

BGM und Ausbau des BGM zu einem strategischen Managementtool bei der Flughafen München GmbH



**3. Kongress für die Personalentwicklung in der Kirche
28.02. bis 02.03.2011 – Gemeindeakademie Rummelsberg**

Warum BGM am Flughafen München?

- 1 modernes Unternehmen
- 2 Geschäftsführer
- 3 Gesellschafter (51% Bayern - 26% - Deutschland – 23% - München)
- 12 Konzerngesellschaften
- 15 % Frauen
- 25 % Menschen mit Migrationshintergrund
- 45 % ohne bayerische Wurzeln
- 49 Nationalitäten
- 85 % Männer
- 250 Organisationseinheiten und Abteilungen
- 4500 Menschen in der FMG
- 6500 Menschen im Konzern
- 400000 Flugbewegungen
- 34.000.000 Millionen Gäste
- X-Milliarden an Synapsenverbindungen

Der übergeordnete Auftrag der FMG an das BGM – die „Mission 2015“

2015 sind wir einer der attraktivsten, effizientesten und nachhaltigsten Hub-Flughäfen der Welt!



Was wollen wir erreichen / Unser Ziel?

- Eine dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter in der FMG bzw. im Konzern

„Beschäftigungsfähigkeit ist die Fähigkeit, fachliche, soziale und methodische Kompetenzen unter sich wandelnden Rahmenbedingungen zielgerichtet und eigenverantwortlich anzupassen und einzusetzen, um eine Beschäftigung zu erlangen oder zu erhalten.“

Quelle: Inqa-Abschlussbericht Projekt „PFiFF“ - Förderung und Erhalt intellektueller Fähigkeiten für ältere Arbeitnehmer

