

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Nachhaltig und gesund: Unternehmen werden zukunftsfähig“
am 19.11.2024 um 10 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Ich glaube, dass wir sehr viele Fahrten im Bereich Außendienst machen - die fragwürdig sind.

Das war bei uns am BGF-Institut Köln auch so. Aber in punkto Mobilität kann man sehr viel ändern/anpassen. Wir haben z. B. nun weniger Präsenztermine, aber mehr digitale Treffen, wodurch Fahrten eingespart werden können. Je nach Termin, Inhalten, Beteiligten ist es ggf. eine Option. Dies muss natürlich je Termin abgewogen und geprüft werden. Weitere Maßnahmen, um die Mobilität umweltfreundlicher zu gestalten, können z. B. sein: den Fuhrpark sukzessive auf E-Autos umzustellen, Car-Sharing Möglichkeiten zu nutzen, Routenplanung optimieren, Vertriebsgespräche digitalisieren, Deutschlandticket oder Jobticket unterstützen, statt innerdeutscher Flüge mit der Bahn zu fahren, ggf. Fahrgemeinschaften bilden. Es kommt immer auf viele Faktoren an, ob das funktionieren kann, z. B. ist man im städtischen oder ländlichen Bereich unterwegs, welche Entfernungen sind im Außendienst zu bewältigen, eignen sich auch Kleinwagen.

Thema Nachhaltigkeit und Führen: Haben Sie ihre Organisationsstrukturen umgestellt, um Mitarbeitern mehr Flexibilität/Work-Life-Balance/ etc. zu ermöglichen?

Die Klimabilanz zeigt für die AOK Rheinland/Hamburg sehr deutlich auf, dass die MA-Mobilität im Sinne der Anfahrtswege problematisch ist. Ergo wir müssen hier reduzieren. Homeoffice ist hierfür natürlich mit Abstand die effektivste Lösung. Das Klimaziel spricht sich also klar für die Ausweitung für HO aus. Das ist auch ein wichtiger Aspekt in der Führung, allerdings Hand in Hand mit Elementen der sozialen NH (Weiterbildung von FKs zu hybrider Führung etc.). Im Rahmen des neuen Immobilienkonzepts passt das auch gut zu ökonomischen Zielsetzungen (Flächenreduktion). Hemmschwelle sind dazu soziale Gewohnheiten/Bedürfnisse – die müssen mitgenommen werden → Sensibilisierung und Weiterbildung von Führungskräften. Life-Balance etc. wird bei uns im Rahmen des Audits "familie und beruf" über die Stabsstelle Diversität und Inklusion gefördert – auch hier tut sich aktuell viel. Im BGF-Institut gibt es eine Betriebsvereinbarung zum Thema Homeoffice. Das wird nun sehr flexibel ermöglicht, so dass in Absprache mit der Führungskraft Homeoffice genutzt werden kann. Die Arbeitszeit wird digital erfasst und ein Gleitzeitkonto ermöglicht weitere Flexibilisierungen. Zusätzlich wird die Möglichkeit eingeräumt, die wöchentliche Stundenzahl vertraglich anzupassen.

Wir möchten gerne mehr nachhaltige Produkte bestellen, auf welche Siegel kann ich mich verlassen? Bsp. Handtücher, Kaffee, Papier.

Wir können keine bestimmten Siegel empfehlen, Sie könnten sich bspw. hier einen guten Überblick verschaffen: <https://www.umweltbundesamt.de/umwelttipps-fuer-den-alltag/uebergreifende-tipps/siegel-label#bio-siegel>
Auch zu empfehlen: [Startseite – Siegelklarheit](#).

Wie hat sich das Nachhaltigkeitsmanagement bislang auf die Attraktivität der AOK Rheinland /Hamburg als Arbeitgeber ausgewirkt?

