

Betriebliches Gesundheitsmanagement in Großunternehmen am Beispiel der BASF SE

Dr. Markus Gomer

März 2014

1. Vorstellung BASF SE und der eigenen Person
2. Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität
3. Ziele des BASF Gesundheitsmanagements
4. Ermittlung der Bedarfssituation
5. Strategien des BASF Gesundheitsmanagements
6. Portfolio des BASF Gesundheitsmanagements
7. Umsetzung und Steuerung des Gesundheitsmanagements – interne und externe Kompetenzen und Ressourcen

BASF – The Chemical Company

We create chemistry for a sustainable future



- Unsere Chemie wird in nahezu allen Branchen eingesetzt
- Wir verbinden wirtschaftlichen Erfolg, gesellschaftlichen Wohlstand und den Schutz der Umwelt
- Umsatz 2013: 73.973 Millionen €
- EBIT 2013: 7.273 Millionen €
- Mitarbeiter (31.12.2013): 112.206
- 6 Verbund- und 376 weitere Produktionsstandorte



Geburtsdatum: 25.06.1962, verheiratet, 2 Kinder

Studium: Sportwissenschaften, Geographie, Pädagogik. Schwerpunkte: Sportmedizin und -psychologie.
Sportwissenschaftliche Promotion (Dr. phil.). Universitäten: Karlsruhe, Heidelberg und München

Berufstätigkeit

- 1990: Mitgründung und Leitung einer Gesellschaft zur Entwicklung und zum Vertrieb psychodiagnostischer Software
- 1991 – 1993: Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Dozent am Institut für Sportwissenschaft u. Sport / Universität München
- 1993 – 1994: Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Firma Brain-Tech (ab 1994: Phynus)
- 1994 – 1996: Gesellschafter/Geschäftsführer des Sporttherapeutischen Trainingszentrums, Heidelberg
- 1995 – heute: Mitarbeiter der BASF SE, Leitung Sport und Gesundheitsförderung
 - ➔ Verantwortungsbereiche: Sport, Gesundheitsförderung, Gesellschaftliche Aktivitäten der BASF im Bereich Sport und Gesundheitsförderung, BASF Werkvereine, gesundheitsorientiertes Demografiemanagement, Projektleitung Bau/Aufbau des Zentrums LuMit Work-Life-Management, operative Verantwortung für LuFit (Sport und Gesundheitsförderung),
 - ➔ Disziplinarische Verantwortung für 10 Mitarbeiter. Operative Verantwortung für Dienstleistungen mit 250 freien Mitarbeitern, 11 Agenturen sowie 55 Sportvereine, Kommunen und kommerzielle Sportanbieter
 - ➔ Regionale Gremienarbeit/Tätigkeiten im Rahmen der Beschäftigung bei BASF:
 - 2004 bis 2006: Geschäftsführer des Vereins Sportregion Rhein-Neckar
 - 2007 bis heute: Leitung Wirtschaftsbeirat der Sportregion Rhein-Neckar
 - 2009 - 2012: Präsidiumsmitglied des Olympiastützpunktes Rhein-Neckar
 - 2009 bis heute: Mitglied im Lenkungskreis zum Aufbau und Etablierung eines Metropolregion Rhein-Neckar Netzwerkes zur "Betrieblichen Gesundheitsförderung"
 - 2010 bis 2012: Referententätigkeit im Bereich Sportmanagement an der Fakultät für Wirtschaft der SRH Hochschule Heidelberg
 - 2012 bis heute: Mitglied im Lenkungskreis „Regionalstrategie Demografischer Wandel“
 - ab 2013: Mitglied im Vorstand der Sportregion Rhein-Neckar, Mitglied im Lenkungskreis des Projekts „Präventionsinitiative in der Metropolregion Rhein-Neckar“ (Mitarbeit bei Konzeption und Planung des Moduls „Ernährung im Vorschulalter“)

Risiken durch Verhaltensänderungen in der Gesellschaft

Lifestyle-Veränderungen führen zum Anstieg von Gesundheitsrisiken und chronischen Erkrankungen.

Demographische Risiken

Alternde Belegschaft, Renteneintrittsalter steigt, altersbedingte Zunahme der Krankheitsquoten

Risiken durch Wandel der Arbeitswelt

Globalisierung/Technisierung erhöhen die Anforderungen (zeitlich/räumliche Flexibilität, Arbeitskomplexität, Verantwortungsniveau, „Vergeistigung“ der Arbeit

**Beschäftigungs-
fähigkeit und
Produktivität**

Die Folge: Gesundheitskompetenz von Unternehmen entwickelt sich in Europa als Wettbewerbsfaktor.

Lifestyle-Veränderungen führen zum Anstieg von Gesundheitsrisiken und chronischen Erkrankungen:

Beispiel Übergewicht

- 60 Prozent der Männer und 50 % der Frauen in Deutschland sind übergewichtig (BMI >25), 20 Prozent der Männer und 21 % der Frauen in Deutschland adipös (BMI > 30).
 - ▶ 16 Mio. Bundesbürger sind krankhaft übergewichtig
- Anstieg seit 1998 um 4 % Männer und 1,5 % bei Frauen.
- Damit verbunden eine Reihe von Krankheiten (Herz-Kreislauf, Muskel-/Skeletterkrankungen).
 - ▶ Bsp: Diabetes (Summe Typ 1 + 2): von 5 auf 9 % (1998 bis 2007). Prognose: 2020: > 12 %. Dies würde bedeuten, dass in Deutschland dann statt jetzt 6 Mio. dann 13 Mio. Bürger Diabetiker wären. Das wäre jeder 6 bis 7!
- Dramatische Auswirkungen auf die Volkswirtschaft und Wettbewerbsfähigkeit (Arbeitsfähigkeit): Experten schätzen die Folgekosten bis zu 70 Milliarden p.a., 1/3 der Gesamt-Gesundheitskosten.

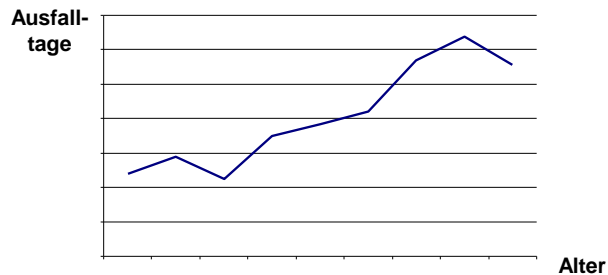
→ Auch BASF ist als Teil der Gesellschaft vom Thema Übergewicht betroffen

→ Arbeitsplatzbezogene Ernährung aber auch Lebensstilfragen sind zu berücksichtigen.

