WINTER 2009

POSITIONEN & PROFILE

Informationen und Angebote rund um den Arbeitsmarkt
PERSONALMANAGEMENT · QUALIFIZIERUNG · PRÄVENTION

Berufsförderungswerk Frankfurt am Main

Ein Service Ihres Berufsförderungswerkes

EDITORIAL

Dr. Antje-Kathrin Kühnemann

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Talkshows sind in und der Applaus ist schon fast garantiert, wenn es wieder heißt: „Der Glaube wird auf dem Altar der Gesundheit geopfert", „früher baute man Kirchen, heute Krankenhäuser", „Gesundheit ist der Götze unserer Zeit". Ich kann bei all diesen Sätzen nicht applaudieren.

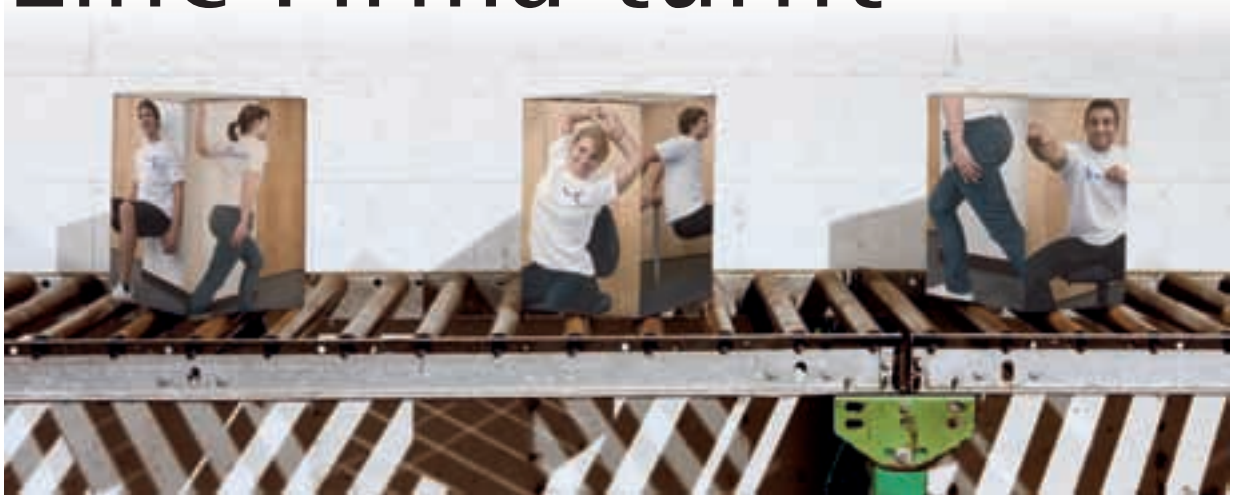
Es heißt ja nicht, dass die Pflege der Gesundheit nicht mit genauso intensiver Pflege des Glaubens einhergehen kann. Es heißt doch nicht, dass Behinderte automatisch ausgegrenzt werden, wenn man alles tut, um Behinderung zu verhindern. Ich bin mit einem schwerstbehinderten Bruder aufgewachsen. Was hätten wir nicht alles darum gegeben, wenn er hätte gesund sein dürfen. Und dennoch hätten wir ihn um nichts in der Welt hergegeben. Es ist kein Widerspruch, jemanden mit seiner Behinderung vollkommen anzunehmen und ihn zu lieben, und sich dennoch zu wünschen, er könnte ohne Behinderung leben.

Je nach Art der Behinderung können viele ein selbst bestimmtes Leben führen. Oft haben sie die Fähigkeit dazu unter großer Mühe erworben oder wieder erworben. Die Freude daran beflügelt sie nicht selten zu besonderen Leistungen, auch am Arbeitsplatz, und zu der selben Zuverlässigkeit, die sie im Umgang mit ihrer Gesundheit brauchen. Wir alle könnten viel von ihnen lernen. Prävention, also Vorsorge, heißt alles zu tun, um so gesund wie möglich zu bleiben, es heißt gesund leben.

Bei der Früherkennung geht es um etwas anderes: Krankheiten, die sich bereits entwickeln, sollen so früh wie möglich entdeckt werden, damit noch die Chance auf Heilung besteht.

Dr. Antje-Kathrin Kühnemann
Ärztin und TV-Moderatorin

Eine Firma turnt



Betriebliche Gesundheitsförderung beim Messerhersteller Victorinox ■ **Krankheitsbedingte Fehlzeiten stellen eine erhebliche Kostenbelastung für Unternehmen dar: Entsprechend hoch ist bei vielen Arbeitgebern der Stellenwert von Gesundheit und Wohlbefinden der Belegschaft. Und nicht nur Arbeitsschutz und -sicherheit stehen dabei im Fokus, sondern vermehrt auch betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen.**

Nur gesunde Mitarbeiter sind auf Dauer arbeitsfähig, motiviert und produktiv. Das weiß man auch beim Schweizer Messerhersteller Victorinox: Lange schon steht hier die Gesundheit der Belegschaft im Fokus. Und doch hatte das Traditionsunternehmen in einigen Abteilungen, beispielsweise in der Endkontrolle, mit erhöhten Ausfallzeiten zu kämpfen. „Unsere Angestellten sitzen oft den ganzen Tag und führen sich wiederholende Bewegungsabläufe aus, da klagten viele über Sehnenscheidenentzündungen, Kopfschmerzen, verspannte Schultern und Arme", erzählt Paul Auf der Maur. Der stellvertretende Fabrikationsleiter nahm die Beschwerden sehr ernst. Und suchte eine Lösung.

Mit dem 2002 eingeführten Mitarbeiter-Ausgleichsprogramm „BalanceTime" gelingt es nun, die Routine am Arbeitsplatz zu unterbrechen: Dreimal am Tag unterbrechen die Mitarbeiter für fünf Minuten ihre Arbeit, um Entspannungs- und Dehnübungen zu machen. Mit durchschlagendem Erfolg: „Nach den Übungen nehmen die Mitarbeiter ihre Arbeit viel konzentrierter auf und bewegen sich bewusster, was weniger Beschwerden und Unfälle zur Folge hat", betont Auf der Maur. Die Übungen, die nach einer bestimmten Bewegungslehre ausgeführt werden, wirken zudem dem Risikofaktor Stress entgegen, da so effektiv Verspannungsmuster abgebaut und Erschöpfung vorgebeugt wird. Was vor sieben Jahren als Projekt begann, ist bei Victorinox heute in allen Abteilungen eine feste Institution. Und das Unternehmen profitiert davon: mit deutlich reduzierten Krankenzeiten, einem guten Betriebsklima, sehr motivierten Mitarbeitern und einer Fluktuationsrate von unter vier Prozent.

Eine lohnende Investition

Wie Victorinox beweist, rechnet sich die betriebliche Gesundheitsförderung: „Nachhaltige Investitionen in die Gesundheit der Belegschaft bringen durchaus wirtschaftliche Vorteile", bestätigt Marco Lüders, Experte für betriebliches Gesundheitsmanagement der Barmer Hamburg, „der Kosten-Nutzen-Faktor liegt zwischen 1:2,5 und 1:4,85." Und seit Januar gibt es zudem eine staatliche Förderung: Mit dem Jahressteuergesetz 2009 können Arbeitgeber bis zu 500 Euro pro Kalenderjahr und Mitarbeiter steuer- und sozialabgabenfrei für gesundheitsfördernde Maßnahmen aufwenden.

