



BGM bei AFRY

Wie ein BGM mentale Gesundheit nachhaltig verbessern kann!

Bewerbung VBG_Next Präventionspreis 2026

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. Die psychische Gefährdungsbeurteilung verbindet alle Bereiche miteinander. In allen Bereichen ist die Herausforderung ein ganzheitliches Konzept für die dezentrale Struktur von AFRY weiterzuentwickeln.

Psychische Gefährdungsbeurteilung



Erste Befragungen psychische Gefährdungen 2016 und 2019

- Die erste Befragung war Ausgangspunkt für das BGM-Projekt und half uns, die ersten Handlungsfelder gemeinsam mit der Techniker Krankenkasse zu definieren.
- Die Befragung erfolgte mit dem KfZA-Fragebogen und die Auswertung und Maßnahmenableitung wurde 2016 und 2019 gemeinsam mit einem externen Psychologen vorgenommen.
- Es wurden zentrale und standortbezogene Maßnahmen definiert, deren Umsetzung von den Standortteams nachverfolgt wurden.
- Alle umfassenden Maßnahmen wurden innerhalb eines Jahres zu 80% umgesetzt.



1. 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

86%
Rücklauf-
quote,
schriftliche
Befragung

Maßnahmen-
pläne wurden
erstellt

80% aller
Maßnahmen
wurden in einem
Jahr **umgesetzt**

Welche Themen wurden durch die erste Gefährdungsbeurteilungen vorgebracht?

Anschauliche
Mitarbeiterwelt
mit vielen
Benefits

Harmoni-
sierung der
Arbeitsver-
träge

Weiterentwicklung
unseres
Recruitings
Besetzung von
mehr als 100
Stellen pro Jahr

Sensibilisierung
für das Thema
psychische
Belastungen

Förderung von
Fort- und
Weiterbildungen

Regelmäßige
Newsletter und
Teambesprechungen
zur besseren
internen
Kommunikation

EAP
Beratungs
-Hotline

Schulungsangebote
für **Führungskräfte**
in den Bereichen
BGM, BEM und AS

2. 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

Rücklaufquote
72%, erste digitale Befragung

Wir konnten uns
in allen Handlungsfeldern verbessern

Welche Themen wurden durch die Befragung 2019 vorangebracht?

Bessere **Projekt-kommunikation**
auch
standortüber-
greifend

**Spezifische
Weiterbildung**
fördern, wie
BIM

Wissenstransfer
gefördert

Informationen zum
Selbstmanagement
um **Arbeitsunter-
brechungen** im Alltag
zu minimieren

Mehr direkte
Informationen
von den
Bereichsleitern

2 x im
Jahr
**Personal-
gespräch**

Zuschüsse zur
Altersvorsorge
verbessert

Recruiting
erfahrener
Ingenieure
verstärkt

3. Befragung psychische Gefährdungen 2022

- Wir hatten hier die Möglichkeit an einem Forschungsprojekt der Fernuniversität Hagen teilzunehmen und erstmals ein Benchmarking durchzuführen.
- Wichtig war für uns vor allem die Vergleichbarkeit der Fragebögen und Ergebnisse.
- Die Auswertung erfolgte durch die Psychologen der Fernuniversität Hagen mittels umfassender Ergebnisberichte.
- Bei der Maßnahmenableitung hat uns maßgeblich die VBG beraten.
- Weiterführende Maßnahmen wurden definiert und mit Hilfe der Führungskräfte und BGM-Multiplikatoren umgesetzt.



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?
 ← Hier ist Platz für Ihre Gedanken → **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:
 Dunkelrot: 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.

Rücklaufquote **70%**

Über alle Bereiche trotz Corona verbessert

Benchmark + Fragebogen für die Zukunft

Themen, die durch die Befragung 2022 weiterentwickelt wurden

Vertiefungsbefragung zum Thema „**Informationsmängel- und Informationsflut**“ mit anschließender Anpassung der zentralen Kommunikation

Neue **Informations-Seite** nur für Führungskräfte

Führungskräfte-schulung zum Thema „**Feedback und Anerkennung**“ (38TN/46TN)

