

fit! BEI BEIERSDORF

Hallo, wir sind's: Ihr Serviceteam! Wir kommen Ihnen gerne entgegen – natürlich nicht nur bildlich. Auf unseren Extraseiten stellen wir Ihnen diesmal „Die neue Generation 50+“ vor und blicken zurück auf den erfolgreichen Start der Beiersdorf Impfstation.

Gestalten Sie „Ihr“ Extra mit!

Über welche Angebote für gesundes Arbeiten würden Sie gern etwas lesen? Gibt es in Ihrem Kollegenkreis eine Person, deren Engagement für andere wir hier würdigen könnten? Einfach mailen an: dak-magazine@dak.de

GESUNDHEITSTIPP...

...VON DAK-EXPERTIN SANDRA SCHMIDT



IMPFGUNG FÜR DIE SEELE

Im zweiten Corona-Winter ist Resilienz – als Immunsystem unserer Psyche – ein großes Thema, weiß DAK-Präventionsexpertin Sandra Schmidt: „Vom langen Ausnahmezustand sind wir reichlich gebeutelt. Da kann der kollegiale Zusammenhalt leicht mal bröckeln.“ Die psychische Widerstandsfähigkeit lässt sich jedoch trainieren: „Horchen Sie in sich hinein, was Sie gerade brauchen, und tun Sie sich immer wieder etwas Gutes. Das kann eine Fünf-Minuten-Pause sein, in der Sie sich dehnen, an etwas Schönes denken, den Blick aus dem Fenster schweifen lassen oder mit jemandem plaudern“, rät Sandra Schmidt. „Damit übernehmen Sie Verantwortung für Ihr Wohlbefinden und fördern sogar Ihre Produktivität.“ Im Umgang mit anderen empfiehlt sie Gelassenheit, etwa wenn jemand mal schroff reagiert oder etwas vergessen hat. „Vielleicht hat er oder sie gerade etwas Unangenehmes erlebt, das gar nichts mit Ihnen zu tun hat?“ Generell gelte es, allzu schnelle Bewertungen zu vermeiden. „Achtsamkeit, bei der wir alles, was in uns selbst und um uns herum vor sich geht, mit Offenheit wahrnehmen, tut der Seele gut.“ Die Krisensituation beinhalte sogar die Chance, resilienter aus ihr herauszugehen, so die Expertin: „Durch Perspektivenwechsel erkennen wir neue Handlungsspielräume und Lösungsmöglichkeiten. Das senkt den Stresspegel und trägt zu einem gesunden Miteinander bei.“

75 PROZENT
DER MENSCHEN MIT
HOHER RESILIENZ ÜBEN IN
IHRER FREIZEIT KREATIVE
TÄTIGKEITEN AUS

DIE ALLGEMEINE
LEBENSZUFRIEDENHEIT
SANK IM ZWEITEN
LOCKDOWN VON

7,4 AUF **7,2**
(SKALA VON 0 BIS 10)

AUSFÄLLE IM JOB
AUFGRUND PSYCHISCHER
ERKRANKUNGEN DAUERTE
2020 IM SCHNITT

39 TAGE
– LÄNGER ALS JEMALS
ZUVOR

Mehr dazu in magazin.dak.de/stress-resilienz-so-funktioniert und im Homeoffice-Special dak.de/homeoffice – unter anderem finden Sie dort das DAK Antistress-Coaching.

Bilder: Rostami-Rabet, DAK-Gesundheit/Winger

Quellen: „Project Discovery“, Axa Studie, SOEP-GW-Studie, Psych-Report der DAK-Gesundheit



Liebe Leserin, lieber Leser,

6.789 Pikse gegen Corona an 65 Impftagen – auf diese Bilanz kann das Team der Beiersdorf Impfstation wirklich stolz sein! An den Start des Projekts, das kürzlich fortgesetzt wurde, erinnern wir ab Seite 44. Ebenso hervorhebenswert: das vielfältige Engagement des Unternehmens, etwa in Sachen Klimaschutz oder Diversity. Zu Letzterem passt auch die aus der Mitarbeiterschaft heraus entstandene Initiative „Die neue Generation 50+“ (ab Seite 42), die mir persönlich sehr imponiert hat.

Kommen Sie gut durch den Winter!