Diese Frage verbirgt für mich 3 Ebenen. Im Recruiting zeichnet sich ab, dass von Bewerbenden in Vorstellungsgesprächen nicht selten erfragt wird inwieweit sich die AOK RH/HH für Nachhaltigkeit engagiert – wie ausschlaggebend die Antwort ist, kann ich nicht beantworten, aber Interesse ist da. Unter den MA wird auf Artikel auf Kommunikationskanälen (Intranet, Blog, Newsfeed) verhältnismäßig viel reagiert (auch kritisch). Über die letzten Jahre hat sich in meiner Wahrnehmung allerdings die Haltung etwas verändert von "Wie kann ich mitgestalten?" hin zu "Ich erwarte, dass mein Unternehmen sich engagiert!". Zu niederschweligen Mitmachangeboten (z.B. Brillensammelaktion, Kabelsammelaktion, Online-Seminare, Ideenmanagement) gibt es immer sehr positives Feedback. Die Menschen wollen im Großen ohne viel Aufwand Teil einer positiven Veränderung sein. Diejenigen, die sich zusätzlich interessieren, hospitieren bei uns, bilden wir zu SDG-Scouts aus und werden als Multiplikatoren aktiv - das ist nicht zu unterschätzen und für den Wandel in vielerlei Hinsicht sehr hilfreich. Bzgl. sinnstiftendem Arbeitsplatz entwickelt sich ein Gefühl Klimaschutz voranzutreiben - z. B. in der Prävention und Aufklärung, wo "unkompliziert" Klimaschutz ins Kerngeschäft integriert werden kann. Über Stellenschaffung (in unserem Fall im Stabsbereich) ermöglichen wir persönliche berufliche Entwicklung - wir hatten im Vergleich einen hohen Anteil an Bewerbenden. Nächster Schritt ist die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in reguläre Stellenausschreibungen.

Inwieweit kann man die Angebote der verschiedenen AOKs nutzen, wenn man im Wirkungsraum einer anderen AOK seinen Betriebsitz hat?

Bitte kontaktieren Sie die AOK Ihrer Region, um die dort verfügbaren Angebote nutzen zu können.

Ich bin für das BGM und als Nachhaltigkeitsverantwortliche tätig. Wie sinnvoll ist dies, dies alleine Hand in Hand mit der Geschäftsleitung zu führen? Bedarf es noch mehr Personen?

Das ist von der Betriebsgröße abhängig, dennoch sind die Themen als Querschnittsthemen vielfältig, so dass personelle und fachliche Unterstützung sinnvoll ist. Gibt es einen Betriebsrat, dann sollte auch dieser hinter der Sache stehen. Gibt es interessierte Kolleginnen und Kollegen, die sie einbinden können? Gründen sie eine AG, ein Gremium oder einen Beirat! Bringen Sie die Leute zusammen und machen Sie eine gemeinsame Sache draus!

Bezugnehmend auf die Seite 32: Warum wird immer wieder fleischlose Ernährung hervorgehoben? Regionale Produkte in allen Bereichen wäre sinnvoller.

Regionale und saisonale Ernährung werden in der Regel ebenso als wichtige Bausteine der Planetary Health benannt. Allerdings hat der Fleischkonsum gegenüber fleischloser Ernährung vielfältige negative Auswirkungen. Flächenverbrauch für Tiere und Futteranbau, extrem hoher Wasserverbrauch gegenüber vegetarischer Kost, der Einsatz von Antibiotika, das Tierwohl allgemein und die Methanausdünstungen der Tiere sind nur einige Beispiele. Zur Emissionsreduktion durch Ernährung bietet die Reduktion von Fleisch den mit Abstand größten Hebel. Weiterführende Informationen: AOK – Planetary Health Diet - [Planetary Health Diet: gesunde Ernährung für alle Menschen](#), Fleischatlas der Heinrich-Böll-Stiftung - [Der Fleischatlas: 2021 & frühere Ausgaben | Heinrich-Böll-Stiftung](#), Nachhaltige Ernährung – Umweltbundesamt - [Klima- und umweltfreundliche Ernährung | Umweltbundesamt](#).

Wäre ein Obstkorb für die Mitarbeiter im produzierenden Bereich auch eine Maßnahme, welche sich im Sinne der Nachhaltigkeit ausspielt und auch im Berichtswesen dokumentiert werden kann? - Würde auch auf die gesunden Lebensmittel, von ihnen zuvor, einspielen.

Das kann eine punktuelle Maßnahme sein, um die ökologische und soziale Nachhaltigkeit zu stärken sowie eine gesunde Ernährung zu fördern, wenn Sie bei der Auswahl auf regionale und saisonale Bioware achten. Ob dies im Berichtswesen Gewicht hat, hängt vom Berichtsrahmen ab.

