

München, 15.03.2017

Tagungsbericht



## Wertschätzung und kollegiale Zusammenarbeit bilden die Basis für gute und gesunde Arbeit

Die Entwicklung von Motivation und Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten war Themenschwerpunkt der AOK-Fachtagung am 15.03.2017.

Eine wichtige Erkenntnis aus der Hirnforschung ist, dass Menschen dann ihre Potenziale am Besten entfalten, wenn sie sich für etwas begeistern. Übertragen auf die Arbeitswelt stellt sich die Frage, wie bei Beschäftigten der „Antrieb von innen heraus“ geweckt werden kann. Wie kann Freude und Begeisterung am Tun gefördert werden? Und welche Rolle spielen dabei Führung und kollegiale Zusammenarbeit? Diese Fragen diskutierten 180 Vertreter südbayerischer Unternehmen am 15. März anlässlich der AOK-Fachtagung „**Mit Herz, Hand und Verstand Gesundheit fördern**“ in München.

**Hubertus Råde**, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der **AOK Bayern**, ging in seinen Begrüßungsworten darauf ein, wie die heute multikulturellen Belegschaften immer individuellere Maßnahmen in Bezug auf die Mitarbeitergesundheit in den Unternehmen erfordern. Råde betonte, dass Betriebe v.a. eine „gute Beziehungskultur“ benötigen, damit sich die Potenziale der Beschäftigten entfalten können.



Das bestätigte **Prof. Dr. Joachim Bauer** vom **Universitätsklinikum Freiburg**, der in seinem Vortrag „Gute Führung und



kollegiale Zusammenarbeit aus neurowissenschaftlicher Sicht“ von seiner langjährigen Forschungstätigkeit als Neurobiologe interessante Aspekte zu berichten wusste, z.B. wie das Gehirn reagiert, wenn ein Mensch eine stressbelastete Situation bewältigen muss, welcher Hormon-Cocktail ausgeschüttet wird, wenn das Motivationszentrum im Gehirn aktiviert ist und welche Faktoren dabei eine Rolle in der Arbeitswelt spielen.

Er zeigte auf, dass die wichtigste Voraussetzung für die Aktivierung der Motivationssysteme des menschlichen Gehirns Wertschätzung in angemessener Form, Anerkennung für die geleistete Arbeit sowie eine gute und kollegiale Zusammenarbeit ist. „Eine Rückkehr der Menschlichkeit in die Arbeit“, so **Bauer**, ist unumgänglich, um leistungsfähige, motivierte und zufriedene Mitarbeiter im Unternehmen zu fördern.

In den sich anschließenden Foren zeigten Unternehmen auf, mit welchen Themen sie sich bereits jetzt auseinandersetzen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter mit Herz, Hand und Verstand zu fördern.

„Flexibel, erreichbar und gesund!“, was oft wie eine Forderung von Unternehmen an ihre Belegschaft anmutet, birgt auch Chancen für die Mitarbeiter selbst. Das lässt das wachsende Bedürfnis nach zeitlicher und örtlicher Souveränität erkennen. Da die Flexibilitätsbedürfnisse von Unternehmen und Beschäftigten nicht per se deckungsgleich sind, müssen die Flexibilitätsanforderungen eines Unternehmens mit den Selbstbestimmungswünschen der Beschäftigten in Einklang gebracht werden. „Nur eine Beteiligung von Mitarbeitern und Vorgesetzten bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufen kann den Flexibilitätsbedürfnissen auf beiden Ebenen gerecht werden“, können die beiden Beraterinnen für Betriebliches Gesundheitsmanagement der AOK Bayern **Dr. Ariane Förster** und **Teja Flanhardt** aus der Praxis berichten. So gilt es in den Unternehmen individuelle Diskussionen zu führen, um die Chancen und Herausforderungen von Flexibilisierung und Erreichbarkeit im Arbeitsleben zu erfassen und Ansätze für eine gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung zu entwickeln.

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund von Krankheit längere Zeit im Beruf ausfallen, ist für die Rückkehr an den Arbeitsplatz eine sorgfältige Vorbereitung notwendig. Denn nicht immer sind Menschen nach einer längeren Krankheit sofort wieder voll einsatzfähig. **Helmut Waldmann**, Fachkraft Gesundheitsmanagement, gab Einblicke, wie bei der **Hilti Industriegesellschaft für Befestigungstechnik** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach längerer Erkrankung wieder in den Beruf eingegliedert werden. Es wurden Prozesse geschaffen, die den Mitarbeitern einen schrittweisen Wiedereinstieg in das Berufsleben ermöglichen. „Damit erreichen wir, dass Leistungsfähigkeit und Arbeitsplatz optimal zusammenpassen und der Genesungsprozess weiter gefördert wird“, fasst **Helmut Waldmann** zusammen.