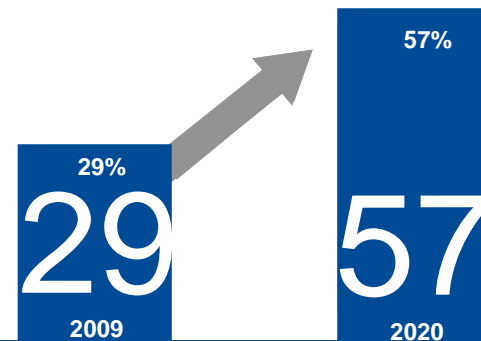
Die Auswirkungen des demografischen Wandels treffen Unternehmen und BASF

1 Ohne Gegenmaßnahmen steigen die Personalkosten für alternde Belegschaften

Krankheitsquote steigt mit höherem Alter

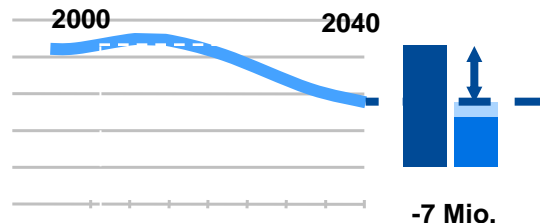


2 Anteil der Beschäftigten 50+ bei der BASF SE steigt

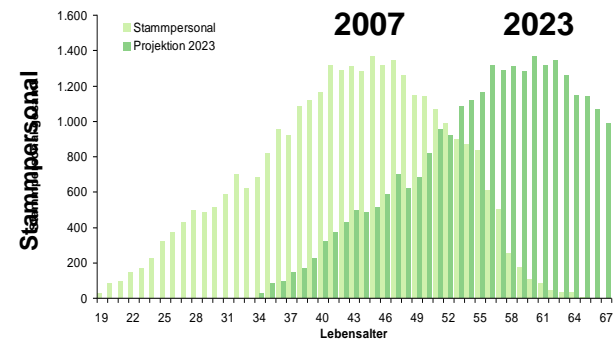


3 Engpässe bei der Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter

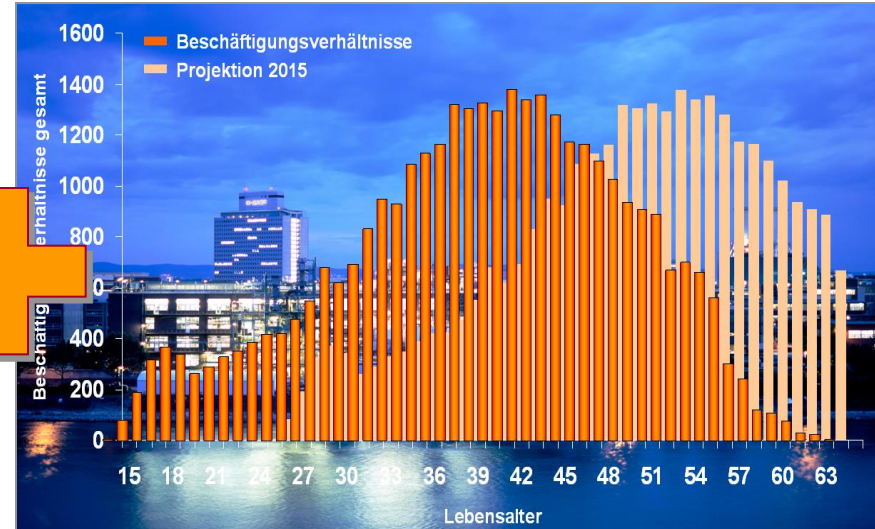
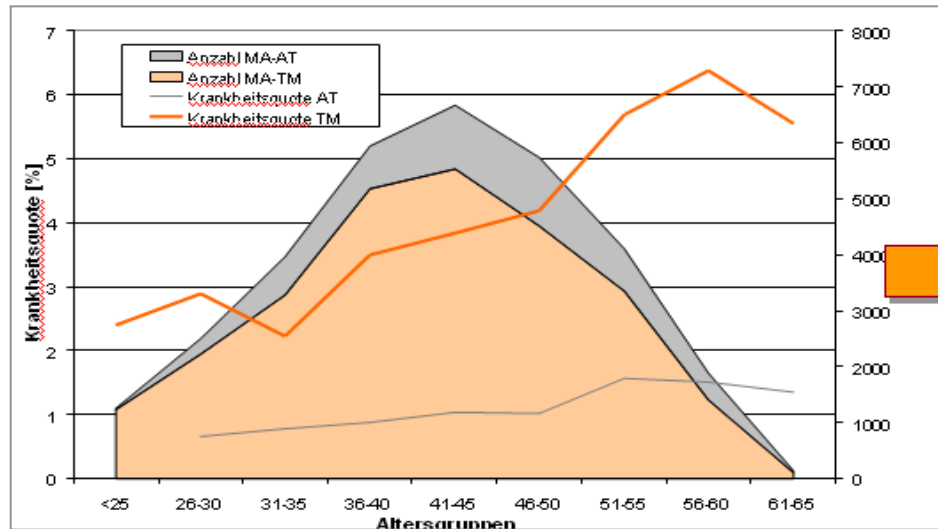
Erwerbspersonenpotenzial Deutschland