Ihr Christoph Kinder von der DAK-Gesundheit

STARKE MÄDCHEN

Die „Empowering Girls“-Initiative von Beiersdorf schließt neuerdings Europa mit ein. Fünf Sozialunternehmerinnen aus dem Vereinigten Königreich, Polen, Italien, Belgien und der Schweiz werden – über eine Partnerschaft von Beiersdorf mit dem Netzwerk Ashoka – bei Projekten für Mädchen und Frauen finanziell unterstützt. Diese sollen beispielsweise dazu beitragen, Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen und Geschlechterstereotypen abzubauen. Man investiere damit „in eine nachhaltige und inklusive Welt“, sagt Vincent Warnery, CEO von Beiersdorf. Die „Empowering Girls“-Projekte gehören zu einem globalen Hilfsprogramm, das im März 2020 mit einem Umfang von 50 Millionen Euro gestartet wurde, um von der Pandemie besonders hart getroffene Mädchen und junge Frauen zu stärken. Über Partnerschaften mit Plan International und CARE konnten rund 100.000 Menschen in neun Ländern unterstützt werden. Die laufenden Projekte zielen auf Bildung sowie eine sichere Umgebung für Mädchen und Frauen ab, fördern einen gleichberechtigten Zugang zur Gesundheitsversorgung und die wirtschaftliche Resilienz von Mädchen und jungen Frauen.

Projekt in Kolumbien mit Plan International: Kinder bekommen Leitfäden mit Corona-Infos und mehr.



Von Ihrer Hauskrankenkasse für Beiersdorf und tesa gerne für Sie da (v.l.): Janina Hinsch, Mario Larysz, Christoph Kinder, BGM-Beraterin Christine Zuther, Sina Kassau, Sven Uhlenkamp und Mandy Windmüller



Ihr
Link zur
DAK Beiersdorf:
dak-beiersdorf.de



Die Beiersdorf Manufacturing GmbH in Berlin nutzt statt Erdgas neuerdings Biomethan aus Anlagen in Dänemark.



BERLINER WERK AB 2022 KLIMANEUTRAL

Es ist ein Meilenstein in Sachen Klimaschutz: Die Beiersdorf Manufacturing GmbH in Berlin steigt Anfang 2022 von Erdgas auf Biomethan zur Wärmeerzeugung um. Durch den Einsatz von Biogas und Ökostrom reduziert das Werk seinen CO₂e-Fußabdruck damit um insgesamt 99 Prozent (gegenüber 2018). Lediglich Teile des Fuhrparks und der Notstromversorgung werden noch mit fossilen Energien betrieben, diese Restemissionen aber über hochwertige CO₂-Zertifikate ausgleichen. Das Biogas wird in Dänemark aus organischen Abfällen erzeugt und ins europäische Gasnetz eingespeist. Im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsagenda CARE BEYOND SKIN hat Beiersdorf für sein Consumer-Geschäft die Vision einer „Climate Positive Future“ definiert und sich unter anderem das Ziel gesetzt, bis 2030 alle Produktionsstätten weltweit klimaneutral zu betreiben.



Plan-International-Projekt in Brasilien: Familien werden mit Lebensmittelgutscheinen unterstützt.

Pride Festival

FESTIVAL FÜR VIELFALT UND TOLERANZ

Am 4. und 5. August lud Beiersdorf zu einem öffentlichen „Pride Festival“ ein, das coronakonform im virtuellen Raum stattfand. Bei lockerer Festival-Atmosphäre kamen vielfältige LGBT*IQ-Themen auf den Tisch. Prominente wie Drag-Ikone Olivia Jones waren zu Gast, und es gab viele authentische Geschichten. Für die Vielfalt im Unternehmen standen beispielsweise zwei Panel-Diskussionen über das Familienleben eines schwulen Paares mit Kind sowie über das Thema Trans*identität. Organisiert wurde das Festival vom Netzwerk „Be You @ Beiersdorf“. Die Community steht für ein buntes und tolerantes Arbeitsumfeld und setzt sich für die Belange von Menschen aus dem LGBT*IQ-Umfeld ein. Neben den Initiativen PROUT AT WORK sowie Queere Vernetzung Hamburg zeigen Google, OTTO, Accenture und Deutsche Post DHL als Kooperationspartner Flagge.

AUF DER SUCHE NACH PERSPEKTIVEN

Wie können auch ältere Beschäftigte ihr Potenzial im Arbeitsleben voll ausspielen? Um diese Frage dreht sich alles in dem Beiersdorf-internen Netzwerk „Die neue Generation 50+“. Ein Interview mit Initiator Klaus-Peter Mikulla.



