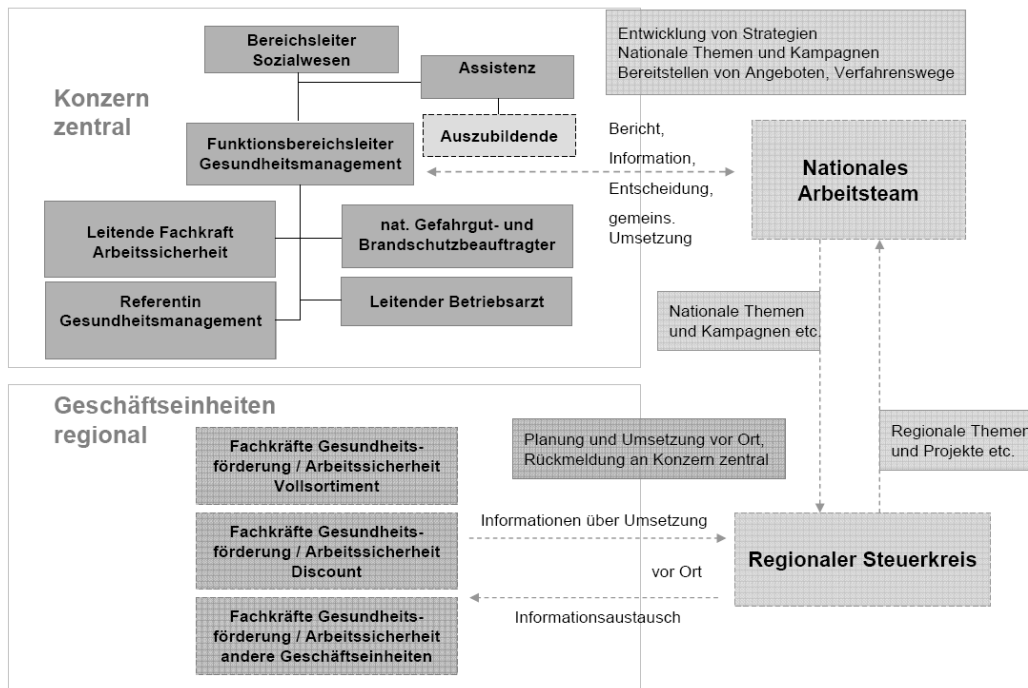


Betriebliches Gesundheitsmanagement der REWE Group

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das größte und wertvollste Gut eines Unternehmens. Die REWE Group ist sich dieser besonderen sozialen Verantwortung ebenso bewusst wie der Tatsache, dass ein Unternehmen immer nur so gesund und leistungsfähig sein kann wie seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gesundheitsmanagement bedeutet somit für die REWE die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, die sowohl die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation, als auch die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziel hat. Dies ist in der Leitlinie Gesundheitsmanagement der REWE-Gruppe klar definiert.

Themen wie Arbeitssicherheit, Gesundheit, Entspannungs- und Bewegungsangebote, Demographie und Familienpolitik sind für die REWE Group nicht neu. Bereits 1997 hat das Handelsunternehmen die "Luxemburger Deklaration" der Europäischen Union mitunterzeichnet. Ziel der teilnehmenden Unternehmen ist es betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz in Europa zu fördern.

Um die Idee im eigenen Haus effizient umzusetzen, hat sich das betriebliche Gesundheitsmanagement der REWE Group durch Beschluss des Vorstandes im Frühjahr 2007 organisatorisch neu aufgestellt. Als Funktionsbereich innerhalb des Bereiches Sozialwesen umfasst das Gesundheitsmanagement ein integriertes Konzept des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die geschaffenen Strukturen werden nicht nur in den zentralen Standorten, sondern auch in der Fläche für das Erreichen einer hohen Nachhaltigkeit stetig weiter entwickelt. Mit der Einstellung eines leitenden Betriebsarztes im April 2008 hat der organisatorische Aufbau zunächst seinen Abschluss gefunden. Seine Aufgabe ist es unter anderem, die bereits bestehende arbeitsmedizinische Betreuung in den Regionen zu sichern und vor allem auf ihre Qualität hin zu überprüfen.