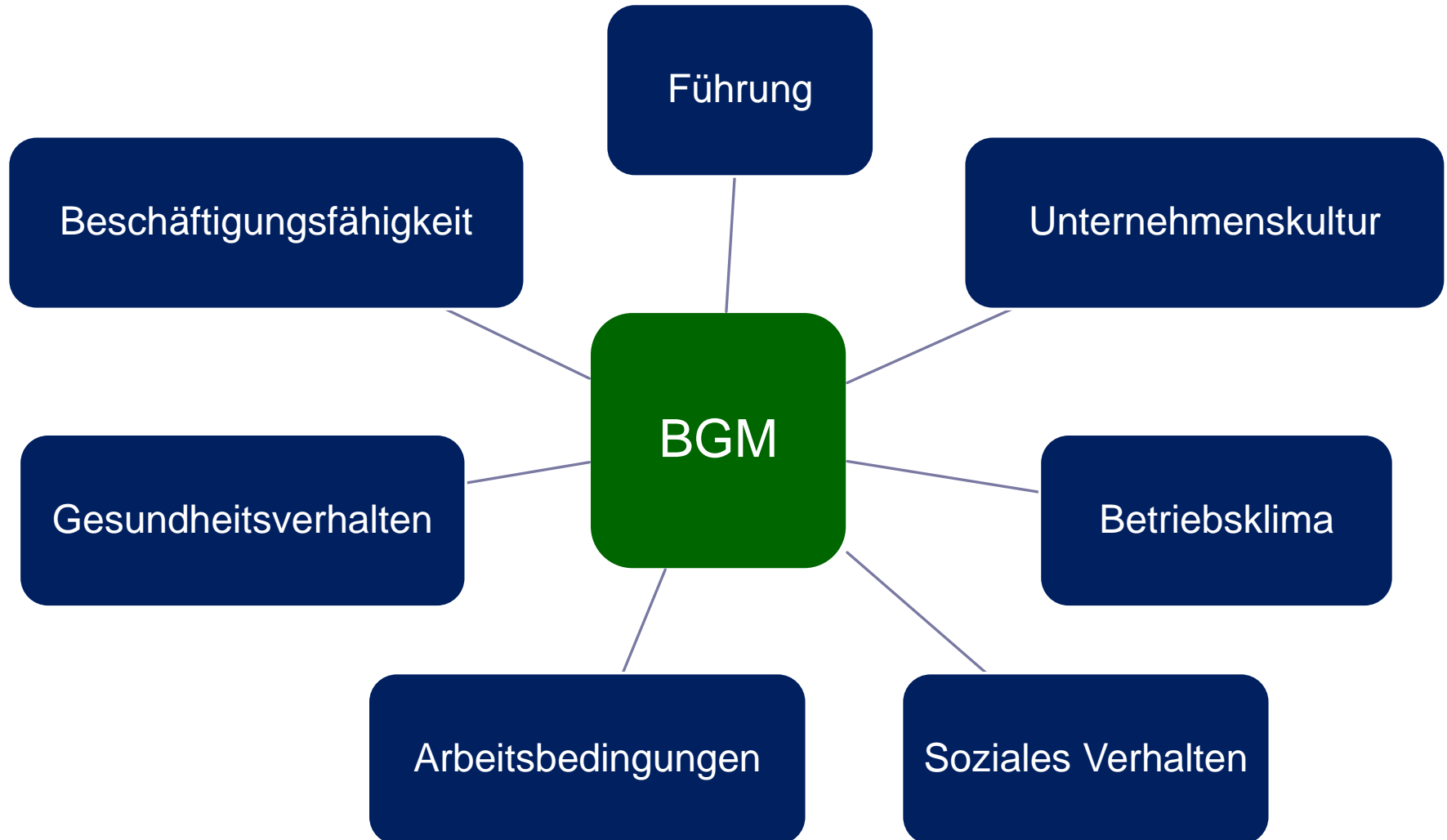
Gesundheit als Managementaufgabe

Persönliche Definition BGM:

„Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsgerechten Verhalten der Beschäftigten zum Ziel haben. Der Ausbau und der Erhalt der persönlichen Ressourcen der Beschäftigten für die Beschäftigungsfähigkeit steht hierbei im Vordergrund.“

„Die Geschäftsführung nimmt durch Entscheidungen und Vorgaben von Rahmenbedingungen maßgeblich Einfluss auf die Gestaltung und Wirkung des betrieblichen Gesundheitsmanagements.“