Die AOK bietet viele kostenlose Fortbildungen an. Damit bekommt man niederschwellig Zugang zu den Themen. Gibt es über die AOK auch kostenfreie Tools bzw. Hilfsmittel - bzw. fertige Leitfäden zu den einzelnen Themen, z.B. "Treppe statt Aufzug"?

Die AOK initiiert jährlich die Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ - [Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ | AOK-Arbeitgeberservice](#). Es gibt eine Broschürenreihe zur Betrieblichen Gesundheit mit vielfältigen Themen - [Broschüren Betriebliche Gesundheit | AOK-Arbeitgeberservice](#), zusätzlich gibt es verschiedene E-Learning-Tools, die online verfügbar sind. Für konkrete Events und Aktionen vor Ort bzw. in ihrem Unternehmen wenden Sie sich an ihre regionale AOK, da die Angebote je nach AOK variieren. Bundesweit können Sie bei Ihrer AOK-Ansprechperson z. B. Sensibilisierungsplakate zu umweltfreundlichem Verhalten im Büroalltag erhalten.

Gibt es Fördermöglichkeiten bzw. Zuschüsse für die Umsetzung von Klima- & Umweltprojekte in Unternehmen?

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit – INQA bietet mit dem INQA-Coaching eine Förderung für die Beratung von Unternehmen. Hierbei kann auch die nachhaltige Entwicklung thematisiert und gestaltet werden: [INQA-Coaching: Vorteile & Ablauf für Betriebe - Jetzt informieren - INQA.de - Initiative Neue Qualität der Arbeit](#). Die Bundesumweltstiftung bietet auch Förderungen für die nachhaltige und klimaschützende Gestaltung an. Diese beziehen sich aber eher auf konkrete Projekte, die gefördert werden können oder richtet sich an Start-Ups - [Förderung - DBU](#). Darüber hinaus gibt es verschiedene Programme von Ländern und Kommunen, auch verschiedene IHKn bieten Förderungen an. Hier ist es ratsam sich vor Ort kundig zu machen.

Geben Sie den einzelnen Fachbereichen (z.B. Immobilien) auch konkrete Vorgaben, oder erarbeiten die Fachbereiche dies selbst?

Bei der AOK Rheinland/Hamburg haben wir themenspezifische bereichsübergreifende Emissionsziele formuliert, die in das allgemeine Zielsystem des Unternehmens eingebettet sind.

Ich bin in einer großen Berufsgenossenschaft tätig und schreibe meine Masterarbeit zum Thema: "Welche innovativen Arbeitsformen gibt es derzeit im öffentlichen Sektor und welche davon sind für die BG geeignet, um die übergreifende Zusammenarbeit vor dem Hintergrund der strategischen Unternehmensziele effizienter zu gestalten und die Arbeitgeberattraktivität zu stärken?" und würde gern mehr über dieses Thema erfahren. Wen könnte ich in Ihrem Unternehmen hierzu kontaktieren?

Wenn Sie mit der übergreifenden Zusammenarbeit die trägerübergreifende Zusammenarbeit z. B. zwischen Krankenkassen und Berufsgenossenschaften oder der Rentenversicherung oder der Agentur für Arbeit meinen, können Sie sich gerne an Oliver Hasselmann wenden. Wir haben schon einige Projekte und Netzwerke zu der Thematik durchgeführt. In diesem Zusammenhang verweisen wir gerne an: [Offensive Mittelstand: Factsheets Demografieberatung](#) – Hier sind in einzelnen Factsheets die Aufgaben der verschiedenen Beratergruppen in Betrieben aufgeführt und es wird versucht, die sich ergänzenden Beratungen zusammenzuführen; [DNBGF: Netzwerkarbeit | Phase 1: Initiierung und Vorbereitung](#) – Beim Deutschen Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung stehen viele Arbeitshilfen bereit, die das Netzwerken mit trägerübergreifenden Akteuren erläutern und strukturieren.

Gibt es eine Liste mit solchen Beispielen? Da man intuitiv schon einige Dinge davon umsetzt aber man es noch nicht unter dem Nachhaltigkeitsgesichtspunkt gesehen hat.

