



# Case Study



---

So unterstützt nilo ANSMANN bei  
Gesundheitszielen & Veränderungsprozessen

# Über ANSMANN



**Die ANSMANN AG mit Sitz in Assamstadt ist ein international tätiger Hersteller mobiler Energie- und Lichtlösungen.**

Seit über 30 Jahren entwickelt das Unternehmen innovative Produkte rund um Batterie-, Lade- und Lichttechnologien – vom Hochleistungsakku bis zur LED-Lampe.

Mit rund 260 Mitarbeitenden in Deutschland, davon ein großer Teil in Produktion und Logistik, kombiniert ANSMANN technologische Exzellenz mit einer gelebten Verantwortung für die Menschen im Unternehmen. Etwa 80 % der Belegschaft sind digital angebunden – ein wichtiger Faktor für die erfolgreiche Integration neuer Angebote zur Gesundheitsförderung.



# Die Ausgangslage

Die physische und auch mentale Gesundheit der Mitarbeitenden präventiv zu stärken, ist eines der zentralen Ziele der Personalverantwortlichen bei ANSMANN. Dazu gehört auch ein klar definiertes Gesundheitsziel:

Die krankheitsbedingte  
Abwesenheitsquote soll langfristig  
**unter 5 %**  
sein.

In den letzten Jahren wurden neben dem regulären Tagesgeschäft zahlreiche Veränderungsprojekte bei ANSMANN angestoßen. Damit stieg nicht nur die Komplexität im Arbeitsalltag, sondern auch die allgemeine Arbeitslast. Gesundheits- und Rückkehrgespräche zeigten deutlich: Mentale Gesundheit ist ein Thema – bei Mitarbeitenden ebenso wie bei Führungskräften.

Fokus: Führung.  
ANSMANN ist bewusst,  
dass eine gesunde Kultur im  
Management beginnt.

Letztere stehen besonders im Fokus, denn sie sind wichtige Multiplikator:innen für eine gesunde Unternehmenskultur. Deshalb war ANSMANN früh klar: Führungskräfte müssen gezielt unterstützt und eingebunden werden.

Um gezielt gegenzusteuern, wertet ANSMANN gemeinsam mit der AOK jährlich Gesundheitsdaten aus und identifiziert konkrete Handlungsfelder.

Mit der Einführung systematischer Gespräche und Gesundheitstage zum Thema psychische Gesundheit wurde die strategische Gesundheitsförderung als Antwort auf wachsende Herausforderungen im Arbeitsalltag konsequent ausgebaut.



“  
Unsere **Führungskräfte** übernehmen eine **zentrale Rolle**, wenn es um Gesundheit und Kultur geht. Umso wichtiger war uns, dass sie **gezielt gestärkt** werden – nicht nur in ihrer Führungsrolle, sondern auch im Umgang mit den eigenen mentalen Herausforderungen. Die Formate von nilo bieten genau diesen doppelten Mehrwert und wurden sehr positiv aufgenommen.



**Sabine Lodhi**  
Personalreferentin

# Die wichtigsten Ziele im Überblick

Mit der Einführung von nilo unterstützt ANSMANN die strategischen Gesundheitsziele wirksam und stellt sicher, dass die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden und Führungskräfte langfristig gestärkt wird. Die wichtigsten Prioritäten im Überblick:



## **Fehlzeiten stabil auf niedrigem Niveau halten:**

Die Gesundheitsstrategie von ANSMANN sieht eine langfristige Gesundheitsquote von 95% vor.



**Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität stärken:** ANSMANN setzt bewusst ein Zeichen für Mitarbeitende und Bewerber:innen..



**Führungskräfte befähigen und entlasten:** ANSMANN sieht Führungskräfte als zentrale Multiplikator:innen für eine gesunde Unternehmenskultur. Deshalb wurden sie frühzeitig eingebunden.



## **Wohlbefinden, Zufriedenheit und Engagement stärken**

Dies ist ein zentrales Ziel – denn es wirkt sich direkt auf Motivation, Zusammenarbeit und Leistungsfähigkeit aus.



**Reichweite und Wirksamkeit erhöhen:** Ziel war es, möglichst viele Mitarbeitende zur aktiven Nutzung zu motivieren, um das volle Potenzial der Plattform auszuschöpfen.

