

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT



(Foto: © PhotoSG/fotolia.com)

LEITFADEN FÜR UNTERNEHMEN

Gesundheitsmanagement lohnt!

In einer aktuellen Bestandsaufnahme über die Umsetzung von betrieblichem Gesundheitsmanagement in Unternehmen der Region Ostwürttemberg, die jetzt im Leitfaden „Gesundheitsförderung im Unternehmen“ veröffentlicht wird, wurden 100 Unternehmen über den Status ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements befragt. Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen? Wie wird die Gesundheitsförderung in das Personalmanagement integriert? Welche Hürden sehen die Unternehmen und wie können diese beim betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) unterstützt werden? Die Ergebnisse zeigen: Interesse ist da, doch es fehlt an ganzheitlichen Lösungen.

„In der Vergangenheit war Gesundheitsförderung nicht Priorität Eins. Die Mitarbeiter waren jünger, der Krankenstand ist irgendwo in einem normalen Bereich gewesen und jetzt dreht sich das Ganze. Das Durchschnittsalter wird jedes Jahr höher, der Krankenstand wird jedes Jahr höher“, so erklärt einer der Interviewpartner der Unternehmensbefragung die stetig wachsende Dringlichkeit der Implementierung von betrieblichem Gesundheitsmanagement in seinem regionalen Unternehmen. Von den 100 befragten Betrieben sind über 70 kleine und mittlere Unternehmen, zumeist aus dem Sektor der Dienstleistungen und der Produktion. Ergänzend zur Online-Befragung dieser Betriebe wurden die jeweiligen Verantwortlichen für das BGM von einzelnen Unternehmen am Telefon befragt. Die Befragung zeigt: Schon ein Drittel der befragten Betriebe unterstützen bisher aktiv die gesundheitliche Prävention ihrer Mitarbeiter. Es sind die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), welche die Region Ostwürttemberg prägen, und doch zögern oft gerade diese Betriebe trotz der kürzeren Entscheidungswege BGM zu etablieren. Doch gerade für KMU bietet die betriebliche Gesundheitsförderung viel Potenzial.

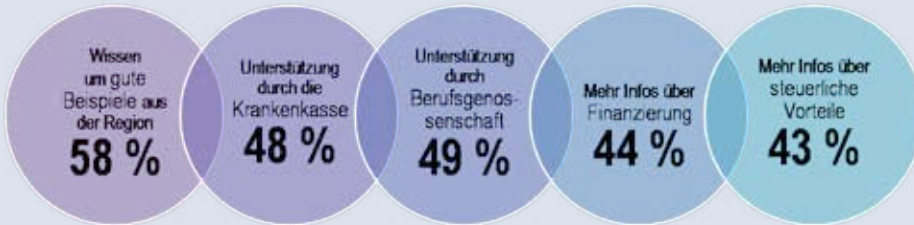
GESUNDHEIT FÖRDERN, WIEDERHERSTELLEN UND ABSICHERN

Warum lohnt sich die Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)? Wie im Falle des Interviewpartners ist BGF eine von wenigen Maßnahmen, die den zukünftigen Fachkräftemangel verlangsamen kann. Für die Befragten ist mit 84 Prozent die Verbesserung der Gesundheit ihrer Mitarbeiter der wichtigste Grund, warum BGM in ihrem Betrieb eingeführt wird. Eher arbeitgeberorientierte Interessen, wie z.B. die Reduktion der Fehlzeiten (76 Prozent) oder die höhere Effizienz der Arbeit (64 Prozent), sind fast ebenso bedeutsam, doch wird das Wohl der Beschäftigten vorangestellt. Für die befragten Unternehmen besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen gesunden Mitarbeitern und effizienter Arbeit. Ein Interviewpartner erklärt: „[...] gesunde Mitarbeiter sind wichtig und liegen uns am Herzen. Geringere Fehlzeiten, höheres Engagement. Die Leute sind einfach fitter.“ Für einen gesunden effizienten Betrieb sollte demnach frühzeitig über ein betriebliches Gesundheitsmanagement nachgedacht werden. Doch wo anfangen?

