihr das zuständige DIN-Arbeitsgremium eine sogenannte „High Level Structure“ gegeben. Diese Orientierung am ISO Guide 83 – dem „Strickmuster“ für alle Managementsystemnormen – ermöglicht es, ein BGM mit bereits bestehenden Managementsystemen in Einklang zu bringen oder mit diesen zusammenzuführen. Die in der Spezifikation enthaltenen Anforderungen wurden dabei so ausgearbeitet, dass sie für Organisationen aller Größen und Branchen anwendbar sind. An zahlreichen Stellen der DIN SPEC 91020 finden sich Analogien zur ISO 9001, was vor allem Unternehmen mit einem auf dieser Norm basierenden Managementsystem den Aufbau eines BGM erleichtert.

Einfach umsetzbar für kleine und mittlere Unternehmen

Denn wenn ein Unternehmen schon ein nach ISO 9001 zertifiziertes Managementsystem hat, ist bereits ein Großteil der für ein BGM notwendigen Strukturen vorhanden. Und viele Unternehmen setzen heute bereits Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitergesundheit um. Diese Maßnahmen systemisch zu strukturieren, Verantwortlichkeiten zuzuordnen und daraus ein Managementsystem zu machen, ist kein allzu großer Schritt mehr. Das nimmt gerade kleinen und mittleren Unternehmen die Angst vor dem vermeintlich hohen Aufwand einer Zertifizierung nach der neuen DIN Spezifikation. Sie müssen in der Regel nicht so viele Details regeln und ihre Prozesse sind nicht so komplex. Hier kann ein BGM ohne Probleme integriert werden.

DIN SPEC 91020



Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Zertifikat

Mit einem Zertifikat nach DIN SPEC 91020 untermauern Sie Ihren Anspruch, professionell auf ein nachhaltig wirkendes Gesundheitsmanagement ausgerichtet zu sein.

Sie haben die hierfür notwendigen Rahmenbedingungen und Strukturen geschaffen? Als Experte für Managementsysteme und Prozesse zertifizieren wir Ihr Gesundheitsmanagementsystem auf zwei Wegen: über ein Einstiegsverfahren oder vollumfänglich nach DIN SPEC 91020.



DQS GmbH
Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung
von Managementsystemen
Frankfurt am Main – Berlin – Stuttgart

www.dqs.de

BGM hat jetzt ein Gesicht – BBGM

Der vor zwei Jahren gegründete Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement (BBGM) sieht sich als Interessenverband für Unternehmen, die ein Betriebliches Gesundheitsmanagement bereits eingeführt haben oder einführen wollen. Er versteht sich aber auch als der Ansprechpartner für betriebliche Fachkräfte im BGM. Das HAWARD® MAGAZIN hat mit Dr. Christian Weigl, dem Vorstandsvorsitzenden des Bundesverbandes BBGM gesprochen.



Was waren die konkreten Gründe für die Gründung

Im Zuge meiner eigenen Arbeit als betrieblicher Gesundheitsmanager und in vielen Gesprächen mit Fachkollegen wurde immer wieder deutlich, dass es sehr viele unterschiedliche Sichtweisen, Verständnisse und Herangehensweisen gibt. Abnehmer von BGM sind irritiert. Deshalb ist die Idee entstanden, sich mit verschiedenen Akteuren aus unterschiedlichen Anspruchsgruppen zusammenzuschließen und dem BGM „ein Gesicht“ zu geben.

Wen wollen Sie als Mitglieder gewinnen?

Zielgruppen für unseren Bundesverband sind alle Akteure, die sich in den Unternehmen und Institutionen mit dem Thema BGM beschäftigen. Konkret sind das alle fachlichen Träger in den Personal- und Gesundheitsschutzdiensten der Unternehmen, wie Gesundheitsmanager, Arbeitsmediziner, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, aber auch Führungskräfte und Betriebsräte. Daneben wollen wir die Präventionsfachleute bei den Kranken-, Unfall- und Rentenversicherungsträgern ansprechen. Auch für die Präventionsexperten von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden lohnt sich die Mitarbeit im Bundesverband. Ich will auch nicht die Studenten einschlägiger gesundheitswissenschaftlicher Studiengänge vergessen, für die der Bundesverband berufliche Orientierung und interessante Kontakte geben kann.

Welche Vorteile bieten Sie einem Unternehmen, das Mitglied werden möchte?

Der größte Vorteil für ein Mitglied ist der intensive und kritische Informationsaustausch. Langfristig wird der Verband akzeptierte Aus- und Weiterbildungen definieren, sowie die Grundlagen für ein bundesweites BGM-Audit schaffen. Neben Informations- wird es hier sicher auch Kostenvorteile für Mitglieder geben. Der Bundesverband darf jedoch nicht als Dienstleistungsunternehmen verstanden werden, denn sonst wäre er ja ein Mitbewerber zu den Mitgliedern. Dies soll und darf er auf keinem Fall sein!

