

Branche	Maschinenbau
Leistungsprofil	Melk- und Kühltechnik, Farm Equipment, Farm Services
Beschäftigte	707
Ausgezeichnet für	GEA CARE* - Betriebliches Gesundheitsmanagement

GEA FARM TECHNOLOGIES GMBH BÖNEN

Zusammenfassung / Überblick

GEA Farm Technologies in Bönen ist ein weltweit agierender Anbieter von integrierten Produkt- und Anwenderlösungen für die Milchproduktion und Nutztierhaltung. Den Standort Bönen eröffnete das Unternehmen 2005 und führte damit Produktionsstätten in Oelde und Herdecke an einem Standort zusammen. 700 Beschäftigte, davon 50 im Außendienst, produzieren und vertreiben hochwertige Anlagen für die Milchviehwirtschaft. Hierzu gehören derzeit 50 Auszubildende in den einschlägigen kaufmännischen und gewerblichen Berufsbildern. Ausgebildet wird für den eigenen Bedarf. Im Rahmen der dualen Ausbildung wird auch die Kombination von Ausbildung und Bachelor-Studium angeboten.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist eines der personalpolitischen Schwerpunktthemen der GEA Farm Technologies. Der Anstoß für diese Initiative kam Ende 2009 durch die Geschäftsführung.

Neben einer Änderung der Basisstrukturen am Arbeitsplatz beinhaltet ein ausgereiftes betriebliches Gesundheitsmanagement konkrete Maßnahmen wie beispielsweise Sportangebote, Vorsorgeuntersuchungen, Raucherentwöhnkurse oder Seminare zu Themen wie Ernährung oder Stressbewältigung. Im Rahmen ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements kombiniert die GEA Farm Technologies verschiedene Maßnahmen zu einem aufeinander abgestimmten Gesamtkonzept zur Verbesserung der psychischen und physischen Gesundheit der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte.

Gründe für Gesundheitsmanagement

Die Hauptziele bei der Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements innerhalb der GEA Farm Technologies waren die Prävention von Erkrankungen und die Schaffung eines Gesundheitsbewusstseins in der Belegschaft.

Durch eine verbesserte Wertschätzung der Mitarbeiter/innen sollte deren Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft gesteigert, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz erhöht und die emotionale Bindung zum Unternehmen gefördert werden. Im Zuge dessen – so das Ziel – würden sich nicht nur das Betriebsklima und die Kommunikation verbessern, sondern auch die Qualität der Leistung und somit der Unternehmenserfolg.

Gerade in Zeiten des demografischen Wandels und allgemeinen Fachkräftemangels stellt das betriebliche Gesundheitsmanagement für GEA Farm Technologies einen nicht unerheblichen Wettbewerbsvorteil am Markt dar und erhöht zusätzlich die „Employability“ der bestehenden Belegschaft.

Dies entspricht einer Unternehmensphilosophie, die neben exzellenten Produkten und Dienstleistungen das Grundgerüst für ein erfolgreiches Unternehmen in gesunden und leistungsfähigen Führungskräften und Mitarbeiter/innen sieht.

Immer häufiger berichten Unternehmen aus der Wirtschaft, dass Mitarbeiter/innen arbeitsunfähig werden, weil sie mit dem hohen Druck, dem sie ausgesetzt sind,



nicht mehr umgehen können. Sie sehen sich wachsenden Anforderungen gegenübergestellt und fühlen sich steigendem Zeit- und Leistungsdruck durch eine immer komplexer werdende Arbeit bei gleichzeitig sinkenden Belegschaftszahlen ausgesetzt. Psychische Erkrankungen sind keine Seltenheit mehr. Um solchen Entwicklungen vorzubeugen und die Arbeitsfreude und Gesundheit der Mitarbeiter/innen auf lange Sicht zu erhalten, setzt GEA Farm Technologies auf ein betriebliches Gesundheitsmanagement, welches eine positive Arbeitsatmosphäre sowie ein starkes soziales Netzwerk schafft, die Gesundheit der Beschäftigten stärkt und Unzufriedenheit und Krankheit vorbeugt.

