

Gesundheit ist mehr als Arbeitsschutz

Beim Autobauer BMW hat man die Bedeutung von Gesundheitsmanagement früh erkannt und stets weiterentwickelt

VON VOLKER WASCHK

DINGOLFING. Beim Automobilhersteller BMW feiert betriebliches Gesundheitsmanagement in diesem Jahr Jubiläum. Schon 1990 hat man in der BMW Group ein Arbeitsschutz-Managementsystem etabliert und über die Jahre weiterentwickelt. Mit „Heute für morgen“, einem eigens für ältere Arbeitnehmer entwickelten Programm, soll so auch dem demografischen Wandel begegnet werden. Das Ziel sei dabei klar, sagt der Dingolfinger Werksleiter Josef Kerscher, „die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Kompetenz unserer Mitarbeiter möglichst lange zu erhalten“. Längst habe man aber auch die jungen Auszubildenden mit eigenen Programmen beim Gesundheitsmanagement berücksichtigt. Für Josef Kerscher zeichnet sich dieses Konzept dadurch aus, dass es auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter eingeht. Wichtige Schlagworte seien dabei Prävention und Vorsorge. Unter dem Dach der „Initiative Gesundheit“ hat die Betriebskrankenkasse der BMW AG Programme zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter entwickelt.

Entspannende Mittagspause

Der Automobilhersteller gilt dabei als Best-Practice-Beispiel für betriebliches Gesundheitsmanagement. Mehrere Programme sind vom Bundesgesundheitsministerium prämiert. Dazu zählen etwa „Pro Rücken“, ein Bewegungspro-



Damit die Mitarbeiter fit und gesund bleiben, hat BMW bereits 1990 ein Arbeitsschutz-Managementsystem etabliert.

Foto: BMW

jekt zur Stärkung der Rückenmuskulatur, das die Mitarbeiter in ihren Arbeitsalltag integrieren können, oder das Programm „Pro Entspannung“. Hier lernen die Mitarbeiter effektive Entspannungstechniken kennen, die sich zum Beispiel gut in der Mittagspause anwenden lassen. Der ganzheitliche Ansatz des BMW-Gesundheitsmanagements zeigt sich Herold zufolge aber auch an an-

derer Stelle: Unter dem Titel „BMW-Strolche“ hat die Betriebskrankenkasse des Unternehmens die Patenschaft für die BMW-Kindertagesstätten übernommen mit dem Ziel, die Gesundheit von Eltern, Kindern und Erzieherinnen zu fördern. Dass Gesundheitsmanagement nicht immer eine Frage des Geldes sein muss, zeigt sich am Beispiel des Dingolfinger Werks. In einem Pi-

lotprojekt wurde an einem Montageband für Hinterachsgetriebe die Altersstruktur der Mitarbeiter des Jahres 2017 vorgegeben.

Gleichzeitig wurden gezielte Angebote im Bereich Physiotherapie, Bewegung und Ernährung eingeführt. Herausgekommen sei eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen, „die bei geringem finanziellen Aufwand spürbare Verbesserungen für

die Mitarbeiter gebracht haben“, so Werksleiter Kerscher. Dazu zählten gelenkschonende Holzfußböden, schwenkbare Monitore mit größerer Schrift, Lupen, ergonomische Sitzmöglichkeiten und Schulungen zum Thema Gesundheit.

Außerdem habe man eine „belastungsoptimierte Arbeitsplatzrotation“ eingeführt sowie die Schicht- und Arbeitszeitmodelle angepasst. Mit dem Ergeb-

nis ist Kerscher gleich doppelt zufrieden: Die Gesunderhaltung der Mitarbeiter wirke sich überdies auch positiv auf Produktivität und Qualität aus. Das habe der Vergleich mit anderen Fertigungsbändern wiederholt gezeigt. „Unser Projekt beweist, dass Wertschöpfung und Wertschätzung für Mitarbeiter Hand in Hand gehen können“, sagt Kerscher.

Altersgerechte Fertigung

Deshalb sollen bei BMW flächendeckend Arbeitsplätze und ein Umfeld entstehen, in dem auch jüngere Mitarbeiter gesund älter werden und dauerhaft ihre Leistung erbringen können. Bei BMW spreche man deshalb, so Kerscher, auch nicht von einer „altersgerechten“, sondern von einer „altersgerechten“ Fertigung. Mittlerweile seien bereits mehrere hundert Fertigungsbereiche mit über 20000 Mitarbeitern im Rahmen des Programms „Heute für morgen“ erfasst und auf dem Weg zu „altersgerechten Arbeitsplätzen“ – und zwar an allen größeren deutschen Werksstandorten sowie im österreichischen Motorenwerk Steyr im Roll-out.

Komplettiert wird das Angebot zum Gesundheitsmanagement, indem externe Experten hinzugezogen werden. Mit dem Regensburger Institut für Prävention und Sportmedizin hat man mehrere Dutzend Trainer an der Hand, die spezielle Programme anbieten: Sie reichen vom individuellen Coaching bis hin zu verschiedenen Bewegungsangeboten in der Gruppe.