Checklisten, die BGM konkret mit Nachhaltigkeit verbinden, gibt es aktuell noch keine. Verknüpfen Sie die Ansprechpersonen von beiden Themen in Ihrem Unternehmen – Schnittstellen sind garantiert!

Wie lässt sich den das Thema BGM und Nachhaltigkeit in ein ISO-Managementsystem einbinden?

Das ISO-Managementsystem für Nachhaltigkeitsmanagement ist die DIN ISO 26000, die allerdings nicht zertifizierbar ist. Im Handlungsfeld 4 ist explizit „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ inkludiert. Für Umweltmanagement ist die DIN ISO 14001 grundlegend. BGM und Gesundheit werden weiterhin über die DIN ISO 45001 abgebildet.

Was versteht man unter Checks?

Checks können vielfältige Formate haben, doch im Grunde geht es darum, zu einem bestimmten Thema zu reflektieren, wie man als Unternehmen in einzelnen Bereichen dazu aufgestellt ist. Als Beispiel schauen Sie sich gerne den INQA-Check Gesundheit an: [INQA-Check "Gesundheit"](#).

Wie kann ich Mitarbeitende motivieren überhaupt Interesse an dem Thema zu bekommen? Die meisten interessiert das nicht, die meisten KollegInnen möchten einfach nur arbeiten und sich nicht damit beschäftigen.

Wenn wir über Klimawandel und Nachhaltigkeit sprechen, ist es eine Notwendigkeit unsere Handlungsweisen zu ändern, um einen lebenswerten Planeten zu erhalten. Das Verständnis hat sich bei vielen Menschen noch nicht etabliert. „Warum soll ich verzichten, wenn der Rest der Welt sowieso alle fossilen Energien an die Atmosphäre verfeuert. Ich kann eh nichts ändern.“ Ist ein häufiges Argument. Es geht aber gar nicht um Verzicht, es geht um den Erhalt unserer Lebensgrundlagen und der Schaffung von mehr Lebensqualität für jeden von uns. Natürlich lässt sich niemand zwingen. Die Problematik kennen wir im BGM bereits. Oftmals sind es die Personen, die Angebote nutzen, die sowieso bereits einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil pflegen. Mit dem Thema Nachhaltigkeit dürfte es sich ähnlich verhalten. Aus unserer Sicht lohnt es sich: Ideen, Hintergründe, Sinn und Zweck gut (gut verständlich) zu kommunizieren und mit den Themen BGM / Nachhaltigkeit im Unternehmen präsent zu sein. Partizipation – zu hören, was sich die Beschäftigten wünschen, was sind ihre Bedürfnisse und Ideen. Niederschwellige Aktionen, wie z.B. alte Brillen für einen guten Zweck oder technische Geräte sammeln, Gesundheitstage, die auch das Thema Nachhaltigkeit ansprechen. Vorstand, Geschäftsführung und Betriebsrat müssen auch dahinterstehen und mit gutem Beispiel voran gehen und „öffentlichkeitswirksam“ nachhaltige Verhältnisse schaffen. Z. B. durch die Nutzung von Ökostrom bzw. die Installation von Solaranlagen, durch E-Autos oder Begrünungen in und an Gebäuden. Hier gibt es vielfältige Möglichkeiten. Challenges und Wettbewerbe können auch motivieren, für das Thema aktiv zu werden. Wichtig scheint es mir auch, nicht mit dem erhobenen Zeigefinger zu drohen, sondern vielmehr die Vorteile herauszustellen. Wenn ich etwas für meine Gesundheit tue, fördere ich mein Wohlbefinden und tue gleichzeitig etwas für die Umwelt. Es wird nicht gelingen alle zu überzeugen, doch wenn man mit denen aktiv wird, die Interesse haben, kann das auch Multiplikatoreffekte haben.

Wie beurteilen Sie den Einsatz von KI bei diesem Thema?

Für eine Beurteilung liegen noch nicht ausreichend Erfahrungswerte vor.

Gibt es Zuschüsse und finanzielle Mittel für die Implementierung von BGM?

Die gesetzlichen Krankenkassen haben den Auftrag, BGF und BGM durchzuführen und zu fördern. Je nach Krankenkasse und Region sowie den individuellen Bedarfen sollten die Krankenkassen Unterstützungsmöglichkeiten anbieten können. Diese können stark variieren.