Das betriebliche Gesundheitsmanagement sollte systematisch in die vorhandenen Strukturen und Prozesse integriert werden. Ostwürttemberger Unternehmen sind nicht untätig: Schon in knapp der Hälfte der Unternehmen setzt sich die Unternehmensleitung aktiv für BGM ein. Bereits 52 Prozent der befragten Unternehmen setzen Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsplatzes um. Das umfasst beispielsweise eine Verbesserung des Raumklimas oder der Lichtverhältnisse am Arbeitsplatz. Oft werden die Gebrauchsgegenstände des Arbeitsalltags ergonomisch angepasst, wie etwa durch die Einführung rüchenschonender Stühle oder höhenverstellbarer Schreibtische, die das Arbeiten im Stehen ermöglichen. Etwa ein Drittel der befragten Betriebe bietet ihren Mitarbeitern zudem Bewegungsprogramme an, wie z.B. die „bewegte Pause“, Rückenschulungen oder betriebliche Sportangebote.

MEHR UNTERSTÜTZUNG GEWÜNSCHT

Dennoch wünschen sich die befragten Unternehmen mehr Angebote zur Ernährung, wie zum Beispiel ein gesundes Nahrungsangebot in der



Die Top 5 der von den Unternehmen gewünschten Unterstützung bei der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

Kantine oder Kurse zur ausgewogenen Ernährung im Berufsalltag, und auch mehr Angebote zur Vermeidung sozialer Konflikte, wie beispielsweise Teamfähigkeitstraining. Entspannungsangebote, wie etwa einen Ruheraum oder betrieblich gefördertes Yoga, Tai Chi oder autogenes Training fehlen noch weitgehend. Weiter zeigen die Ergebnisse der Befragung, dass es rund einem Drittel der Unternehmen ebenfalls noch an geeigneten Maßnahmen gegen die ansteigenden psychischen Arbeitsbelastungen fehlt. Dieses Defizit der Maßnahmen zur Stressbewältigung zeigt sich auch beim Arbeitsschutz: Zwar sind die befragten Unternehmen bereits sehr umfassend aktiv im Bereich Arbeitsschutz, doch wird eine flächendeckende Gefährdungsbeurteilung aktuell erst bei 57 Prozent der Unternehmen erreicht. Speziell der gesetzlich ebenfalls vorgeschriebene Einbezug psychischer Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung konnte erst bei knapp einem Drittel der befragten Unternehmen realisiert werden.

Dass überproportionaler Arbeitsdruck krank macht, ist seit Jahrzehnten bekannt. Dabei muss der Faktor psychischer Stress mit in die Berechnung des BGM aufgenommen werden. Experten vertreten die Meinung: Wertschätzung schützt vor Burnout. Große Bedeutung in der Stressvermeidung nimmt daher die Beziehungsgestaltung zu den Mitarbeitern ein. Dabei sollten Führungskräfte Leistungen der Mitarbeiter anerkennen, ihnen mit Wertschätzung und Respekt begegnen und, wo nötig, Leistungsdruck sinnvoll reduzieren. Auch bei diesem Aspekt hilft die Einführung eines BGM, da es den Mitarbeitern zeigt, dass sie von der Unternehmensführung unterstützt und gesundheitlich entlastet werden.

WIR MÜSSEN DRAN BLEIBEN

Die betriebliche Gesundheitsförderung in Ostwürttemberg gewinnt an Bedeutung und bietet dennoch viel Potenzial für Weiterentwicklung. Bei über der Hälfte der befragten Unternehmen hat das Tagesgeschäft unumstrittenen Vorrang. Oft fehlen personelle Ressourcen für die Konzipierung, die Einführung und das Handling der BGF. Gerade kleine und mittlere Unternehmen werden von den Kosten der Einführung eines BGM abgeschreckt. Desweiteren zeigt die Befragung, dass die eigentlich Profitierenden – die Mitarbeiter – oft wenig motiviert sind, betriebliche Gesundheitsangebote wahrzunehmen. Auch das Führungspersonal der regionalen Unternehmen muss noch besser über die BGF informiert und geschult werden. Gerade solche Unternehmen,

die mit der Einführung von BGM noch eher am Anfang stehen, wünschen sich zudem bereits bewährte Angebotspakete zur Gesundheitsförderung, um nicht alles eigenständig entwickeln zu müssen. Die befragten Unternehmen wünschen sich vor allem die Unterstützung der Berufsgenossenschaften und Krankenkassen.