VERANTWORTUNG IM UNTERNEHMEN

Privatsache Gesundheit?

Von der Gefahrenabwehr zur Prävention und Fürsorge ■ **Arbeit soll und darf nicht krank machen. Darum gibt es in Deutschland gesetzliche Vorschriften zur Unfallverhütung und zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung. Und die grundlegende Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb trägt der Arbeitgeber.**

Der so genannte Gesundheitsauftrag findet seine gesetzliche Grundlage zunächst im Arbeitsschutzgesetz, das dem Arbeitgeber die Verantwortung für die Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und die Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren auferlegt. Zahlreiche Einzelgesetze erweitern und konkretisieren diese Pflichten. Bei der Reformierung des Arbeitsschutzgesetzes wurde die Aufgabe der reinen Gefahrenabwehr um den Präventionsgedanken erweitert: Seitdem ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten durch Maßnahmen zur menschengerechteren Gestaltung von Arbeit, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatz zu sichern. Zudem verpflichtet die Präventionsvorschrift des § 84 Abs. 2 SGB IX alle Arbeitgeber zum Eingliederungsmanagement, sobald ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist.

Im Gegensatz zu den vielen konkreten Vorschriften und Regeln des Arbeitsschutzes, die sich direkt an den Arbeitgeber wenden, ist die Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz allerdings noch freiwillig, der Handlungsspielraum noch offen. Hier sind Arbeitgeber gut beraten, sich sämtlicher externer Hilfen zu bedienen, die Kostensenkung oder Arbeitserleichterung versprechen. Und Unterstützung von all denjenigen einzufordern, die ebenfalls einen Auftrag zu Schutz und Förderung der Mitarbeitergesundheit haben: Kernaufgabe wird die Zusammenarbeit von Betrieben mit den Krankenkassen sein, die sich ausdrücklich in der betrieblichen Gesundheitsförderung stark machen wollen. Einen ähnlichen gesetzgeberischen Auftrag haben die Träger der Unfallversicherung.

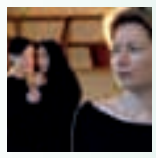
THEMEN

Eine lohnende Investition

Gerade in Krisenzeiten brauchen Unternehmen gesunde und motivierte Mitarbeiter, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Immer mehr Unternehmen nutzen deshalb die verschiedenen Angebote der Gesundheitsvorsorge der Krankenkassen.

Seite 2

Mobbing kommt von Mob



Gerüchte verbreiten, Informationen zurückhalten, Computerviren einschleusen, Autoreifen zerstechen – Mobbing am Arbeitsplatz hat unzählige Gesichter. Dass es gar nicht erst zum Psychostress am Arbeitsplatz kommt, ist die Aufgabe des Arbeitgebers.

Seite 5

Strategien für alternsgerechtes Arbeiten

Die Bevölkerungsentwicklung wird einschneidende Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben. Dass Arbeitnehmer mit 60 Jahren oder weniger in den Ruhestand treten, wird sich in naher Zukunft kein Unternehmen mehr leisten können. Der Blick nach Finnland zeigt Lösungswege.

Seite 6

REGIONALE THEMEN

Mehr Kompetenz für die eigene Gesundheit

Im BFW Frankfurt am Main fördert man mit einer breiten Palette an Leistungen die Gesundheitskompetenz der Teilnehmer: Positionen & Profile sprach mit Dr. Herbert Horatz, Centerleiter Besondere Hilfen im BFW.

Seite 3

Neues Ausbildungshotel

Wer erfolgreich im Beruf sein will, der muss wissen, wie es im Beruf zugeht. Für das BFW Frankfurt am Main gehört zum Qualifizierungsangebot daher zwingend die betriebliche Realität. Mit dem Ausbildungshotel „Zu den Quellen" steht den Teilnehmern nun ein waschechter Betrieb zur Verfügung.

Seite 4

AKTUELLE NEWS

Generationen-Mix fördert Produktivität

Fast zwei Drittel der deutschen Arbeitnehmer glauben, dass sich die Zusammenarbeit mit Kollegen unterschiedlichen Alters positiv auf die Arbeit auswirkt – vor allem auf die Produktivität. Das ergab eine Befragung des Personaldienstleister Kelly Services unter mehr als 100.000 Angestellten aus 34 Ländern. Gerade die Älteren meinen, von den Jüngeren etwas lernen oder vom jugendlichen Elan der Berufseinsteiger profitieren zu können. Aber auch die 18- bis 29-Jährigen können der gemeinsamen Arbeit mit berufs- und lebenserfahrenen Kollegen etwas abgewinnen. Ein Ansatzpunkt, der ein intensiveres Miteinander und die Weitergabe von Wissen in Unternehmen erleichtern sollte. Allerdings hat jeder dritte Beschäftigte auch schon generationsbedingte Konflikte am Arbeitsplatz erlebt. Wenn Generationsunterschiede zu Spannungen führen, liegt es in der Hand der Arbeitgeber, diese zu adressieren. Statt die durch generationsbedingte Unterschiede entstehende Vielfalt zu dämpfen, nutzen fortschrittliche Unternehmen sie für sich, um neue Ideen und Geschäftsmodelle zu entwickeln.

Mobbing: 11 % betroffen

Schikane am Arbeitsplatz kann das Leben zur Hölle werden lassen. Der Mobbing-Report der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin geht davon aus, dass 11 % der Deutschen im Job schon einmal gemobbt worden sind. Konfliktforscher haben festgestellt: Mobbing ist in der Regel keine individuelle Schwierigkeit. Oft tragen die Strukturen im Betrieb dazu bei. In vielen Betrieben helfen auch der Betriebsrat oder die Personalabteilung, besonders, wenn es eine Vereinbarung zur Mobbing-Prävention gibt. Klare Strukturen erleichtern es, den Konflikt zu deeskalieren. Mobbing-Situationen beeinträchtigen nicht nur direkt Betroffene. Auch der wirtschaftliche Schaden ist immens. Die Opfer werden häufiger krank, ziehen sich zurück und können ihre Leistung nicht mehr voll entfalten. Die Fluktuation steigt. Psychoterror am Arbeitsplatz kann für Unternehmen und Gesellschaft schnell jährliche Kosten in mehrstelliger Millionenhöhe verursachen.

Gute Idee? Unerwünscht!

Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern können betriebliche Arbeitsabläufe optimieren und für Unternehmen Kostenersparnisse bringen. Laut einer aktuellen Umfrage des Karriereportals Monster gaben zwar mehr als die Hälfte der Teilnehmer an, dass in ihren Firmen generell die Möglichkeit besteht, Verbesserungsvorschläge zu äußern; diese werden von den Chefs jedoch kaum in die Praxis umgesetzt – für die Mitarbeiter demotivierend. 19 % der Befragten machen daher keine Verbesserungsvorschläge, da diese grundsätzlich unerwünscht sind. Nur bei knapp einem Drittel der befragten deutschen Arbeitnehmer finden die Anregungen jederzeit Beachtung und werden auch tatsächlich umgesetzt.