In welche Richtung wird sich das Betriebliche Gesundheitsmanagement mittelfristig entwickeln?

BGM wird schon jetzt mit immer mehr „Aufgaben“ unternetzt. Denken Sie nur an die Themen, wie „gesunde Führung“, „Arbeitgeberattraktivität“, „Erschöpfungssyndrome“, „Zeitsouveränität“, „Elder Care“, „Family Care“ usw. Dieser Trend wird sich fortsetzen. Ein derart aufgeladenes BGM neigt aber auch dazu, überfordert und handwerklich schlecht umgesetzt zu werden. Wir wollen dem Thema eine zukunftsfähige und strukturierte Richtung geben und uns auch über Fehlentwicklungen äußern. Der Bundesverband soll nicht zuletzt das Sprachrohr gegenüber der Politik werden.



BBGM

Bundesverband
Betriebliches
Gesundheitsmanagement

Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement

Mühlgrabenstraße 6 | 35578 Wetzlar

Telefon: 06441 - 56 97 95 - 300

www.bgm-bv.de

Ein Signal mit großer Wirkung

Wie ein zertifiziertes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nach DIN SPEC 91020 ein Unternehmen nach vorn bringen kann. Von Katrin Schiller



Katrin Schiller, Leiterin der DQS-Regionalstelle Stuttgart, war Mitglied des DIN-Arbeitsgremiums KoSMaS 130-01 AK „BGM“, das mit der Erarbeitung der DIN SPEC 91020 befasst war.

Die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements bietet unbestrittene Vorteile.

Die Zertifizierung auf der Grundlage der DIN SPEC 91020 gibt dem Unternehmen auch das Gütesiegel nach außen. Denn sie bewertet einerseits die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz und andererseits die Erfüllung der in der DIN-Spezifikation enthaltenen Anforderungen.

Mit dem Zertifikat setzt das Unternehmen Signale im Wettbewerb und verschafft sich mit dem Nachweis einer erfolgreichen Implementierung und Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements auch Vorteile im Kampf um qualifizierte Mitarbeiter. Und der Aufwand ist vergleichsweise bescheiden.

Um Unternehmen auf dem Weg zu einer Zertifizierung zu motivieren, setzt die Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DQS GmbH) auf ein zweistufiges Zertifizierungsverfahren.

Strategisches Betriebliches
Gesundheitsmanagement

Betriebliche
Gesundheitsförderung

Gesundheitsstudio

Physiotherapie

Akademie

Event



Die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter ist unser Business!

Von der Konzepterstellung bis hin zur dauerhaften Umsetzung - die **INTEGION GmbH** ist Ihr deutschlandweiter Partner für ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit nachhaltigem Erfolg.

Wir integrieren ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement in bestehende Unternehmensstrukturen und bieten Ihnen ein individuelles Konzept, welches an die Bedürfnisse der Mitarbeiter angepasst ist. So kann die Gesundheit und Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter langfristig verbessert und die Produktivität gesteigert werden.

INTEGION orientiert sich an der DIN SPEC 91020 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und bietet seinen Kunden ein standardisiertes BGM nach neuesten Qualitätskriterien an.

INTEGION 

Telefon: +49 (0)89 45 169 07 - 00 · eMail: info@integion.de · www.integion.de

Die erste Stufe: ein Überblick

In der Einstiegsstufe fokussiert die Zertifizierung darauf, ob die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements einer erkennbaren Systematik folgt und Maßnahmen vollständig auf der Grundlage des PDCA-Zyklus aufgebaut werden. Zu den zertifizierungsrelevanten Aspekten zählen dabei unter anderem Fragen nach der Ermittlung gesetzlicher oder behördlicher Anforderungen an ein BGM und wie die Selbstverpflichtung der obersten Leitung zum Ausdruck gebracht wurde.

Die zweite Stufe: Vollzertifizierung

Die zweite Stufe des DQS-Zertifizierungsverfahrens umfasst alle Anforderungen der DIN SPEC 91020. Nicht nur die Einführung und Umsetzung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements bringt Unternehmen einen nachweislichen Nutzen, auch eine damit verbundene Zertifizierung erweist sich als vorteilhaft. So gibt die externe Sichtweise durch neutrale und hoch qualifizierte Auditoren dem Unternehmen nicht nur eine Absicherung bezüglich der Einhaltung relevanter Gesetze, sondern auch wichtige Impulse für die Identifikation von Verbesserungs- und Kostenreduzierungspotenzialen. Der mit dem Audit verbundene Ergebnisbericht bildet zugleich die Grundlage zur Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Nutzen einer Zertifizierung:

- *Große Signalwirkung im Wettbewerb um top-qualifiziertes Personal*
- *Neue Impulse durch externe Sichtweise*
- *Aufzeigen von Verbesserungs- und Kosteneinsparpotenzialen*
- *Absicherung bzgl. der Einhaltung relevanter Gesetze und Forderungen zum BGM*
- *Absicherung und Bewertung der Zielerreichung*
- *Wirksamkeit des Betrieblichen Managementsystems wird überprüft*
- *Motivationsschub für alle Mitarbeiter und Führungskräfte*
- *Begleitung der Entwicklung des BGM und damit der Entwicklung des Unternehmens*
- *Feststellen von Erfüllungsgrad, Abweichungen und Verbesserungspotenzialen*
- *Ergebnisbericht zur kontinuierlichen Verbesserung und zur Weiterentwicklung des BGM*

Einer
trage des
anderen
Last.



www.healthatwork-online.de

Sagt der Volksmund. Und hat Recht. Denn nur wenn Arbeitsbelastung gleich verteilt ist, negativer Stress vermieden wird, Lob und Kritik ausgewogen geäußert werden, Zeit für Pausen und Regeneration bleibt, wird dem einen die Last nicht zu schwer.

Gesundheit im Betrieb ist Chefsache.

health@work

Magazin für Betriebliches Gesundheitsmanagement



Jetzt abonnieren!



HAWARD® Health Award 2013

Die BGM Masters League

Die nächste Saison startet. 2013 wird wieder einer der qualitativ renommiertesten Business-Preise verliehen: Der HAWARD® Health Award zeichnet die besten deutschen Unternehmen für ihr zertifiziertes Betriebliches Gesundheitsmanagement aus.

Qualifizierung durch Zertifizierung

Vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2013 können sich Unternehmen mit einem herausragenden Betrieblichen Gesundheitsmanagement wieder für den oft „BGM-Oskar“ genannten HAWARD® Health Award bewerben. Voraussetzung für eine Teilnahme am Wettbewerb ist allerdings eine Zertifizierung ihres BGM durch DQS oder TÜV Nord Cert. Neu ist die Zertifizierung nach den Kriterien der DIN SPEC 91020 BGM. Wer noch nicht zertifiziert ist, kann das in diesem Jahr nachholen und sich zum Wettbewerb anmelden. Das HAWARD® Büro, TÜV Nord Cert oder DQS helfen gern mit Informationen weiter. Teilnahmeunterlagen zum HAWARD® Health Award können direkt bei HAWARD® über www.haward.de angefordert werden.

Auswahl der Preisträger

Im nächsten Schritt wird ein Mitglied der HAWARD® Jury das Unternehmen besuchen, ein Audit nach einem 60 Punkte umfassenden Fragebogen durchführen und die Ergebnisse in einer Evaluationsmatrix abbilden. Die hochkarätig besetzte 13-köpfige HAWARD® Jury sichtet die Unterlagen und entscheidet, wer preisverdächtig ist. Die Preisträger in den Kategorien werden von der Jury ausgewählt. Die Preise werden dann auf dem HAWARD®

Fürstenberg HFS HAPPENING© im Rahmen des HAWARD® Fürstenberg Symposiums 2014 überreicht.

HAWARD® will insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen erreichen

„BGM-zertifizierte Unternehmen jeglicher Größe aus jeder Branche können sich beim HAWARD® Health Award bewerben. Wir freuen uns natürlich ganz besonders über kleine und mittelständische Unternehmen, die mit der Auszeichnung eine Vorreiterrolle übernehmen und als herausragende Unternehmen BGM-Leuchttürme im Mittelstand sind“, sagt Prof. Dr. Peter Berger, Vorsitzender der Jury. Eine Teilnahme lohnt sich für die Unternehmen in jedem Fall, so der Chefjuror: „Alle HAWARD® Teilnehmer zeichnet eine maximale Qualität Ihrer gesundheitsorientierten Unternehmenskultur aus, die sie als hervorragende Arbeitgebermarke mit Goldstatus ausweist.“ Das Logo „HAWARD® ausgezeichnetes Unternehmen“ darf fortan die Internetseite und andere Kommunikationsmaßnahmen schmücken – einer von viele Vorteilen, die ein HAWARD® Health Award Preisträger genießt.