# Die Lösung

Für ANSMANN war klar: Damit nilo nachhaltig wirken kann, braucht es mehr als nur ein gutes Tool – es braucht einen klar strukturierten Onboarding-Prozess. Die Führungskräfte wurden frühzeitig eingebunden und die Mitarbeitenden über interne Kanäle sowie am Gesundheitstag informiert. Durch gezielte Kommunikation, einfache Zugänge und ein barrierefreies Angebot konnte nilo vom ersten Tag an effektiv in den Arbeitsalltag integriert werden.



Uns war wichtig, dass alle Mitarbeitenden direkt mitgenommen werden – nicht nur informiert, sondern wirklich aktiviert. Der **strukturierte Onboarding-Prozess** hat entscheidend dazu beigetragen, dass nilo **von Beginn an gut angenommen** wurde.



**Tabea Weißschädel**  
Leitung Personalwesen

# Warum ANSMANN sich für nilo entschieden hat



## Anonym, flexibel, niedrigschwellig

Die Plattform ist einfach zu bedienen, orts- und zeitunabhängig nutzbar und garantiert dabei volle Vertraulichkeit. Diese Kombination macht nilo für ANSMANN zu einem starken Partner, der sowohl in akuten Belastungssituationen unterstützt als auch langfristig Resilienz aufbaut.



## Vielfältige Formate für unterschiedliche Bedürfnisse

Von kurzfristig buchbaren 1:1-Sessions über moderierte Gruppensessions bis hin zu einer umfangreichen digitalen Mediathek – nilo deckt ein breites Spektrum an Angeboten ab. Mitarbeitende können selbst wählen, welches Format am besten zu ihrer Situation passt.



## Partnerschaftliche Begleitung von Anfang an

Die Einführung von nilo wurde von Beginn an professionell begleitet – mit klarer Kommunikation, passenden Materialien und individuellem Onboarding. Führungskräfte wurden frühzeitig eingebunden, die Belegschaft im Rahmen des Gesundheitstags informiert.



## Führungskräfte und Mitarbeitende profitieren gleichermaßen

nilo bietet spezielle Inhalte und Formate für Führungskräfte – etwa zur Kommunikation in Veränderungsprozessen oder zum Umgang mit Belastung im Team.



## Passend zur Unternehmenskultur

nilo passt zu ANSMANNs gesundheitsorientierter Kultur und Unternehmenswerten.

“Wir haben sehr positives Feedback aus der Belegschaft bekommen. Viele schätzen, dass wir auch die psychische Gesundheit in den Blick nehmen und nicht nur physische Themen adressieren. Das Angebot wird als echtes **Zeichen der Wertschätzung** wahrgenommen – und **stärkt definitiv die Bindung unserer Mitarbeitenden** zum Unternehmen.”



**Tabea Weißschädel** –  
Leitung Personalwesen

# Die Ergebnisse

## Was die Einführung von nilo bewirkt hat

Seit dem Start mit nilo hat sich bei ANSMANN vieles bewegt – sowohl spürbar im Alltag als auch messbar in Zahlen. Die Plattform wurde schnell angenommen und wird aktiv genutzt.



**Senkung der  
Abwesenheitsquote**



**Stärkere Identifikation mit  
dem Unternehmen**



## 01

### **Verbesserung des Engagements im Team**

Mitarbeitende berichten von einer offeneren Kommunikation über Belastung und einem gestiegenen Bewusstsein für mentale Gesundheit im Arbeitsalltag. Gleichzeitig zeigt sich ein deutlich höheres Engagement: Die Teilnahme an internen Gesundheitsangeboten wie den Gesundheitstagen ist beispielsweise spürbar gestiegen.

## 02

### **Gesundheitsquote im Blick**

ANSMANN verfolgt das Ziel, die Gesundheitsquote langfristig über 95 % zu halten. Angebote wie nilo leisten hierzu einen wichtigen Beitrag, indem sie frühzeitig ansetzen und präventiv wirken.

## 03

### **Stärkere Identifikation mit dem Unternehmen**

Mitarbeitende empfinden das Angebot als Zeichen der Wertschätzung. Es unterstützt nicht nur individuell in belastenden Situationen, sondern trägt auch zur emotionalen Bindung ans Unternehmen bei.

## 04

### **Wirkung spürbar bis ins Recruiting**

In Bewerbungsgesprächen wird das Angebot aktiv angesprochen – Kandidat:innen werten es als starkes Zeichen für eine moderne, fürsorgliche Unternehmenskultur. Auch bestehende Mitarbeitende fühlen sich stärker an das Unternehmen gebunden.

Du möchtest auch **die mentale  
Gesundheit & Kultur** in deinem  
Unternehmen verbessern?

**Dann lass uns sprechen!**

**Termin vereinbaren**