Von der ersten Idee zu einem ganzheitlichen, erfolgreichen Projekt, das war und ist das Ziel der 6-köpfigen Arbeitsgruppe „MAB-psyBel“ („Mitarbeiterbefragung psychische Belastungen“) bei der **Messe München GmbH**. Geleitet wird die AG von **Bettina Merkle**, Leiterin HR Development. Zunächst wurde ein Projektplan und ein speziell auf die Messe München GmbH zugeschnittenes Konzept entwickelt. Mit Hilfe des Analyseinstruments „MAB-psyBel“ der AOK Bayern wurde 2016 eine Online-Befragung zu psychischen Belastungen durchgeführt. Die Rücklaufquote lag - u.a. aufgrund der sehr guten Informationsaufbereitung für die Beschäftigten - bei erfreulichen 66,8 %. Die Auswertung erfolgte nach Tätigkeitsbereichen in Form eines Ampelsystems, das mögliche Handlungsfelder signalisierte. **Bettina Merkle** betont, dass die zielgruppenspezifische Aufbereitung der Untersuchungsergebnisse und ein gut strukturiertes Kommunikationskonzept wichtige Erfolgsfaktoren für das Gelingen des Projektes darstellten.



Wie kann es gelingen, im Strudel des Arbeitsalltags möglichst viele Beschäftigte von den Aktionen im BGM zu überzeugen und zur Teilnahme an gemeinsamen Aktivitäten zu bewegen? Diese Frage stellte sich **Martina Eberl**, Leiterin Recruiting und HR Development, bei der **Käfer GmbH & Co. Verwaltungs- und Beteiligungs KG** in Parsdorf bei München.



Die fünf Unternehmenswerte „LIEBENSWERT, EINZIGARTIG, ÜBERRASCHEND,

HOCHWERTIG, EMOTIONAL“ stehen als Leitlinie, auch bei der Kommunikation und Bewerbung von BGM-Maßnahmen stets an oberster Stelle. „Nur kreative, überraschende und Emotionen weckende Kommunikation kommt bei der sehr „bunten“ Belegschaft der unterschiedlichen Käfer-Häuser und Abteilungen an“, so **Eberl**. Eine Herausforderung, die das BGM-Team des Unternehmens hervorragend meistert und mit immer neuen Ideen überzeugt und motiviert.

Viele Unternehmen sind daran interessiert zu erfahren, wo sie mit ihrem Gesundheitsmanagement stehen und wie ihre Maßnahmen optimiert werden können. Deshalb bieten die bayerische Gesundheitskasse und die DQS GmbH interessierten Unternehmen die Möglichkeit an, ihr BGM neutral bewerten zu lassen. Unternehmen, die sich diesem Auditprozess erfolgreich unterziehen, erhalten je nach erreichtem Level das Zertifikat „Gesundes Unternehmen“ im Gold-, Silber- oder Bronze-Standard. Die **Langmatz GmbH**, einer der größten Arbeitgeber der Region Garmisch-Partenkirchen, hat in den letzten drei Jahren das Thema Gesundheit nachhaltig in seiner Unternehmenskultur verankert. In einem eintägigen Audit konnte das Projekt in 2016 mit dem „Silber-Zertifikat“ der AOK ausgezeichnet werden. Bei der Maßnahmen-Planung für 2017 werden die Ergebnisse aus der Zertifizierung und die Rückmeldung der Mitarbeiter zur Umsetzung der Gesundheitsmaßnahmen einbezogen. **Angelika Schubert**, BGF-Koordinatorin bei Langmatz, berichtet, wie die Zertifizierung als Motor für weitere qualitätsgesicherte Maßnahmen genutzt werden konnte.

#### Fazit der Tagung:

Die Gesundheit von Mitarbeitern zu fördern ist angesichts der individuellen Lebens- und Arbeitsformen, sowie der heterogenen Wünsche von Belegschaften für jedes Unternehmen eine große Herausforderung. Es braucht viel Herz, Hand und Verstand, um passgenaue Strategien und Konzepte zu entwickeln, die Mitarbeiter und Unternehmen annehmen können, resümiert **Moderatorin Sandra Böhm** die Tagung.



**Samir Tanjo** vom Team der KREATIVTRAINER rundete den Tag auf inspirierende und bewegende Art ab: Mit anspruchsvollen Übungen wurden die Tagungsteilnehmer auf humorvolle Art an ihre koordinativen Grenzen gebracht.

Sandra Böhm  
AOK Bayern – Die Gesundheitskasse  
Zentrale – Gesundheitsförderung