Aktuell wird das betriebliche Gesundheitsmanagement oft als Add-on zum Tagesgeschäft eingeordnet, jedoch nicht als Mittel, mit dem auch Herausforderungen im Berufsalltag bewältigt werden können. Um dieser Annahme entgegen zu wirken, helfen gute Beispiele aus der Region, die den BGM-Anfängern den Weg und die Vorteile des BGM aufzeigen. Mit 58 Prozent sind solche Beispiele die am häufigsten gewünschte Unterstützung bei der Einführung der Gesundheitsförderung. 30 Prozent der Unternehmen wünschen sich den Austausch mit anderen Betrieben zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG NACH BEDARF

BGM muss für jeden Betrieb maßgeschneidert werden. Dafür muss der spezifische Bedarf des Unternehmens ermittelt und eine Bestandsaufnahme der bereits bestehenden Angebote durchgeführt werden. Am Beispiel einer Kommunalverwaltung mit 70 Beschäftigten lässt sich die Vorgehensweise einfach erläutern: Um eine maßgeschneiderte Gesundheitsförderung im Betrieb einzuführen, wird zunächst die Arbeitssituation und der Arbeitsplatz der Mitarbeiter analysiert. Die Unternehmensführung hat in Vorgesprächen mit der Kranken- und Unfallkasse sowie in regelmäßigen Sitzungen eines BGF-Steuerungskreises schon einige Vorarbeit geleistet. Aus dem Ist-Zustand leiten sich folgende Verbesserungsmaßnahmen für den Büroalltag des Betriebs ab: After-Work-Küche, Betriebssport, ein Wasser- oder Gesundheitstag sowie Seminare für Führungskräfte und Beschäftigte. In regelmäßigen Erfolgskontrollen, etwa durch eine interne Mitarbeiterbefragung oder die Erstellung eines Gesundheitsberichts, lässt sich der Erfolg der Maßnahmen messen. Mitarbeiterbeteiligung ist hierbei ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor der BGF, das heißt: die Beschäftigten müssen in Prozesse und Veränderungen stets einbezogen werden bzw. diese selbst mitgestalten. Nachdem diese ersten Aktionen angelaufen sind, kann die Kommunalverwaltung ihr Gesundheitsangebot unter anderem durch Seminare zu Entspannungstechniken ergänzen. Als Ergebnis steigt

nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten, sondern die Arbeitsatmosphäre wird maßgeblich verbessert – und das wiederum trägt zur Qualität der Arbeit bei.

EINFACHE EINSTIEGSOPTIONEN

Auch in kleinen Betrieben, wie etwa einem Malerbetrieb mit ca. 10 Beschäftigten kann durch einfache Maßnahmen viel verbessert werden: Werden beispielsweise Rückenprobleme identifiziert, kann durch die Einführung eines körperlichen Bewegungs- und Kräftigungsprogrammes als Pflichtveranstaltung während der bezahlten Arbeitszeit einem frühzeitigen Verschleiß entgegen gewirkt werden. Im Austausch mit den Beschäftigten kann auch hier die positive Wirkung der Maßnahmen nachvollzogen werden. Erweitern lassen sich die Maßnahmen in diesem Betrieb im nächsten Schritt durch Seminare zur gesunden Ernährung oder Raucherentwöhnungskurse.

Der Einstieg in die betriebliche Gesundheitsförderung ist also nicht schwierig. Aber damit betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich etabliert werden kann, sollte es gleichzeitig mit anderen relevanten Themen behandelt werden. Denn so lässt sich die nötige Aufmerksamkeit für BGF in kleinen und mittleren Unternehmen am ehesten erreichen. Einsteiger können außerdem vom Know-How im BGM erfahrener Unternehmen profitieren. Ein guter Einstieg ist der Leitfaden „Gesundheitsförderung im Unternehmen“, den die IHK in Kooperation mit der Hochschule Aalen und der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd veröffentlicht hat. Im Leitfaden werden viele Aspekte der BGF von den Gesundheitsexperten der Region beleuchtet und verschiedene Kooperationspartner mit ihren Serviceangeboten vorgestellt.



