

Kostenfreie Grippeimpfungen bieten inzwischen viele Unternehmen an. Bestenfalls umfasst das BGM aber auch das Personalmanagement.
Foto: guerrieroale - stock.adobe.com/
Grafik: nach Vorlage der Stadt Wiesbaden



K

alter Wind und Nieselregen, volle Busse auf dem Weg zur Arbeit und dann noch der schniefende Kollege am Nachbartisch – im Herbst beginnt die Grippezeit. Um die Mitarbeiter trotzdem gesund durch den Winter zu bringen, bieten viele Betriebe inzwischen kostenfreie Grippeimpfungen an. Das hilft nicht nur dem einzelnen Angestellten, sondern lohnt sich betriebswirtschaftlich auch für das Unternehmen. Denn jeder krankheitsbedingte Ausfalltag kostet bares Geld.

Während eine Grippe meist schnell überstanden ist, gibt es andere Leiden, wie etwa Rückenschmerzen, die zu längeren Ausfallzeiten führen können. Sie allein verursachen zehn Prozent aller Fehltage in Hessen, wie die DAK in ihrem aktuellen Gesundheitsreport berichtet. Kein Wunder also, dass es inzwischen Unternehmen wie Infraserv gibt, die ihren Mitarbeitern ein eigenes Fitnessstudio anbieten, viele andere Wiesbadener Betriebe bezuschussen zumindest die Besuche.

Zu ihnen gehört auch die Stadt Wiesbaden, die sich seit rund zehn Jahren umfassend mit der Mitarbeitergesundheit befasst und dafür diverse Preise gewonnen hat. Ein passender Schreibtischstuhl, ein Bildschirmsschoner mit Entspannungstipps, kostenfreie Vorsorgeuntersuchungen – der Arbeitgeber könne viel für die körperliche Gesundheit seiner Mitarbeiter tun, sagt Personalamtsleiter Bernhard Langanki. Und wenn bei vier von 400 Untersuchten ein Hautkrebs erkannt werde, habe sich die Maßnahme schon gelohnt – nicht nur für den Betrieb.

Wiedereingliederung, „Work-Life-Balance“ und Führungskultur

Trotzdem ist Langanki überzeugt, dass solche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung alleine nicht reichen. Deshalb hat die Stadt 2008 mit ihrem damaligen Betriebsarzt, dem Arbeitsmediziner Thomas Weber, begonnen, ein umfangreiches integriertes Gesundheitsmanagement aufzubauen. Wie auch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert die Stadt darin Gesundheit nicht nur als Abwesenheit von Krankheit, sondern als „Zustand völligen physischen, geistigen und sozialen Wohlbefindens“.

In Wahrheit sei ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) der Einstieg in eine Sichtweise, sagt Langanki. „Wenn es richtig gemacht wird, ist am Ende das Personalmanagement insgesamt gesundheitsorientiert.“ Dazu zählen Maßnahmen der Wiedereingliederung und der „Work-Life-Balance“, aber auch die Führungskultur – alles, was dazu beiträgt, dass sich Mitarbeiter am Arbeitsplatz wohlfühlen. „Gerade viele Frauen sind zum Beispiel privat belastet, kümmern sich um Kinder und pflegen Angehörige“, so Langanki. Ihnen die Möglichkeit zu geben, von daheim zu arbeiten oder den Arbeitsplatz mal kurz zu verlassen, könne entlasten und zugleich motivieren.

Dass die psychosoziale Gesundheit der Mitarbeiter eine große Rolle spielt, weiß auch das Wiesbadener Pharmaunternehmen Abbvie, das in den vergangenen Jahren ein umfang-

Mehr als ein Pieks

Immer mehr Wiesbadener Unternehmen interessieren sich für Betriebliches Gesundheitsmanagement. Es umfasst nicht nur Sportkurse und Impfungen.

