

A man in a brown jacket and white pants is sitting on a tall, white metal tower. The background is a bright blue sky with scattered white clouds. The man is looking towards the camera.

Betriebliches Gesundheitsmanagement bei AFRY

SEPTEMBER 2023



1. Vorstellung AFRY



Wir sind AFRY

AFRY ist ein internationales Engineering, Design und Consultingunternehmen mit weltweit 19.000 Experten.

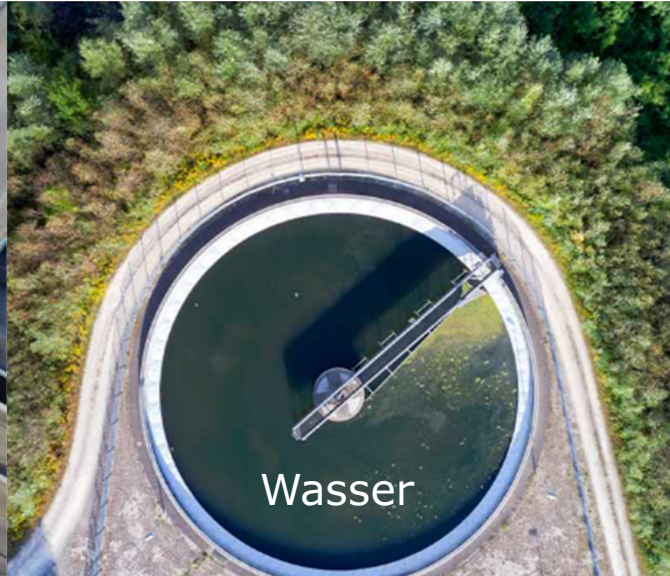
In Deutschland sind wir mit 600 Mitarbeitenden an 17 Standorten in den Bereichen Infrastruktur, Industrie, Umwelt und Energie tätig.

Unsere Vision ist es, nachhaltige Lösungen für zukünftige Generationen zu schaffen.