Die GEA Farm Technologies weiß, dass die Gesundheit der Führungskräfte allererste Voraussetzung für eine gute Führung ist. Um sie vor den typischen Auswirkungen der „Sandwich-Position“ des mittleren Managements, die Stress, Gereiztheit und Erschöpfung verursachen kann, zu schützen, hat GEA Farm Technologies bereits zu Beginn seiner Kampagne zur Gesundheitsförderung Schulungen und Maßnahmen für Mitarbeiter/innen in Führungspositionen durchgeführt, um deren körperliches, seelisches und geistiges Wohlbefinden zu stärken.

Mit der systematischen Zusammenführung und deutlichen Erweiterung der Aktivitäten zum betrieblichen Gesundheitsmanagement reagierte GEA Farm Technologies auch auf die demografischen Veränderungen: Älter werdende Belegschaften und Fachkräftemangel erfordern

die Überprüfung der Arbeitsbelastungen und deren Verringerung. Die nach außen wirksame Imagepflege ist ein positiver Nebeneffekt.

Im Rahmen ihres umfangreichen Konzeptes zum betrieblichen Gesundheitsmanagement führt GEA Farm Technologies zahlreiche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter/innen und Führungskräfte durch. Der Grundgedanke ist dabei, die Ursachen für gesundheitliche Probleme zu suchen, anstatt lediglich die Symptome zu bekämpfen. Durch eine gezielte Veränderung der Arbeitsstrukturen sollen die Gesundheit und die Ressourcen der Beschäftigten und Führungskräfte erhalten bzw. gestärkt werden. Konkret bedeutet dies, dass die Arbeitsumgebung beispielsweise über Arbeitsmittel gesundheitsfördernd gestaltet wird. Weiterhin gibt es die Möglichkeit, die Stressbelastung an sich zu verringern, indem z. B. häufigere Pausen in Meetings eingeplant werden oder die Arbeitsaufteilung klarer gestaltet wird. Eine gute Kommunikation und persönliche Beziehungen zwischen Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten sollen das Arbeitsklima positiv beeinflussen.

„GEA Care*“

Eine umfangreiche Kampagne zum betrieblichen Gesundheitsmanagement entwickelte GEA Farm Technologies mit dem Projekt „GEA Care*“, das sich aus verschiedenen Teilmaßnahmen zusammensetzt. Durch ein ausgeprägtes internes Marketing trägt die Maßnahme zum einen positiv zum Image der GEA Group bei, und



zum anderen besitzt sie einen hohen Wiedererkennungswert innerhalb der Belegschaft. Die Kampagne steht nun, vermittelt über die GEA Group AG, auch allen anderen GEA Segmenten zur Verfügung.

Mit Hilfe eines Fragebogens wurden zu Beginn das Meinungsbild und die Interessen der Belegschaft zu unterschiedlichen Themen im Bereich des Gesundheitsmanagements eingeholt. Auf dieser Basis wurden dann die Kernelemente der Maßnahme geplant. Zur Auswahl standen „ergonomische Beratung am Arbeitsplatz“, „Ernährung/Ernährungsberatung“, „Selbst- und Zeitmanagement/Stressbewältigung“ und „Raucherentwöhnung“. Größtes Interesse zeigten die Mitarbeiter/innen an den Bereichen „Ergonomie am Arbeitsplatz“ und „Stressbewältigung“, weshalb auf Ersteres 2012 und auf Letzteres 2013 der Schwerpunkt gelegt wurde. Die Maßnahme zur Verbesserung der Ergonomie am Arbeitsplatz startete zunächst für PC-Arbeitsplatzinhaber mit drei über das Jahr verteilten Ergonomie-Tagen. Diese umfassten mehrere Schulungen sowie optionale Arbeitsplatzbegehungen mit Expert/innen und die Messung des Kräfteverhältnisses von Rücken- und Bauchmuskeln mit Hilfe eines Back-Check-Gerätes.