EAP –Hotline neu beworben und um **Sondervorträge** erweitert

Definition von **Maßnahmen** für die lokalen Teams mit den Führungskräften

BEM präventiv aufgesetzt und individuelle Beratung ausgebaut

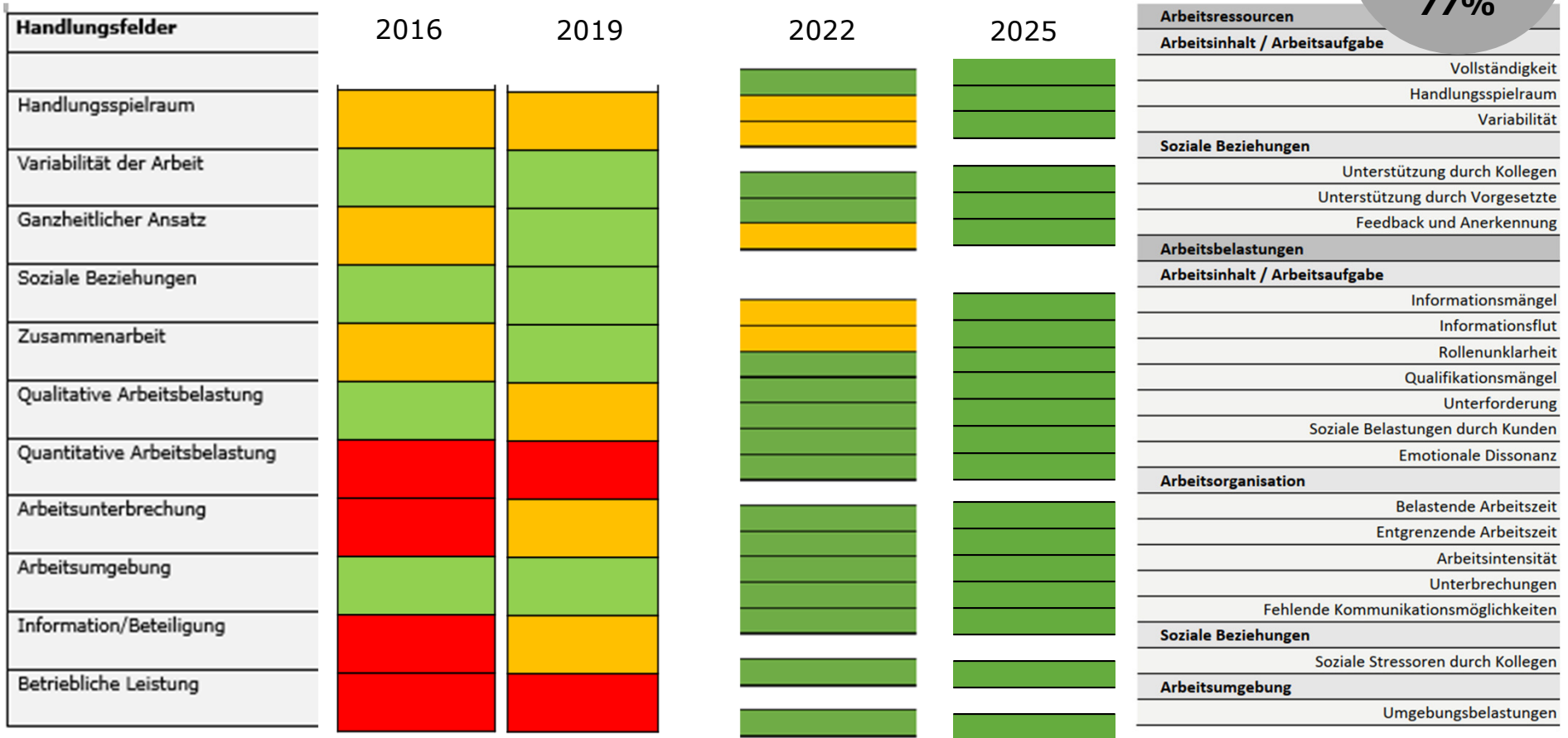
4. Befragung psychische Gefährdungen April 2025

- Wir haben das Onlinetool der VBG als Befragungstool genutzt.
- Eigenes Set-Up mit Beratung durch die Arbeitspsychologin der VBG.
- Nachhaltige Flyer aus Samenpapier und Poster als Werbematerialien an alle Mitarbeitenden verteilt.
- Mithilfe der Multiplikatoren, Betriebsräte und Führungskräfte konnten wir einen sehr guten Rücklauf erreichen.
- Bis Ende des Jahres findet eine Schulung zu Zeitmanagement statt und es werden Flyer zu den anderen Handlungsfeldern über die BGM-Multiplikatoren an die Mitarbeitenden verteilt.
- Gutes Ergebnis – keinesfalls um sich darauf auszuruhen, sondern als Bestätigung und Ansporn weiterzumachen und unsere Ressourcen auszubauen.