Verkehrsinfrastruktur



Wasser



Prozessindustrie



Energie



Management Consulting



Umwelt



Über uns

17

Standorte in
Deutschland

600

Mitarbeitende

80%

Akademiker

42,7

Durchschnittsalter

3000

Wir arbeiten an ca.
...Projekten im Jahr

2/3 ♂

1/3 ♀

100%

Arbeitsplätze mit
sitzender Tätigkeit

18 – 71

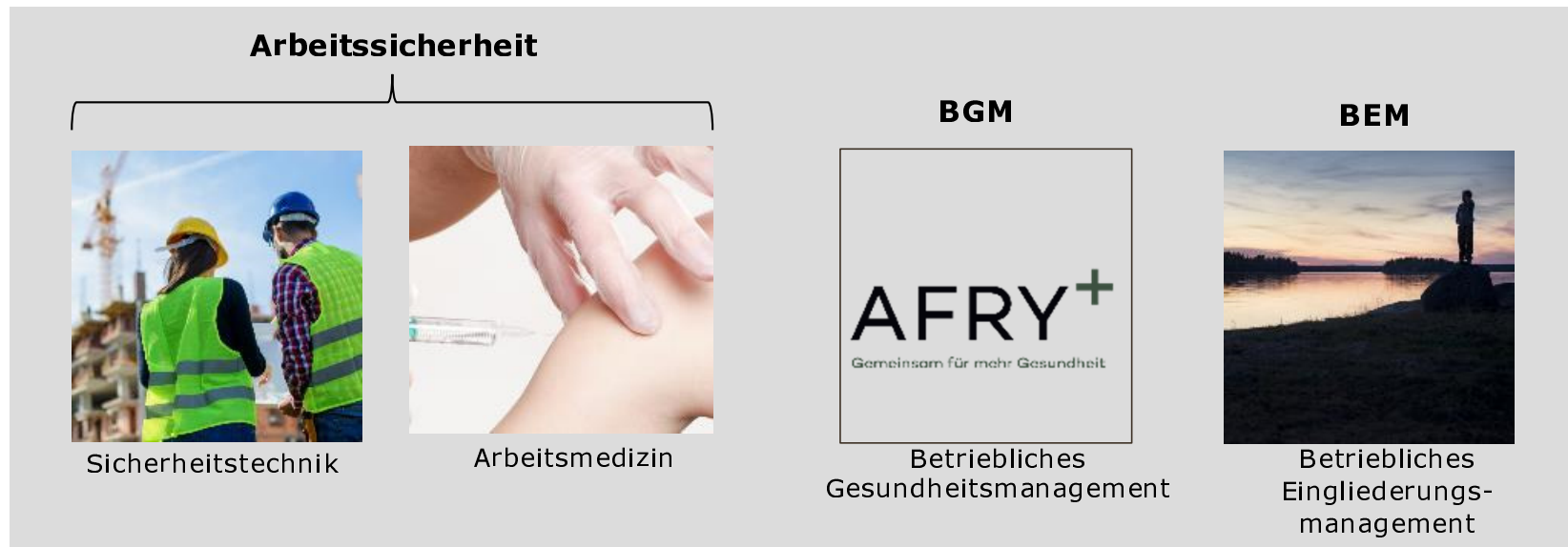
Altersspanne der
Mitarbeitenden

A person in a light-colored jacket and dark pants is captured mid-air, performing a backflip or similar acrobatic move. The background features a dense urban skyline with various skyscrapers under a cloudy, overcast sky. The foreground shows a dark, grid-patterned surface, possibly a rooftop or a bridge deck, with a metal railing. The overall mood is dynamic and modern.

2. Strukturen BGM

Arbeits- und Gesundheitsschutz bei AFRY

Gesundheit bei AFRY wird über die folgenden vier Bereiche abgebildet. Alle Bereiche leisten einen wichtigen Beitrag für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld. In allen Bereichen ist die Herausforderung ein ganzheitliches Konzept für die dezentrale Struktur von AFRY weiterzuentwickeln.