Die Gremien in der Konzernzentrale sowie in den nationalen und regionalen Geschäftseinheiten gestalten die Ausrichtung des Gesundheitsmanagements. Die Handlungsfelder innerhalb der REWE Group sind vielfältig. Sie reichen von Angeboten und Aktivitäten zu Themen wie Bewegung, Arbeitsplatzgestaltung, Vorsorgeuntersuchungen, Ernährung, Stress, Entspannung, Umgang mit Sucht, bis hin zu gesundheitsbezogenen Informationskampagnen und praxisorientierten Projekten.

Das Engagement in diesen Bereichen stellt einen Beitrag zur Unternehmenskultur dar und dient der Mitarbeiterbindung und der Imageverbesserung. Insbesondere vor der zur erwartenden Demographieentwicklung sowie dem Fach- und Führungskräftemangel gewinnen diese Themen immer weiter an Bedeutung. Je nach Bedarf und Möglichkeit erstrecken sich die verschiedenen Aktivitäten regional oder flächendeckend. Einige der entwickelten Projekte konzentrieren sich in Köln, andere werden regional für Markt- oder Logistikmitarbeiter durchgeführt.

Projekt „Naprima“

Im über drei Jahre vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Projekt „Naprima“ stehen Muskel-Skelett-Erkrankungen im Fokus. Mitarbeiter in den Märkten sollen gezielt aufgeklärt, beraten und geschult werden, um Beschwerden, die durch die erhöhte körperliche Belastungen entstehen, zukünftig deutlich zu reduzieren. Auch die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und Abläufen spielen dabei eine Rolle.

Für die Pilotphase sind insgesamt 17 Märkte aus Nordrhein-Westfalen und Bayern ausgewählt worden. Um strukturelle und regionale Unterschiede möglichst früh im Konzept

zu berücksichtigen wurden bewusst verschiedene Regionen und Betreibermodelle miteinbezogen. Die Marktmitarbeiter in den Pilotmärkten werden vom Institut für gesundheitliche Prävention Münster (IFGP), den Fachkräften für Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit der REWE Group sowie dem zentralen Gesundheitsmanagement betreut. Unter anderem sollen die Experten für betriebliches Gesundheitsmanagement der REWE zu Ergonomie-Multiplikatoren geschult werden. Auch die Führungskräfte in den Pilotmärkten erhalten im Rahmen der Projektvorbereitung eine Schulung und weitergehende Informationen über ihre Situation „vor Ort“.

Praktisch steht in der ersten Phase die Beratung der Mitarbeiter während der Tätigkeiten im Vordergrund. Im Anschluss an Befragungen und Beobachtungen zur ergonomischen Belastung am Arbeitsplatz werden Maßnahmen entwickelt. Auf deren Basis werden anschließend neue Verhaltensmuster eingeübt. Die Befragungsergebnisse werden später genau analysiert und dienen als Basis für ein passgenaues und praxistaugliches Angebot zur Primärprävention. Im Rahmen des weiteren Projektverlaufs werden schließlich die Prozesse und Ergebnisse analysiert und die Übertragbarkeit auf andere Geschäftsbereiche und Unternehmen beurteilt. Am Ende der dreijährigen Projektdauer sollen in 2010 übertragbare Verfahren und Modelle stehen, die einen nachhaltigen Beitrag zum Erhalt der Gesundheit und zur Beschäftigungsfähigkeit leisten. Beratungs- und Betreuungskonzepte zählen ebenso dazu wie Aufklärung und Beratung von Unternehmen und Beschäftigten. Auch die Einbindung weiterer Personalentwicklungsinstrumente wie e-learning, Multiplikatoren-Workshops, etc. sind konzeptionell zu berücksichtigen um eine hinreichende Betreuung in der Fläche zu ermöglichen. Die Erkenntnisse aus den Pilotmärkten der drei Regionen werden am Ende auf die Fläche übertragen.