Unterstützung des Managements durch ein strategisches BGM als Managementtool

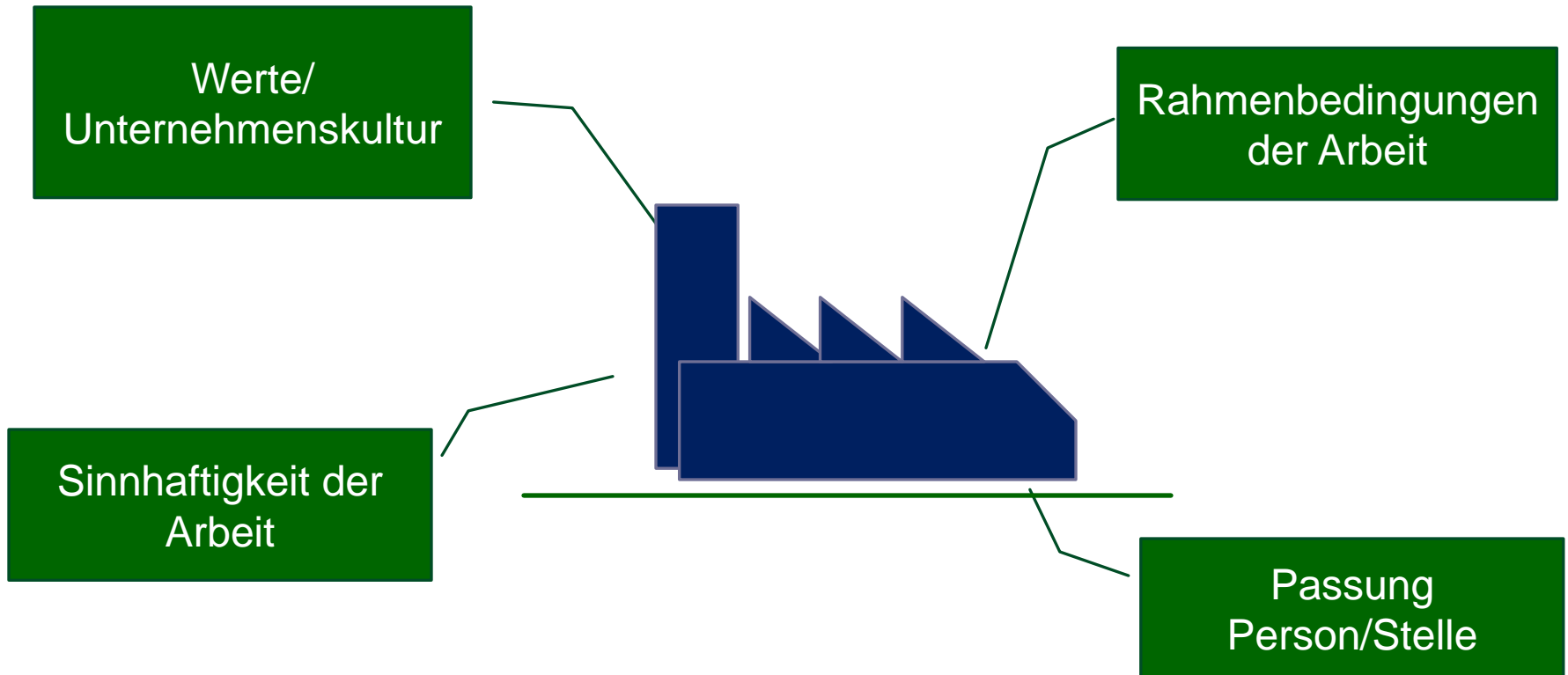


Grundlage für das BGM das „Haus der Arbeit“

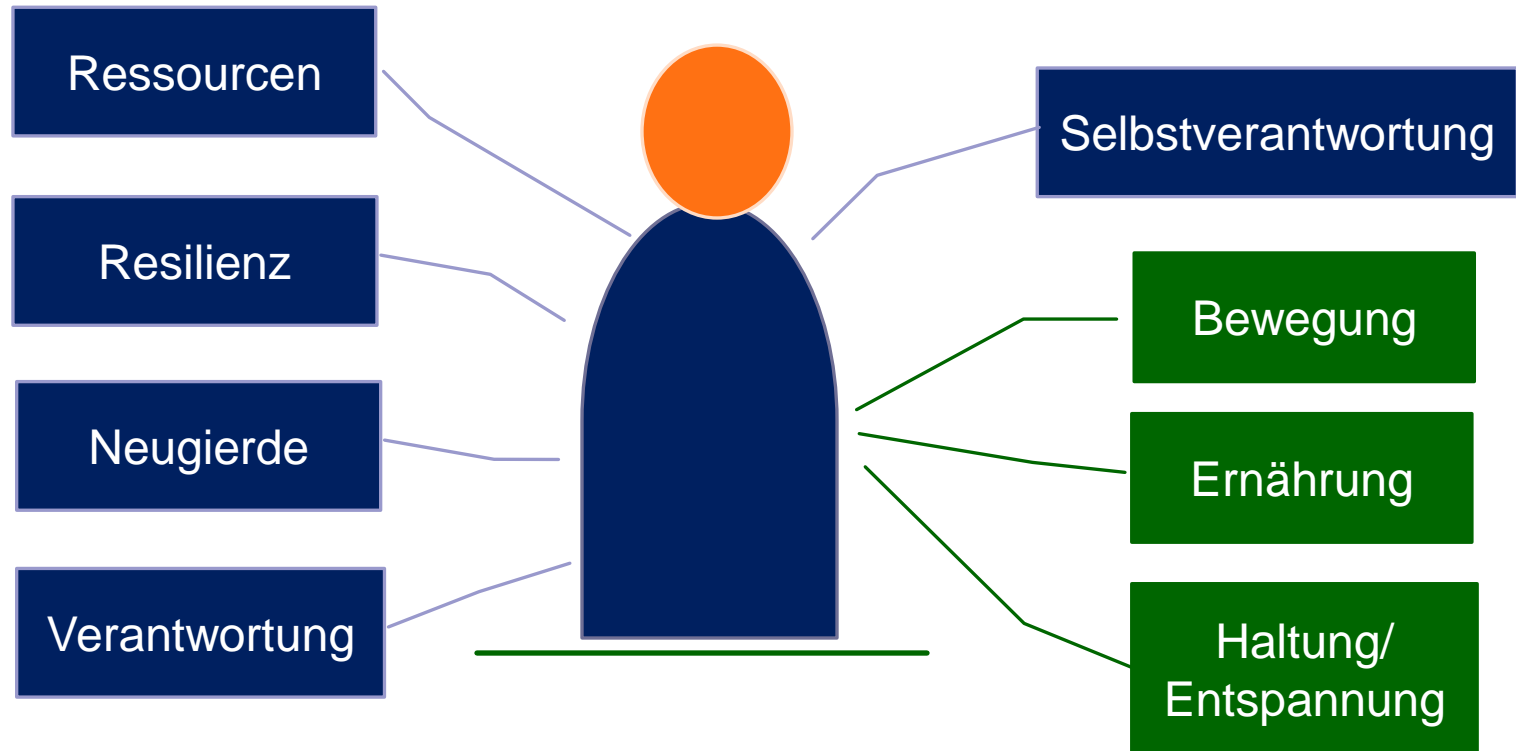


Quelle: Professor Juhani Ilmarinen

Aufgaben der Organisation



Ansatzmöglichkeiten bei der Person



Die drei Säulen des BGM

Arbeitsschutz



Arbeitsmedizin



Suchtprävention



Gesundheitsförderung

Kurse/Seminare: Tabakentwöhnung, Work life Balance, Entspannung usw.

Betriebsvereinbarungen zu Themen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Sozialangebote

Qualifizierung Führungskräfte

Strategisches Managementtool BGM – die Zukunft

Arbeitsschutz



Arbeitsmedizin



Suchtprävention „Hilfe zur Selbsthilfe“



Betriebliche Gesundheitsförderung

BEM u.v.m.

Selbst-
verantwortung

Resilienz

Unternehmen-
skultur

FK Entwicklung

Personalförderung

Familie & Beruf

Elder Care
(Angehörigenpflege)

Diversity
(Vielfalt)