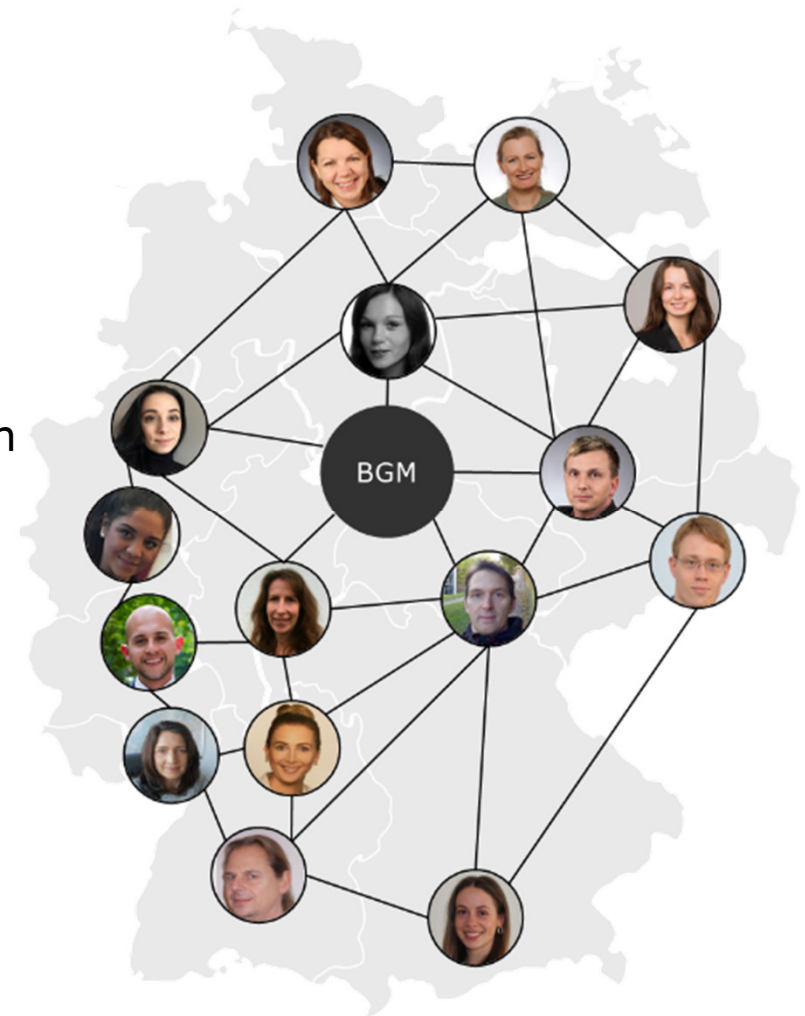
Multiplikatoren sind unser Herzstück

Die BGM-Multiplikatoren sind vor Ort an allen Standorten als Ansprechpartner, Organisatoren und Motivatoren unterwegs.

Mit eigenem BGM- und Zeitbudget realisieren sie passgenaue Standortlösungen.

Einmal im Jahr treffen sie sich zum Multiplikatoren-Seminar und sprechen sich in regelmäßigen online Updates ab.

Sie sind der wesentliche Erfolgsfaktor unseres Projektes.



BGM-PRÄSENTATION

BGM ist eine Managementaufgabe

Als BGM-Managerin steuere ich den gesamten Prozess und Sorge dafür, dass alle Unternehmensbereiche eingebunden sind.

Die eigene Stelle, das vom Management unterzeichnete BGM-Konzept, die vielen positiven Rückmeldungen der Mitarbeitenden und dass wir BGM wirklich authentisch seit 10 Jahren leben, motivieren mich bei meiner täglichen Arbeit!

Susanne Kölb-Adam, BGM Managerin



BGM-PRÄSENTATION

Aktive Geschäftsführung ist ein Erfolgsfaktor

„Das Betriebliche Gesundheitsmanagement unterstützt uns bei der Weiterentwicklung unserer Führungskultur, ist Markenkern des Employer Brandings und bietet Stabilität für die Herausforderungen der agilen Arbeitswelt und einer Welt im Krisenmodus.“