Wettbewerbsfaktor Gesundheit

Deutsche Unternehmen investieren noch zu wenig in Gesundheitsmanagement ■ Sportbegeistert sind viele Mitarbeiter der wpd think energy GmbH mit Hauptsitz in Bremen. Auch deshalb bezuschusst das Unternehmen seinen Mitarbeitern, das hierzulande und auf mehreren ausländischen Märkten schwerpunktmäßig Windparks zu Land und auf Wasser plant, seit einigen Jahren Jahreskarten für Fitnessstudios. Doch dabei belassen es die Hanseaten nicht. „Wir nehmen regelmäßig an Turnieren teil, bei denen Betriebs-Teams aus der Windbranche dabei sind", sagt Sprecher Christian Schnibbe.

Um die notwendige Fitness zu bekommen, bezuschusst der Vorstand des Unternehmens interessierten Mitarbeitern eine Jahreskarte einer bundesweit agierenden Fitnessstudiokette. „Mit unseren zahlreichen Büros in Deutschland kann somit jeder aus unserer Belegschaft von dem Angebot Gebrauch machen", so Schnibbe. Zu den Standards für die Gesundheitsförderung bei wpd zählten zudem noch Kurse zur Ernährungsberatung oder ergonomisch sinnvolle Büromöbel. Zwar gibt es kein durchgängiges Konzept für ein Gesundheitsmanagement, aber wpd reagiert „relativ schnell auf die Wünsche unserer Mitarbeiter", sagt Schnibbe. Schließlich spielt die Gesundheit der Mitarbeiter für das Unternehmen eine große Rolle: „Bei dem Wachstumstempo, das wir fahren, brauchen wir fitte Mitarbeiter!"

Es gibt noch Verbesserungspotenzial

Dass es beim Gesundheitsmanagement noch Verbesserungspotenzial gibt, zeigte eine Studie des Bonner Europressedienst (EuPD) aus dem Jahre 2005. Die Marktforscher hatten den 500 größten Unternehmen Deutschlands auf den Zahn gefühlt, wie ernst sie es mit dem Thema Gesundheitsmanagement nehmen. Der Befund fiel ernüchternd aus: Nur 110 der 500 befragten Unternehmen wiesen ein Gesundheitskonzept vor. Von diesen 110 Firmen wiederum erstellt nur jedes vierte regelmäßig einen Gesundheitsbericht. Auch zwei Jahre später sah die Entwicklung nicht sehr viel besser aus: Nur ein Drittel der 800 umsatzstärksten deutschen Unternehmen konnte bei der Neuauflage der EuPD-Studie ein Gesundheitsmanagement vorweisen: „Auf die Gesamtzahl aller deutschen Unternehmen gesehen sind es noch weniger. Denn gerade kleine und mittelständige Unternehmen gehören zu den Nachzüglern". Und noch ein Ergebnis stimmt bedenklich: „Unter Deutschlands Arbeitnehmern haben sich in punkto betrieblicher Gesundheitsförderung zwei Lager herausgebildet. Während ein kleiner Teil der rund 40 Mio. Erwerbstätigen immer umfassendere Gesundheitsleistungen erhält, muss ein Großteil auf derartige Leistungen noch immer verzichten." Was für Timo Henssler, Research Manager bei EuPD, unverständlich ist: „In einer alternden Gesellschaft wird Gesundheit mehr denn je zum teuren Gut und für Deutschlands Konzerne zum Wettbewerbsfaktor. Denn nur gesunde Mitarbeiter erbringen volle Leistung." Und diese Erkenntnis ist eine Management-Aufgabe, so das Fazit der EuPD-Analysten: Stehen Management und Vorstand nicht hinter den Gesundheitsaktivitäten, läuft es nicht richtig. Je höher das Gesundheitsmanagement firmenintern aufgehängt ist, desto besser läuft es. Gut, dass sich bei wpd alle Vorstände für Fußball interessieren und selbst noch dem runden Leder hinterher jagen.

Eine lohnende Investition

Krankenkassen unterstützen bei der betrieblichen Gesundheitsförderung ■ Gerade in Krisenzeiten brauchen Unternehmen gesunde und motivierte Mitarbeiter, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Gezielte Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind jetzt wichtiger denn je. Immer mehr Unternehmen nutzen deshalb die verschiedenen Angebote der Gesundheitsvorsorge der Krankenkassen.

Viele Betriebe wissen längst: Prävention zahlt sich aus. Das Engagement für mehr Gesundheit senkt Krankenstände und Fluktuation, steigert die Mitarbeiterzufriedenheit und führt so zu mehr Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit. Davon ist auch Dr. Dirk Lümkemann, Generalsekretär der Deutschen Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention überzeugt: „Investitionen in die Gesundheit der Mitarbeiter lohnen sich. Wir rechnen heute damit, dass ein Betrieb, der 1 Euro für Präventionsmaßnahmen ausgibt, mindestens 3 Euro zurückbekommt."

Krankenkassen sind kompetente Partner

Die großen deutschen Krankenkassen bieten engagierten Firmen ganzheitlich ausgerichtete, wissenschaftlich fundierte Gesundheitskonzepte mit maßgeschneiderten Vorschlägen für mehr Gesundheit im Betrieb. Nach wissenschaftlichen Erkenntnissen sind es insbesondere folgende Handlungsfelder, für die verstärkt Bedarf besteht und zu denen die Krankenkassen verschiedene Maßnahmen anbieten:

- Vorbeugung und Reduktion arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates,
- gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung,
- Vorbeugung und Reduktion von psychosozialem Stress durch Stressmanagement und gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung,
- Vorbeugung und Abbau von Genuss- und Suchtmittelmissbrauch.

Als Orientierungshilfe wurden dazu von den Spitzenverbänden der Krankenkassen einheitliche Kriterien zur Umsetzung der Gesundheitsangebote entwickelt: Der Leitfaden Prävention enthält die Qualitätskriterien für betriebliche Gesundheitsförderung. So müssen beispielsweise Gesundheitskurse von erfahrenen Trainern geleitet werden und die Kurse müssen über einen bestimmten Zeitraum und regelmäßig stattfinden. Seit Januar 2009 sind Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Betrieb jährlich bis zu 500 Euro pro Person steuerlich absetzbar.

Gesundheitsförderung durch Krankenkassen

AOK

Die Seiten der AOK sind speziell für Unternehmer. Sie finden aktuelle Informationen zu verschiedenen Themen, Expertentipps usw.

www.aok-business.de

Barmer Ersatzkrankenkasse

Deutschlands größte Krankenkasse bietet einen Internetauftritt rund um die Gesundheit, der sich speziell an Unternehmer richtet.

www.barmer-unternehmen.de

Betriebskrankenkassen

Der Bundesverband der Betriebskrankenkassen bietet unter dem Stichwort „Gesundheit" Tipps und Informationen zur Gesundheitsförderung.

www.bkk.de

DAK

Unter der Rubrik „Firmenservice" finden Sie das Thema Gesundheit im Betrieb mit Fachinformationen.

www.dak.de

IKK

Die Innungskrankenkasse bietet mit ihrer IKKimpuls-Werkstatt Gesundheitsförderung im Handwerk an.

www.ikkev.de

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Mehr Kompetenz für die eigene Gesundheit

Dr. Herbert Horatz, Internist und Betriebsmediziner im BFW Frankfurt, über die Fähigkeit, fit und leistungsfähig zu bleiben

Dass Gesundheit für den Einzelnen eine bessere Lebensqualität bedeutet, liegt auf der Hand. Gesundheit ist zudem aber auch ein wesentlicher Wirtschaftsfaktor: „Ein Mangel an Gesundheitskompetenz ist eine entscheidende medizinische wie auch wirtschaftliche Belastung für unsere Gesellschaftssysteme in Europa", stellte dazu aktuell das 12. European Health Forum fest. Im Berufsförderungswerk Frankfurt am Main ist man sich der Relevanz bewusst und fördert mit einer breiten Palette an Leistungen die Gesundheitskompetenz der Menschen mit Behinderung im BFW. Positionen & Profile sprach dazu mit Dr. Herbert Horatz, Internist, Betriebsmediziner und Centerleiter Besondere Hilfen im BFW.