INTERVIEW

WZ-GESPRÄCH MIT DR. FRANK MÖCKEL, LEITER DES INSTITUTS FÜR PRÄVENTION UND SPORTMEDIZIN IN REGENSBURG

Externe Kompetenz für starke Mitarbeiter

Herr Dr. Möckel, BMW hat ein sehr vielgliedriges betriebliches Gesundheitsmanagement und dabei viele Maßnahmen direkt vor Ort an den Arbeitsplätzen umgesetzt. Um welche Komponenten ergänzen Sie und das Institut für Prävention und Sportmedizin (IPS) diese Angebote?

Dr. Frank Möckel: Wir sind bei BMW verantwortlich für alle externen Gesundheitsprogramme. Dazu zählen Seminare, Trainings und individuelle Coachings genauso wie Maßnahmen zur Suchtprävention. Mit unseren Maßnahmen bieten wir den BMW-Mitarbeitern Programme zur Selbststärkung an – und das auch außerhalb ihres Arbeitsplatzes.

Und das komplett finanziert vom Arbeitgeber?

Ja, das finanziert BMW. Trotzdem gibt es keinen Zwang, dass sich ein BMW-Mitarbeiter bei uns anmelden muss. Jeder hat eine ganz eigene Motivation und auch andere Ziele: Für den einen ist eine Gruppenmaßnahme vielleicht genau das Richtige, für den anderen passt ein persönliches Coaching viel besser.

Warum gliedert BMW Teile seines Gesundheitsmanagements an einen externen Partner aus?

Ich selbst arbeite schon seit über 15 Jahren für BMW und kenne daher das Unternehmen

und seine internen Strukturen sehr gut. Das ist wichtig, damit die Kooperation funktionieren kann. Für unsere rund 50 Trainer gilt mittlerweile das Gleiche: Sie sind als Trainer sehr erfahren und kennen das Unternehmen gut. Und bei BMW ist es Teil der Firmenphilosophie, für die Gesunderhaltung der Mitarbeiter bestmöglich einzutreten.

Wie hat sich die Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsmanagements über die Jahre verändert?

Bei BMW war dieses Thema schon immer präsent. Trotzdem haben die einzelnen Maßnahmen merklich zugenommen. Früher haben wir eigentlich nur die erreicht, die ohnehin schon sportlich waren. Mittlerweile rückt mehr und



Dr. Frank Möckel

Das Themenfeld „Gesundheit“ ist riesig. Wie groß muss da Ihre Angebotspalette sein?

Wir sind breit aufgestellt: Psyche, Gesundheit, Bewegung, Ernährung, Coaching – all das gehört mit dazu. Wir haben Maßnahmen zu persön-

stehen. Und wir bieten ein Zeitzonen-Management an, eben genau für die Mitarbeiter, die häufig und viel in unterschiedlichen Zeitzonen unterwegs sein müssen.

Das kann alles nur funktionieren, wenn diese Art von Gesundheitsmanagement im Unternehmen gelebter Alltag ist. Wie funktioniert das im Fall von BMW?

Alles, was im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements gemacht wird, muss eng miteinander verzahnt werden – die internen Maßnahmen genauso wie die externen von uns und untereinander natürlich auch. Das betriebliche Gesundheitsmanagement lebt vom gegenseitigen Austausch und dazu sind gute Verbindungen ins Unternehmen unerlässlich. Wir als Trainer nehmen immer wieder Anregungen aus dem Unternehmen auf und lassen sie in unser Kursangebot einfließen. Genauso geben auch wir, natürlich immer anonymisiert, ohne Namen von Mitarbeitern zu nennen, Feedback ins Unternehmen und zeigen auf, wo Arbeitnehmer noch Verbesserungspotenziale sehen. So entwickelt sich das betriebliche Gesundheitsmanagement stetig weiter und stellt die Menschen in den Mittelpunkt, für die es gemacht wird.

Das Interview führte Volker Waschk

„Alles, was im Bereich des BGM gemacht wird, muss eng miteinander verzahnt werden.“

Dr. Frank Möckel

mehr der Gesundheitsaspekt in den Vordergrund: Das heißt, es kommen jetzt auch Leute, die zum Beispiel ein Rückenleiden haben und dagegen etwas tun möchten, ohne gleich in den Hochleistungssport einzusteigen.

lichem Energiemanagement, zum Umgang mit Belastungen, zu Zeit- und Stressmanagement, bieten aber auch sehr zielgruppenspezifische Angebote, zum Beispiel für Auszubildende oder Arbeitnehmer, die kurz vor dem Ruhestand



Power Napping

Der Mittagsschlaf, den wir als Kinder nie wollten, ist heute als „Power Nap“ in Unternehmen auf dem Vormarsch. Eine Emnid-Umfrage ergab, dass jeder dritte Deutsche gerne mittags eine Schlafpause einlegen würde. Die Auszeit bringt Energie zurück in den Büroalltag. Das ist sinnvoll für den Arbeitnehmer, weil er zur Ruhe kommt, Kraft tankt und erfrischter in den Arbeitsalltag zurückkehrt. Genauso für Unternehmen, weil Aufgaben kreativer und konzentrierter erledigt werden. Ein Schlüssel zum Power Nap ist übrigens der Schlüssel selbst. Will man kurz schlafen, zieht man sich zurück, schließt die Augen und nimmt den Schlüsselbund fest in die Hand. Nach etwa 20 Minuten wechselt der Körper in die Tiefschlafphase, der Mensch entspannt sich, der Schlüssel fällt, klirrt und die Schlafpause ist zu Ende. (ebb)

Foto: nensuria-istock-thinkstock