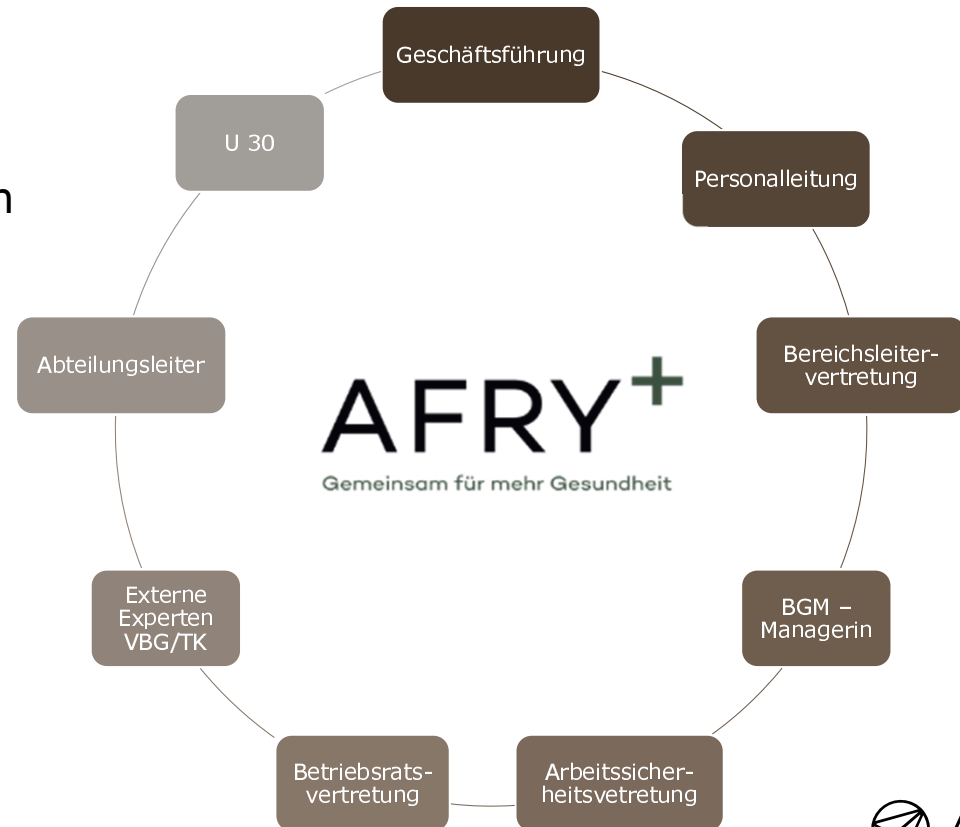
Eric Knies, Geschäftsführung



Der Steuerkreis als Entscheidungsgremium

Der BGM-Steuerkreis ist das Steuerungsorgan unseres BGMs. Alle gesundheitsrelevanten Themen werden hier besprochen, Ergebnisse analysiert und das weitere strategische Vorgehen im BGM beschlossen.

Er setzt sich aus nebenstehenden Mitgliedern zusammen und trifft sich 1x pro Quartal.



BGM-PRÄSENTATION

Gute Kooperationen

Vieles kann man nur im Team schaffen.

Unsere externen Partner haben unser BGM weit vorangebracht. Sie haben uns beim systematischen Aufbau unterstützt und heute profitieren wir von ihren innovativen Ideen bei der Weiterentwicklung unseres BGM.

Kooperationen inspirieren.



Wie alles begann

2013-2014

18

Initiale
Gesundheits-
tage

Regelmäßiges

Obst

und
Sportaktionen
an einzelnen
Standorten

Ab

2015

Kooperation mit
der TK

2016

Gründung des

1

Multiplikatoren-
netzwerkes

2016 - 2017

1. Befragung aller MA

86%

Teilnahmequote

Führungsleitlinien

10

Gesunde Führung

Gründung Netzwerk

15

Multiplikatoren

2018 - 2019

Schulungen

jährlich

für Führungskräfte

2. Evaluationsbefragung

72%

Teilnahmequote

Audits bringen uns weiter

GMS

Gesundheit mit System

2020 - 2021

BGM - Konzept

1

Verabschiedet von GF

Ausgezeichnet

3

VBG-Next Präventionspreis

Gesundheitstag + BGF

digital

Lösungen fürs Homeoffice

2022 - 2023

Krisensituation/BEM

EAP

Hilfsangebote für Mitarbeitende

3. Befragung PGB

70%

alle Handlungsfelder verbessert

Gesundheits- App

WLP





Digitale Gesundheitsangebote



3. Betriebliche Gesundheitsförderung

Ergonomie und Rückengesundheit

Gefährdung durch
überwiegend
sitzende
Tätigkeit!

Büroausstattung	ergonomischer Arbeitsplatz mit überwiegend höhenverstellbaren Tischen				
Arbeits-sicherheit	Ergonomische Beratung am Arbeitsplatz		Unterweisung Mobiles Arbeiten und Homeoffice	G 37 Bildschirmarbeitsplatzuntersuchung	
BGM	Rücken-kurse vor Ort	Digitale Bewegte Pause	Break Pro Mobilisierungsprogramm	Gesundheitstage zum Thema	

BGM-PRÄSENTATION

Ernährung

+ Jährlich
wechselnde
Aktionen



Kostenfreie Getränke

an allen Standorten bieten wir Wasserspender, Kaffee und Tee



Teewochen

Im Herbst findet immer die 2-wöchige Teewoche mit frischen Tees an allen Standorten statt



Lunchbox

Zur Mitnahme gesunder Speisen haben die Mitarbeitenden die Lunchbox + begleitende Aktionen



Gesundheitstage

Zum Thema Ernährung gibt es regelmäßig Gesundheitstage mit Impulsvortrag und praktischen Einheiten



Kochinitiativen

An einzelnen Standorten kochen und essen die Mitarbeitenden gemeinsam in der Mittagspause

BGM-Präsentation

Lunchbox und Teeaktionen



Bewegung



Laufinitiativen

An allen Standorten gibt es die Möglichkeit an Firmenläufen und Laufgruppen teilzunehmen



Bootcamp

Deutschlandweit können im Freien Bootcamps besucht werden, die mit zertifizierten Trainern durchgeführt und von KK bezuschusst werden.