Psychische Gefährdungsbeurteilungen

Rücklauf
-quote
2025
77%



BEWERBUNG VBG_NEXT PRÄVENTIONSPREIS 2026

Erfolgsfaktoren des BGM

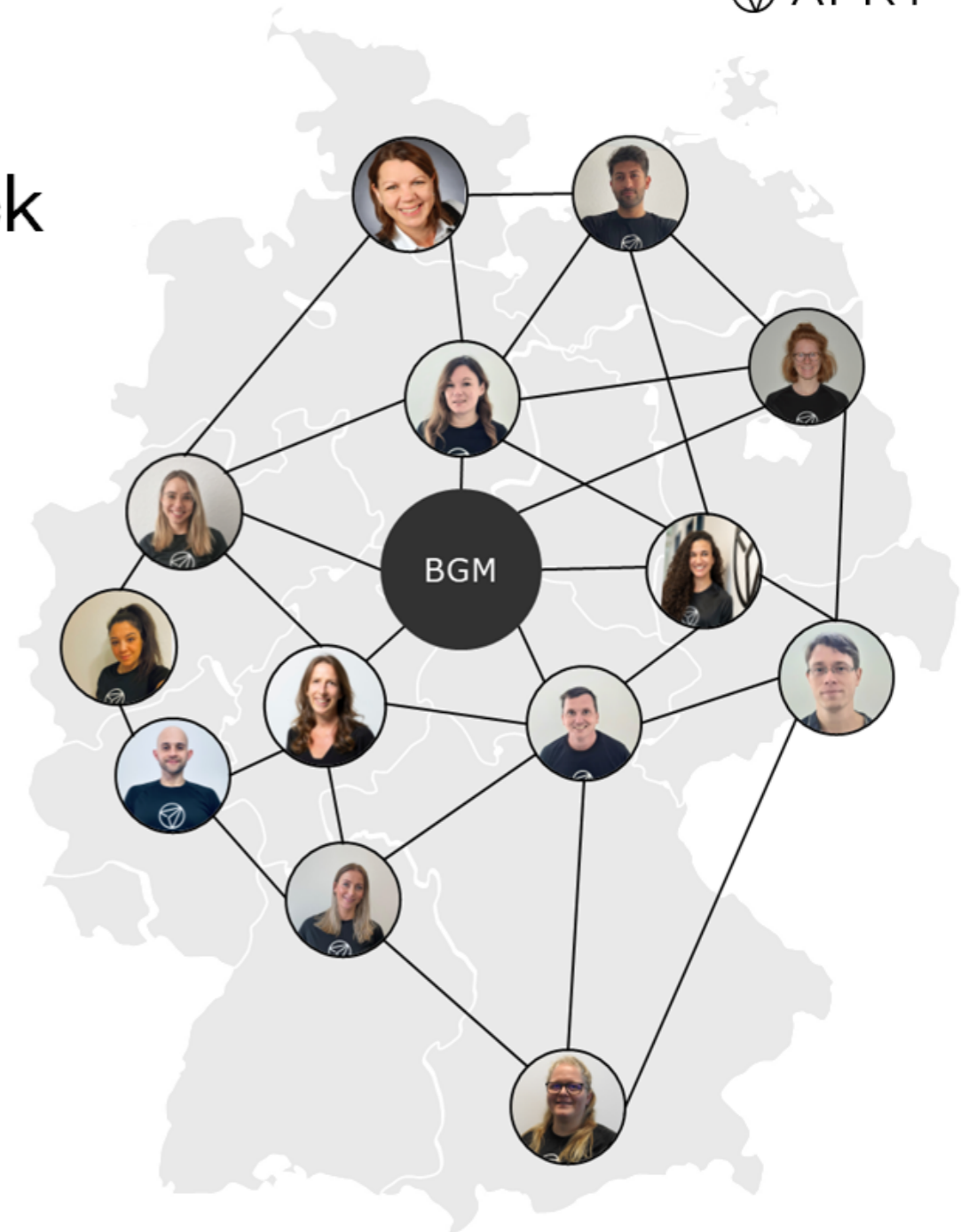
Multiplikatoren sind unser Herzstück

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 mit dem Steuerkreis, um zu evaluieren und das nächste Jahr zu planen. Sie sprechen sich in regelmäßigen online Updates mit der BGM-Managerin ab.