Die Jury zum HAWARD® Health AWARD 2013



Prof. Dr. Peter Berger
HS f. Angewandte
Wissenschaften
Hamburg



Niels Gundermann
Fürstenberg Institut



Ulf Theike
TÜV NORD Cert GmbH



Prof. Dr. Peter Paulus
Leuphana Universität
Lüneburg



Prof. Dr. Alfred Oppolzer
Universität Hamburg



Swen Grauer
Integion GmbH



Tobias Meixner
Helios Kliniken GmbH



Dietmar F. Horch
HAWARD® GmbH & Co. KG



Sebastian Wirtz
B2Run GmbH



Katrin Schiller
DQS GmbH



Joachim Gutmann
health@work



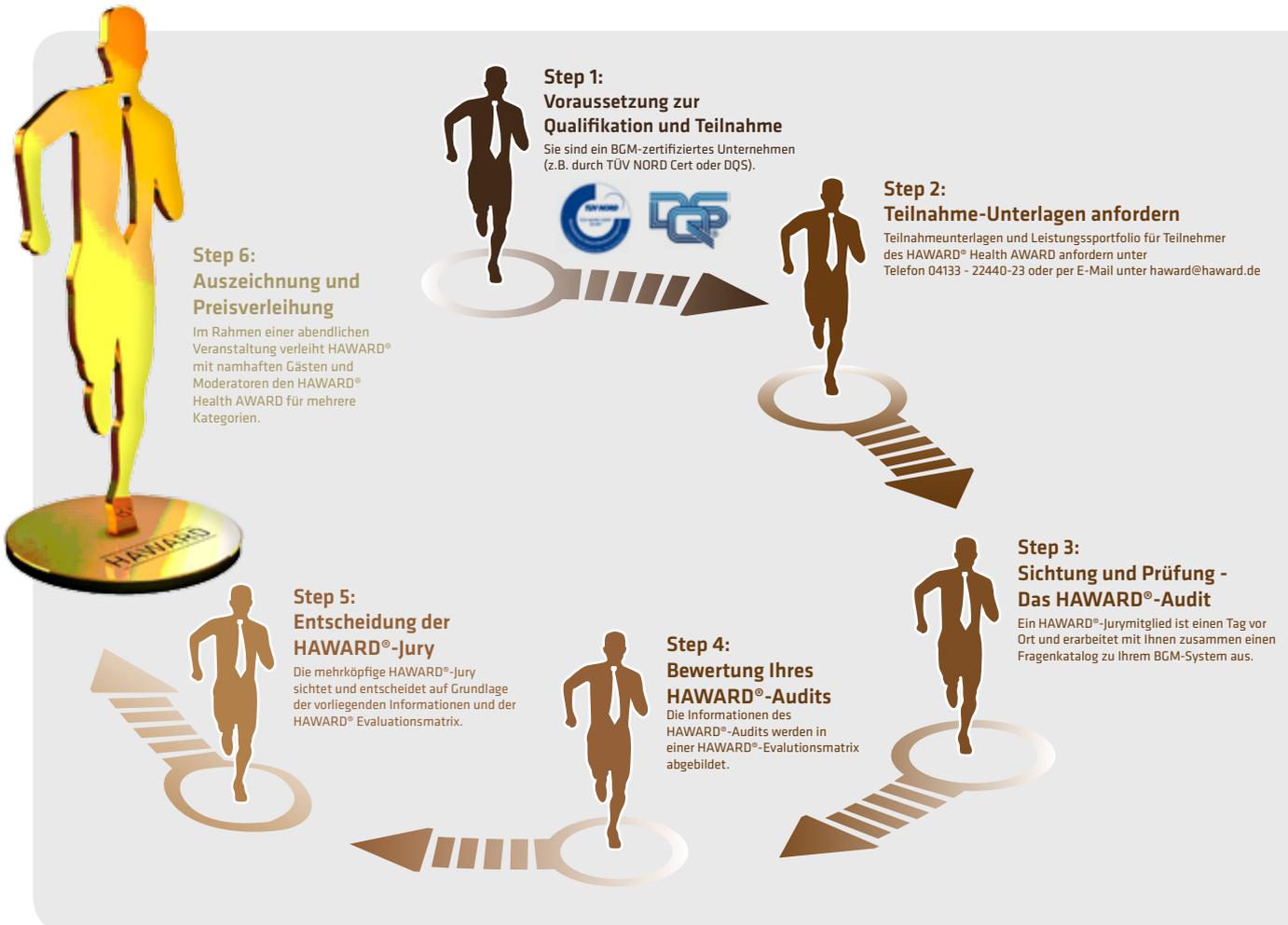
Dr. Wolf Funfack
metabolic balance® GmbH



Sascha Kugler
Alchimedus GmbH

Mechanik zur Qualifikation und Teilnahme am HAWARD® Health AWARD 2013

Jedes Unternehmen, gleich welcher Größenordnung, kann am Preisträgerwettbewerb für BGM-zertifizierte Unternehmen, dem HAWARD® Health AWARD, teilnehmen.



Der HAWARD® Beirat



Ole von Beust
Erster Bürgermeister der
Hansestadt Hamburg
2000-2011



Werner Fürstenberg
Gründer und
Geschäftsführer des
Fürstenberg Instituts



Prof. Dr. Norbert Klusen
Ehemaliger
Vorstandsvorsitzender der
Techniker Krankenkasse

Informationen und Anmeldungen zum HAWARD® Health Award:

Telefon: 04133 - 22440-23

E-Mail: haward@haward.de

Internet: <http://www.haward.de>



Corporate Health Convention 2013 in Stuttgart Zukunftsweisend agieren: Gesundheit geht vor!