Schwimmbadkarten

Deutschlandweit besteht die Möglichkeit gemeinsam Schwimmbadkarten zu teilen und so gemeinsam schwimmen zu gehen



Zuschüsse zu Kursen

2 x im Jahr bezuschusst AFRY Gesundheitskurse mit zertifizierten Trainern. Die Kurse könne im Arbeitsumfeld aber auch im Privaten besucht werden.



Walk & Talk

Wir bieten Spaziergänge in der Mittagspause an mit einem kleinen Gesundheitsinput, z.B. warum ist es gut sich nach dem Mittagessen zu bewegen

BGM-PRÄSENTATION

Laufveranstaltungen 2022 + 2023



Psychische Gesundheit



3. Befragung
2022!

Kooperation VBG

Workshop für
Führungskräfte

Kooperation TK

BGM	3. Befragung - Psychische Gefährdungsbeurteilung	Digitale Angebote über die WLP – APP und vor Ort Kursangebote	Führungskräfteschulungen „Umgang mit belasteten Mitarbeitenden“
BEM	Hilfsangebot zur Rückkehr an den Arbeitsplatz, präventiver Ansatz schon bevor Mitarbeitende zu BEM-Fällen werden		
Arbeits-sicherheit	EAP – Hotline – Beratungshotline anonym und kostenfrei	Hilfe für Mitarbeitende in Krisensituationen	



4. Gesunde Führung

Gesunde Führung

Führungskräfte nehmen eine Schlüsselfunktion beim Thema Gesundheit ein. Es ist wichtig von Anfang an die Führungskräfte mitzunehmen und Ihnen für die neuen Herausforderungen, die an Führungskräfte heute gestellt werden, Hilfestellungen an die Hand zu geben.

Folgende Seminare haben seit 2018 stattgefunden:

- 2-Tages-Seminar „Führung & Gesundheit“ in Präsenz
- Aufgaben von Führungskräften im Arbeitsschutz
- Resilienztraining für Führungskräfte
- Führen auf Distanz
- Umgang mit belasteten Mitarbeitenden
- Feedback und Anerkennung



Gesunde Führung und soziale Innovation für die Zukunft

Unser Geschäftsführer Eric Knies zu Gast am Karlsruher Institut für Technologie (KIT). Er hat am Future Talk zum **Thema „Führungsperspektiven“** des House of Competence Centers teilgenommen.

Schwerpunkt bildete dabei das Thema **„Gesunde Führung“** in der Talkrunde um Dr. Michael Stolle, Dr. Julia Schönborn, **AFRY-Geschäftsführer Eric Knies**, Desiree Sieber, Paul Kupfer und Dr. Brigitte Steinke.

Hier konnte AFRY einige **Best-Practice-Beispiele** aus unserem eigenen betrieblichen Gesundheitsmanagement einbringen: wie man ein solches in einem Unternehmen implementiert, was dabei die Erfolgsfaktoren sind und in welchen Dimensionen "Gesundheit" in der Organisation verankert sein muss - nämlich in allen, inklusive der #Führung.

Zudem gab es einen regen **Wissensaustausch** zu den weiteren Themen Future #Leadership.



Strategie trifft Stille

- TK Reihe „**In Führung gehen**“, unter anderem mit Klosterbesuch und 3 virtuellen Veranstaltungen mit Studierenden und Führungskräften, AFRY-Führungskräfte hatten hier die Möglichkeit teilzuhaben.
- Die Führungskräfte des Geschäftsbereich Umwelt waren für ein **Strategie-Meeting in der Abtei Münsterschwarzach**, um gemeinsam Ziele und Prioritäten bis 2025 festzulegen und sich gleichzeitig in dieser besonderen Umgebung mit den Äbten zu dem Thema „Führung“ auszutauschen.
- **Im Oktober** folgt nun das Strategiemeeting der Führungskräfte aus dem Wasserbereich, ebenfalls im Kloster Münsterschwarzach.



A serene landscape photograph of a lake at sunset. The sky is a mix of soft pinks, oranges, and blues, with wispy clouds. The water is calm, reflecting the colors of the sky. In the distance, a dark line of trees marks the shore. A small island with trees is visible in the middle ground. In the foreground, a person stands on a large, dark rock in the water, looking out towards the horizon. The overall mood is peaceful and contemplative.

