

## Interview zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement bei der NRW.BANK



**Peter Schröder**, Bereich Personalwirtschaft/-controlling,  
NRW.BANK

### 1. Betriebliches Gesundheitsmanagement fördert gesundheitsgerechte Arbeit und hilft den Unternehmen wirtschaftlich konkurrenzfähig zu bleiben. Wie ist Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagements aufgebaut und seit wann haben Sie ein Gesundheitsmanagement implementiert?

**Schröder:** Als einen Schwerpunkt der Personalstrategie hat die NRW.BANK 2006 ein systematisches Gesundheitsmanagement eingeführt und dieses seitdem konsequent weiter ausgebaut. Ziel der NRW.BANK ist es, die MitarbeiterInnen zu unterstützen, damit diese über ein langes Arbeitsleben hinweg – und im Anschluss daran – gesund und leistungsfähig bleiben. Handlungsschwerpunkte des BGMs sind die drei Bereiche „Sport“, „medizinische Vorsorge“ und „Ernährung“. Initiiert und koordiniert werden die Maßnahmen durch die Arbeitsgruppe Gesundheit die, drei- bis viermal pro Jahr tagt.

### 2. Stichwort Controlling und Return on Investment - Ist der Erfolg Ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Zahlen messbar und wenn ja, welche Ergebnisse und Trends zeichnen sich ab?

**Schröder:** Aus unserer Sicht lässt sich diese Frage eindeutig beantworten. Jede Maßnahme lohnt sich bereits dann, wenn ein/e MitarbeiterIn ein gesundheitliches Risiko früher erkennt und beheben kann. Den größten Nutzen haben BGM Maßnahmen, wenn wir die MitarbeiterInnen mit den Aktionen erreichen, d.h. die Teilnahmequoten hoch sind (Nutzung von Teilnahmestatistiken), die durchgeführten Maßnahmen auch im Nachhinein positiv bewertet werden (Einsatz eines Feedbackbogens), bzw. MitarbeiterInnen frühzeitige Hinweise auf mögliche Gesundheitsbeeinträchtigungen erhalten und für weitergehende Klärung nutzen (anonymisiertes/verdichtetes Feedback durch den Betriebsarzt bzw. die Anbieter von medizinischen Untersuchungen). Darüber kann man die Maßnahmen des BGMs – auch unter Kosten-/Nutzenaspekten – gut steuern.

### 3. Psychische Belastungen durch steigenden Arbeitsdruck sind ein häufig diskutiertes Thema – was tun Sie um die psychische Beanspruchung ihrer Mitarbeiter zu vermeiden und zu beheben?

**Schröder:** Ende 2006 hat die NRW.BANK eine moderne Gefährdungsbeurteilung sukzessiv eingeführt, mit deren Hilfe Stress und andere Formen psychischer Belastung umfassend untersucht werden. Themenschwerpunkte der Befragung sind die Arbeitsplatzumgebungsbedingungen, die Softwareergonomie sowie organisatorische und sonstige Bedingungen. Vermeidbare Belastungen werden in einem ersten Schritt frühzeitig und möglichst abschließend erkannt. Anschließend werden Maßnahmen vereinbart, die wirksam und nachweisbar (Dokumentation!) die Belastungen reduzieren bzw. abstellen.

#### 4. Gesunde Ernährung ist wichtig, um leistungsfähig und konzentriert arbeiten zu können – was tut Ihr Unternehmen für die ausgewogene Ernährung seiner Mitarbeiter und wie ist die Resonanz?

**Schröder:** Die NRW.BANK legt in ihren Betriebsrestaurants großen Wert auf gesundheitsbewusste Ernährung (z.B. umfangreiches Salatbuffet, im Rahmen des „Vita line“- Konzeptes ein besonders leichtes Gericht pro Tag). Dieses Jahr bieten wir darüber hinaus bereits zum zweiten Mal das Programm „Weight Watcher at Work“ an. Nach dem das Angebot in 2009 bereits mit großen Erfolg durchgeführt wurde (ausgebuchte Kurse, deutliche Gewichtsreduktion bei der Teilnehmergruppe) wird das Programm wiederholt. Zur Unterstützung werden die Betriebsrestaurants auch wieder alle Gerichte nach dem Weight Watcher Konzept bepunktet.

#### 5. Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement gehört mit zu den Besten deutschlandweit – was würden Sie anderen Unternehmen in punkto BGM mit auf den Weg geben und wo sehen Sie Herausforderungen für die Zukunft des BGMs?

**Schröder:** Das BGM der NRW.BANK kommt bei unseren MitarbeiterInnen sehr gut an. Um eine nachhaltige Verhaltensänderung bei den MitarbeiterInnen zu erzielen, sind jedoch regelmäßige BGM Maßnahmen erforderlich. Hier kommt der Arbeitsgruppe Gesundheit eine zentrale Rolle zu. Nicht nur die Auswahl und Durchführung von Maßnahmen, sondern insbesondere auch die hausinterne Kommunikation nimmt eine zentrale Funktion ein. Zukünftiger Schwerpunkt des BGMs wird es sein, einerseits die Ansatzpunkte des BGMs weiter zu verbreitern (z.B. verstärkte Vernetzung mit der Personalentwicklung) und andererseits die Erfolge des BGMs noch transparenter zu machen.