4 Wissensverlust durch Verrentung vieler Mitarbeiter innerhalb weniger Jahre



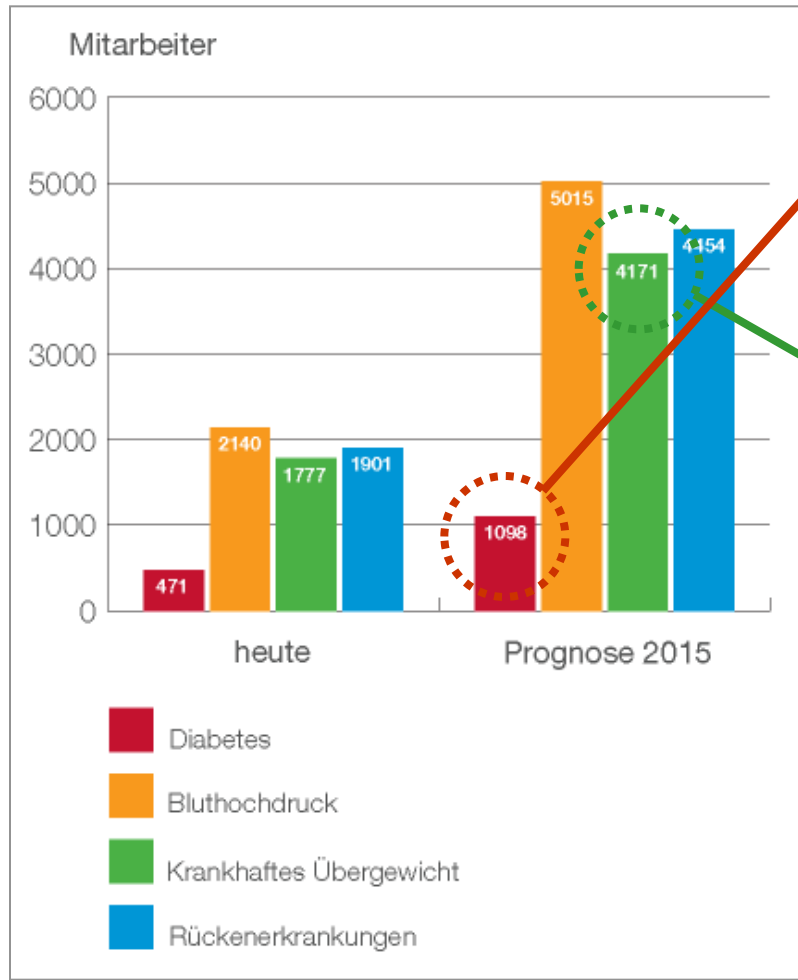
Anstieg der AU-Tage durch Veränderung der Altersstruktur



Anstieg der AU-Tage durch Anstieg chronischer Erkrankungen bei Mitarbeitern in der BASF in Ludwigshafen.

Beispiele: Ökonomische Auswirkungen durch den Anstieg chronischer Erkrankungen

(Prognoseberechnung aus 2005)



Diabetes mellitus Typ 2

Mitarbeiter mit Diabetes mellitus Typ 2 haben etwa 10 AU Tage mehr als Mitarbeiter ohne diese Diagnose gleichen Alters und Geschlechts**

Prognose 2015 für Ludwigshafen: 1.100 MA mit Diabetes

-> etwa **11.000 AU Tage pro Jahr**

(~ 3,8 Mio. EUR in 2015)

Krankhaftes Übergewicht

Mitarbeiter mit krankhaftem Übergewicht (BMI ≥ 30) haben etwa 14 AU Tage mehr als ein normalgewichtiger Mitarbeiter gleichen Alters und Geschlechts*

Prognose 2015 für Ludwigshafen: 4.170 krankhaft übergewichtige MA

-> etwa **57.000 AU Tage pro Jahr**

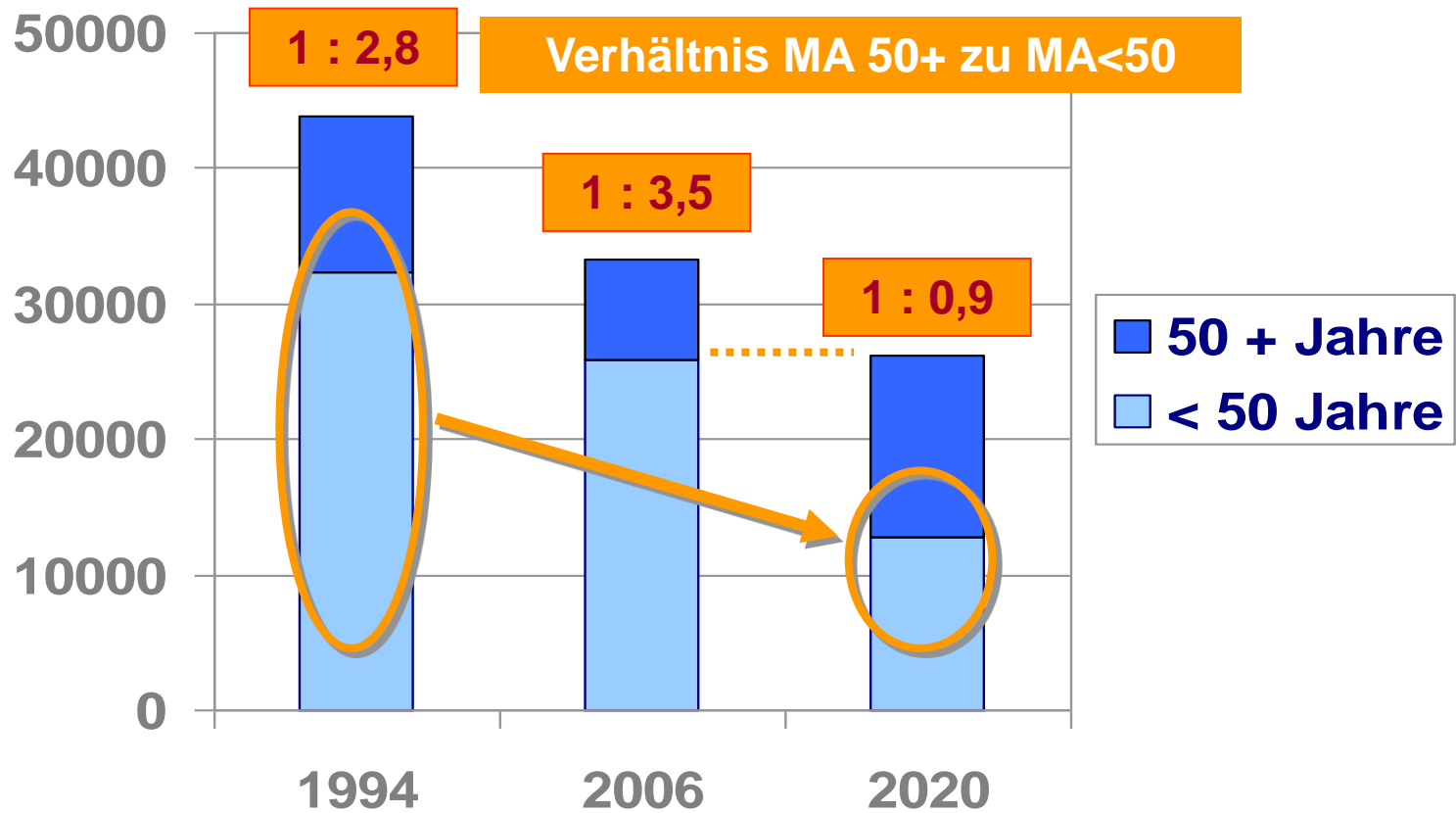
(~ 20 Mio. EUR in 2015)

Absentismus + Presentismus!