5. Psychische Gesundheit

Psychische Gefährdungsbeurteilung 2016

KFZA-Faktoren	IST-Zahl	Belastungs- u. Stressfaktoren (Werte bis 2,5)	Entwicklungs- bereich (Werte von 2,5 bis 3,5)	Ressourcen (Werte über 3,5)	SOLL-Zahl	Differenz IST-SOLL-Wert (GAP)
A. Handlungsspielraum	3,24				3,87	0,6
B. Vielseitigkeit	3,58				4,17	0,6
C. Ganzheitlichkeit	3,49				4,21	0,7
D. Soziale Rückendeckung	3,86				4,59	0,7
E. Zusammenarbeit	3,47				4,12	0,7
F. Qualitative Arbeitsbelastung	3,68				4,15	0,5
G. Quantitative Arbeitsbelastung	2,57				3,64	1,1
H. Arbeitsunterbrechungen	3,16				4,17	1,0
I. Umgebungsbelastungen	3,89				4,61	0,7
J. Information und Mitsprache	3,00				4,23	1,2
K. Betriebliche Leistungen	2,54				4,21	1,7

Maßnahmen-
pläne wurden
erstellt

80% aller
Maßnahmen
wurden in einem
Jahr umgesetzt

Psychische Gefährdungsbeurteilung 2019

KFZA-Faktoren	IST-Zahl	Belastungs- und Stressfaktoren (IST bis 2,5)	Entwicklungsbereich (IST von 2,5 bis 3,5)	Ressourcen (IST über 3,5)	SOLL-Zahl	Differenz IST-SOLL-Wert (GAP)
A Handlungsspielraum	3.4				3.9	0.6
B Vielseitigkeit	3.7				4.1	0.4
C Ganzheitlichkeit	3.6				4.2	0.6
D Soziale Rückendeckung	3.8				4.6	0.7
E Zusammenarbeit	3.6				4.1	0.6
F Qualitative Arbeitsbelastung	3.5				4.0	0.5
G Quantitative Arbeitsbelastung	2.6				3.6	1.0
H Arbeitsunterbrechungen	3.2				4.1	0.9
I Umgebungsbelastungen	3.8				4.5	0.7
J Information und Mitsprache	3.3				4.2	0.9
K Betriebliche Leistungen	2.9				4.2	1.3
L Zusatzfragen	3.7				4.5	0.8

Wir konnten uns
in allen Feldern
verbessern

3. Psychische Gefährdungsbeurteilung 2022

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
Ergebnisse: Afry_gesamt_ohne_MCD

70% haben an der Befragung teilgenommen.

Arbeitsressourcen ...sind Arbeitsbedingungen, die positiv auf die arbeitende Person einwirken. Sie führen zu Engagement und Energie und können Belastungen entgegenwirken.

Arbeitsbelastungen ...sind Arbeitsbedingungen, die negativ auf die arbeitende Person einwirken. Psychische Fehlbelastungen können zu Erschöpfung, Demotivation und Erkrankung führen.