Der demografische Wandel setzt die Unternehmen in Europa unter Handlungsdruck. Die Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung mit ihren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt lassen sich nicht länger ungestraft ignorieren und verlangen nach einer Antwort. Die finden Unternehmen auf der Corporate Health Convention in Stuttgart.

In Deutschland ist die Problematik grundsätzlich erkannt: „Das Thema Gesundheit ist ein Zukunftsmarkt von großer wirtschaftlicher Bedeutung“, ist Nadine Jäger, Projektleiterin der Fachmesse Corporate Health Convention, überzeugt. Neben dem sogenannten ersten sei ein gewaltiger zweiter Gesundheitsmarkt entstanden, Gesundheitstourismus, Fitness-Angebote, Wellness, biologisch erzeugte Nahrungsmittel und Kleidung liegen im Trend, das Geschäft mit privat finanzierten Produkten und Gesundheitsdienstleistungen floriert schon heute. Unter dem Aspekt des demografischen Wandels und mit dem geschärften Bewusstsein für das Thema Burnout nimmt diese Entwicklung weiter an Fahrt auf, so die Prognose der Projektleiterin: Die Grenzen zwischen dem ersten und zweiten Gesundheitsmarkt verschwimmen, Akutmedizin und Prävention, Reha und Wellness bewegen sich aufeinander zu. Eine entsprechend enge Beziehung entsteht in den Betrieben zwischen den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Der Messeveranstalter spring Messe Management hat diese Entwicklungen frühzeitig registriert und mit einer eigenen Messe bedacht: Die Corporate Health Convention richtet den Fokus auf betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Ergonomie, Prävention, Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheitssport. Schon zur Deutschland-Premiere der Fachmesse, im Jahr 2011 in München, zeigte sich das große Interesse an den verschiedenen Aspekten gesunder Arbeit. Die zweite Ausgabe in Stuttgart 2012 geriet mit 111

Ausstellern und rund 2.200 Fachbesuchern zum vollen Erfolg – ein Fundament, auf dem jetzt die dritte Fachmesse für betriebliche Gesundheitsförderung und Demografie in Stuttgart aufsetzt.

Die Corporate Health Convention versteht sich als Plattform für alle, denen das Thema Gesundheit am Herzen liegt. Ein wichtiges Anliegen ist die stärkere Einbindung von KMU. Auf der Messe erhalten sie das nötige Know-how und können sich von guten Beispielen inspirieren lassen.

Nicht zufällig öffnet die Corporate Health Convention wieder parallel zur PERSONAL 2013 Süd. Durch eine gezielte Vernetzung der beiden Messen werden die bestehenden Schnittstellen zum Personalmanagement deutlich – ein Mehrwert für die Besucher beider Veranstaltungen.



Corporate Health Convention 2013 in Stuttgart
3. Europäische Fachmesse für betriebliche Gesundheitsförderung und Demografie
 23. – 24. April 2013
 Landesmesse Stuttgart, Halle 8
 9:00 – 17:30 Uhr

*„Das Thema Gesundheit ist ein
 Zukunftsmarkt von großer
 wirtschaftlicher Bedeutung“*

Nadine Jäger, Projektleitung CHC

Ein starker Partner für ein gesundes Unternehmen

Das HELIOS Prevention Center bietet an vier Standorten in Deutschland Programme zur individuellen Prävention sowie für das betriebliche Gesundheitsmanagement.

Vom eintägigen Check-up der HELIOS Kliniken bis zu mehrtägigen Intensiv-Coachings in traumhaft gelegenen Resorts – unser modular aufgebautes Programm verbindet die Qualität eines Hochleistungs-Konzerns mit dem exklusiven Hotelambiente der HELIOS Privatkliniken.



HPC allgäu resort
am HELIOS business &
health Hotel



HPC am HELIOS
Klinikum Berlin-Buch



HPC am HELIOS Klinikum
Emil von Behring



HPC am Deutschen
Zentrum für
Präventivmedizin

Telefon 030 521 321 270
info@helios-preventioncenter.de
www.helios-preventioncenter.de



HAWARD® BGM interaktiv – der goldene Faden des BGM

*Wie kann BGM effizient und professionell eingeführt werden?
HAWARD® hat in Kooperation mit der Alchimedus
Management GmbH die Antwort auf diese Frage gefunden.
Von Sascha Kugler*

Sascha Kugler ist Managementberater, Entwickler, Unternehmer und Autor. Als Urheber der Alchimedus®-Methode arbeitet Kugler an der Offenlegung der Potenziale und Fähigkeiten von Menschen und Unternehmen, mit dem Ziel nachhaltigen Unternehmenserfolg zu generieren. Sein Kerngeschäft ist die Beratung von kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie Konzernen und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Alchimedus®-Methode im Sinne eines Open Source Modells. Bereits 18.000 Anwender arbeiten mit der Alchimedus®-Methode und den darauf basierenden Software-Produkten.