*Jans, Marielle P et al. *Overweight and Obesity as Predictors of Absenteeism in the Working Population of the Netherlands* JOEM, 2007

** (Auswertung) Kooperation: KoDiM-Studie mit GUA

Körperliche und geistige Fitness aller Mitarbeiter bei zukünftigem Verhältnis <50 zu 50 + wichtig!



Ursachen und Effekte von Arbeitsverdichtung (Beispiele)

- Arbeit und Arbeitsumfeld (Aufgaben, Arbeitsweise, Tagesabläufe, Organisation, etc.) verändern sich immer häufiger und tiefgreifender (z.B. durch Umorganisation, Umstrukturierung, Rationalisierung).*
- Die Aufgaben werden komplexer, Zunahme von Unvorhersehbarkeit, der Flexibilitätsanspruch höher.
- Die Verantwortung des Einzelnen nimmt zu.
- Besonders in Phasen hoher Auslastung kommt es zu Arbeitsverdichtungen.



Anstieg von individuellen und teambezogenen Belastungen



Subjektive gesundheitliche Beschwerden bei Beschäftigten (in %)

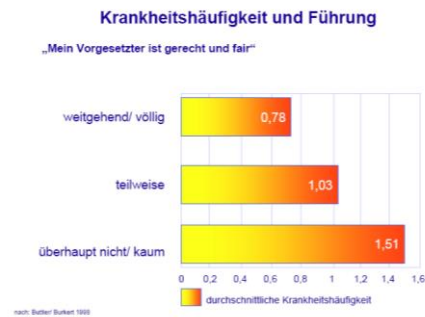
Gesundheitliche Beschwerden	Restrukturierung	Keine Restrukturierung
Rückenschmerzen	45,2	41,8
Kopfschmerzen	34,4	26,8
Herzschmerzen, Stiche in der Brust	6,2	3,9
Hautreizungen, Juckreiz	10,8	6,8
Nächtliche Schlafstörungen	24,1	16,3
Allgemeine Müdigkeit, Erschöpfung	49,0	38,7
Nervosität oder Reizarbeit	34,0	22,8
Niedergeschlagenheit	22,0	15,3
Burnout	9,5	5,0

Quelle: Beermann, 2010; aus: Integion 2013

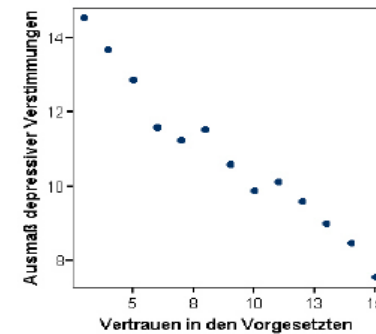
* 45 % der Unternehmen erlebten in den letzten 2 Jahren Veränderungsprozesse und Restrukturierungen (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, 2010)

Einflussfaktor Führung

Signifikant geringere Krankheitshäufigkeit bei gerechter und fairer Führung



Je größer das Vertrauen in den Vorgesetzten, desto seltener sind depressive Verstimmungen



(Badura, 2010)

„Gutes Führungsverhalten von Vorgesetzten ist der einzige hoch signifikante Faktor, für den eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zwischen dem 51. und 62. Lebensjahr nachgewiesen wurde“



Erkenntnisse aus Mitarbeiterbefragungen:

Bewertungen zur gesundheitlichen Situation und die wahrgenommene Belastung am Arbeitsplatz stehen in engem Zusammenhang mit Einschätzungen der Mitarbeiter zum fairen Führungsverhalten der direkten Vorgesetzten.

Methode: Regressionsanalyse, Auswertungseinheiten 2005, 2006, 2007; einbezogene Mitarbeiter= 4495. Berechnet wurde der Gesundheitsindex über alle Gesundheitsfragen (Low2-Werte als UV) sowie Low2-Werte der Fragen zum Betriebsklima und zum „fairer Behandlung durch den Vorgesetzten“

➔ Belegter Zusammenhang zwischen Führung, Gesundheitsstatus und Fehlzeit. Relevanz für ältere Mitarbeiterjahrgänge, Hinweise auf BASF Evidenz.

Ziele

Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und der Produktivität im Sinne einer „ungestörten“ Produktion ✓

A

Frühes Erkennen von bisher unerkannten chronischen Erkrankungen bzw. Krankheitsrisiken sowie die gezielte Zuführung zu geeigneten Interventionen ✓

B

Stärkung von Eigenverantwortung und persönlicher Gesundheitskompetenz, um die Belegschaft zu einem gesundheitsorientierten Lebensstil zu mobilisieren (=Verhaltensprävent.) ✓

C

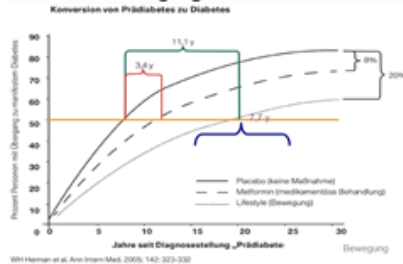
Verbesserung der betrieblichen Gesundheitseinflüsse und Weiterentwicklung der gesundheitsorientierten Führung (=Verhältnisprävention) ✓

...auf der Grundlage

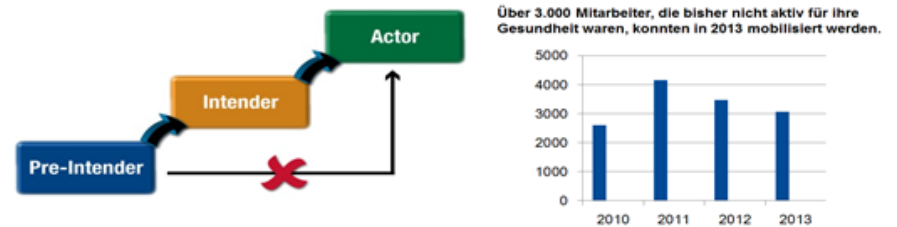
- der bekannten Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität
- von Erkenntnissen aus Wissenschaft und Forschung
- eigener Beobachtungen (Unternehmensbefragungen, Auswertungen von Effekt- und Wirkungsanalysen)
- epidemiologischer Studien (Arbeitsmedizin)
- von Bedürfnisanalysen (Bedürfnisabfragen, Feedbackinstrumente)
- organisatorischer und finanzieller Möglichkeiten

Prävention statt Rehabilitation

Verzögerung der Diabetes Krankheit durch ausreichend Bewegung um über 7 Jahre



Zu fördernde Zielgruppen wirksam „anpacken“!