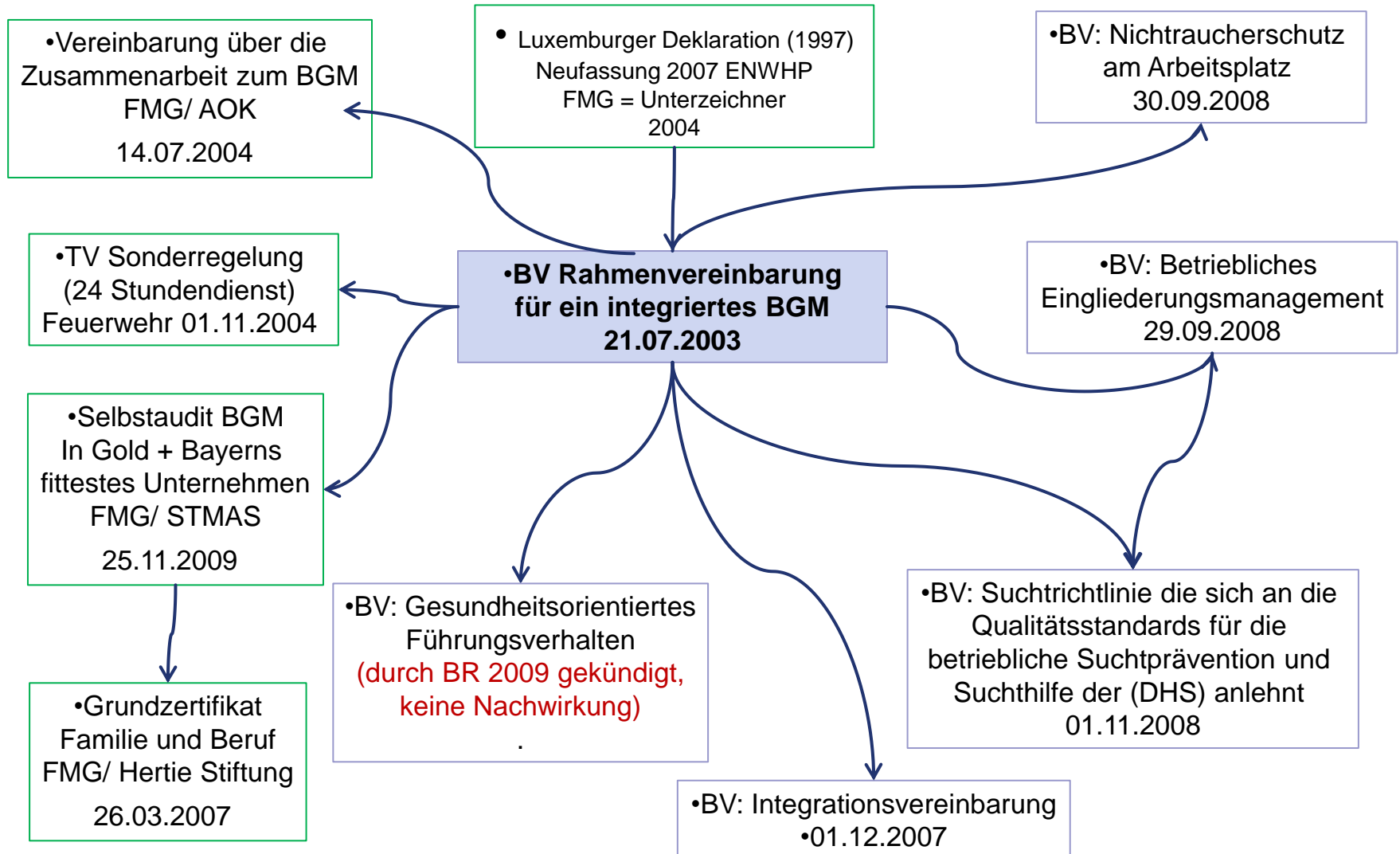
Lebenslanges
Lernen

Demografie

Lebensphasen

Personalstrategie

Betriebliches Gesundheitsmanagement Flughafen München GmbH (Vereinbarungen)



BGM-Ansätze im Unternehmen, beim Mitarbeiter – nicht FMG-spezifisch

Unternehmen

- Qualitätssteigerung bei Gesundheitsthemen durch die Implementierung und Entwicklung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Verbindliche Führungskräfteentwicklung in Gesundheitsrelevanten Fragestellungen
- Analyse von Problemstellungen und Umsetzung von Maßnahmen zur Vermeidung von Überlastungen
- Übergreifende und ganzheitliche Ansätze zur Suchtprävention
- Ausbau der Hilfssysteme intern und extern
- Qualitätssicherung durch die Einführung von strukturierten BGM Prozessen
- usw.

Mitarbeiter

- Selbstverantwortung
- Resilienzförderung
- Ressourcenförderung
- Neugierde
- Verantwortung

- Verhalten/Haltung
- Psyche/Entspannung
- Bewegung
- Ernährung

Die Standards in der FMG für das strategische BGM als Managementtool

- Entscheidungen und Vorgaben der Geschäftsführung
- Luxemburger Deklaration
- Betriebsvereinbarungen
- Wissenschaftliche Ergebnisse und Studien
- Betriebliche Rahmenbedingungen
- Erhobene Daten, Fakten, Analysen
- Analyseergebnisse und Erkenntnisse

Rechtliche und betriebliche Rahmenbedingungen des strategischen BGM

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Arbeitsordnung
- Arbeitsplatzbeschreibungen
- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Arbeitszeitgesetz
- Begehungen
- Betriebsvereinbarungen
- Bildschirmverordnung
- Gefährdungs-/Belastungsanalysen
- Kennzahlen
- Tarifverträge
- Unfallberichte
- Vorsorgeuntersuchungen
- Und weitere

Luxemburger Deklaration - unterzeichnet von der Flughafen München GmbH

Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union (1997)