Klaus-Peter Mikulla (Jahrgang 1959) brennt für sein Thema. Der Warehousing & Distribution Specialist, der seit 1985 im Unternehmen ist, kann sich gut vorstellen, als Pensionär im Bereich Consulting tätig zu sein, um seine Erfahrungen weiterzugeben.

Was hat Sie dazu gebracht, „Die neue Generation 50+“ zu gründen?

2015 sind die letzten Kolleginnen und Kollegen ausgeschieden, die via Altersteilzeit ganz allmählich in den Ruhestand wechseln konnten. Das und die Rente mit 67 haben mich nachdenklich gemacht. Ich finde es wichtig, auch nach dem 50. Geburtstag noch motiviert zur Arbeit zu gehen, inspiriert zu werden und die Gelegenheit zu bekommen, sich weiterzuentwickeln. Immerhin geht es um 17 Jahre und um Menschen, die oft über einen großen Erfahrungsschatz verfügen, über Besonnenheit und gewachsene Sozialkompetenz. Dieses Potenzial darf nicht verschenkt werden. Nach dem Besuch einer interaktiven Ausstellung zu den Chancen des demografischen Wandels, „Ey Alter“ von Mercedes-Benz (eyalter.com), stand ich vollends unter Strom. Man kann so viel machen!

Wie sind Sie vorgegangen?

Die Möglichkeit, im Intranet eine digitale Seite zu einem eigenen Themenschwerpunkt aufzubauen, kam mir gerade recht. Unsere Geschäftsleitung ist schnell auf meine Initiative aufmerksam geworden und hat Unterstützung angeboten. Nach einer zweijährigen Pilotphase konnten fünf Kolleginnen und Kollegen und ich ab 2018 pro Person und Monat vier Stunden Arbeitszeit in das Projekt investieren. Wir kooperieren mit unserer Personalabteilung, der Weiterbildungsabteilung und unseren Sozialen Diensten wie unter anderem Good for Me. Mittlerweile wird unser Mitarbeitenden-Netzwerk „Die neue Generation 50+/The New Generation 50+“ auch sehr vom Bereich Diversity & Inclusion unterstützt.

Welche Schwerpunkte haben Sie bei Ihrer Arbeit gesetzt?

Wir haben uns gefragt, was Beschäftigte Ü50 brauchen, und sind schnell auf die Themen Wertschätzung, Weiterentwicklung und Unterstützung beim Fitbleiben gekommen. Daraus sind die Module „Horizonte“, „Fit im Alter“ sowie „Sanfter Ausstieg“ geworden. Es gibt viele Aspekte, in denen sich Ältere von 30-Jährigen unterscheiden. Die Pflege der alten Eltern beschäftigt uns mehr und mehr und es wird mit den Jahren noch

wichtiger, Eigenverantwortung für seine Gesundheit zu übernehmen. Natürlich gibt es auch Leute, die den Spaß an der Arbeit verloren haben. Das kann damit zusammenhängen, dass sie sich abgeschoben oder nicht mehr wahrgenommen fühlen, oder an anderen Begleitumständen. Daran lässt sich arbeiten.

Was für Aktivitäten haben sich daraus abgeleitet?

Vor Corona hat „Die neue Generation 50+“ zum Beispiel sogenannte Speed-Datings organisiert, bei denen sich Beschäftigte aus den verschiedenen Generationen austauschen konnten. Auch Fortbildungsangebote zu Ernährung und Sport gab und gibt es immer wieder. Außerdem haben wir Kontakt zu vergleichbaren Gruppen aus anderen Unternehmen wie etwa Otto aufgenommen und arbeiten mit dem Demografie-Netzwerk ddn zusammen. Es gibt regelmäßigen Austausch, gemeinsame Aktivitäten und seit 2021 unseren „Coffee Break“. Dabei treffen sich einmal

im Monat – derzeit online – Personalerinnen und Personaler sowie Mitarbeitende aus bis zu zwanzig Firmen, hören Vorträge zu wechselnden Themen und nehmen an der anschließenden „Klönphase“ teil.

Was sind die Ziele von „Die neue Generation 50+“ für die Zukunft?

