



GOTHAER

Integriertes Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement hat in der Gothaer eine lange Tradition und gilt als wichtiges Element einer zeitgemäßen und zukunftsgerichteten Personalarbeit. Es ist daher kulturell, strategisch und strukturell umfassend verankert. Mit der Konzerntochter „MediExpert Gesellschaft für betriebliches Gesundheitsmanagement mbH“ verfügt das Unternehmen über ein eigenes Kompetenzzentrum für betriebliche Gesundheitsförderung, das auch extern den Gothaer Firmenkunden ein breites Spektrum an Gesundheitsdienstleistungen anbietet (<http://www.gesunde-firma.de/>).

Zielsetzungen

Übergreifendes Ziel des Gothaer BGM ist Wertschöpfung durch Erhalt von Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter über das gesamte Berufsleben. Langfristig steht daher primär die positive Beeinflussung gesundheitlicher Spätindikatoren (wie Fehlzeiten, Fluktuation oder Arbeitsqualität) durch Schutz vor Krankheit und Förderung von Gesundheit im Mittelpunkt. Daraus abgeleitete Sekundärziele sind die frühzeitige Erkennung und Vorbeugung von Krankheitsrisiken sowie die Stärkung gesundheitlicher Potenziale und Ressourcen in Selbstverantwortung (Empowerment der Mitarbeiter).

Zentrale Handlungsfelder

Die Aktionsschwerpunkte des Gothaer BGM decken die Themenfelder „Betriebliches Eingliederungsmanagement“, „Ergonomie am Arbeitsplatz“, „Sport & Bewegung“, „Ernährung“, „Stress“, „Führung“, „Sucht“, „medizinische Angebote“ und „Gesundheitsschutz & Sicherheit“ ab. Hierzu zählen z.B. Gesundheitsscreenings, ein Kursangebot mit den Schwerpunkten „Rückentraining“, „Entspannung“ und „Cardiotraining“, ein breitgefächertes Sportangebot, Führungskräfte trainings, Kantinenaktionen zur gesunden Ernährung, Challenges für mehr Bewegung sowie vielfältige Angebote zur Stressprävention und -bewältigung.

Flächendeckendes BGF-Angebot

Um auch Mitarbeitern an dezentralen Standorten Angebote zur Gesundheitsförderung zugänglich zu machen, hat die Gothaer eigene Präventionsmodule für Kleinstandorte entwickelt. So werden seit 2012 nicht nur die fünf großen, sondern alle 18 Standorte in Deutsch-

land betreut. Der inhaltliche Schwerpunkt wird regelmäßig am aktuellen Bedarf ausgerichtet. In den letzten Jahren erfolgte ein deutlicher Ausbau digitaler Angebote, die standortunabhängig genutzt werden können.

Innovative Konzepte zur Direktansprache der Mitarbeiter

Zu den zentralen Erfolgsfaktoren des Gothaer BGM zählen die intern entwickelten und umgesetzten Konzepte der Direktansprache der Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Dabei gehen Fachkräfte im Rahmen von Aktionen durch die Büros und bieten Mitarbeitern Coachings von etwa 15 Minuten an – beispielsweise ein ErgoCoaching zur gesundheitsgerechten Einstellung des Arbeitsbereichs, eine angeleitete Aktivpause zur Lockerung verspannter Muskeln, eine kurze Entspannungsübung zur besseren Bewältigung akuter Stresssituationen oder ein sogenanntes Elektromyogramm (EMG), bei dem muskuläre Spannungszustände im Schulter-Nacken-Bereich erhoben und Verbesserungspotenziale aufgezeigt werden. Handouts, die zusätzliche Ausbildung von Multiplikatoren sowie bedarfsgerechte Verweise auf weiterführende Angebote unterstützen die Nachhaltigkeit.

Monitoring und Qualitätskontrolle

Im eigens konzipierten und kontinuierlich weiterentwickelten Evaluations- und Steuerungsinstrument „Gothaer GesundheitsIndex“ fließen die gesundheitsrelevanten Kennzahlen zusammen und werden den Evaluationsergebnissen des BGM gegenübergestellt. Durch den Abgleich von Soll- und Ist-Werten wird im Zwei-Jahres-Turnus der Zielerreichungsgrad ermittelt. So werden Zusammenhänge deutlich sowie eine kontinuierliche Qualitäts- und Erfolgskontrolle möglich. Der Index spiegelt zudem den aktuellen Handlungsbedarf wider und ermöglicht einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Sicherung der Nachhaltigkeit

Ab 2013 erfolgte die Implementierung verschiedener Interventionsangebote in die Standardprozesse des Konzerns. Hierzu zählen sowohl das Nachhaltigkeitskonzept „Ergo“, das bei Neueinstellungen, Umzügen, Rückkehr aus Elternzeit oder Langzeiterkrankung zum Einsatz kommt als auch das Nachhaltigkeitskonzept „Stressmanagement“, das Mitarbeitern mit erhöhter Stressbelastung eine anonyme, qualifizierte Stressberatung durch Fachkräfte über einen externen Dienstleister anbietet. Ein drittes Nachhaltigkeitskonzept aus dem Handlungsfeld „Ernährung“ beinhaltet digitale Präventionscoachings und Kantinen-Checks.