Weitere Maßnahmen im Rahmen der Kampagne sind beispielsweise verschiedene Früherkennungsuntersuchungen und Gesundheits-Checks, so eine Darmkrebsfrüherkennung und Hautkrebs-Screenings. Zur weiteren Verbesserung der Work-Life-Balance wurde ein Wäsche- und Bügelservice initiiert, eine Kooperation mit einem Fitnessstudio geschlossen und der Speiseplan der Kantine um ein tägliches Angebot eines kalorienreduzierten Gerichtes erweitert.

Unbedingte Voraussetzungen

Voraussetzungen für den Erfolg einer systematischen und nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsförderung ist - neben einer sorgfältigen Konzeption der Projekte mit klar durchdachten (Zwischen-)Zielen, systematischen Standardanwendungen und festen Budgets - auch die Integra-

tion des Projektes in die bestehende Unternehmenskultur. Die Geschäftsführung muss eine klare Vorbildfunktion einnehmen und ihre Wertschätzung deutlich kommunizieren. Wichtiger Bestandteil für den Projekterfolg sind also Schulungen und das Commitment der Führungskräfte. Nur wenn „von oben“ eine klare Linie vertreten wird, werden Sinn und Ziele für die Belegschaft klar und erlangen Akzeptanz. Unter Umständen sollte im Vorfeld eine Bedarfsanalyse für Akzeptanz und Nutzen durchgeführt werden. Wichtig ist in jedem Fall, dass die Mitarbeiter/innen an das Projekt herangeführt und kontinuierlich miteinbezogen werden. Projektinhalt und -ziele müssen für jede/n transparent sein, damit langfristig ein Gesundheitsbewusstsein innerhalb der Belegschaft erreicht werden kann. Hilfreich ist in diesem Kontext eine Zusammenarbeit mit den Krankenkassen, dem Werksarzt und der Berufsgenossenschaft.

Projekte 2011 bis 2013

Im Rahmen ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements hat GEA Farm Technologies im Zeitraum 2011 bis 2013 eine Vielzahl an Projekten abgeschlossen. Eine Reihe von Projekten befinden sich noch in der Durchführung, und weitere Projekte sind in der Planung. Die Gesundheitsförderung startete mit Führungskräfte-schulungen und einer Befragung aller Mitarbeiter/innen. Weitere Maßnahmen dienten der Verbesserung der Arbeitsbedingungen wie beispielsweise:

- ergonomische Maßnahmen für PC-Arbeitsplätze,
- Ergonomie in Produktion und Logistik,
- Fahrsicherheitstraining für Außendienstmitarbeiter/innen,
- Steigerung des körperlichen Wohlbefindens mit Hilfe von Sportangeboten: AOK Firmenlauf in Unna, Firmenlauf Industriegebiet Bönen, Nutzung des Welser Profile-Fitnessstudios und
- bessere Ernährung: GEA Care*-Menü in der Kantine, Wasserspender mit Infolyer, Mineralwasserauslieferung und Obstkiste für Außendienstmitarbeiter/innen, Kantinencheck und -beratung.

Weiterhin wurden Präventionsmaßnahmen für die Belegschaft eingeführt, z. B:

- Hautkrebs-Screening durch Hautarzt/innen mit Infolyer,
- Darmkrebsvorsorgeaktion, Schlaganfallvorsorge, Brustkrebsfrüherkennung.

Darüber hinaus entstanden Angebote zur Verbesserung der Lebensqualität wie ein Wäsche- und Bügelservice oder Raucherentwöhnungsseminare.

Für 2013 sind weitere ergonomische Maßnahmen in Produktion und Logistik geplant sowie Hörtests für Verwaltungsmitarbeiter/-innen. Als nächster Schwerpunkt wurde das Thema „Stressbewältigung“ gewählt. Die Früherkennungsuntersuchungen werden nun jährlich angeboten.