Wie lässt sich Gesundheitskompetenz am besten beschreiben?

Horatz: Grundsätzlich versteht man unter Gesundheitskompetenz die Fähigkeit, aufgrund erworbener Kenntnisse und Verhaltensweisen im Alltag Entscheidungen mit positiver Wirkung auf die Gesundheit zu treffen. Dabei beinhaltet Gesundheitskompetenz die Fähigkeit, Belastungen zu erkennen und Strategien zur Förderung und Gesundheitsroutinen zu entwickeln.

Warum ist es heute so wichtig, dass Beschäftigte über Gesundheitskompetenz verfügen?

Zum einen ist das Bewusstsein für den verantwortlichen Umgang mit der eigenen Gesundheit im Hinblick auf Erhalt der Leistungsfähigkeit gestiegen. Ein Mitarbeiter, der sich in seiner Haut wohlfühlt, für sich Verantwortung übernehmen kann, auch Phasen der Entspannung einhält, ist zufriedener – und in den Betrieben präsenter und leistungsfähiger, selbst mit seinen Einschränkungen. Zum anderen verändert sich die Beschäftigtenstruktur im Zuge des demografischen Wandels: Wer immer länger arbeiten soll und mit zunehmendem Alter im Arbeitsprozess tätig sein will, muss aktiv an der eigenen Gesundheit mitarbeiten.

Für die behinderten Menschen im Berufsförderungswerk Frankfurt kommt darüber hinaus die Notwendigkeit hinzu, einen guten Umgang mit ihrer gesundheitlichen Einschränkung zu erlernen – immerhin konnten sie aufgrund dessen ihre vorherige Tätigkeit nicht mehr ausüben. Die Gesundheitskompetenz der BFW-Absolventen ist für Arbeitgeber ein Garant dafür, dass das Handicap am neuen Arbeitsplatz keine nennenswerte Rolle spielt und eine gute Arbeit geleistet werden kann.

Welche Bereiche umfasst Gesundheitskompetenz?

Gesundheitskompetenz versetzt Menschen in die Lage, sich gesundheitsförderlich zu verhalten – und zwar vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Lebens- und Arbeitssituation. Neben allgemeinen Themen wie gesunder Ernährung und Bewegung spielt die Kenntnis von ergonomischen Bewegungsabläufen bei bestimmten Arbeitsprozessen eine Rolle, z. B. auch die Verwendung des richtigen Werkzeugs und die ergonomisch sinnvolle Einrichtung des Arbeitsplatzes. Gesundheitskompetenz ist jedoch individuell zu betrachten und umfasst damit eine breite Palette. Abgesehen von den körperlichen Aspekten gehören auch die seelischen dazu.

Aus dem Arbeitsleben wissen wir, dass die seelischen Anforderungen und Belastungen durch Stress, Zwang zur Flexibilität und Leistungsdruck steigen. Diese Punkte gilt es genauso in den Blick zu nehmen.

Was steht für die Menschen im BFW im Zentrum der Gesundheitskompetenz?

Für die BFW-Teilnehmer steht am Anfang meist die Frage nach der Krankheitsbewältigung: „Was kann ich selbst tun, um mit diesem Handicap umzugehen?" Hier gibt es einen hohen Gesprächsbedarf, der von Medizinern und Psychologen abgedeckt wird. Als zentrale Einheit bieten wir zudem die medizinische Trainingstherapie an, ein medizinisch geführtes Aufbautraining, das die Menschen dabei unterstützt, wieder eine aktive Rolle zu übernehmen – das gilt bei Stoffwechselerkrankungen ebenso wie bei orthopädischen, neurologischen oder auch seelischen Erkrankungen. Das Ziel von Gesundheitskompetenz liegt aus Sicht des BFW vor allem darin, Bewältigungsstrategien für die persönliche Lebenssituation zu vermitteln, mit den körperlichen und oder seelischen Beeinträchtigungen zurecht zu kommen und sich wieder in die Arbeitswelt einzufinden.

Ein weiteres großes Thema, das alle betrifft, ist gesunde Ernährung. In der BFW-Küche wird selbstverständlich auf die Kaloriendichte geachtet, auch das Speisenangebot insgesamt hat sich verändert – so gibt es z. B. verschiedene Buffets mit einem umfangreichen Angeboten an Salaten, Rohkost und Gemüsen. Zudem gibt es ein individuelles Beratungsangebot rund um das Thema Ernährung.

Zu den allgemeinen Gesundheitskompetenzen gehört auch die Fähigkeit, sich hygienisch sinnvoll verhalten zu können – gerade in großen Unternehmenseinheiten – und über Hygieneregeln nachzudenken: „Macht es Sinn, sich in Zeiten der Schweinegrippe die Hände zur Begrüßung zu geben?"

Ist Gesundheitskompetenz ein Standardangebot – oder erfolgt die Vermittlung individuell?

Gesundheitskompetenz ist ein Standardangebot der beruflichen Rehabilitation im BFW Frankfurt, wobei der Schwerpunkt auf der individuellen Betrachtung liegt. Zum Beispiel gesunde Ernährung: Selbstverständlich kommt sie allen Menschen zu Gute – aber es gibt Menschen, die größere Probleme mit ihrem Ernährungsverhalten haben als andere. Hier betrachten wir sehr gründlich, wer braucht was? Es gibt zwar Gesundheitskompetenz als Standard-Angebot, aber nicht standardisiert für alle, weil jeder Teilnehmer anders ist. Es ist wichtig, individuell zu schauen, was zielführend ist.

Individuell – aber durchaus in Gruppentherapien – wird das Thema Entspannung vermittelt. Für viele Menschen ist der Wechsel zwischen Anspannung im Beruf und Entspannung als notwendiger Ausgleich zum Leistungsdruck im Betrieb schwierig. Es fehlt die Fähigkeit, ausgleichend mit Stress umzugehen. Für Gruppen bieten wir daher Entspannungsverfahren an wie Muskelrelaxion nach Jacobsen. Ganz wichtig ist zudem das berufsbezogene Angebot zum ergonomischen Verhalten am Arbeitsplatz: Wie hält man den Spaten richtig? Wie trägt man einen Torfsack korrekt? Auch beim achtstündigen Sitzen vor dem PC können leicht neue gesundheitliche Probleme entstehen, wenn man nicht lernt, richtig zu sitzen. Für Arbeitgeber bedeutet das: Wenn sie BFW-Absolventen einstellen, erhalten sie Mitarbeiter, die sich ergonomisch korrekt verhalten können.

Was können Unternehmen tun, um die Gesundheitskompetenz ihrer Mitarbeiter zu fördern?