Verhalten und Verhältnisse!



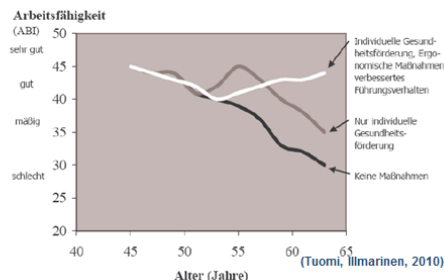
Durchdringungen im Unternehmen ermöglichen!

- ⇒ Hohe Erreichbarkeit und höchste Durchdringung
- ⇒ Zeitlich befristete Projekte
- ⇒ Breite Plattformen für den Einstieg und die Fortführung des individuellen Gesundheitsengagements
- ⇒ Spezifische Programme explizit für gesundheitliche Risikogruppen



Führung und Gesundheit

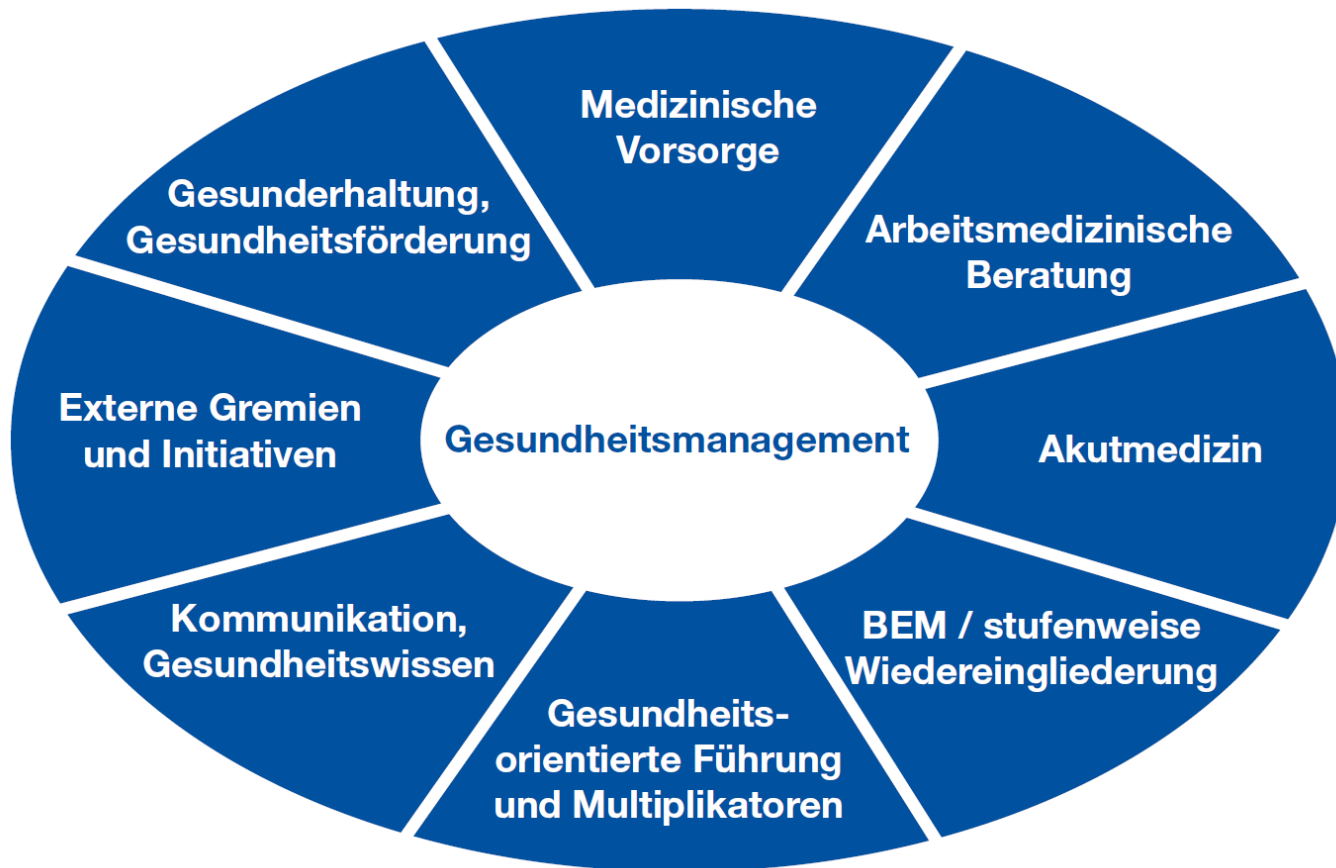
Arbeitsfähigkeit nach Immarinen



→ Gesundheitsförderung und gesundheitsorientiertes Führen zusammen erhöhen deutlich die Effizienz des Gesundheitsmanagements

Finanzierung

Eine verursachungsgerechte Verpreisung wird angestrebt: Die Kosten tragen das Unternehmen, seine Organisationseinheiten, die Mitarbeiter sowie weitere assoziierte Leistungsanbieter wie Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, etc.



Portfolio des BASF Gesundheitsmanagements Beispiele

Gesunderhaltung, Gesundheitsförderung

- ▶ „Individuelle und teambezogene Gesundheit“ – Angebote für alle, bestimmte Zielgruppen (risikoadaptierte Prävention), lebensphasenorientierte Angebote, maßgeschneiderte Pakete für Einheiten (15.000 Mitarbeiter p.a.)
- ▶ Globale Aktivitäten (Aktionen, Gesundheits-Checks, etc.)
- ▶ Konzept und Steuerung Gesundheitsseminare (Tarif, Außertarif, Obere Führungskräfte, Meister, Schwerbehinderte)
- ▶ LiMit: Zentrum für Work-Life-Management mit interdisziplinären Angeboten zur Gesundheitsförderung (3.000 Mitarbeiter p.a.)
- ▶ Tools zur Analyse u. Verbesserung d. Arbeitsbedingungen: von Arbeitsplatzbegehungen über systematische Betriebsanalysen bis hin zu Teamworkshops.
- ▶ Gesundheitsexperten sind zunehmend in die Prozesse bei Änderungen der Arbeitsorganisation mit eingebunden.