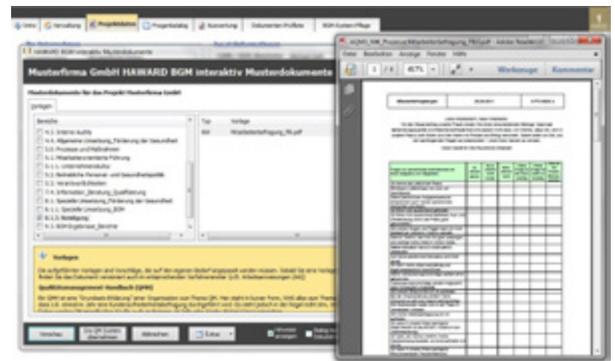
Jedes Unternehmen benötigt ein individuelles BGM-System – eine echte Herausforderung für BGM-Entscheider in Unternehmen, aber auch für externe Berater. Gemeinsam mit HAWARD® hat Alchimedus® die Software HAWARD® BGM interaktiv im Juli 2011 auf Basis der zehntausendfach bewährten Alchimedus®-Softwareplattform entwickelt. Grundlage sind die Qualitätskriterien der neuen DIN SPEC 91020 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“. Die zeit- und kostensparende, softwarebasierte BGM-Lösung unterstützt Unternehmen bei der Einführung eines zertifizierungsfähigen BGM-Systems.

Der erste Schritt: BGM-Check

HAWARD® BGM interaktiv bietet Schritt für Schritt und im praktischen Do-it-yourself-Prinzip die effektive Einführung und Verwaltung eines eigenen Betrieblichen Gesundheitssystems. So wird durch gezielte Fragen der aktuelle BGM-Stand ermittelt. Die Software ist dabei Basis und Leitfaden für den Aufbau eines eigenen BGM-Systems. Denn in der Software sind die jeweils geforderten BGM-Qualitätskriterien in einem interaktiven Lernsystem angeordnet.

Der zweite und dritte Schritt: Plan und Aufbau

Nach dem Check legt der Anwender mit Hilfe der Software einen konkreten Plan vor und wird mit Anleitungen, konkreten Vorlagen und Maßnahmenbeispielen unterstützt. Als voll funktionsfähige QM-Software bietet sie eine Versionsverwaltung, Jahresplaner etc. und ermöglicht es so, ein eigenes BGM-System zeit- und kostensparend aufzubauen.



Der vierte Schritt: Zertifizierungsreife

Ist das BGM-System auf dem geforderten Stand, zeigt HAWARD® BGM interaktiv den Zertifizierungsstand an. Jetzt kann der Auditbericht mit allen Dokumenten per Mausklick an DQS oder TÜV Nord eingereicht werden.

Fazit: HAWARD® BGM interaktiv passt sich unternehmensinternen Strukturen an und ist ein komfortables Handwerkszeug für ein professionelles BGM, bis hin zur Zertifizierungsreife.

Gerade für KMU, die häufig mit knappen zeitlichen und personellen Ressourcen haushalten müssen, stellt die einfache und unkomplizierte Handhabung den entscheidenden Nutzen dar.

Gesunde Ernährung mit dem Smart Phone?

Die im Juni dieses Jahres veröffentlichten Zahlen des Robert-Koch-Instituts (RKI) zeigen einmal mehr, dass Fettleibigkeit in den letzten vier Jahren dramatisch zugenommen hat. Bei den Männern zählen inzwischen 23 Prozent der Bevölkerung zu dieser Gruppe, bei den Frauen 24 Prozent.

Der Grund, warum wir immer dicker werden: Wir essen meist mehr, als wir verbrauchen, wir bewegen uns zu wenig und vor allem essen wir häufig das Falsche! Mit der „normalen“ Ernährung – einem relativ hohen Anteil von Fast Food, wenig Obst und Gemüse, viel Zucker und Produkten aus ausgemahlten Mehlen – führen wir unserem Körper zwar viele Energieträger zu, aber nicht genug von jenen Stoffen, die der Körper für seine Stoffwechselfvorgänge verwerten kann und dringend benötigt.