Die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens hängt entscheidend davon ab, wie gesund dessen Mitarbeiter sind. In „gesunden Betrieben" sind die Beschäftigten produktiver und kreativer, außerdem steigt die Qualität der Produkte und Dienstleistungen wesentlich an, wenn Unternehmen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durchführen. Neben gesundheitsfördernden Maßnahmen, die auf Entspannung oder körperliche Gesundheit ausgerichtet sind, wird aber auch die Förderung der seelischen Gesundheit immer wichtiger. Denn der Anteil der seelischen Erkrankungen nimmt beständig zu. Das zeigt die immens steigende Anzahl der medizinischen Reha-Anträge mit psychischem Hintergrund. Hier empfehlen sich als wichtige Präventionsmaßnahmen eine wertschätzende Arbeitsatmosphäre, klare und transparente Arbeitsaufträge und ein nicht überstrapazierendes Maß an Flexibilität.

Vielen Dank für das Gespräch.

INTEGRATION

Fit für den Arbeitsmarkt

Positive Resonanz: Zeitarbeitsmesse im BFW Frankfurt

Die Nachfrage des Arbeitsmarktes nach qualifizierten Fachkräften ist groß, das zeigte sich auch auf der diesjährigen Zeitarbeitsmesse, zu der das Berufsförderungswerk Frankfurt am Main Anfang November führende Unternehmen der Zeitarbeitsbranche nach Bad Vilbel eingeladen hatte: Alle der ausstellenden Personaldienstleistungsunternehmen hatten hohen Bedarf an gut ausgebildeten Mitarbeitern.

Seit 1998 führt das BFW Frankfurt in der Regel einmal im Jahr eine Zeitarbeitsmesse durch, die sich großer Resonanz erfreut. Nicht ohne Grund: Da die Zeitarbeit in den vergangenen Jahren mehr und mehr Bedeutung für die Arbeitsvermittlung gewonnen hat, setzt das BFW zur Unterstützung der Teilnehmer bei der Suche nach einem für sie geeigneten Arbeitsplatz auch auf dieses erfolgreiche Marktinstrument. Vorrangiges Ziel der Zeitarbeitsmesse ist, dass die künftigen Absolventen aus dem BFW Kontakte zu namhaften Dienstleistern wie randstad, Manpower, Dis AG oder die DB-Zeitarbeit aufbauen – und diese wiederum schon frühzeitig aus dem Pool der angehenden Fachkräfte die geeigneten Mitarbeiter akquirieren können. Und: Bei der Zeitarbeit muss es keineswegs bleiben – der überwiegende Anteil der Unternehmen bekräftigte, wenn die Kunden zufrieden mit ihren neuen Mitarbeitern seien, sei die Übernahme in feste Beschäftigungsverhältnisse möglich. Und so war es nicht verwunderlich, dass über 300 Teilnehmer die

Messe besuchten und sich in Einzelgesprächen an den Ständen umfassend informierten. Viele nutzten die Gelegenheit zur Abgabe einer Bewerbungsmappe und zur Vereinbarung von persönlichen Vorstellungsgesprächen. Durch die gute Vorbereitung und die hohe Motivation der Arbeitssuchenden waren die Personalvermittler mit dem Messeverlauf im Berufsförderungswerk Frankfurt wieder sehr zufrieden: Durch die erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen dem BFW und den Zeitarbeitsunternehmen konnten sich schon über 100 Absolventen wieder in den Arbeitsmarkt integrieren – und die Zeitarbeit als Sprungbrett in Festbeschäftigungen nutzen.

Fachkräfte – qualifiziert für Ihren Betrieb!

Sie suchen für Ihren Betrieb Fachkräfte? Sie fragen sich schon heute, wie Sie in zwei Jahren Ihre verrenteten Mitarbeiter nachbesetzen sollen?

Das BFW Frankfurt bietet die Lösung: Abgestimmt auf die Bedarfe Ihres Betriebes qualifiziert der Arbeitsmarktdienstleister Teilnehmer für konkrete Arbeitsplätze und konkrete Anforderungen. Für die Praxisorientierung bürgt die betriebliche Phase vor Ort. Sie umfasst mindestens drei Monate und kann ganz nach Bedarf des Unternehmens gestaltet werden. So findet Ihr Betrieb schnell, individuell abgestimmt und effizient genau die Mitarbeiter, die Sie brauchen. Wirtschaftlich und effektiv.

Kaufmännische Berufe

- Industriekaufmann
- Kaufmann für Spedition und Lagerlogistik
- Bürokaufmann
- Kaufmann für Bürokommunikation
- Kaufmann für Dialogmarketing
- Kaufmann im Groß- und Außenhandel
- Immobilienkaufmann
- Automobilkaufmann
- Informatikkaufmann
- Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen
- Kaufmann für Tourismus und Freizeit
- Vertriebsassistent
- Kaufmännischer Assistent für Dienstleistungsbetriebe, Handwerksbetriebe und für den Einkauf
- Fachkraft für Rechnungswesen mit DATEV
- Lagerverwalter EDV
- Air-Cargo-Assistent
- Immobilienverwalter
- Veranstaltungskaufmann
- Sport- und Fitnesskaufmann
- Kaufmann im Gesundheitswesen
- Fachkraft für Zollabwicklung
- Teamassistent

Gewerblich-technische Berufe

- Elektroniker für Geräte und Systeme
- Elektroniker für Automatisierungstechnik
- Mechatroniker
- Fachberater für EDV und TK-Technologie
- Fachkraft für Elektronikservice
- Fachkraft für Steuerungstechnik
- Informations- und Telekommunikationselektroniker
- PC- und Netzwerkfachkraft
- Bauzeichner
- Technischer Zeichner
- Facility-Assistent
- Gebäude-Energie-Berater
- Haustechniker
- Baumarktfachberater

Gärtnerische Berufe

- Gärtner – Fachrichtung Zierpflanzenbau
- Gartencenterfachberater
- Gartenbauassistent

KONTAKT

Sie suchen Fachkräfte? Rufen Sie uns an!

Klaus Winkler
Tel.: +49 (0)6101 400-446
Fax: +49 (0)6101 400-172
Mobil: 0160-98449094
E- Mail: winkler@bfw-frankfurt.de

INFOS FÜR ARBEITGEBER

Unsere Ansprechpartnerin in Fragen betriebsspezifischer arbeitsplatzbezogener Qualifizierung:

Vera Moser
– Koordinatorin Qualifizierungsmanagement
Tel.: 06101 400-146
Fax: 06101 400-174
E-Mail: moser@bfw-frankfurt.de

KUNDENSTATEMENT

Ein schnelllebiges Geschäft

Twentieth Century Fox Home- und Kinoentertainment setzt auf Absolventen des BFW Frankfurt

Twentieth Century Fox, gegründet 1913 von William Fox in New York, ist weltweit bekannt und berühmt durch unzählige Film- und Fernseherfolge. Dabei stehen zwei Geschäftsbereiche bei Fox im Focus: Theatrical, das ist der klassische Filmverleih. Hier werden die Geschäfte mit den Kinos abgewickelt. In den 80er Jahren ist noch der Bereich des Home Entertainments, also die Vermarktung von Filmen in Form von Videos bzw. DVD's hinzugekommen. „Das Entertainment-Geschäft, also der Filmverleih und der Videoverkauf, ist sehr schnelllebig und saisonal stark schwankend", führt Irina Weiss, Credit Managerin bei Fox (Foto), aus. „Die Vermarktung sowie alle damit verbundenen Tätigkeiten stellen hohe Ansprüche an das Unternehmen und von unseren Mitarbeitern wird ein hohes Maß an Konzentration und Genauigkeit, insbesondere im Controlling gefordert." Dabei wird dem Personal im Rechnungswesen eine besonders hohe Bedeutung beigemessen, da hier alle Fäden des Geschäftes zusammenlaufen. „Durch einen unserer Mitarbeiter, der im BFW Frankfurt eine Ausbildung erfolgreich absolviert hat, sind wir auf das BFW aufmerksam gemacht worden. Und da wir mit den Leistungen dieses Mitarbeiters sehr zufrieden sind, haben wir den Kontakt aufgenommen."

