

Betriebliches Gesundheitsmanagement - mehr als nur Rückenschule! Nachhaltiges Management als strategische Ausrichtung

In vielen Unternehmen sind die Arbeitsprozesse immer noch allein nach betriebswirtschaftlichen Kennzahlen durchgestylt: Nichts vermeintlich Überflüssiges ist vorhanden, und die Personaldecke ist mal so gerade ausreichend für den normalen Arbeitsanfall. Für das „Soziale Gedöns“ sind allenfalls die Mittagspausen zugelassen. Die Mitarbeiter sollen „funktionieren“ und einfach ihre Arbeit tun. Bis ihre Akkus dann leer sind und sie erst der dauerschmerzende Rücken und dann der Burnout lahmlegen. Das jedenfalls sind die aktuellen und alarmierenden Zahlen der gesetzlichen Krankenkassen. Die besagen nämlich, dass durch Beides pro 100 Versicherte rund 300 Arbeitsunfähigkeitstage im Jahr anfallen. Betroffen davon sind alle Altersgruppen der arbeitenden Bevölkerung, quer durch alle Branchen. Unternehmen sind also gut beraten, ein funktionierendes betriebliches Gesundheitsmanagement einzurichten. Doch so wichtig frisches Obst und Gemüse in der Kantine, die Rückenschule für Langsitzer oder Rauchentwöhnungsangebote sind: Sie bleiben Einzelmaßnahmen und verpuffen in ihrer Wirkung, wenn das Thema Gesundheit nicht wirkungsvoll im Unternehmen und seinen Mitarbeitern verankert ist.

Unter betrieblichen Gesundheitsmanagement versteht man einerseits, dass alle Strukturen und Prozesse im Unternehmen auch danach ausgerichtet werden, dass Mitarbeiter gesund und leistungsfähig bleiben. Andererseits geht es darum, die Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, dass sie selbst Gesundheitsbewusstsein entwickeln und ihre Gesundheit aktiv fördern. Damit Beides funktioniert, muss dieses Thema von der Unternehmensleitung initiiert, getragen und ggf. auch durchgesetzt werden. Sie muss das Budget bereitstellen, ggf. eine Betriebsvereinbarung abschließen und einen „Gesundheitsmanager“ berufen, der die Verantwortung für Konzeption, Begleitung und Ergebniskontrolle übernimmt.

Doch ein Vorgehen nach dem Motto „Viel hilft viel“ ist auch nicht sinnvoll. Vielmehr sollte zu Beginn alles analysiert werden, was mögliche Gesundheitsbeeinträchtigungen hat: Struktur und Ablaufprozesse, tatsächliche Gefahrenpotenziale, Betriebsvereinbarungen, Führungs- und Zusammenarbeitskultur usw. Dies alles wird mit den Krankheitstagen der Belegschaft insgesamt und in einzelnen Abteilungen verglichen und in Bezug zu den Produktivitätszahlen gesetzt.

Bei der Gesamtbetrachtung aller Ergebnisse wird dann der Handlungsbedarf abgeleitet. Und dieser sollte sich gleichzeitig an den beiden oben genannten Säulen des Gesundheitsmanagements ausrichten. Je nach konkreter Ausgangslage können das dann sein:

An unmittelbar betrieblichen Maßnahmen:

- Änderungen an Strukturen, Ablaufprozessen oder räumlichen Gegebenheiten
- Änderung des Speisenangebots in der Kantine
- Verbesserung der Arbeitsplatzausstattung
- Beteiligung an gesundheitsfördernden Aktionen der Krankenkassen (z.B. „Fahr mit dem Fahrrad zur Arbeit!“ einschließlich Check des Fahrrads)
- Angebot von Gesundheitschecks, Betriebssport, Lauf-/Rückenschule
- etc.

An Mitarbeiterunterstützung:

- Informationsveranstaltungen und -beratungen zum Thema „Gesundes Leben und Arbeiten“
- Betriebliche Sozialberatung
- Allgemeine Gesundheitsberatung, Suchtberatung, Rauchentwöhnungskurse
- etc.

Bei der Umsetzung ist dann die Vorbildfunktion der Unternehmensleitung und aller Führungskräfte unabdingbar. Sie müssen für die Mitarbeiter erkennbar mitmachen und sie damit ermuntern und „mitnehmen“. Der Gesundheitsmanager begleitet diese Maßnahmen, justiert ggf. ihre Ausgestaltung und prüft die Auswirkungen auf die relevanten Kennzahlen. Dies sollte den Mitarbeitern auch immer wieder mitgeteilt werden, damit sie selbst die Vorteile für sich selbst und ihr Unternehmen bewusst gemacht bekommen.

Autor:



Andreas von Studnitz

Geschäftsführer von Studnitz Management Consultants GmbH