



# Die „HealthAhead – Initiative“ bei General Electric

## Zusammenfassung

Für General Electric (GE) ist „Erschwingliche Gesundheitsvorsorge“ ein globales strategisches Ziel des Geschäftsbereiches „Healthcare“. Im Januar 2010 wurde als Teil dieser Strategie das BGM Programm „HealthAhead“ für alle Geschäftsbereiche mit dem Ziel gestartet, die Gesundheit der Mitarbeiter zu steigern, die gesundheitsbedingten Fehlzeiten zu senken und langfristig auch Kosten einzusparen.

Mit dieser Initiative wurde ein weltweiter, vergleichbarer und fordernder Zertifizierungsprozess entwickelt, der das BGM der jeweiligen Standorte auszeichnet.

Das HealthAhead Programm und dessen Zertifizierung, bestehend aus acht individuellen Elementen zum BGM mit 50 Einzelmaßnahmen, werden im Folgenden vorgestellt. Des Weiteren wird über die praktische Umsetzung in Deutschland am Beispiel der GE Wind Energy GmbH informiert.

## 1. Einleitung/Problemstellung

GE hat 2010 mit der Implementierung von BGM-Maßnahmen begonnen, die Mindestanforderungen festlegten und Erfolge gemessen haben.

Nach einer Erprobungs- und Testphase unter Leitung des Konzernvorstandes wurde im Januar 2010 mit der „HealthAhead Initiative“ ein weltweiter Zertifizierungsprozess gestartet, der die Führung im betrieblichen Gesundheitswesen auf klare und transparente Weise auszeichnet.

Ziel war es, ein effizientes Programm zu entwickeln, das die Gesundheit der Mitarbeiter verbessert, krankheitsbedingte Abwesenheit senkt und im Idealfall auch Kosten einspart. Als Mindestziel wurde ein Anstieg der Kosten bis maximal zur jeweiligen Inflationsrate vereinbart.

Das HealthAhead Programm zum BGM ist angelehnt an das Betriebssicherheitsprogramm "Voluntary Protection Program" (VPP) zum Thema „Health and Safety“, welches sich besonders in der Unfallprävention bei GE sehr bewährt hat.

Alle Standorte des Konzerns mit mehr als 100 Mitarbeitern - dies sind über 500 weltweit - sollen bis Ende 2012 die Zertifizierung erreichen. Für kleinere Standorte ist die Teilnahme freiwillig und die Anforderungen haben einen geringeren Umfang.

Das HealthAhead Programm möchte Mitarbeiter von einer gesünderen Lebensweise überzeugen und setzt daher bei fast allen Maßnahmen auf Freiwilligkeit.

## 2. Die Elemente und Schwerpunkte von HealthAhead im Einzelnen

Das HealthAhead Programm ist als ganzheitliches BGM-Konzept zu verstehen, das, trotz globaler Zielvorgaben, an den Bedarfen der jeweiligen Standorte ausgerichtet ist.

Daher kommt dem

### Element 1: „Führung & HealthAhead Team“

eine entscheidende Rolle zu.

Die Ausrichtung aller BGM-Maßnahmen an den Bedürfnissen der Mitarbeiter eines Standortes ist eine der Kernaufgaben dieses Bereiches. In Form von Mitarbeiterfeedback, standardisierten Verfahren für Verbesserungsvorschläge und mindestens jährlich wiederkehrenden Umfragen sowie enger Zusammenarbeit mit Betriebsärzten und medizinischem Personal gilt es, diese Bedarfe zu erkennen.

Auch kann eine anonyme Datenerhebung bei der Identifizierung der wesentlichen Faktoren für gesundheitsbedingte Abwesenheit helfen. Sind es Stress, Übergewicht, die Folgen des Rauchens oder vielleicht Skeletterkrankungen? Diese Lagefeststellung leitet erst den Planungsprozess in diesem BGM-Modell ein.



### 3. Internationales BGM

„Führen durch Vorbild“ ist ein Grundsatz, der umso mehr für das BGM dienen muss, um Mitarbeiter für Maßnahmen zu motivieren. BGM-Ziele sind daher in die Geschäftskennzahlen der Standorte aufzunehmen und Manager sollen sich „sichtbar“ engagieren.

Das „HealthAhead Team“ eines Standortes wird daher von einem durch die Geschäftsführung eingesetzten Leiter, dem „HealthAhead Champion“ geführt. Die Mitglieder des Teams sollen sich aus möglichst vielen Abteilungen rekrutieren und auch unterschiedliche Führungsstrukturen umfassen, um den „Puls der Mitarbeiter“ besser spüren zu können und diversifizierte Ansichten in Bezug auf das BGM zu erhalten. Insbesondere sollen Personalabteilung, Betriebsrat und Geschäftsführung involviert sein.