Entstanden ist so eine Kooperation zwischen Fox und dem BFW, aus der sich für zukünftige BFW-Absolventen gute Einstiegschancen in den ersten Arbeitsmarkt ergeben können: So bekam beispielsweise ein Teilnehmer mit deutlichen persönlichen Einschränkungen die Chance, bei Fox berufliche Erfahrungen im Rahmen eines Praktikums zu sammeln. „Die Qualifizierungen des BFW im Bereich Rechnungswesen und anderer kaufmännischer Berufe sind nach einer umfassenden Einarbeitung für meinen Verantwortungsbereich genau passend", bekräftigt Irina Weiss. „Wenn dann noch der persönliche Eindruck stimmt und der neue Mitarbeiter sich gut in das Team einfindet, sind wir auf dem besten Weg in eine langfristige Zusammenarbeit – denn an Arbeit und tollen Kollegen mangelt es bei uns nicht. Wir werden weiterhin auf die gute Kooperation mit dem BFW Frankfurt setzen und bei der aktuellen und zukünftigen Personalsuche gerne auf den Vermittlungsservice des BFW zurückgreifen."

Von der Pike auf für Gäste ausgebildet

BFW Frankfurt setzt mit neuem Ausbildungshotel „Zu den Quellen" Qualifizierungstrends

Wer erfolgreich im Beruf sein will, der muss wissen, wie es im Beruf zugeht. Für das Berufsförderungswerk Frankfurt am Main gehört zum Qualifizierungsangebot daher zwingend die betriebliche Realität. Mit dem neu eröffneten Ausbildungshotel „Zu den Quellen" steht den Teilnehmern seit Sommer diesen Jahres für die Ausbildung im Hotel- und Gastronomiebereich nun ein waschechter Betrieb zur Verfügung.

Rund 140 Zimmer, ein Restaurant mit gut 100 Plätzen und ein Seminarbereich für Tagungen und Konferenzen machen das Hotel „Zu den Quellen" insbesondere für Unternehmen in der Region sowie für Verbände zu einer attraktiven Unterkunft. Ob im Service- oder Restaurantbereich, an der Rezeption oder im Tagungsraum: Hier herrschen tagtäglich hoteleigene Betriebsamkeit und der unaufdringliche Service zum Wohle der Hotelgäste.

Lernen in betrieblicher Realität

Als gemeinsames Kooperationsprojekt mit dem Berufsbildungswerk Südhessen in Karben bietet das Hotel ein umfangreiches Spektrum an Ausbildungen in beruflicher Realität an. Die Auszubildenden, die verantwortlich für die Gäste sind, decken den gesamten Hotelbereich ab: Hier werden Restaurantfachleute, Fachkräfte im Gastgewerbe, Hotelfachleute und –kaufleute sowie Hauswirtschafter, Teil- und Beiköche ausgebildet. Aber auch Haustechniker und angehende Gartenbaufachleute erhalten im Echtbetrieb „Zu den Quellen" den Praxisschliff. „Die Auszubildenden lernen hier bereits von Anfang an, wie betriebliche Realität aussieht", erläutert Martin Alsheimer, Unternehmensbereichsleiter für Qualifizierung, „das gilt für die berufsspezifischen Arbeitszeiten ebenso wie für den unmittelbaren Kundenkontakt." Im betrieblichen Alltag entwickeln die angehenden Fachkräfte sozusagen „von der Pike auf" Fähigkeiten, die ihnen helfen, ihre Arbeit selbstständig zu strukturieren und Arbeitsprozesse zu verinnerlichen – zudem bekommen sie die Chance, von den unterschiedlichen Kompetenzen im Team zu lernen.

Damit setzt das Ausbildungshotel das Prinzip Lernunternehmen und die Unternehmensorientierung, die im BFW Frankfurt seit langem für Praxisnähe bürgen, ganz konsequent in realistischen Bezügen fort.

Kontakte zu Unternehmen knüpfen

Und noch ein wichtiger Pluspunkt ergibt sich aus dem Hotel, für das eigens eine BFW-Dienstleistungs-GmbH gegründet wurde. „Hier können Unternehmer ganz beiläufig das Berufsförderungswerk kennenlernen und Eindrücke von der Dienstleistungspalette mit in ihren Betrieb nehmen", skizziert Alsheimer die perspektivische Entwicklung. Für das BFW bedeutet das, hier können enge Kontakte zu Unternehmen geknüpft werden und neue Formen der Zusammenarbeit entstehen – von denen am Ende Unternehmen und BFW-Absolventen gleichermaßen profitieren.

WEITERE INFORMATIONEN:

Hotel „Zu den Quellen"
www.hotel-zu-den-quellen.de

Fitte Führung

Was Vorgesetzte tun können, damit sie und ihre Mitarbeiter gesund bleiben

Ein partnerschaftliche Führungsstil, eine motivierende, gesunde Unternehmenskultur und erfolgreiches Wirtschaften: Bei der Lebensmittelmarktkette Tegut ist die Anerkennung der Arbeit des Einzelnen ein gelebtes Grundprinzip der Personalführung. Der langjährige Firmenchef Wolfgang Gutberlet geht dabei voran. Er will als Führender authentisch ein positives Menschenbild vorleben: „Führung hat nicht ausschließlich mit Intellekt zu tun, sondern mit Menschenliebe", das ist sein Credo.

Gerade Führungskräfte nehmen durch ihr tägliches Handeln – gewollt und ungewollt – Einfluss auf Wohlbefinden und Gesundheit, Motivation und Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter. Positiv wie negativ: „Das Verhältnis zum Chef kann sogar krank machen", bestätigt Nadia Wagner, Psychologin am Buckinghamshire Chilterns College in Großbritannien. In einer Studie mit Krankenhausangestellten fand sie heraus, dass mangelnde Führungsqualitäten – wie etwa unsensibles Auftreten, Respektlosigkeit und unfaire Gesten – sich direkt auf die Gesundheit der Angestellten auswirken.

Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe

Natürlich ist in erster Linie jeder Arbeitnehmer für sich und seine Gesundheit selbst verantwortlich. Doch durch ihre Leitungsfunktion, ihren Führungsstil und gute arbeitsorganisatorischen Strukturen haben Vorgesetzte die Möglichkeit, auf die Motivation, das Engagement, Wohlbefinden und somit auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter einzuwirken. Denn letztlich entscheidet der Führungsstil, ob ein Klima des Vertrauens und gegenseitiger Unterstützung und Wertschätzung oder des Misstrauens und der Rivalität entsteht. Insbesondere Führungskräfte sollten sich deshalb ihrer Verantwortung bewusst sein und das vorleben, was sie von den Mitarbeitern erwarten:

- Austausch und Unterstützung organisieren
- Feedback geben
- Anerkennung aussprechen
- Entwicklung fördern
- Konflikte offen ansprechen

Gesunde Unternehmenskultur

Ein gesundes Unternehmen lebt vom Miteinander und der Beteiligung aller Beschäftigten: Gemeinsame Ziele, Werte und Vorgaben spornen jeden Einzelnen an und schaffen Vertrauen und Zusammenhalt. Eine solche gesunde Unternehmenskultur lässt sich aber von oben nicht anordnen: Sie muss vielmehr von der Unternehmensleitung und den Führungskräften vorgelebt werden. Eine gesundheitsförderliche Führung zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass sie klar verständlich und umsetzbar ist.

Erfolgreiche Unternehmen unterstützen ihre Führungskräfte in ihrer Vorbild- und Vorreiterrolle: In Seminaren und Workshops zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung werden die Verantwortlichen für die Zusammenhänge zwischen Gesundheit und Führung sensibilisiert.

Mobbing kommt von Mob

Psychostress am Arbeitsplatz

Es fing harmlos an, als Sabine K. nach acht Jahren als kaufmännische Angestellte durch Umstrukturierungsmaßnamen in ihrem Unternehmen einen neuen Vorgesetzten bekam. Zuerst wurde ihre Arbeit immer häufiger kritisiert, dann bekam sie nur noch sinnlose Aufgaben zu tun. Von wichtigen Terminen wurde sie immer häufiger ausgeschlossen. Nach einiger Zeit wandten sich auch einige ihrer Kollegen von ihr ab. Schließlich ging das Gerücht herum, sie sei alkoholabhängig. Sabine K. reagierte zunächst mit Verwunderung, dann mit Abwehr und schließlich mit Angstzuständen und Kopfschmerzen.

So wie Sabine K. geht es derzeit 3,8 Millionen Arbeitnehmern in Deutschland, laut einer Umfrage des Markt- und Sozialforschungsinstituts IFAK 2008. Jeder achte Beschäftigte wurde der Befragung zufolge in seinem derzeitigen Job schon einmal gemobbt, berichtete das Institut. Das Ziel von Mobbingaktionen ist immer das gleiche: Kollegen oder Mitarbeiter systematisch und zielgerichtet ausgrenzen und aus dem Betrieb herausekeln. Mobbing ist ein langer und zermürbender Nervenkrieg, der die Opfer in Krankheit, manchmal sogar in den Selbstmord treibt.

Die Folgen sind gravierend. Für die Opfer sind sie ein „Karrierekiller", viele leiden unter Nervosität, Schlaf- und Konzentrationsstörungen, Depressionen, Identitäts- und Selbstwertkrisen, Erschöpfungs- und Versagenszuständen bis hin zu Selbstmordgedanken. Mobbing verursacht aber auch für den Arbeitgeber enorme Kosten. Fehlzeiten, Leistungsminderung und hohe Mitarbeiterfluktuation sind Folgen zermürbender Mobbing-Handlungen. Und auch die Volkswirtschaft leidet schwer: Experten schätzen, dass die Kosten für die Folgen von Mobbing bei 40 bis 100 Milliarden Euro liegen. Vielleicht auch aus diesem Grund muss seit kurzem auch der Arbeitgeber zahlen, wenn Führungskräfte ihre Mitarbeiter nicht aktiv vor rechtswidrigen Übergriffen schützen. Er ist gesetzlich dazu verpflichtet, alles zu tun, um seine Mitarbeiter vor Schäden jeder Art, auch vor den Folgen von Mobbing, zu schützen. Schon der Verdacht auf Mobbing kann bei einer Kündigungsschutzklage teuer für das Unternehmen werden – vom Recht auf Wiedereinstellung über eine hohe Abfindung bis hin zur Zahlung von Schmerzensgeld.

Arbeitgeber haben viele Möglichkeiten, eventuellem Mobbing im Betrieb von vornherein entgegenzutreten. Zum Beispiel durch eine Betriebsvereinbarung. Die Volkswagen AG hat dies bereits 1996 durch ihre Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz" vorgemacht. Viele andere Unternehmen sind gefolgt. In einer solchen Betriebsvereinbarung klären Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam, was sie unter Mobbing verstehen, welche Handlungen im Betrieb erwünscht sind und welche als unerwünscht gelten, welche Maßnahmen das Betriebsklima verbessern können und welche Hilfsangebote es im Betrieb für Mobbingopfer geben soll. Begleitet durch Unterstützungsmaßnahmen, wie Beratung, Fortbildung, Hilfen und Sanktionen, können Arbeitgeber erfolgversprechend dazu beitragen, dass Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz ernst genommen und von allem Mitarbeitern als nicht tolerierbare Handlungen betrachtet werden.

Mobbing verhindern

- Entscheidend ist die interne Kommunikation: Je mehr ein Unternehmen seine Mitarbeiter darüber informiert, was im Betrieb vor sich geht, desto eher schwinden die Ängste und das Gefühl des Ausgeliefertseins.
- Ebenso wichtig ist, im Unternehmen eine realistische „Konfliktkultur" zu etablieren. Nach dem Motto: Konflikte sind normal, es gibt sie überall, wo Menschen zusammen arbeiten. Wir wollen aber daran gehen, diese Konflikte mit allen Beteiligten konstruktiv zu lösen.
- Schließlich sollten Führungskräfte und Mitarbeiter in Kommunikation und Konfliktlösung geschult werden.

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Auf die Lösung kommt es an

Zuschüsse helfen bei Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter

Bei Patienten sowie bei Mitarbeitern des Coesfelder St.-Vincenz-Hospital kannte fast jeder Franz T. Über Jahre hinweg sammelte der Westfale mit seinem vierrädrigen Kastenwagen die Abfälle im gesamten Krankenhaus ein. Das waren Tag für Tag nicht zu unterschätzende Gewichte, die Franz T. über die Gänge schob – und die erst zu Rückenschmerzen und am Ende zu einer anerkannten Schwerbehinderung führten. Was tun, fragte sich sein Arbeitgeber, und fand zusammen mit dem Landschaftsverband eine Lösung.

„Im Rahmen unseres betrieblichen Eingliederungsmanagements haben wir in Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung versucht, den Arbeitsplatz von Herrn T. mit Integrationshilfen umzugestalten“, berichtet Alexander Meinert, stellvertretender Personalleiter des Krankenhauses. Nach Beratung und mit Förderung des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) hat die Klinik kleine Elektromotoren unter den Kastenwagen installieren lassen, was schnell zu einer spürbaren Entlastung für Franz T. führte. Geplant ist außerdem noch ein Förderband, mit dem die Abfälle ohne großen körperlichen Aufwand in die Sammelcontainer eingefüllt werden können. Alexander Meinert: „Mit diesen Lösungen ist beiden geholfen, Herr T. kann weiterarbeiten und wir verlieren keinen Mitarbeiter.“

Dass Unternehmen wie das St.-Vincenz-Hospital Zuschüsse erhalten, um behindertengerechte Arbeitsplatze einzurichten und zu schaffen, ist keine Seltenheit. Im Sozialgesetzbuch und in der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (§ 15) sind die gesetzlichen Voraussetzungen für solche Investitionszuschüsse geregelt.
Der Landschaftsverband Rheinland (LVR), die Schwester-Organisation des LWL in Nordrhein-Westfalen, hat im vergangenen Jahr die Integration Behinderter in den Arbeitsmarkt mit über 23 Millionen Euro gefördert. Dank dieser Zuschüsse konnten, so LVR-Sozialdezernentin Martina Hoffmann-Badasche, für 640 behinderte Menschen im Rheinland neue Arbeits- oder Ausbildungsplätze geschaffen werden. Außerdem sind über 2.000 Arbeitsplätze rheinlandweit behinderungsgerecht umgebaut worden. Hoffmann-Badasche: „Als LVR-Integrationsamt ist es unsere Aufgabe, gerade auch in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten die Beschäftigung von Menschen mit Handicap zu fördern und zu sichern.“ Sie freut sich darüber, dass die Zahl der Integrationsunternehmen im Rheinland mittlerweile von 42 auf 54 gesteigert werden konnte.