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

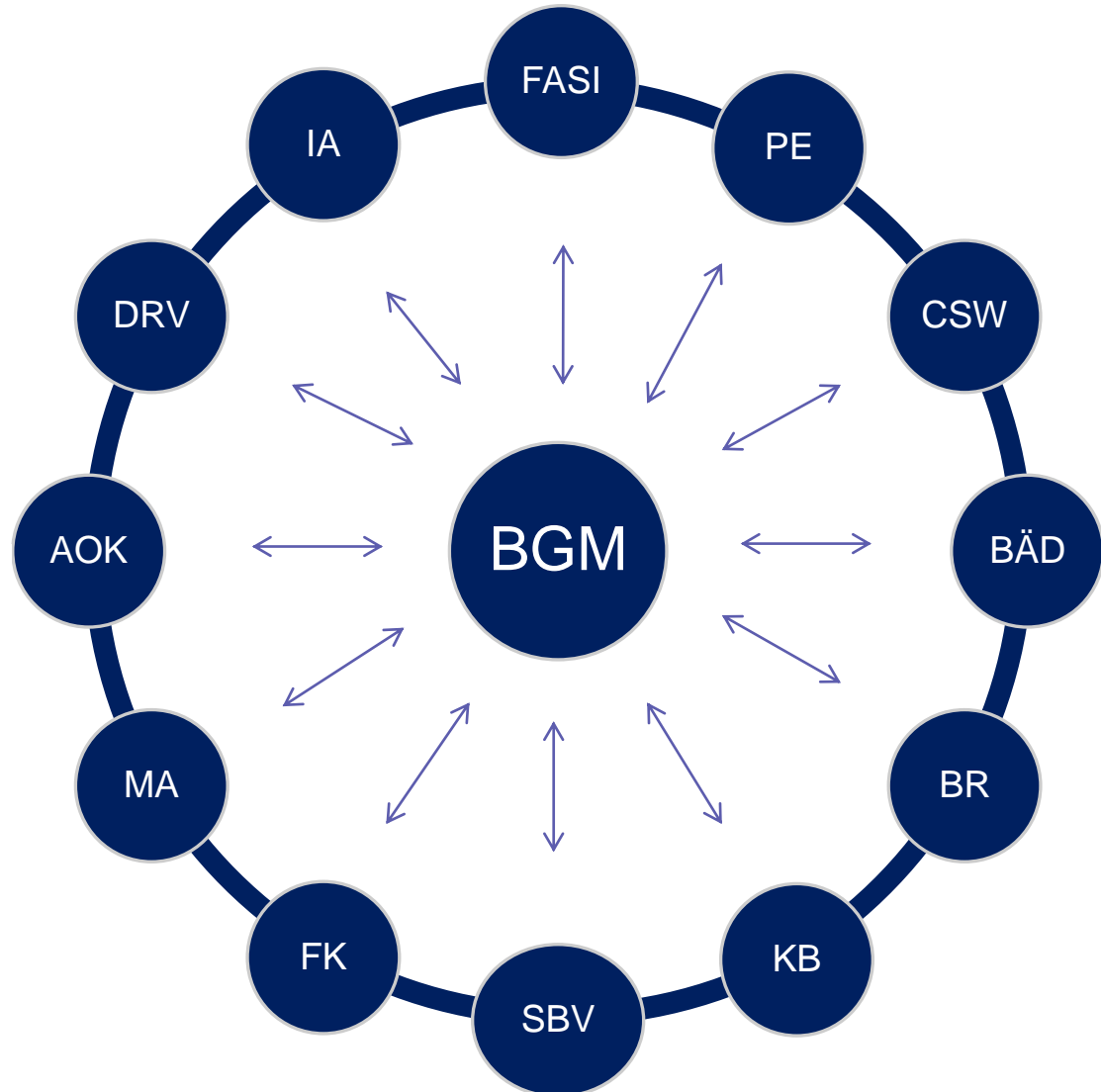
- *Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen*
- *Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung*
- *Stärkung persönlicher Kompetenzen.*



Die Haltung der Führungskräfte & Mitarbeiter zum Unternehmen, zur Rolle im Unternehmen und zur Arbeit ist entscheidend!