Individuelle Ernährungspläne

Ohne größeren Aufwand kann man in der Firmenkantine gesunde, ausgewogene Mahlzeiten mit frischen Produkten aus biologischem Anbau anbieten. Aber noch wichtiger ist es, das individuelle Essverhalten umzustellen. Deshalb werden Ernährungsberatungen,

Unterstützungsangebote zur Umstellung der Essgewohnheiten und die Zusammenarbeit mit Ernährungsmedizinerinnen in Zukunft zu jedem guten betrieblichen Gesundheitsmanagement gehören. Wie die gesunde Ernährung in der Zukunft aussieht, wird heute schon beim Ernährungskonzept von metabolic balance® vorgemacht. Es basiert auf individuellen Werten und betrachtet zuerst den Menschen. metabolic balance® erstellt anhand von vielfältigen Faktoren wie Körpergröße, Blutwerten, Vorerkrankungen und eingenommenen Medikamenten einen ganz persönlichen Ernährungsplan, wählt die dafür erforderlichen Lebensmittel aus und stellt sogar die passenden Kochrezepte vor.

Was bedeutet das für den Arbeitgeber und die Mitarbeiter?

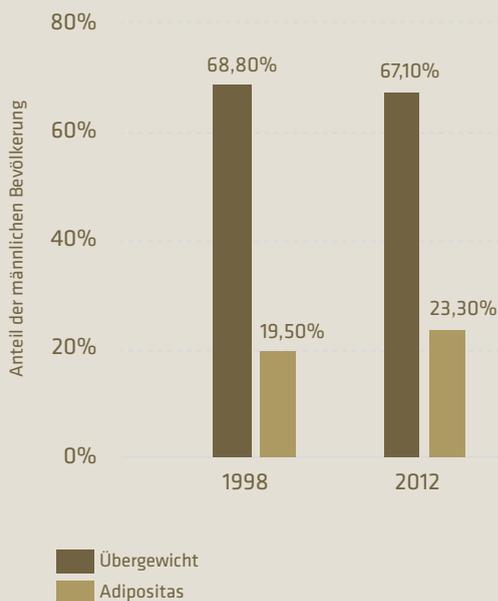
Unternehmen können sich an von metabolic balance® autorisierte Ärzte, Heilpraktiker oder Ernährungsberater wenden, die für teilnehmende Mitarbeiter individuelle und nachhaltige Ernährungskonzepte erarbeiten. In vier Phasen wird der Mitarbeiter auf „sein“ Konzept umgestellt, das den persönlichen Stoffwechsel wieder in seine natürliche Balance bringt. Mit genau vorgegebenen Mengen und einer zunächst begrenzten Lebensmittelauswahl programmiert sich der Esser quasi neu.

Die Ernährung der Zukunft wird smart

In der Zukunft wird die Technik den gesunden Esser noch mehr unterstützen. Vielleicht hält er sein Idealgewicht auch mit Hilfe seines mobilen Ernährungsberaters im Smartphone, mit dem sich sämtliche Lebensmittel anhand der Etiketten auf Verträglichkeit mit dem Ernährungsplan scannen lassen. So wird der heute noch so verbreitete Jojo-Effekt in der Zukunft nur noch eine Erinnerung aus längst vergangener Zeit sein.



Dr. med. Wolf Funfack, Begründer von metabolic balance® ist Internist, Stoffwechselexperte und Ernährungsmediziner. 2001 startete nach langer Erfahrungs- und Entwicklungszeit das Ernährungs- und Stoffwechselprogramm metabolic balance®. Seit der Gründung der metabolic balance GmbH im Jahr 2002 haben Hunderttausende nach dieser Methode ihr Wohlfühlgewicht erreicht und gehalten.



Quelle: Robert Koch-Institut, Deutschland; 18 - 79 Jahre; 7116 Befragte; 2012 © Statista 2012



Agenten mit Leidenschaft

Call Center leiden oft genug unter dem miesen Image ihrer Branche: schlechte Bezahlung, hohe Belastung und miserable Arbeitsbedingungen. Doch auch die Telefondienstleister haben erkannt, dass gesunde und motivierte Mitarbeiter mehr leisten. Ein Vorbild für die Branche ist Concept&Service aus Baden-Württemberg.

„Jeder Mitarbeiter, der morgens gesund zur Arbeit kommt, hat das Recht, abends wieder gesund nach Hause zu gehen“

So selbstverständlich lautet das Credo der Concept&Service Geschäftsführer Sabine und Christian Eichhorn. Dahinter steckt eine Unternehmenskultur, die zumindest in dieser Branche leider immer noch eine Ausnahme ist.

Festgehalt statt Leistungsdruck

Schon bei der Bezahlung der Call Center Agents, wie die Mitarbeiter in der Branche heißen, geht Concept&Service einen für diese Branche sehr unüblichen Weg. Sie zahlen allen Agents ein Festgehalt, anstatt, wie üblich, Druck und somit Stress über Erfolgskriterien wie Anzahl Nettokontakte, Verkaufsabschlüsse, Termine oder anderen Einheiten aufzubauen.

„So stellen wir sicher, dass sich der Leistungsdruck des Mitarbeiters in Grenzen hält, und durch dieses „freie“ Arbeiten auf der anderen Seite auch die Qualität der Arbeit – und somit die Qualität des Unternehmens – erheblich positiver ausfällt“, begründet Christian Eichhorn die Entlohnungsstrategie.