Gesundheitsorientierte Führung und Multiplikatoren

- ▶ Gesundheitsseminare mit Fokus „gesundheitsorientiertes Führen“; 600 Teilnehmer p.a.
- ▶ Integration in Führungskräfte trainings
- ▶ Führung altersgemischter Teams
- ▶ Etablierung von > 2.000 Gesundheitsbeauftragten als Ansprechpartner für Ma u. FK: Schulung, Netzwerkbildung

Medizinische Vorsorge

- ▶ Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen auf Basis gesetzlicher Grundlagen (Pflichtuntersuchungen, Angebotsuntersuchungen und Wunschuntersuchungen)
- ▶ Jährliche Gesundheitsinitiativen (z.B. Hautscreenings, Darmkrebs, etc.)
- ▶ Zusätzlich 4.000 Gesundheitschecks p.a. mit Folgeprozess
- ▶ Impfungen

Arbeitsmedizinische Beratungen

- ▶ Betreuung, Beratung und Auditierung gleicher Standards von BASF-Gruppengesellschaften national und international
- ▶ Reisemedizinische Beratung
- ▶ Gefährdungsermittlung Betrieb

Akutmedizin

- ▶ Notfallmedizinische Versorgung Ambulanzleistungen am Standort Ludwigshafen
- ▶ Erste-Hilfe-Ausbildung

BEM / stufenweise Wiedereingliederungen

- ▶ stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsplatzfürsorge, Belastungserprobung, Initiierung von Rehabilitationsmaßnahmen

Kommunikation, Gesundheitswissen

- ▶ Gesundheitskampagnen, -events und -vorträge
- ▶ Onlinegestützte Selbsteinschätzungstools
- ▶ Kommunikation: Gesundheit ist gelebte Unternehmenskultur

Exemplarisches Beispiel aufgrund der Neueröffnung:

LuMit – Das neue Mitarbeiterzentrum für Work-Life Management

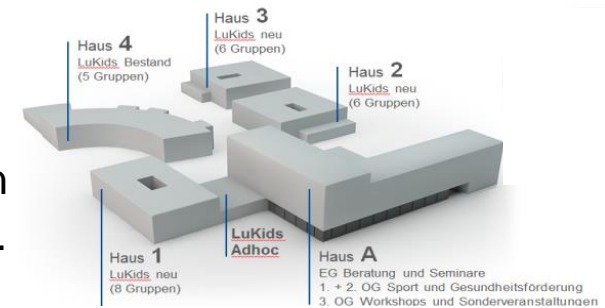


Warum LuMit?

Die Mitarbeiter sehen sich mit immer neuen gesellschaftlichen, beruflichen und privaten Herausforderungen konfrontiert. Verstärktes Ineinandergreifen von beruflichen und privaten Lebenswelten. Dies kann zu Belastungen führen, die **Work-Life-Balance** beeinträchtigen und ggf. bei den betroffenen Mitarbeitern zu Erkrankung oder Überforderung führen.

Lösung:

- Bündelung und Erweiterung des Angebots rund um das Thema Work-Life-Management unter einem Dach (zentrale Anlaufstelle und kurze Wege für Mitarbeiter). Wirksame individuelle und interdisziplinäre Problemlösung durch Expertennetzwerk
- Aufbau der eigenen Kompetenz zur Verbesserung der Work-Life-Balance. Angebot von flexiblen Lösungen, die sich an den jeweiligen Lebenssituationen der Mitarbeiter ausrichten (bspw. von Kinderbetreuung bis Pflege von Angehörigen)
- Erhalt der Gesundheit u. Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter.
- Erhöhung der Attraktivität der BASF als Arbeitsgeber



Exemplarisches Beispiel aufgrund der Neueröffnung:

LuMit – Das neue Mitarbeiterzentrum für Work-Life Management



Beratung und Krisentelefon für kurzfristige Orientierung und Entlastung (Beispiele):

- Arbeitsplatzbelastung, Überforderung, Burnout
 - Überschuldung
 - Krankheit, Behinderung
 - Suchtmittelmissbrauch
 - Pflege von Angehörigen
 - Lebenskrisen, Trennung und Scheidung
 - Psychische Belastungen
 - Konflikte bezüglich der sexuellen Orientierung
- 2013 fanden rund 6.000 Beratungsgespräche mit ca. 1.700 Mitarbeitern statt

Schwangerschaft und Elternzeit

- Veranstaltungen für werdende Eltern & Wiedereinsteiger

Kinderbetreuung

- Kinderkrippe [LuKids](#) (bis 2014 ca. 250 Plätze)
- Flexible Notfallbetreuung [LuKids adhoc](#)
- Ferienprogramme Kids & Teens on Tour
- Kooperation mit Kinderschutzbund LU zur Tageselternvermittlung

Informationen zu flexiblem Arbeiten

- Teilzeitmodelle, mobiles Arbeiten

Weitere Angebote

- Fachberatung Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Portal zu haushaltsnahen Dienstleistungen

Fitness- und Gesundheitsbereich

- Großer Trainings-, Kurs- und Entspannungsbereich auf 1.500 qm
- Standardmitgliedschaft 29 Euro/mtl. (Laufzeit 12 Monate)
- Kapazität: rund 2.000 Mitarbeiter/Mitglieder

Angebote des Teams Gesundheit

- Bewegungs-, Ernährungs-, Mentalberatung
- Gesundheitsorientierte Kurse und Workshops zu den Themen Rücken und Haltung, Stress und Work-Life-Balance etc.
- Kapazität: rund 1.000 Mitarbeiter

Physiotherapeutische Leistungen

- Manuelle Therapie und Krankengymnastik

Ärztliche Beratung

- Z.B. Orthopädie, Herz-Kreislauf, Übergewicht, chronische Erkrankungen, Stress

Gesundheitsevents und -initiativen

Vortragsevent mit
Prof. Dr. Dietrich Grönemeyer

Eintritt: 3 €*

* Quotenpreis
gilt nur für Personen-BKOs
Vorverkauf für andere
Kassenmitglieder: 10 €

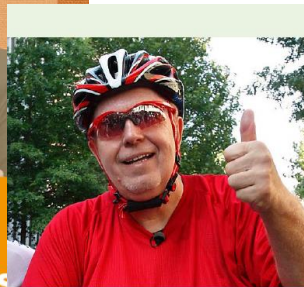
Voranmeldung erforderlich!
(Über Mitarbeiter oder die Sport-
seiten im HR&E)



**Rückhalt im Job –
Wege zum gesunden Rücken**

am 2. Oktober 2007 ab 17:30 Uhr
im Feierabendhaus der BASF

BASF
The Chemical Company



JÜRGEN KLOPP

„Gut auf- und eingestellt
auch in schwierigen Phasen“

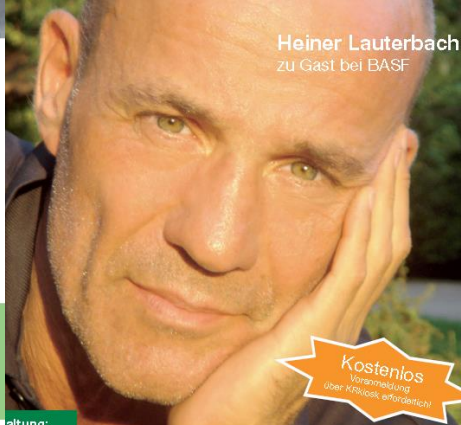
Eintritt: 5 €
Voranmeldung
erforderlich

Vortragsevent
mit dem Erfolgscoach

am 30. März 2009, ab 18 Uhr
im Feierabendhaus der BASF



Heiner Lauterbach
zu Gast bei BASF



Kostenlos
Voranmeldung
über K&Sport erforderlich!