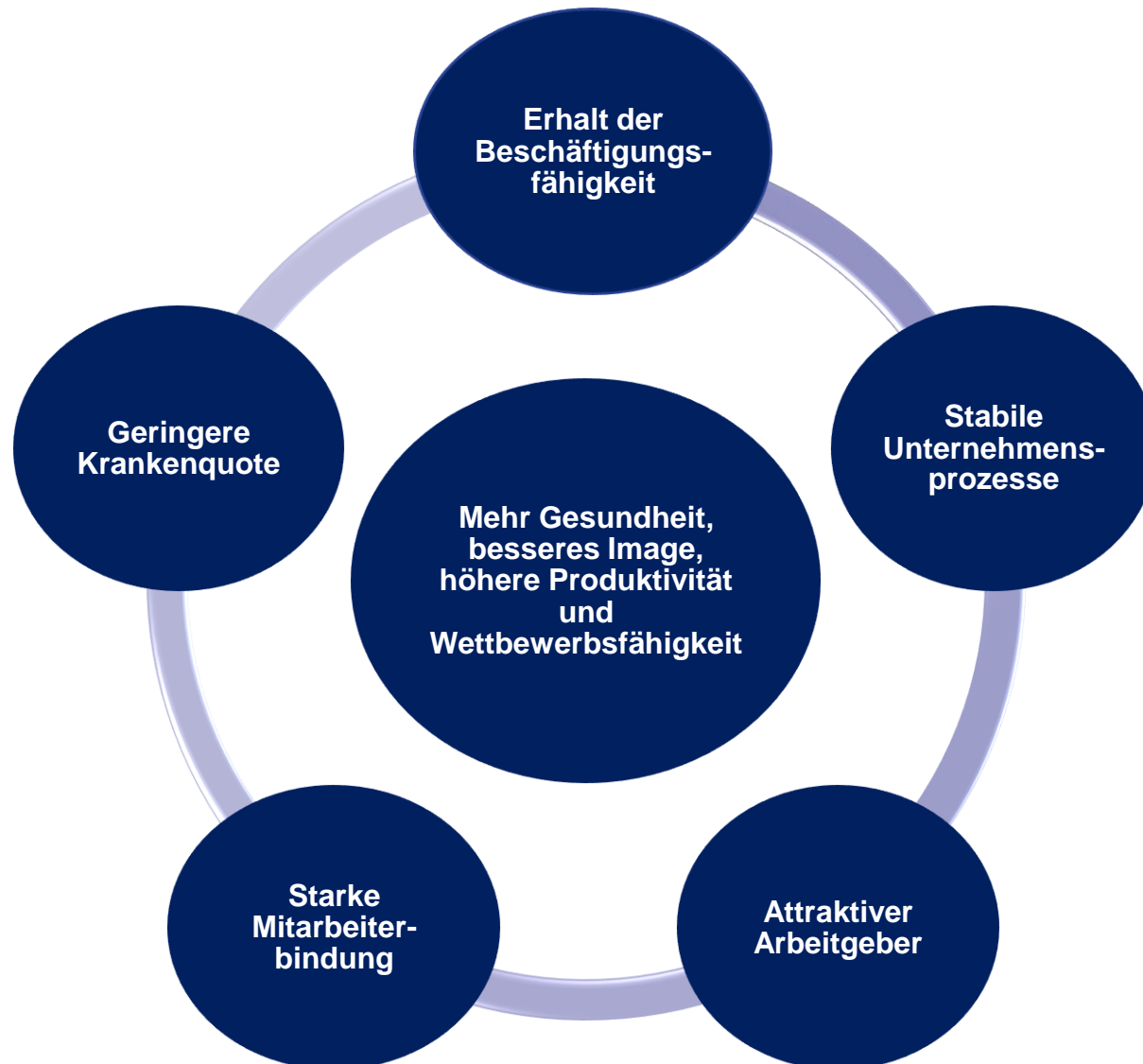


Grundlage ist die partnerschaftliche Zusammenarbeit intern/extern und eine zielgerichtete Steuerung



- FASI = Arbeitssicherheit**
- PE = Personalabteilung**
- CSW = Weiterbildung**
- BÄD = Arbeitsmedizin**
- BR = Betriebsrat**
- KB = Kollegiale Berater**
- SBV = Schwerbehindertenvertretung**
- FK = Führungskräfte**
- MA = Mitarbeiter**
- AOK = Krankenkasse**
- DRV = Rentenversicherung**
- IA = Integrationsamt**

Die Rendite für Mitarbeiter und Unternehmen



Wie können wir dies erreichen?

Vertrauensbildung

- gemeinsame Werte und Normen, Vorbildfunktion

WIR-Gefühl

- Mitarbeiterbindung und intensive Teamentwicklung

Führungskräfteentwicklung

- Stärkung der Kompetenzen für eine mitarbeiterorientierte Führung, Vorbildverhalten, Resilienzförderung

Mitarbeiterentwicklung

- höhere Aufmerksamkeit für ein gesundheitsbewusstes Verhalten, Selbstverantwortung

Work-Life-Balance

- Maßnahmen zur besseren Vereinbarung von Beruf und Privatleben

Kommunikationskultur

- Förderung und Pflege der kommunikativen Kompetenz aller Mitarbeiter, Konfliktkultur

Kennzahlen entwickeln

- neben Fehlzeiten auch "weiche" Faktoren wie z.B. Führungskompetenz durch Befragungen messbar machen

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- weiterentwickeln für spezifische Anforderungen wie z.B. ältere Belegschaften, Schichtarbeit, einseitige Belastungen

Die Arbeitsweise im BGM

Betrachten des Vorhandenen, Bewährtes stabilisieren oder anpassen



Erschließen neuer Themenfelder

Notwendiges neu erarbeiten und integrieren



Die nächsten Schritte



**„ist weniger ein Zustand als eine Haltung,
und sie gedeiht mit der Freude am Leben“**

Thomas von Aquin 1225-1274, ital. Theologe