Sie sind die Ansprechpartner vor Ort für die Mitarbeitenden.



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



BEWERBUNG VBG_NEXT PRÄVENTIONSPREIS 2026

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

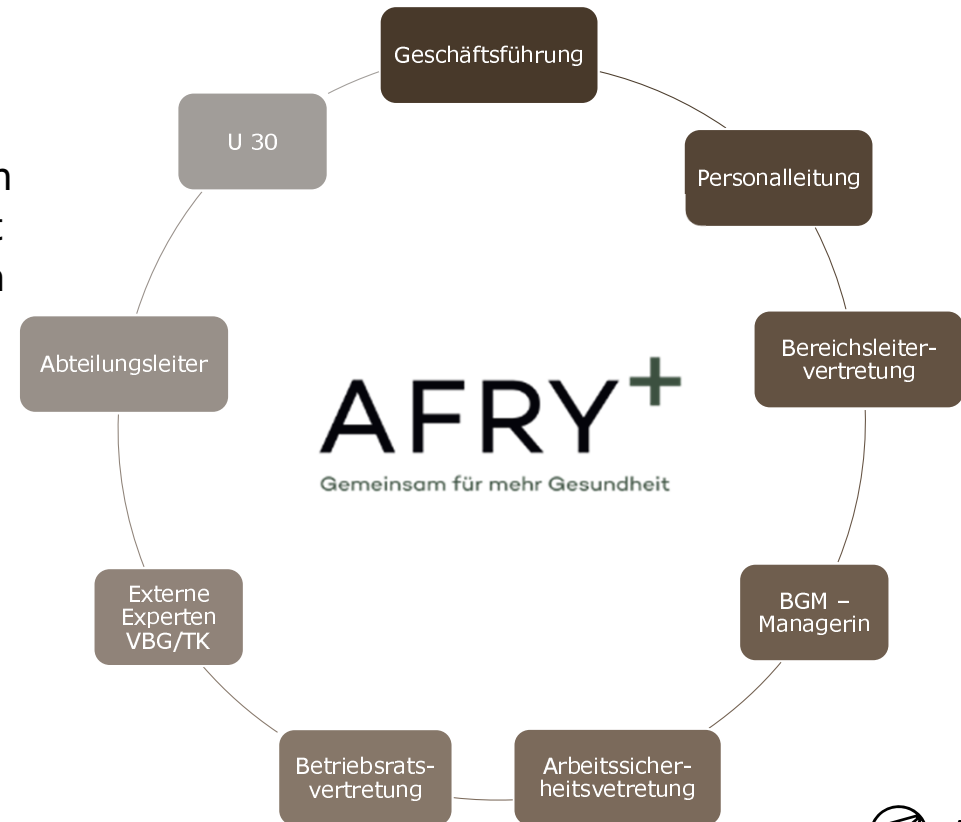


Der Steuerkreis als Entscheidungsgremium

Der BGM-Steuerkreis ist das Steuerungsorgan unseres BGM. 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.

U30 und Abteilungsleiter wechseln jedes Jahr – neue Impulse und mehr BGM-Experten



BEWERBUNG VBG_NEXT PRÄVENTIONSPREIS 2026

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.



Besondere Synergie

- Das Besondere an unserem BGM ist, dass uns **drei Kooperationspartner** maßgeblich unterstützen.
- Die **Techniker Krankenkasse** hilft uns bei allen Gesundheitsmaßnahmen, wie Gesundheitstage, Vorträge, Kurse und unserer Gesundheits-App.
- Die **VBG** hat uns zum dritten Mal **„Gesundheit mit System“** bescheinigt und unterstützt uns bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung, Vorträgen und unseren jährlichen Multiplikatorenseminaren.
- Die **ias-Mental Health AG** ergänzt unser BGM mit ihrer EAP-Hotline und Vorträge zu Sonderthemen, wie z.B. „Zukunftsängste, wie kann ich ihnen besser begegnen“.



Fehlzeitenmanagement

- **Monatliche Fehlzeitenberichte** helfen uns die Mitarbeitenden in 3 Kategorien (Präventionsprogramm 20-30 Fehltage, BEM über 30 Tage und Langzeitkranke, die Mitarbeitenden, die angesteuert sind) einzuteilen.
- **Führungskräfte haben Zugriff** auf ihre Übersicht mit Mitarbeitenden und auf den Gesamt-krankenstand nach Bereichen als Orientierung.
- **BEM-Beauftragte** spricht Mitarbeitende im Präventionsprogramm an und schreibt Mitarbeitende mit BEM-Berechtigung an.
- **mtl. Sprechstunde** zu Fehlzeiten und BEM für die Führungskräfte helfen im Gespräch zu bleiben und Mitarbeitenden individuell weiterzuhelfen.
- **Externe BEM-Beraterin + EAP-Hotline** als externe **Unterstützung**.