Hautschutz

Gemeinsam mit Berufsgenossenschaften und Krankenkasse ist die REWE Group zum Jahresbeginn 2007 in die zweijährige Kampagne „Deine Haut - die wichtigsten 2m² Deines Lebens“ gestartet. Im Zuge der Kampagne wurden beschlossen in den Servicebereichen der REWE Märkte nicht mehr mit Handschuhen zu bedienen. Die Mitarbeiter erhielten entsprechende Schulungen und die Kunden wurden in einer groß angelegten Kampagne mit über 1 Millionen Flyern informiert. Die Aktion ist sowohl von den Mitarbeitern, als auch von den Kunden sehr gut aufgenommen worden. Die überwiegend positive Resonanz der Märkte zeigt, dass „ohne Handschuhe“ zum Wohlbefinden der Mitarbeiter beigetragen hat.

Demographie

Der demographische Wandel ist in vollem Gange. Die Geburtenraten sinken, während die durchschnittliche Lebenserwartung jedes Jahr um ca. 7 Wochen ansteigt. Diese Altersstrukturentwicklung wird sich in Zukunft auch bei den Beschäftigten innerhalb der REWE Group abzeichnen. Gesetzliche Neuregelungen, die zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit führen wie das spätere Renteneintrittsalter und der Wegfall allgemeiner gesetzlicher Vorruhestandsregelungen, forcieren einen deutlichen Altersanstieg der Belegschaft.

Um bei steigenden Anforderungen an Innovationsfähigkeit, Produktivität und Flexibilität längeres Arbeiten zu ermöglichen, bedarf es einer gesunden Organisation. Diese bemüht sich um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Belastungen bei der Arbeit und den Fähigkeiten der Mitarbeiter. Sie berücksichtigt Altersgesichtspunkte, Potenziale und Ressourcen. Vor allem dort wo Mitarbeiter körperlich und psychisch besonders gefordert sind.

Fakt ist, dass in keinem anderen Land der EU so wenig ältere Beschäftigte im Erwerbsleben stehen wie in Deutschland. Über die Hälfte der Unternehmen haben keine Beschäftigten mehr, die älter sind als 50 Jahre. Damit gehen im betrieblichen Bereich Erfahrungen, Kompetenzen und Wissen verloren.

Die REWE Group hat dieses rechtzeitig erkannt und beschäftigt sich intensiv mit dem Thema „alternde Belegschaft“. Zahlreiche Projekte sind inzwischen durch das Gesundheitsmanagement der REWE Group auf den Weg gebracht und entwickelt worden.

LagO

Die REWE Group ist einer von insgesamt sechs betrieblichen Partnern des bis Sommer 2009 laufenden Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen LagO („Länger arbeiten in gesunden Organisationen“). Gefördert wird das Projekt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Es befasst sich mit der Fragestellung, wie längeres Arbeiten in körperlich und psychisch sehr belastenden Tätigkeitsfeldern im Zeichen des demographischen Wandels möglich ist. Unter Leitung des Instituts für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. (iso) werden mit den betrieblichen Kooperationspartnern Möglichkeiten erarbeitet, gesunde Strukturen und Organisationen in kritische „Bereiche“ zu installieren. Gemeint sind Strukturen, die Altersgesichtspunkte bei der Gestaltung der Arbeit und Personaleinsatz berücksichtigen und Potenziale und Ressourcen der Beschäftigten fördern. Das Ziel des Projektes LagO liegt somit im Wesentlichen in der Schaffung langfristig gesünderer Arbeitsbedingungen und –prozesse für Mitarbeiter ab 50 Jahre. Das Projekt ist im März 2007 in der Logistik gestartet. Zusätzlich wurde Ende 2007 mit einer modellhaften Analyse in

REWE Märkten (mit einem Altersdurchschnitt von mehr als 50 Jahren) in der Region Mitte begonnen. Für eine Bestandsaufnahme des Ist-Zustandes führten Mitarbeiter des iso-Institutes Begehungen und Einzelgespräche mit Betroffenen, Betriebsräten und Führungskräften durch. Basierend auf den Ergebnissen werden gemeinsam Handlungsansätze erarbeitet, die mit Verantwortlichen und Experten diskutiert und in praxistaugliche Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Handlungsansätze ergaben sich bislang anhand folgender Aspekte, die bei der REWE Group beispielhaft anhand der Analyse eines Lagerstandortes erarbeitet wurden.