Das Element-Eins-Team koordiniert alle Aktivitäten, leitet Berichterstattung und Controlling und verwaltet das Budget. Um den unterschiedlichen lokalen Bedingungen Rechnung zu tragen wurde bewusst auf Mindestvorgaben für das Budget verzichtet.

#### Element 2: „Aufklärung & Prävention“

Gesundheitsvorsorge, Information und Gesundheitsscreenings sind die Schwerpunkte dieses Elementes. Als Mindestanforderung sind drei Veranstaltungen pro Jahr anzubieten. Einen besonderen Schwerpunkt bilden Impfungen (z.B. für Reisetätigkeiten oder Gripeschutzimpfung). Hierzu haben sich spezielle Gesundheitstage bzw. -wochen etabliert. In der Kommunikation, die hier einen ganz besonders hohen Stellenwert hat, sollte auf unterschiedliche Medien gesetzt werden. Hier ist Kreativität gefragt, so dass z.B. über Poster, Beilagen zur Gehaltsabrechnung, Flyer, etc. möglichst alle Kollegen erreicht werden können. Bei der täglichen Flut an E-Mails hat sich dieses Medium nur als Ergänzung bewährt. Die Einbeziehung der Kommunikationsabteilung empfiehlt sich besonders für dieses Element.



Abbildung 1: Health Booth Family Day 2009

### Element 3: „Gesunde Ernährung“

Hinsichtlich gesunder Ernährung bietet das HealthAhead Programm den Mitarbeitern gesunde Nahrungsmittel und Getränke zu vergünstigten Konditionen. Mindestens 50 Prozent des Angebotes hat nach einem auf Kalorien, Fettgehalt und weiteren Anforderungen basierenden Katalog als gesund klassifiziert und gekennzeichnet zu sein. Der Verkaufspreis muss um mindestens 20 Prozent reduziert sein. Die erweiterten Anforderungen des HealthAhead Kataloges sehen 75 Prozent bzw. 100 Prozent gesunder Ernährung vor. Während die Umsetzung in Kantinen vergleichsweise leicht zu schaffen war, stellten Verkaufsautomaten eine größere Anforderung dar.

Bei Veranstaltungen mit bereitgestelltem Essen durch GE sind hingegen nur „gesunde“ Nahrungsmittel zugelassen. Auch bei diesem Element sind jährliche Events wie etwa Ernährungsberatung, Kochkurse zu gesunder Ernährung oder Informationsveranstaltungen gefordert.

Hiermit sollen Mitarbeiter einen Anreiz zur gesunden Ernährung erhalten. In Deutschland ist dies nach unserer Erfahrung ein sensibles Thema und wir sind daher bewusst behutsam vorgegangen, um ein Empfinden der Bevormundung zu vermeiden. Zu radikale Wechsel führen nach unseren Erfahrungen zu Widerstand – daher sind wir mit dem Grundsatz „weniger ist mehr“ gestartet und haben zunächst die Mindestanforderungen erfüllt und im Anschluss kontinuierliche und behutsame Verbesserungen eingeführt.

Eine frühe Einbeziehung und Zusammenarbeit mit den Kantinenbetreibern und Lieferanten und auch die Einbeziehung des Betriebsrates hat bei der praktischen Umsetzung bei der GE Wind Energy GmbH sehr geholfen.

### Element 4: „Tabakentwöhnung“

Rauchfreie Arbeitsstätten und Hilfe bei der Entwöhnung sind die Kernanforderungen. Auf dem gesamten Betriebsgelände, sowohl in als auch außerhalb von Gebäuden gilt bei GE Rauchverbot. Die grundlegenden internationalen Anforderungen von HealthAhead, auch rauchfreie Tabakprodukte zu verbieten, sind in Deutschland nicht durchsetzbar, da es einer gesetzlichen Grundlage fehlt. Dies ist in der globalen BGM-Strategie zu berücksichtigen. Durch ein Pilotprojekt konnten hier diese rechtlichen Hürden schnell identifiziert werden.

Um den deutschen gesetzlichen Anforderungen Rechnung zu tragen, wurden jedoch überdachte Unterstände mit genügend Abstand zu Gebäuden eingerichtet und eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Als Entwöhnungshilfe stehen den Mitarbeitern regelmäßig Nichtraucherkurse zur Verfügung.