Präventives BEM

Wir kümmern uns schon um Mitarbeitenden die **20 Fehltage** haben und bieten ihnen **individuelle, präventive Hilfe** an, um zu verhindern, dass sie zu BEM-Fällen werden.

In **Gesprächen** mit den Mitarbeitenden und finden wir heraus, was AFRY als Arbeitgeber tun kann. Wir bieten neben den Gesundheitsmaßnahmen, die über unser BGM angeboten werden **weitere Hilfen** an, wie:

- Individuelle Beratung durch unsere **EAP-Hotline**
- Zusätzliche **Vorträge** für Mitarbeitenden & Führungskräften zu Spezialthemen, wie Zukunftsängste oder Umgang mit belasteten Mitarbeitenden
- **BEM-Postkarten**
- Kleine **Spezialgruppen** zum Austausch
- Externe **BEM-Expertin** bei komplexeren Fällen
- Mtl. Offene **Sprechstunde** für Führungskräfte zum Thema Fehlzeiten + BEM
- **1:1 Coachings** in der Gesundheits-App



Prävention ist der Schlüssel zu mehr Gesundheit!



BEM⁺



Präventives Angebot (20-30 Tage)

- + zusätzliches Angebot von AFRY
- + Mitarbeitende werden aktiv von der BGM/BEM-Beauftragten angesprochen
- + Individuelle Hilfen durch Beratung, Hilfsmittel und Kurse werden angeboten.



BEM (ab 30 Tagen)

- schriftliches Hilfeangebot an die Mitarbeitenden.
- Einladung zum Informationsgespräch, Wiedereingliederungspläne und Gespräche
- externe Beratung durch BEM-Expertin
- monatliche Sprechstunde für Führungskräfte



Nachhaltiges Angebot (nach dem BEM)

- + nach Beendigung regelmäßiges Gesprächsangebot, als nachhaltiges Angebot
- + weiterführende Gesundheitsangebote

Unser BGM-Konzept

Wir haben 2019 unsere BGM- Strukturen in einem BGM-Konzept verankert und kontinuierlich fortgeschrieben. Dieses ist von der Geschäftsführung unterzeichnet und bildet die Grundlage für das deutschlandweite Verständnis, wie AFRY das betriebliche Gesundheitsmanagement leben möchte.

Gemeinsam für mehr Gesundheit!



BEWERBUNG VBG_NEXT PRÄVENTIONSPREIS 2026

Einblicke in das BGM bei AFRY

2016 - 2018

1. Befragung aller MA

86%

Teilnahmequote

Krisensituationen

EAP+

Hilfsangebote für Mitarbeitende

Schulungen

jährlich

für Führungskräfte

2019 - 2020

2. Evaluationsbefragung

72%

Teilnahmequote

BGM - Konzept

1

Verabschiedet von GF

Audits bringen uns weiter

GMS

Gesundheit mit System

2020 - 2022

3. Befragung pGBU

70%

alle Handlungsfelder verbessert

Präventives

BEM

als Hilfestellung

Gesundheitstag + BGF

digital

Lösungen fürs Homeoffice

2023 - 2025

4. Befragung pGBU

77%

Nur Potentiale keine Risiken

Gesundheits- App

WLP

Digitale Gesundheitsangebote

AFRY-Schrittechallenge

175

Teilnehmende

Psychische Gesundheit







Wir nehmen das Thema „**mentale Gesundheit**“ schon lange ernst

Workshop für Führungskräfte zum Thema „Umgang mit belasteten Mitarbeitenden“

BGM	4. 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, präventive Hilfeangebote schon bevor Mitarbeitende zu BEM-Fällen werden		
Arbeits-sicherheit	EAP – Hotline – Beratungshotline anonym und kostenfrei + Pflegemanagement	Hilfe für Mitarbeitende in Krisensituationen	

Ergonomie und Rückengesundheit

Verhalten- und Verhältnis-
prävention!