WEITERE INFOS

www.lwl.org
www.integrationsamt.lvr.de

EUROPÄISCHE LÖSUNGSWEGE

Positive Einstellung zum Altern

Strategien für alternsgerechtes Arbeiten

Die Analysen der Demografie zeigen: Die Bevölkerungsentwicklung wird einschneidende Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben. Aktuell kommen knapp vier Erwerbsfähige auf einen über 65-Jährigen, in wenigen Jahrzehnten sind es nur noch zwei. Die Menschen in Europa werden älter und bekommen weniger Kinder. Dass Arbeitnehmer mit 60 Jahren oder weniger in den Ruhestand treten, wird sich in naher Zukunft kein Unternehmen mehr leisten können. Ein Wandel der Arbeitswelt hin zu flexibleren Strukturen ist dringend notwendig. Der Blick nach Finnland zeigt Lösungswege.

Finnland ist einer der Vorreiter im Umgang mit einer alternden Gesellschaft. Früh damit konfrontiert, fragte man sich, wie sich die Potenziale der Menschen für ein längeres Berufsleben erhalten und verbessern lassen. Das Programm „Älter werdende Arbeitnehmer“ hat bereits einiges bewirkt. Inzwischen liegt dort der Anstieg der Erwerbsquote Älterer mit 55 Prozent gut zehn Prozent über dem europäischen Durchschnitt. Diese Entwicklung vollzog sich nicht kurzfristig, doch der Ansatz, im demografischen Wandel etwas Positives zu sehen und danach zu handeln, hat das Vorhaben einer alternsgerechten Umstrukturierung vorangebracht.

Effizient: betriebliches Altersmanagement

Um Mitarbeiter länger im Betrieb halten zu können, muss die Arbeitsfähigkeit erhalten und verbessert werden. Die Basis sind gesunde, kompetente und motivierte Mitarbeiter, gekoppelt mit Veränderungen in der Arbeitsorganisation und im Führungsstil. Dabei kommt es vor allem auf die Führungskräfte an, aber natürlich auch auf die Abteilungs- und Team-Ebene eines Unternehmens. Eine positive Einstellung zum Altern kann eine neue Führungskultur bewirken, kombiniert mit spezifischen Gesundheitsmaßnahmen und flexiblen Arbeitszeiten wird sie effizient. Auf Dauer werden nur diejenigen Betriebe, die in die Arbeitsfähigkeit aller, auch älterer Mitarbeiter investieren, und ein systematisches Altersmanagement betreiben, Aussicht auf Erfolg haben. Das finnische Konzept zeigt, dass sich damit die Abwesenheit oder Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern um 50 Prozent reduzieren und die Produktivität um 50 Prozent erhöhen lassen.

Beim finnischen Papiererzeuger UPM-Kymmene zum Beispiel amortisierten sich nach nur zwei Jahren die Ausgaben für eine umfassende Erneuerung der Personalstrategie. Dies beinhaltete unter anderem breitere Qualifizierungsmaßnahmen auch in den Bereichen der körperlichen und geistigen Gesundheit, das Verringern von Frühpensionierungen. Die Instrumente dazu: Teamwork, Trainings und Teilzeit. Das Ergebnis: Das Pensionsaustrittsalter stieg innerhalb von nur zwei Jahren von 58 auf 59,5 Jahre. Ein Beispiel von vielen, das zeigt, dass in Finnland die gesellschaftliche Akzeptanz bereits erreicht ist; die meisten Finnen schauen mit positiver Einstellung auf das Alter und das Altern.

Aktuell aus dem Unternehmensforum

Um Menschen mit Behinderung eine uneingeschränkte Teilhabe am Wirtschafts- und Arbeitsleben zu ermöglichen, haben sich Unternehmen unterschiedlicher Größe zu dem bundesweiten Unternehmensforum – ArbeitgeberFachforum Integration e. V. – zusammengeschlossen.

„Dahinter steht die Erkenntnis, dass es wirtschaftlich notwendig ist, die Unternehmenskultur und -struktur auf behinderte Kunden und Mitarbeiter auszurichten“, sagt dazu der Vorsitzende Olaf Guttzeit, Personalmanager bei Boehringer Ingelheim Pharma.

Wie aktiv das Unternehmensforum ist, zeigt ein Blick auf die aktuellen Aktivitäten: Ende November war man auf dem diesjährigen Arbeitgebertag in Berlin dabei und führte mit der BDA Gespräche über eine Zusammenarbeit im nächsten Jahr.

Die Mitgliederversammlung und Jahresabschlusstagung fand am 9./10. Dezember bei der BASF statt und neben Gästen aus der Politik, nahm auch Reiner Schwarzbach von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung, Bonn teil. Er informierte über die Aufgaben und Inhalte der ZAV im Bereich „Vermittlung schwerbehinderter Akademiker“.

Mehr Informationen unter:
www.unternehmensforum.org

PROMINENTE PROFILE

Mit der Lust zu leben nimmt auch die Lust zu arbeiten zu und der Mut, mehr zu unternehmen.

Theodor Fontane (1796–1876)
Deutscher Dichter

IMPRESSUM

Positionen & Profile *erscheint als Gemeinschaftsproduktion der Berufsförderungswerke Dortmund, Frankfurt, Heidelberg, München, Nürnberg, Oberhausen, Stralsund, Thüringen und Würzburg.*

Gesamtredaktion: *Werner Berndt, Dr. Maria Heinelt, Kathrin Klee, Maria Klink, Mario Kreß, Marcus Meier, Christa Mischke, Matthias Ortmann, Peter Maria Schäfer, Thorsten Schenk, Michael Steuer und Astrid Jaehn (Schriftleitung, Tel.: 0203 80079-0).*

Berufsförderungswerk Frankfurt am Main, Huizener Str. 60, D-61118 Bad Vilbel
Tel.: 06101 400-0, Fax: 06101 400-170
V.i.S.d.P. für die Seiten 3 und 4:
Manfred Thrun, Geschäftsführer

Verlag: *TNP GmbH*
(V.i.S.d.P. für die Seiten 1, 2, 5, 6),
Vinckeweg 15, 47119 Duisburg,
Tel.: 0203 80079-0, Fax: 0203 80079-99,
E-Mail: info@tnp-gmbh.de

Chefredaktion: *Astrid Jaehn*

Mitarbeiter dieser Ausgabe:
Renate Gervink, Peter Hull, Ralf Köpke, Vanessa Leßner, Nicole Neureiter, Rosa Pegam

Auflage: *30.000 Exemplare*