Vor allem weiter für die unbewusste Voreingenommenheit Älteren gegenüber sensibilisieren, Fachleute sprechen hier von „Unconscious Bias“. Dazu gilt es, die spätere Lebensphase zu entmystifizieren – das ist nichts, wovor man Angst haben muss. Es lohnt sich unbedingt, immer neugierig zu bleiben. Wir freuen uns sehr, dass unsere Community immer mehr Followerinnen und Follower anzieht, derzeit sind es mehr als 260. Aktuell arbeitet das „Die neue Generation 50+“-Team am Aufbau eines digitalen Info-Hubs innerhalb unseres firmeninternen Intranets.

Das Gespräch führte Annemarie Lüning



„Wir schaffen ein neues Bewusstsein für und mit der neuen Generation 50+ zur aktiven Gestaltung der Arbeitswelt und unterstützen dabei, Vorstellungen von individuellen Lebenswegen zu entwickeln.“

Leitsatz von „Die neue Generation 50+“

Sie finden „Die neue Generation 50+“ auf Yammer und LinkedIn.

GEIMPFT BEI BEIERSDORF

Spritze trifft Oberarm: Dieses Fotomotiv beherrschte 2021 die Medien. Allerdings mussten zunächst viele Menschen auf ihre Corona-Schutzimpfung warten. Ab Juni verhalf die Beiersdorf Impfstation Beschäftigten zum erlösenden Piks. Ein Rückblick in Bildern.



Impfling Nr. 1

Er war der Erste: Jürgen Gebker aus der Beiersdorf Manufacturing Hamburg GmbH wurde am 8. Juni in der Beiersdorf Impfstation geimpft. Am Vortag war eine geänderte Impfverordnung in Kraft getreten, die keine feste Reihenfolge nach Priorität mehr vorgab. Für die interne Kampagne definierte Beiersdorf eigene Prioritätsgruppen: von Beschäftigten mit hohem Risiko durch eine Präsenztätigkeit mit Kundenkontakt oder Reisen in Gruppe 1 bis hin zu Gruppe 5: Pensionärinnen und Pensionären sowie Betriebsfremden aus Hamburg-Eimsbüttel.



5 aus 18

Die ersten Impflinge in der Beiersdorf Impfstation. 18 Menschen erhielten am ersten Tag den Piks gegen Corona, später waren bis zu 250 Impfungen pro Tag möglich. Termine gab es über ein Online-Buchungssystem jeweils ab Freitagmittag für die Folgewoche. Einzelne Terminblöcke wurden außerdem direkt den Produktionsstandorten zugewiesen, die sich selbst so organisieren konnten, dass der laufende Betrieb immer gewährleistet war. Beiersdorf und tesa ermutigten ihre Beschäftigten zur Teilnahme, betonten aber auch, dass die individuelle und freie Entscheidung jedes und jeder Einzelnen respektiert werde.



Gelungener Auftakt

Das Team der Impfstation nach dem Start. Ein abteilungsübergreifendes Projektteam hatte mit den Planungen bereits im Februar begonnen und das Gebäude in der Quickbornstraße 24 nach und nach entsprechend eingerichtet, unter anderem mit acht Impfräumen, einer Apotheke, einem Notfallraum sowie Ruheräumen. „Die größte Herausforderung war es, die Kapazitäten zu planen, weil wir anfangs immer erst kurzfristig erfuhren, wie viel Impfstoff wir bekommen würden“, erinnert sich der Leitende Betriebsarzt Dr. Jörg Busam.

Dr. Jörg Busam,
Leitender Betriebsarzt



Gibt's was Neues?

Alle wichtigen Informationen zum Thema finden Sie stets aktuell im [COVID-19-Info-Hub](#).

Tolle Bilanz

- Bis 29. Oktober wurden in der Beiersdorf Impfstation 6.789 Erst- und Zweitimpfungen durchgeführt. Nach einmonatiger Pause werden Mitarbeitende und deren Angehörige dort seit 1. Dezember wieder geimpft, auch zur Auffrischung.
- Ab 30. Juli konnten in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Roten Kreuz Eimsbüttel auch zwölf- bis 15-jährige Kinder von Mitarbeitenden geimpft werden. Ein kinderärztlich erfahrenes Team klärte im Aufklärungsgespräch zuvor offene Fragen.
- Erfahrungen mit der Corona-Impfung sammelte das betriebsärztliche Team bereits im Januar und Februar, als es im Rahmen von #Ärmelhoch die Hamburger Behörden unterstützte und bei Impfungen in Alten- und Pflegeheimen mitwirkte.