**DIE VERANSTALTUNG
ZUR INITIATIVE !!!**

„Auftanken statt Leerfahren“

Strategien für einen sorgsamen Umgang
mit den eigenen Ressourcen

Dienstag, den 30.10.2012
18 Uhr | BASF Feierabendhaus



Eine Initiative
für Mitarbeiter
im Rahmen von
Generations@Work

„Den inneren Schweinehund besiegen“
Erfolgsgeschichten für mehr Lebensqualität

Ein Gesundheitsevent
mit BASF Mitarbeitern und Reiner Calmund

kostenlos
Voranmeldung
erforderlich

Chancen nutzen, Jahre gewinnen
am 20.10.2011
ab 18 Uhr | Friedrich-Ebert-Halle | LU

Machen Sie vorab den kostenlosen Online-Test unter:

www.wie-alt-sind-sie-wirklich.de

Eine Initiative für Mitarbeiter
im Rahmen von Generations@Work

GPC/KS Sport und Gesundheitsförderung



BASF
The Chemical Company

3. Mai 2010, ab 18 Uhr
(Einlass: 17:30 Uhr)
Friedrich-Ebert-Halle, Ludwigshafen

Exemplarisches Beispiel aufgrund der Aktualität:

Bedingungen für einen Beitrag des Gesundheitsmanagements zur Reduzierung von Arbeitsverdichtung

Individuums-
orientierung



Organisations-
orientierung

- Prävention: Mobilisierung zu einem gesunden Lebensstil, Verbesserung der Resilienz und Regenerationsfähigkeit, Vermeidung von chronischen Erkrankungen.
 - Arbeitsplatz gesundheitsorientiert ausrichten (Arbeitsplatzbegehung: z.B. Ergonomie, Luft, Licht).
-
- Betriebliche Strukturen und Prozesse auf ein systematisches Gesundheitsmanagement ausrichten (AK-Gesundheit, Gesundheitsbeauftragte, etc.)
 - Gesundheitsorientierte Führung verbessern
 - Arbeiten in altersgemischten Teams
 - Gesunde Organisation mitentwickeln (gesundheitsbezogene Maßstäbe sind Bestandteil des Projekt-, und Changemanagements und gestalten die Arbeitsprozesse belastungsärmer.

Funktionen des Gesundheitsmanagements:

➔ Mitarbeiter sind arbeitsfähig und bewältigen gesund die Arbeitsbedingungen

➔ Gesunde Arbeitsbedingungen mitgestalten durch Einbindung von Gesundheitsexperten - besonders in Phasen sich ändernder Arbeitsorganisation

➔ Gesundheitsmanagement kann einen Beitrag zur Reduzierung von Arbeitsverdichtung leisten, wenn es gelingt, die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter, Mitarbeiterteams, Führungskräfte und Organisation zu verbessern!

Exemplarisches Beispiel aufgrund der Neuetablierung:

Gründung eines Netzwerks

Betriebliches Gesundheitsmanagement Rhein-Neckar

Vision und Leistungen

Wir wollen BGM greifbar machen und die Region mit den meisten aktiven KMUs werden.

Was soll das Netzwerk leisten?	Was kann es nicht leisten?
<ul style="list-style-type: none"> • Plattform für Wissens- und Erfahrungsaustausch • Förderung von Kooperationen zwischen Netzwerkmitgliedern (lokal - inhaltlich - methodisch) • Sensibilisierung und Mobilisierung von BGM-inaktiven Unternehmen • Bereitstellung praktischer Orientierungshilfen für den Einstieg ins BGM • Einbindung aller beteiligten Akteure (Unternehmen, Wissenschaft, Kommunen, Dienstleister) • Vernetzung mit benachbarten Themen (Demografie, Sport, Vereinbarkeit von Beruf und Familie) 	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von Unternehmenscoachings • Anbieten von kostenfreien Kursangeboten für Netzwerkmitglieder • Sonstige Dienstleistungen im Bereich BGM

Lenkungsreismitglieder

Regionalentwicklung	Frank Burkard, Verband Region Rhein-Neckar
Regionalentwicklung	Anika Dornieden, Metropolregion Rhein-Neckar GmbH
Kleinunternehmen	Thorsten Heilig, bitExpert
Kleinunternehmen	David Wiechmann, Dr. Curt Haefner-Institut HD
Arbeitgeberverbände	Dr. Maximilian Kern, AGV Chemie RP
Industrie und Handel	Mario Klein, IHK Rhein-Neckar
Industrie und Handel	Kathrin Mikalauskas, IHK Pfalz
Wissenschaft	Dr. Antje Miksch, Uni Heidelberg
Handwerk	Nikolaus Teves, Handwerkskammer Mannheim
Kommunen	Veronika Westphal/ Teresa Stegmüller, Stadt Mannheim
Großunternehmen	Dr. Markus Gomer, BASF
Großunternehmen	Kathrin Weyer, ABB
Großunternehmen	Eva-Maria Jähring, SAP



3. Netzwerk BGM Rhein-Neckar: Maßnahmen/ Instrumente

Wissens- und Erfahrungsaustausch	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Netzwerktreffen • Ggf. Internetauftritt (exklusiver Bereich für Mitglieder) • Ggf. Newsletter
Förderung von Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Netzwerktreffen • Durch Vorstellung gelungener Praxisbeispiele
Sensibilisierung von BGM-inaktiven Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeitsarbeit/ Vermarktung des Netzwerks • Entwicklung einer Akquisitionstrategie
Bereitstellung praktischer Einstiegshilfen	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikation von gelungenen Praxisbeispielen und <u>Aufbereitung</u> nach Strategie, Methode, Handlungsanlass und Unternehmensstruktur • Vorstellung auf Netzwerktreffen und ggf. Aufbau einer Online-Datenbank
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Akquise von Drittmitteln (Sponsoring, öffentliche Fördermittel)