<p>Büroausstattung</p>	<p>ergonomischer Arbeitsplatz mit 70% höhenverstellbaren Tischen an allen Standorten</p>				<p>Gefährdung durch überwiegend sitzende Tätigkeit!</p> 
<p>Arbeits-sicherheit</p>	<p>Ergonomische Beratung am Arbeitsplatz</p>		<p>Unterweisung Mobiles Arbeiten und Homeoffice</p>	<p>G 37 Bildschirmarbeitsplatzuntersuchung</p>	
<p>BGM</p>	<p>Rücken-kurse vor Ort</p>	<p>Digitale Bewegte Pause + Gesundheits - App</p>	<p>Break Pro Mobilisierungsprogramm</p>	<p>Gesundheitstage zum Thema</p>	

Ernährung

**Jährliche
+ Vorträge
zum Thema
Ernährung**



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

Bewegung



Laufinitiativen

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

original
bootcamp

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 können im Arbeitsumfeld aber auch im Privaten besucht werden.



Jährliche Schritte-Challenge

Jedes Jahr findet eine Team-Schritte Challenge deutschlandweit statt. 5er Teams sammeln über 4 Wochen Schritte und kommen gemeinsam in Bewegung.

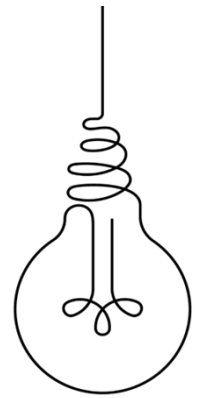
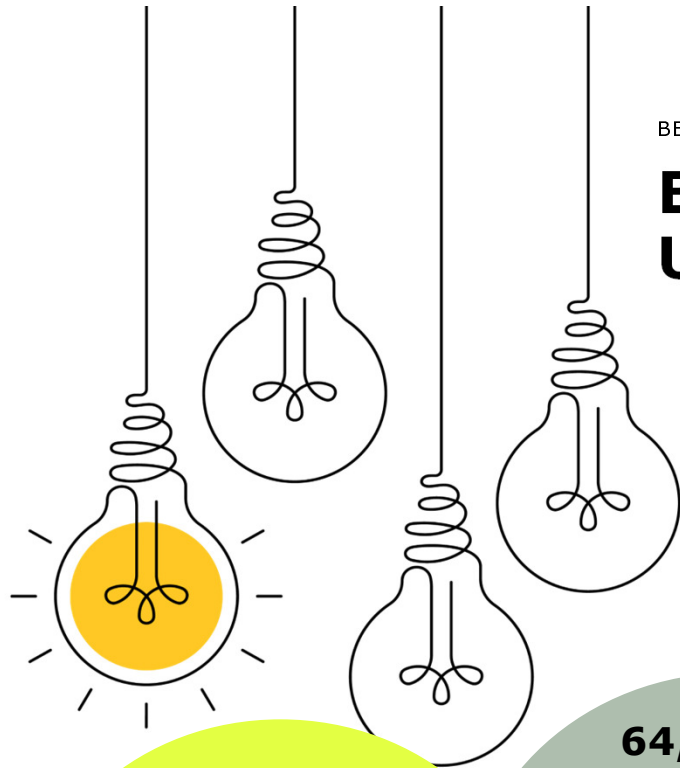


BEWERBUNG VBG_NEXT PRÄVENTIONSPREIS 2026

Erfolge des BGM

BEWERBUNG VBG_NEXT PRÄVENTIONSPREIS 2026

BGM schafft Mehrwert für Unternehmen und Mitarbeitende



Stärkeres
Engagement
und
Vertrauen in
AFRY durch
das BGM

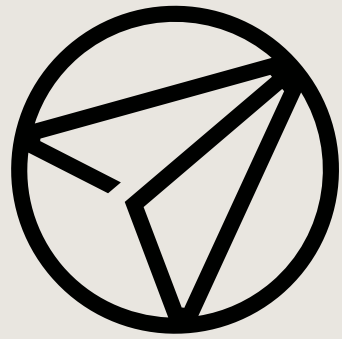
Ebita in
Deutschland
seit 2016
signifikant
erhöht

Seit Start des
BGM haben sich
psychische
Gefährdungen
kontinuierlich
verringert

64,2% der
Befragten sehen
einen Effekt
der
Gesundheitsmaß-
nahmen auf ihr
Privatleben
(2025)

Aktives
Fehlzeitenmana-
gement und ein
präventives
BEM machen
einen
Unterschied!

Gute
Kooperation
zwischen
Unfallversicherung
und Krankenkasse
tragen maßgeblich
zum Projekterfolg
bei



AFRY