BESTELLINFORMATION

IHK-Ansprechpartnerin

Rita Grubauer
Tel. 07321/324-182
grubauer@ostwuerttemberg.ihk.de

**Interesse am Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen?
Lassen Sie es uns wissen.**

IHK-Ansprechpartner

Markus Schmid
Tel. 07321/324-183
schmid@ostwuerttemberg.ihk.de



Mit viel Erfahrung den Unternehmen zur Hilfe kommen (v.l.): Markus Schmid, Prof. Dr. Kerstin Rieder und Prof. Dr. Brite Dohnke, Sie zeigen auf, wie einfach es sein kann, in die betriebliche Gesundheitsförderung einzusteigen

(Foto: IHK)

“KMU die Scheu nehmen”

DIE HERAUSGEBER IM INTERVIEW

Was ist das Ziel des Leitfadens von IHK, HTW und PH?

Markus Schmid
IHK Ostwürttemberg

Das Thema Gesundheitsförderung gewinnt an Bedeutung. Hierfür wollen wir die Betriebe in Ostwürttemberg sensibilisieren. Vor allem kleinen und mittleren Unternehmen wollen wir die Scheu nehmen, in das Thema einzusteigen. Die vielen praktischen Beispiele zeigen nämlich, dass es oft ganz einfach ist, die Beschäftigten dabei zu unterstützen, fit zu bleiben.

Prof. Dr. Birte Dohnke
PH Schwäbisch Gmünd

Der Leitfaden zeigt Sinn und Nutzen der betrieblichen Gesundheitsförderung auf. Dabei klären wir darüber auf, was BGF eigentlich ist und zeigen, wie man sie auch als kleines oder mittleres Unternehmen praktisch angehen kann. Wir stellen Anlaufstellen und Hilfen vor – sprich: konkrete Ansprechpartner.

Prof. Dr. Kerstin Rieder
HTW Aalen

Der Leitfaden bietet somit ein kompaktes Informationspaket zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Wer aktuell im Unternehmen starten möchte, findet hier eine gute Basis. Aber auch Unternehmen, die bereits mit Gesundheitsmanagement aktiv sind, können sich hier Anregungen zur Weiterentwicklung holen.

Warum Gesundheitsförderung? Warum sollten sich Betriebe jetzt damit beschäftigen?

Schmid:

Das Durchschnittsalter der Belegschaften steigt, und mit zunehmendem Alter steigt die Zahl der Erkrankungen. Wenn wir gleichzeitig alle länger arbeiten, müssen Arbeitnehmer mehr für ihre Gesundheit tun und das gleich im jungen Alter. Unternehmen können ihre Beschäftigten dabei unterstützen. Am Ende gibt es zwei Gewinner: Gesunde Mitarbeitende und damit weniger Ausfall von Arbeitszeit, und eine gesteigerte Arbeitgeberattraktivität.

Rieder:

Neben der gesteigerten Attraktivität der Unternehmen geht es aber auch darum, bewährte Mitarbeitende erfolgreich an das Unternehmen zu binden und ihre Arbeitsfähigkeit zu stärken. Hier setzt das betriebliche Gesundheitsmanagement an. Es hilft, die Gesundheit, die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu verbessern. Damit ermöglicht es eine klassische Win-Win Situation: die Mitarbeiter fühlen sich im Unternehmen wohl, die Unternehmen profitieren dank des Engagements der Beschäftigten.

Dohnke:

Auch die zunehmende Arbeitsverdichtung, bei der weniger Beschäftigte die gleiche Arbeitsmenge wie in Vollbesetzung übernehmen, ist ein Grund. Die Belastung steigt – bis hin zur temporären Krankschreibung oder sogar längerfristigem Ausfall (Krankenstand). Zwar ist Gesundheit Privatsache, aber das ist nur eine Seite der Medaille. Denn es muss auch am Arbeitsplatz möglich sein, sich gesund zu verhalten bzw. gesund zu bleiben. Dazu müssen (durch BGF) entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Können Sie Beispiele für wirksame Maßnahmen nennen?

Rieder:

Zu empfehlen ist eine stimmige Kombination von Maßnahmen, die sich auf die Gestaltung von Rahmenbedingungen in der Arbeit und auf das Verhalten der Mitarbeitenden beziehen. Geht es um gesunde Ernährung, können beispielsweise Kochkurse verknüpft werden mit einem gesunden Angebot in der Kantine. Zur Vorbeugung der verbreiteten Rückenbeschwerden lassen sich ergonomische Maßnahmen verbinden mit Fitnesstrainings. Damit die Angebote wahrgenommen werden, ist die Einbindung der Beschäftigten in die Planung eine gute Sache. So kann gewährleistet werden, dass Aktivitäten auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden zugeschnitten sind.