Von Eva Bender

»Gesundheit ist ein Zustand völligen psychischen, physischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen.«

Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO)

reiches BGM aufgebaut hat. „Man muss den Menschen als Ganzes sehen, der Belastungen mit zur Arbeit bringt“, fasst es Betriebsarzt Andreas Erb zusammen. Deshalb bietet Abbvie neben flexiblen Arbeitszeitmodellen auch medizinische und therapeutische Hilfe. „Das hat sich sehr bewährt, denn gerade bei der psychischen Gesundheit ist der Bedarf groß, aber oft wartet man lange auf einen Termin.“

Mehrere Jahre hat es bei Stadt und Abbvie gedauert, um ein strukturiertes BGM aufzubauen. In beiden Fällen wurde zunächst eine Projektgruppe, beziehungsweise ein Arbeitskreis gegründet: In der Stadt ist sie beim Oberbürgermeister, bei Abbvie an die Geschäftsführung angebunden. „Dass die Führung hinter dem Projekt steht, ist der Schlüssel“, betont Langanki.

Im ersten Schritt den Bedarf im Unternehmen analysieren

Am Anfang des Prozesses, da sind sich Stadt und Abbvie einig, muss eine Bedarfsanalyse im Unternehmen stehen. Denn was beispielsweise zum kleinen Handwerksbetrieb passt, ist vielleicht beim großen Dienstleister die falsche Maßnahme. Stadt und Abbvie haben dafür unter anderem eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, um Problemfelder zu erkennen und Lösungen zu finden. Nach und nach werde das BGM in der Unternehmenskultur verankert, Multiplikatoren sind die Führungskräfte. „Sie sind am nächsten dran

und können Bedarfe erkennen“, so Andreas Erb von Abbvie. „Unser gemeinsames Ziel sind gesunde und leistungsstarke Mitarbeiter, die ihr Berufsleben lang gesund bleiben.“

Doch wie lässt sich am Ende messen, ob die Maßnahmen erfolgreich sind? Nicht am Krankenstand, sagt Langanki. Denn trotz der umfangreichen Maßnahmen steige dieser bei der Stadt weiter an. „Gegen allgemeine Trends kommen wir nicht an.“ Er ist aber überzeugt, dass der Stand noch sehr viel höher wäre, wenn die Stadt in den vergangenen Jahren nichts getan hätte „und der Zuspruch der Mitarbeiter für unsere Maßnahmen ist groß“. Auch Erb ist vom BGM überzeugt. Den Erfolg merke man auf Basis der Zahlen, „aber auch am Klima im Betrieb. Dass man inzwischen zum Beispiel auch über psychische Belastung reden kann“.

Entscheidend für ein erfolgreiches BGM sei es, die vielen – oft bereits vorhandenen – Einzelmaßnahmen zu strukturieren, betont Arbeitsmediziner Thomas Weber, der sich, nicht nur bei der Stadt, seit Jahren für das Thema engagiert. „Alle Maßnahmen müssen nachhaltig, strukturiert, evaluiert und in ein System eingebunden sein.“ In der Realität hingegen, sei die Situation in den Betrieben oft noch chaotisch, die Landschaft in Wiesbaden entsprechend bunt. Ein umfassendes BGM, wie etwa bei der Stadt, gebe es aber nur selten. „Große Unternehmen sind in der Umsetzung meist weiter, weil sie das BGM systematischer betreiben“, so Weber. Dabei sei das Thema eigentlich keine

Frage der Betriebsgröße. „Kleine Handwerksbetriebe haben vielleicht kein eigenes Fitnessstudio, aber können zum Beispiel einen Lauftreff für Mitarbeiter organisieren.“

Trotzdem: Auch bei kleinen und mittleren Unternehmen habe sich in den vergangenen Jahren einiges bewegt, sagt Joachim Nolde, Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer. Man erkenne im Wohlergehen und der Gesundheit der Mitarbeiter zunehmend einen wirtschaftlichen Erfolgsfaktor und eine Führungsaufgabe.