### 3. Internationales BGM

#### Element 5: „Körperliche Aktivität“

Sport fördert nicht nur die Gesundheit, sondern stärkt auch die Zusammengehörigkeit. Regelmäßige Events, Betriebssportgruppen, die Teilnahme an Wettbewerben und firmeneigene Fitnesscenter – oder zumindest subventionierte öffentliche Fitnesscenter – stehen den GE-Mitarbeitern zur Verfügung. Bei firmeneigenen Fitnesscentern gilt ein besonderes Augenmerk der Sicherheit.



Abbildung 2: EHS run

Eine in Teilzeit beschäftigte Fitnessfachkraft hat die Erstellung von Trainingsplänen und die Einweisung der Mitarbeiter sowie das Angebot eines Gymnastikkurses mit Schwerpunkt „Rücken“ übernommen. Bei der Eventplanung empfiehlt sich eine Konzentration auf das Anfängerniveau. Die zahlreichen Hobby-Athleten brauchen oft keine zusätzliche Motivation, können jedoch als Multiplikatoren – ggf. sogar als Trainer – eingesetzt werden. So haben sich z.B. Lauffreize zur Vorbereitung auf Firmenläufe gebildet, die ohne Leistungsdruck den Gemeinschaftsgedanken fördern. Darüber hinaus wurde durch einige Mitarbeiter ein Indoor-Cycling-Kurs im Fitnesscenter gestartet. Als besonderes Highlight und jährliches Familienevent hat sich ein Fußballturnier mit dem Wettbewerb der einzelnen Abteilungen etabliert.

#### Element 6: „Stress und psychische Gesundheit“

Dieses Element setzt bei den Führungskräften an. Als eine der wenigen verpflichtenden Maßnahmen haben alle Mitarbeiter mit Personalverantwortung jährlich an einem Training zum Stressmanagement teilzunehmen. So soll zum einen erreicht werden, dass sie sich selbst schützen können und zum anderen verantwortungsvoll mit ihren Mitarbeitern umgehen und Symptome von Dis-Stress und Burnout frühestmöglich erkennen. Des Weiteren stehen diese Schulungen allen Mitarbeitern zu Verfügung. Eine Partnerschaft mit einem „Employee Assistance Provider“ (EAP), der binnen 48 Stunden persönliche und vollständig anonyme Beratungstermine anbietet, rundet dieses Element ab.

#### Element 7 „Gesundheitsbedingte Abwesenheit“

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sowie eine systematische Berichterstattung von Fehlzeiten und Kennzahlen sind die Kernanforderungen dieses Elements. Die Kennzahlen werden kontinuierlich erhoben und regelmäßig in Management-Meetings betrachtet und korrigierende wie vorbeugende Maßnahmen erarbeitet. Dieses Element ist in Teilen auch durch die Implementierung des Global-Star-Zertifizierungsprozesses gewährleistet.

#### Element 8 „Medizin & Sicherheit“

Durch die Mindest Erfüllung von grundlegenden Anforderungen an die Arbeitssicherheit soll vermieden werden, dass ein Standort mit hervorragendem BGM ausgezeichnet wird, wenn es Lücken im Bereich der Sicherheit gibt. Das Nichterreichen dieser Anforderungen hat die Aberkennung der HealthAhead-Zertifizierung zur Folge. Eine parallele Zertifizierung in einem Sicherheitsprogramm, wie z.B. Global Star, schafft die Voraussetzungen für eine nachhaltige Implementierung. Es dient zusätzlich als Sicherheit, um nicht Standorte mit hochwertigem BGM auszuzeichnen, die aber im Bereich von Arbeitsschutz oder -sicherheit nicht auf vergleichbar hohem Level sind.

### 3. Unterstützung bei der Umsetzung

Nach dieser Zusammenfassung der jeweiligen Elemente sollen zum Schluss einige Hilfestellungen und Erfahrungen zur Umsetzung gegeben werden.

Die Mitglieder des HealthAhead-Teams nehmen ihre Aufgabe in aller Regel „nebenamtlich“ und parallel zur eigentlichen Aufgabe wahr. Umso wichtiger wird dadurch ein effizientes und zielgerichtetes Handeln. Durch die Größe und Vielseitigkeit des Unternehmens stehen diverse Online Plattformen zur Verfügung, auf der ein reger Erfahrungsaustausch betrieben wird. Darüber hinaus stehen den Mitarbeitern und den HealthAhead-Teams unternehmensinterne Experten zu den jeweiligen Fachgebieten mit Rat und Tat zur Seite. In Führungsverantwortung für diese Gesundheitsinitiative stehen die zuständigen „Chief Medical Officers“ der Geschäftsbereiche, die in ihrem Zuständigkeitsbereich als Hilfe und Ansprechpartner für die einzelnen Standorte zur Verfügung stehen.