Mitarbeiterfreundliche Arbeitsplätze

Doch die Geschäftsführung weiß, dass der Lohn allein nicht glücklich macht: „Unserer Ansicht nach ist das Konzept der Vergütung sicherlich wichtig, allerdings sind Kriterien wie Mitarbeiterentwicklung, Perspektive, Arbeitsklima, aber auch die richtige Arbeitsplatzgestaltung und die Arbeitssicherheit jedem Mitarbeiter auf lange Sicht zumindest genauso wichtig“, ergänzt Sabine Eichhorn. Entsprechend sind die Arbeitsplätze gestaltet. Keine Großraumbüros, große Schreibtische in hellen Büros bei möglichst geringem Geräuschpegel. Die Headsets, mit denen sie telefonieren, sind extrem leicht und man gönnt sich regelmäßige Erholungspausen von der Telefon- und Bildschirmarbeit.

Drehen Sie an Ihrer AU-Quote

Angesichts zunehmender psychischer Belastungen im Berufs- und Privatleben wird Resilienz immer mehr zu einem Gesundheits- und Karrierefaktor.

Lernen Sie im **Resilienztraining**, wie Sie Resilienz-Potenziale nutzen und Ihre Kompetenz im Umgang mit belastenden Situationen fördern können.

Martin Luitjens ist Experte für Resilienz, Stressmanagement und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz.



mail@martin-luitjens.de | www.martin-luitjens.de

Martin Luitjens
Ressourcen- & Gesundheitsmanagement

30 MINUTEN
In 30 Minuten wissen Sie mehr!

Ulrich Siegrist
Martin Luitjens
Resilienz

Erfolg durch gesunde Mitarbeiter

Auch die „Work-Life-Balance“ ist Thema für die mittlerweile 40 Mitarbeiter. Seminare zur gesunden Ernährung, Fitness und Sport gehören zu den Veranstaltungen, die im Unternehmen durchgeführt werden. So nehmen die Eichhorns auch ihre Mitarbeiter in die Verantwortung, etwas für ihre Gesundheit zu tun. Der Erfolg: große und kleine Kunden in der ganzen Welt, zahlreiche Auszeichnungen für erfolgreiche Kundengewinnung und -betreuung. Warum sie so anders sind? „Weil wir alle in der Verantwortung stehen, für die Gesundheit, für die Zukunft und für unseren Erfolg“, erklären Sabine und Christian Eichhorn unisono.



Concept&Service
Sabine Eichhorn
Dossinger Weg 47
D-73450 Neresheim
Telefon: 07326 9645-0
www.concept-serv.de

Die Fitnessexperten



F it für die Zukunft?

Der kürzeste Weg in eine gesunde Zukunft führt direkt durch Ihr Unternehmen. Investieren Sie in die körperliche Fitness Ihrer Mitarbeiter und bieten Sie doch einfach Trainingsmöglichkeiten vor Ort an.

Ob Laufband, Bike, Elliptical Trainer oder funktionales Muskeltraining, unsere professionellen Studiogeräte sind ebenso motivierend und intuitiv wie platzsparend und langlebig.

Wir haben die passende Lösung für Sie und Ihr Unternehmen.
www.matrixfitness.eu



MATRIX
Strong • Smart • Beautiful

HAWARD® Health AWARD 2013.

Gewinnen Sie in der BGM Masters League.



HAWARD
DER HEALTH AWARD

Nur für die Besten der besten Arbeitgeber.

Qualifikation bis 31.12.2013

Als Teilnehmer beim HAWARD® Health AWARD 2013 gehören Sie zu den besten Arbeitgebern. Denn Sie haben erfolgreich eine BGM-Zertifizierung nach DIN SPEC 91020 BGM von DQS GmbH oder TÜV NORD Cert GmbH durchlaufen. (Informationen zum Ablauf und Inhalten der BGM-Zertifizierungen erhalten Sie bei DQS, TÜV NORD oder bei HAWARD®)

Machen Sie mit beim HAWARD® Health AWARD 2013 und sichern Sie sich unschätzbare Wettbewerbs- und PR-Vorteile: Ihre Teilnahme ist bis zum 31.12.2013 (Eingang der Teilnahmeunterlagen bei HAWARD® GmbH & Co. KG) möglich.

Die Teilnehmer und Sieger in den jeweiligen Kategorien werden auf dem III. HAWARD® Fürstenberg Symposium im April 2014 prämiert.

Mehr Informationen auf haward.de

HAWARD® GmbH & Co. KG | Hauptstraße 63 | 21357 Wittorf



Der HAWARD® Health AWARD 2013 wird präsentiert von

Premiumpartner



Partner



Medienpartner



haward.de