Dohnke:

Ein konkretes Beispiel in der Region war und ist ein Bewegungsprogramm für Azubis bei der Firma Robert Bosch Automotive Steering GmbH in Schwäbisch Gmünd. Es wurde von der PH Schwäbisch Gmünd eigens (für die dortigen Azubis) entwickelt, durchgeführt und evaluiert. Nachgewiesenermaßen brachte es Verbesserungen bspw. im Kraftbereich. Es stärkte aber auch was als ebenso wichtig bewertet wurde – das Gruppengefühl unter den Azubis. Seit 2011 ist es fester Bestandteil im ersten Lehrjahr und somit ein gutes Beispiel für eine nachhaltige Implementierung. Aber auch in kleineren Betrieben und anderen Branchen ist viel möglich, und da gibt der Leitfaden einige Beispiele!

„Damit die Angebote wahrgenommen werden, ist die Einbindung der Beschäftigten in die Planung eine gute Sache.“

Prof. Dr. Kerstin Rieder

An welche Ansprechpartner der Region können sich Unternehmen wenden, wenn sie sich jetzt entschieden haben BGF einzuführen?

Schmid:

Projekte mit den regionalen Hochschulen, über Praktika oder Abschlussarbeiten, können ein idealer Einstieg sein. Sind Ziele und Instrumente klar, helfen Krankenkassen, Berufsgenossenschaft und viele andere Institutionen bei der konkreten Umsetzung.

Rieder:

Die Krankenkassen und Berufsgenossenschaften haben neben Kompetenz auch viel praktische Erfahrung. Bewährt haben sich außerdem Arbeitskreise, die einen Austausch zwischen Unternehmern ermöglichen. Praxisprojekte mit Hochschulen sind eine weitere Möglichkeit, um Maßnahmen zu evaluieren oder mit Unterstützung von Studierenden frische Ideen zu entwickeln.

Dohnke:

Unverbindliche Informationen können aber auch bei selbständigen Dienstleistern eingeholt werden, die einzelne Maßnahmen oder auch eine umfassende Prozessbegleitung anbieten. Die Hochschulen sind neutrale Partner mit viel wissenschaftlichem Know-How aus verschiedenen Fachdisziplinen, bei uns zum Beispielen Ernährungs- und Sportwissenschaften.

Was wären die ersten Schritte? Wie sieht eine Step-by-Step Implementierung im Fall des BGM aus?

Schmid:

Wichtig ist es, sich über Ziele klar zu werden und wie man diese erreichen will. Fatal ist es, den Startschuss ohne Konzept zu geben. Denn werden die Erwartungen der Beschäftigten gleich zu Beginn enttäuscht, dann erreicht man eher das Gegenteil. Die Maßnahmen sollten gemeinsam mit den Mitarbeitenden entwickelt werden, damit nicht an den Wünschen vorbei geplant wird.

Rieder:

Ist klar, welche Themen im Unternehmen von besonderer Dringlichkeit sind, kann man dort ansetzen und einige „quick wins“ zur Gesundheitsförderung bieten. Hat man erste Erfahrungen gesammelt, lässt sich das Projekt ausbauen. Ziel kann langfristig die Verankerung von Gesundheitsförderung in das Management und die Etablierung einer Gesundheitskultur im Unternehmen sein.

Dohnke:

Wer soll für die betriebliche Gesundheitsförderung verantwortlich sein? Diese Frage gilt es zu klären. Suchen Sie einen „Kümmerer“, der die Einführung der BGF vorantreibt. In einem Steuerkreis können klare Ziele abgesteckt und eine systematische Einführungsstrategie entwickelt werden. Bei all dem ist zu empfehlen: Beginnen Sie klein. Behalten Sie auch die Rahmenbedingungen als Ansatzpunkt für Gesundheitsförderung im Blick.

„Wichtig ist es, sich über Ziele klar zu werden und wie man diese erreichen will.“

Markus Schmid

„Suchen Sie einen Kümmerer, der die Einführung der Gesundheitsförderung vorantreibt.“

Prof. Dr. Birte Dohnke