ddn – Das Demografie Netzwerk

Eine weitere strategische und gleichermaßen politische Komponente bedeutet die Mitwirkung am „ddn – Das Demografie Netzwerk“, einer Initiative im Rahmen von INQA (Initiative neue Qualität der Arbeit) unter Beteiligung von Bund, Sozialversicherung, Sozialpartnern und Unternehmen. Zweck des Vereins ist der Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älter werdender Beschäftigter. Im DDN findet unter den Mitgliedern ein intensiver Austausch über alle aktuellen Themen zur Demographie statt durch den alle Teilnehmer profitieren.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Gesundheit wird in der REWE Group groß geschrieben und in Kooperation mit der Betriebskrankenkasse finden jährlich medizinische Vorsorgeuntersuchungen statt. In diesem Jahr nahmen rund 1000 Mitarbeiter an einem kostenlosen Allergietest teil. In den Jahren davor konnten sich Beschäftigte auf Darm- und Hautkrebs testen lassen.

Bewegungs- und Entspannungsangebote

Um den Mitarbeitern ein breites Spektrum an Bewegungs- und Entspannungsmöglichkeiten anbieten zu können, wurde das REWE Fit.Netz Köln entwickelt. Berücksichtigt wurde dabei der Ansatz „Hilfe zur Selbsthilfe“. Neben ständigen Trainingsgruppen, Kursangeboten und Workshops zu speziellen Themen sowie Projekten und Events sieht das Konzept auch individuelle Termine wie Massage und Personal Training vor. Inhaltlich basiert das Programm auf Erkenntnissen der Prävention und Gesundheitsförderung sowie den Ergebnissen einer Mitarbeiterbefragung. Besonders hervorzuheben ist das REWE Fit.Netz Projekt Marathon. Bei diesem Event stellen sich Mitarbeiter, geübte Läufer wie Laufanfänger, nach einer sportmedizinischen Voruntersuchung und einem individuellen Trainingsplan der Herausforderung (Halb-)Marathon. Es geht dabei nicht um leistungsorientiertes Laufen zur Erreichung einer bestimmten Zeit, sondern alleinig um die Ausbildung von Ausdauerkomponenten und das Erreichen eines realistisch gesetzten Ziels anhand qualifizierter Gesundheitsberatung und Trainingsplanung.

Familie und Beruf

Eine aktive Familienpolitik ist ebenfalls ein Handlungsfeld des Gesundheitsmanagement. Qualifizierte Frauen sollen nach ihrem Erziehungsurlaub bei der beruflichen Wiedereingliederung aktiv unterstützt werden. Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind an den Kölner Standorten zwei Eltern-Kind-Büros als familienfreundliche Lösung eingerichtet. Die Büros verfügen über eine Kleinkind gerechte Grundausstattung. Neben Spielsachen, Spielteppich und Malutensilien sind Kinderbetten und Wickelaufgabe vorhanden. Eltern können so einen Betreuungsengpass an einem voll vernetzten PC überbrücken.



Eltern-Kind-Büro in Köln, Stolberger Str. 76

„Move Europe“

Die Initiative des Europäischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) soll die Bedeutung betrieblicher Gesundheitsförderung europaweit stärken. Unternehmen und Institutionen treten öffentlich für moderne Primärprävention ein. Im Mittelpunkt steht die Förderung eines gesunden Lebensstils mit einem Fokus auf: Ernährung, körperliche Aktivität, psychische Gesundheit und Tabakkonsum. Im Rahmen der Kampagne „Move Europe“ wurden Unternehmen mit einem vorbildlichen Gesundheitsmanagement mit dem Unternehmenspreis Gesundheit ausgezeichnet.

Auszeichnung Unternehmenspreis Gesundheit



In der Kategorie „Kleine und mittlere Unternehmen“ wurde der selbstständige REWE-Markt Tönnies in Odenthal für seine zahlreichen Bemühungen zur Gestaltung gesunder Arbeitsplätze prämiert.