Exemplarisches Beispiel aufgrund der Aktualität:

Kongress für Praktiker und die Fachcommunity zur psychomotorischen Bewegungsförderung im Vorschulalter:

Vision Bewegungskinder



Hintergrund

- ▶ Das Vorschulalter spielt im Hinblick auf den Erwerb von Basiskompetenzen eine zentrale Rolle. Besonders die Entwicklung der Psychomotorik, der Sozial- und Sprachkompetenz sind für die Gesamtentwicklung von besonderer Bedeutung.
- ▶ Die Region verfügt im Themenfeld der frühkindlichen Bewegungserziehung über eine überdurchschnittliche Expertise. Mit dem „Motorik ABC“ wird ein standardisiertes Förderprogramm zur psychomotorischen Entwicklung etabliert, das in Deutschland einmalig ist.

Grundidee

- ▶ Idee ist, die Metropolregion Rhein-Neckar und das BASF Engagement über einen nationalen Kongress als führende Kompetenzregion für vorschulische Bewegungsförderung in Deutschland zu positionieren.
- ▶ Der Fachkongress soll den Forschungs- und Entwicklungsbereich zur psychomotorischen Förderung einschließlich eng assoziierter Kompetenzen thematisieren.
- ▶ bis 1.500 Teilnehmer: Erzieherinnen, Pädagogen, Vereinsübungsleiter, Fach-Community.
- ▶ BASF nutzt diese Plattform, um das von BASF initiierte Motorik ABC als Teil „Offensive Bildung Plus“ überregional bekannt zu machen. Der Kongress 2014 fügt sich gut in die Planungen des Projekts „Offensive Bildung“ (Kongress in 2015) ein.
- ▶ Flankierend wird am Vortag des Kongresses ein Bewegungsfest mit über 1.000 Kinder umgesetzt.



Betriebliches Gesundheitsmanagement und lebensphasenorientiertes Personalmanagement sind eng verknüpft



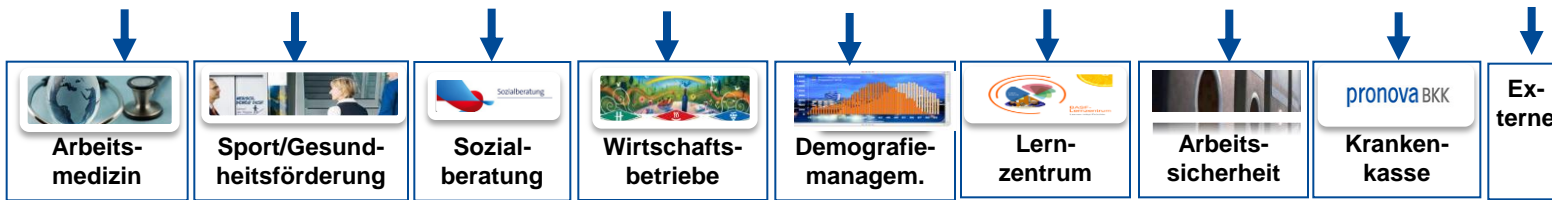
Gesundheitsmanagement in der BASF SE

Entscheidungs- und Umsetzungsstruktur

AK Gesundheit
Vorstand, Team Werksleitung, Arbeitnehmervertretung

Lenkungsreis Gesundheitsmanagement
Arbeitsmedizin, HR Gesundheitsförderung

Team Gesundheit
(Konzeption, Koordination, Umsetzung, Qualitätskontrolle & Evaluation)
Leitung: HR Sport und Gesundheitsförderung, Arbeitsmedizin



Strategische Steuerung

- strategische Ausrichtung
- Themenfelder & Portfolio
- Finanzierungs-konzepte

Konzeption

- Entwicklung Angebotsfelder
- Kostenkonzept
- Raumkonzeption
- dezentrale Implementierung

Umsetzung

- Planung Umsetzung
- Steuerung Anfragen
- Steuerung Partner (Rahmenverträge)
- Kostenmanagement
- Planung Evaluation
- Umsetzung der Konzepte
- Administration
- Evaluation

(Angebots-)Formen im Sport- und Gesundheitsprogramm 2013



- Individuelle Beratungen/Coaching: 5 Beratungsthemen; ca. 300 TN
- Vorträge: 31 Angebote, 700 TN
- Sport und Gesundheitskurse: 200 verschiedene Angebote pro Jahr, 5000 TN
- Workshops & Kurzseminare: 18 Angebote pro Jahr, ca. 300 TN
- Mehrtägige Gesundheitsseminare: 45 Seminare, 2.000 TN
- Fitness- und Gesundheitscenter: 3.000 Mitarbeiter
- Betriebliche Serviceangebote: 40 verschiedene Angebote, ca. 12.000 TN
- Interne Sportturniere: 10 Turniere, ca. 4000 Teilnehmer
- Regionale Events & Initiativen: 20 Projekte (u.a. BASF FirmenCup, BASF Radtour, BASF Triathlon Cup, Ludwigshafener Stadtlauf, You´re the Champions, Motorik ABC, uvm.): 50.000 Teilnehmer in der Region

Externe Kooperationspartner



- 350 Referenten und Kursleiter (freie Mitarbeiter) aus den Bereichen Gesundheit (Bewegung, Ernährung, Mentales, Medizin))
- 11 Agenturen und Kooperationspartner (Betreiber) für den Bereich Gesundheit
- 9 Agenturen für den Bereich Events
- Ca. 100 Vereine, Kommunen und kommerzielle Sportanbieter (Anmietung Sportanlagen)
- 3 Sportverbände, diverse Sportfachverbände und Olympiastützpunkte
- 8 Universitäten/Fachhochschulen und Forschungsinstitutionen (von Beratung, Konzeptionen bis Evaluationen), z.B. Uni Heidelberg, PH Heidelberg, Uni Landau, Uni Osnabrück, Uni München, Institut für Public Health Heidelberg, Institut für Alterforschung Heidelberg, etc.)
- Organisationen der Metropolregion (GmbH, Verband, diverse Netzwerke wie ddn-Netzwerk, Sportregion, etc.)
- Benchmark-Partner (u.a. Daimler, SAP, Deutsche Bank, Bertelsmann, BMW, Siemens, Ford, Henkel, ...)

Vielen Dank!