Im Rahmen der Kampagne GEA Care* und den zuvor genannten Projekten laufen noch weitere Maßnahmen zum Thema Gesundheitsmanagement, so beispielsweise eine Vereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und das Programm „Familien-sommer“. Letzteres beinhaltet eine Tagesveranstaltung mit Aktivitäten und einem Bühnenprogramm für die ganze Familie. Neben Spielen und Angeboten wie Bungee-Trampolin, Kletterfelsen, Kinderschminken und vielem mehr sorgt ein Bühnenprogramm mit Zirkus, Varieté und Tanz für Abwechslung.

Im Rahmen der Vorbereitungen für die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wurde eigens eine freiwillige Betriebsvereinbarung für diese Maßnahmen geschlossen. Ziel ist es, Mitarbeitern/-innen bei längerer (ab 6 Wochen) oder wiederholter Krankheit Hilfestellungen zu bieten, um eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Nimmt ein/e Mitarbeiter/in an der Maßnahme teil, findet zunächst ein Erstgespräch statt, auf dessen Basis das weitere Vorgehen bestimmt wird. Mögliche Maßnahmen umfassen zum einen die Prävention und zum anderen die medizinische und berufliche Rehabilitation. Konkret finden sich Anknüpfungspunkte in den Bereichen Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung oder stufenweise Wiedereingliederung.

Weitere Aktivitäten: „Work-Life-Balance“

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat GEA Farm Technologies eine Großtagespflegestelle für die arbeitsplatznahe Betreuung überwiegend unter dreijähriger Kinder gegründet. Drei Tagesmütter betreuen maximal neun Kinder idealerweise im Alter von acht Wochen bis drei Jahre (grundsätzlich Kinder bis 12 Jahre). Die Tagesmütter arbeiten selbstständig und rechnen direkt mit dem Jugendamt ab, die Eltern zahlen den üblichen einkommens- und stundenabhängigen Beitrag ebenfalls direkt an das Jugendamt. Für die Eltern hat die Großtagespflegestelle die Vorteile der Nähe zum Arbeitsplatz und einer vereinfachten Organisation der Betreuung auch zu Rand- und Ferienzeiten. Das Unternehmen fördert die Kinderbetreuung sowohl finanziell als auch unmittelbar durch die Bereitstellung von



Personalkapazität für Organisations- und Verwaltungsaufgaben. Dies ermöglicht Mitarbeitern/-innen mit Kleinstkindern, die Arbeit in Vollzeit oder Teilzeit rasch wieder aufzunehmen, reduziert so die Abwesenheitszeiten und trägt zur Imageförderung und Unternehmensbindung bei. GEA schafft damit - insbesondere vor dem Hintergrund des ansonsten unzureichenden Betreuungsplatzangebotes - ein attraktives Angebot für unter dreijährige Kinder. Bei über dreijährigen Kindern werden hingegen eher wohnortnahe Angebote bevorzugt.

New Deals

GEA Farm Technologies hat erfolgreich die Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements gemeistert. Durch die systematische Entwicklung des Projektes „GEA Care*“ ist eine umfassende und nachhaltige Verankerung in allen GEA Segmenten gewährleistet. Zudem trägt es dazu bei, die Ursachen gesundheitlicher Probleme zu erfassen und ihnen aktiv entgegenzuwirken und so eine gesunde und leistungsfähige Belegschaft zu erhalten. Die Vielzahl der Maßnahmen ist geeignet, ein breites Handlungsspektrum zu ermöglichen wie beispielsweise Vorsorgeuntersuchungen, ergonomische Verbesserungen von Arbeitsplätzen und Vorkehrungen für eine bessere Ernährung sowie zur Steigerung des körperlichen Wohlbefindens. Daneben konnte auch durch die Einrichtung einer Großtagespflegestelle zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen der Mitarbeiter/-innen und damit auch zur Steigerung ihrer Zufriedenheit beigetragen werden. Damit generiert GEA Farm Technologies im Hinblick auf die demografischen Veränderungen sowohl hinsichtlich der Mitarbeiterbindung als auch hinsichtlich der Außenwirkung weitreichende Wettbewerbsvorteile, die sich wiederum positiv auf die Fachkräfte- und Mitarbeitergewinnung auswirken.