Das läuft gut in Ihrem Bereich/ Team	Hier gibt es in Ihrem Bereich/ Team Optimierungspotential
Soziale Belastungen durch Kunden Die Mitarbeitenden sind nicht konfrontiert mit unangemessenem Verhalten seitens ihrer Kunden und Kundinnen / Klienten und Klientinnen. Sie erleben keine sozialen und emotionalen Belastungen in dieser Hinsicht. Es besteht kein Handlungsbedarf, die positive Situation soll aufrecht erhalten werden.	Handlungsspielraum Die Mitarbeitenden berichten weder von zu wenig Handlungsspielraum noch davon, dass sie die Reihenfolge, die Art und Weise oder den Zeitpunkt der Aufgabenerfüllung selber bestimmen können. Um die Gesundheit zu fördern, besteht jedoch noch Optimierungspotential.
Soziale Stressoren durch Kollegen Die Mitarbeitenden haben keine sozialen Stressoren durch Kollegen und Kolleginnen, d. h. sie haben keine Spannungen oder Streitigkeiten untereinander. Es wird niemand bloßgestellt oder über die Masse kritisiert. Es besteht kein Handlungsbedarf, die positive Situation soll aufrecht erhalten werden.	Variabilität Die Mitarbeitenden berichten weder von monotoner noch von besonders abwechslungsreicher Arbeit. Um die Gesundheit zu fördern, besteht jedoch noch Optimierungspotential.
Vollständigkeit Die Mitarbeitenden nehmen ihre Aufgaben, beziehungsweise die Produkte und Dienstleistungen, die sie herstellen, als vollständig wahr, das heisst, dass sie an den Arbeitsvorgängen von Anfang bis Ende beteiligt sind. Es besteht kein Handlungsbedarf, die positive Situation soll aufrecht erhalten werden.	Informationsmängel Die Mitarbeitenden berichten weder von Informationsmängeln noch davon, dass das Erlangen von Informationen besonders effektiv ist. Um die Gesundheit zu fördern, besteht jedoch noch Optimierungspotential.

Meine Reflexion Wie zeigt sich das ganz konkret in meinem Arbeitsalltag? Was mache ich, was machen wir bereits im Umgang damit? **Meine Reflexion**



Alle Resultate in der Übersicht

Ausprägung im Bereich/ Team Afry_gesamt_ohne_MCD:

Arbeitsressourcen	
Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe	Vollständigkeit
	Handlungsspielraum
	Variabilität
Soziale Beziehungen	
	Unterstützung durch Kollegen
	Unterstützung durch Vorgesetzte
	Feedback und Anerkennung
Arbeitsbelastungen	
Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe	Informationsmängel
	Informationsflut
	Rollenunklarheit
	Qualifikationsmängel
	Unterforderung
	Soziale Belastungen durch Kunden
	Emotionale Dissonanz
Arbeitsorganisation	
	Belastende Arbeitszeit
	Entgrenzende Arbeitszeit
	Arbeitsintensität
	Unterbrechungen
	Fehlende Kommunikationsmöglichkeiten
Soziale Beziehungen	
	Soziale Stressoren durch Kollegen
Arbeitsumgebung	
	Umgebungsbelastungen

Legende:
 Dunkel-rot: deutlich erhöhtes Gesundheitsrisiko / Gefährdung mit hohem Handlungsbedarf
 Gelb: leicht erhöhtes Gesundheitsrisiko / Optimierungspotential
 Grün: kein Gesundheitsrisiko

Hinweis:
 In detaillierten Ergebnisberichten können Sie einsehen, welche Fragen hinter das einzelnen Faktoren stehen.

Über alle Bereiche trotz Corona verbessert

Benchmark + Fragebogen für die Zukunft



A group of diverse people are gathered at night, celebrating. They are holding champagne flutes and lit sparklers, creating a festive atmosphere. The scene is illuminated by the warm glow of the sparklers and ambient night lights. The background shows a dark sky with some distant lights, suggesting an outdoor rooftop or terrace setting.

6. Erfolge

BGM-PRÄSENTATION

Erfolge



2020 Sieger
Prävention





BGM-PRÄSENTATION

Mehr Informationen zu AFRY und unserem BGM:

Susanne Kölb-Adam

BGM- Managerin, Koordination Arbeitssicherheit

M: +49 172 1899006

susanne.koelb-adam@afry.com

AFRY Deutschland GmbH

Heinrich-von-Stephan-Str. 3-5

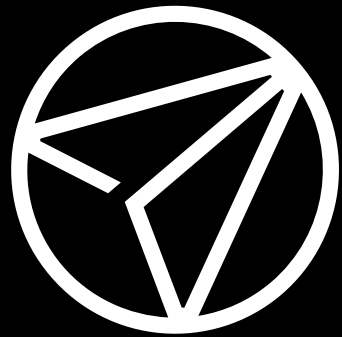
68161 Mannheim

afry.com | [Linked In](#)

<https://afry.com/de-de>

<https://www.vbgnext.de/profitieren/?id=175>

<https://www.competence-site.de/dpp-macher-video-afry-deutschland/>



AFRY

ÅF PÖYRY