Ein weiteres Beispiel: Die katholischen Innenstadtkitas von St. Bonifatius, in denen Koordinatorin Julia Fauth an einem BGM arbeitet. Die Erzieher erhalten Zuschüsse für Sport- und Entspannungsangebote, Ernährungsberatung sowie Hilfe bei der Wiedereingliederung und beim „leistungsgerechten Arbeiten“. Das beuge nicht nur Erkrankungen vor, „das Arbeitsumfeld verbessere sich“.

Neben Kammern, Berufsgenossenschaften und Krankenkassen informiert auch die Stadt Betriebe mit der Veranstaltungsreihe „Unternehmerforum Gesundheit“ über das BGM. Bernhard Langanki ist überzeugt, dass es die „weichen Faktoren“ sind, die zunehmend darüber entscheiden, für welchen Arbeitgeber sich eine Fachkraft entscheidet. „In einer digitalisierten Arbeitswelt, mit steigenden Anforderungen, wünschen sich gerade junge Mitarbeiter Zeit für die Familie, Flexibilität und Freiräume.“ Hinzukommt: Wer später in Rente geht, muss länger fit sein.

AUF DEN PUNKT



Eva Bender zum BGM

Ein Wort oder eine Strategie?

Der demografische Wandel ist längst in der Wiesbadener Wirtschaft angekommen: Während erfahrene Mitarbeiter in den Ruhestand gehen, fehlen in vielen Branchen schon heute Fachkräfte. Diese Entwicklung wird sich in den kommenden Jahren noch verstärken. Die neue Generation der Arbeitnehmer ist anders als noch vor 30, 40 Jahren. Ging es ihnen damals vielleicht darum, wie sicher die Stelle langfristig ist und wie hoch das Gehalt, stellen junge Menschen heute mehr Anforderungen an ihren Arbeitgeber. Wie viele Urlaubstage bietet er mir? Wie flexibel kann ich meine Arbeitszeit gestalten? Wie gut ist das Betriebsklima? Hilft er mir sogar beim Umzug, bei der Wohnungssuche oder beim Kindergartenplatz? Welche Antworten ein Unternehmen auf diese Fragen gibt, wird zunehmend darüber entscheiden, wie leistungsstark und erfolgreich es ist. Sich um ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement zu kümmern, ist somit kein Zeichen von gutem Willen – es ist ein wirtschaftlicher Gewinn und ein Wettbewerbsvorteil auf dem Fachkräftemarkt. Auch kleine und mittlere Unternehmen müssen sich deshalb mit dem Thema befassen und für den eigenen Betrieb eine passende und systematische Lösung finden. Dafür müssen die Mitarbeiter eingebunden, ihre Wünsche und Bedürfnisse ernst genommen werden. Nur so wird aus dem Wort BGM eine Strategie, die den Betrieb durchdringt, und bei jedem Mitarbeiter ankommt.

eva.bender@vrm.de

ANSPRECHPARTNER

► In der Industrie- und Handelskammer Wiesbaden ist Verena Maas die Ansprechpartnerin für Betriebliches Gesundheitsmanagement. Sie ist unter Telefon 0611-1600135 und per E-Mail an v.maas@wiesbaden.ihk.de zu erreichen. Für einen ersten Überblick im Internet: www.ihk-wiesbaden.de.

► Die Handwerkskammer Wiesbaden arbeitet mit der Beratungsstelle für Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung im Betrieb der Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern zusammen. Kontakt zu Ingvor Deist unter Telefon 0611-136-169 und per E-Mail an ingvar.deist@handwerk-hessen.de.

► Die Mitarbeiter der Abteilung „Kommunales Gesundheitsmanagement“ im Wiesbadener Gesundheitsamt sind unter Telefon 0611-31377 und per E-Mail an gesundheitsfoerderung@wiesbaden.de zu erreichen.