

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ein gesundes Unternehmen durch gesunde Mitarbeiter

Von Roland Klingbeil – Illustration: mediendesign, www.mediendesign.de



Dass Unternehmen ihren Ange-
stellten die Mitgliedschaft in einem
Sportstudio bezuschussen, die Teil-
nahme an einem Raucherentwöh-
nungsprogramm organisieren oder
täglich ein kalorienbewusstes Fit-
ness-Menü in der Betriebskantine
anbieten, mag zunächst luxuriös
erscheinen. Doch dahinter verber-
gen sich mehr als Ambitionen, die
nur die Mitarbeiterzufriedenheit
steigern sollen. Es sind Angebote
an die Mitarbeiter, die auch die
Produktivität des Unternehmens
maßgeblich fördern können. →

→ **Große Konzerne machen es vor**

Längst haben sich die großen Konzerne des Themas angenommen: Betriebliches Gesundheitsmanagement heißt das Zauberwort. Was sich dahinter verbirgt? Alle Strukturen und Prozesse innerhalb des Unternehmens, die dazu führen, dass Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung nachhaltig für die Mitarbeiter verbessert werden. Somit geht das Gesundheitsmanagement weit über die gesetzlichen Arbeitsschutzanforderungen hinaus, ist im Gegensatz zu Einzelmaßnahmen der Gesundheitsförderung langfristig angelegt und fest im Unternehmensmanagement verankert. Es geht also nicht um einzelne Aktionen, es geht um eine Gesamtstrategie. Die vier großen Bereiche, die dabei im Mittelpunkt stehen: Arbeitsbedingte körperliche Belastungen, psychosoziale Strapazen, Betriebsverpflegung, aber auch der Suchtmittelkonsum.

Der deutschen Volkswirtschaft gehen allein in diesem Jahr etwa 20 Milliarden Euro krankheitsbedingt verloren!

Konzerne setzen seit Jahren zahlreiche Maßnahmen innerhalb des Gesundheitsmanagements um und stellen hierfür teils größere Budgets zur Verfügung. Längst wurde erkannt, dass im Kampf um die besten Köpfe Unternehmen auch ihren Beitrag zur Gesunderhaltung ihrer Angestellten leisten müssen. Außerdem wird der demografische Wandel die Unternehmen in Zukunft mehr denn je dazu zwingen, sich des Themas anzunehmen: Mitarbeiter jenseits des 50. und 60. Lebensjahres werden künftig in Unternehmen eine wichtige Rolle übernehmen, nicht zuletzt weil ihre Erfahrungen unverzichtbar sind und dem Fachkräftemangel in Deutschland ohne sie kaum zu entgehen sein wird. Arbeitskräfte gesund, motiviert und qualifiziert bis zum Rentenalter zu erhalten, ist eine große Herausforderung. Denn chronische „Volkskrankheiten“ wie Depressionen, Asthma, Rückenschmerzen, Bluthochdruck und Rheuma führen immer häufiger zum Ausfall vor allem lebensälterer Mitarbeiter. Allein in diesem Jahr gehen der deutschen Volkswirtschaft nach einer Studie etwa 20 Milliarden Euro

krankheitsbedingt verloren. Nicht erst dann tätig werden, wenn Krankheiten sichtbar werden, sondern Vorbeugung heißt die Devise in einem richtig verstandenen Gesundheitsmanagement!

Nun ist der Mittelstand gefragt

Mit zwei Dritteln der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bilden kleinere und mittlere Unternehmen die tragende Säule der deutschen Wirtschaft. Doch offenbar nutzt der Mittelstand die Möglichkeiten, die ein betriebliches Gesundheitsmanagement bietet, bisher viel zu wenig. Häufig fehlt es am Wissen. Zu teuer, zu zeitintensiv, zu ineffektiv – das sind die Vorurteile, mit denen der Einführung eines Gesundheitsmanagements von vornherein der Weg versperrt wird. Wer glaubt, Gesundheitsmanagement verursacht ausschließlich Kosten, sollte die Perspektive wechseln: Im Jahr kostet der krankheitsbedingte Ausfall eines Mitarbeiters seinen Arbeitgeber statistisch gesehen rund 1.200 Euro. Auch wenn in den letzten Jahren die Zahl der Krankheitstage in Deutschland rückläufig war, sollten sich Arbeitgeber nicht zu früh freuen. Immer häufiger scheuen Angestellte den Weg zum Arzt oder gar eine Krankschreibung. Auf Dauer kommen so zunächst harmlose Krankheiten sowohl Arbeitnehmern als Arbeitgebern teuer zu stehen. Nach einer Studie der Felix-Burda-Stiftung in Kooperation mit dem internationalen Strategieberater Booz & Company aus dem vergangenen Jahr liegen die tatsächlichen Kosten durch verringerte Arbeitsqualität, Fehleranfälligkeit, Unfälle, sich verzögernde Genesung, bis hin zu chronischer Erkrankung und Burn-out bei rund 2.400 Euro. Somit liegen jährlich die krankheitsbedingten Kosten für Unternehmen durchschnittlich bei etwa 3.600 Euro je Mitarbeiter. Die Einführung eines konsequent umgesetzten betrieblichen Gesundheitsmanagements könnte die Krankheitskosten mittel- und langfristiger deutlich reduzieren. So geht die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin davon aus, dass 30 bis 40 Prozent der Arbeitsunfähigkeitszeiten durch eigene Maßnahmen des Unternehmens vermieden werden könnten. Jeder Euro, der für Gesundheitsmaßnahmen durch das Unternehmen eingesetzt wird, wird sich auf volkswirtschaftlicher Ebene mit mindestens fünf Euro auszahlen, rechnet die Booz & Company vor.

Konzepte sind alles

Oftmals werden Gesundheitsthemen innerhalb mittelständischer Unternehmen in Zweit- oder Drittfunktion betreut, etwa im Bereich der Arbeitssicherheit oder der Personalabteilung. Doch Einzelaktionen führen auf Dauer nicht zum Erfolg. Nachhaltige Konzepte müssen erstellt und umgesetzt werden. Die Initiative hierfür

Checkliste: Aus Betroffenen Beteiligte machen

► Wie?

Mit der Etablierung eines Gesundheitszirkels wird im Unternehmen eine Instanz geschaffen, die sich kontinuierlich um gesundheitsrelevante Themen kümmert und „dranbleibt“. Dabei soll das Erfahrungswissen der Beschäftigten mit dem Fachwissen von Experten zusammengebracht werden.

► Wer?

Mehrere freiwillige Mitarbeiter aus allen Teilen des Unternehmens, des Betriebsrats sowie Verantwortliche für Arbeitssicherheit, temporär auch der Betriebsarzt sowie ein (externer) Moderator. Vogesetzte werden erst in der letzten Phase der Sitzungen einbezogen.

► Wozu?

Ermittlung von gesundheitlichen Belastungen, Erarbeitung konkreter Lösungsvorschläge und deren teils eigenverantwortliche Umsetzung. Aufwändigere Lösungen müssen durch das Management umgesetzt bzw. beantwortet werden.

► Wie oft?

In der Anfangszeit tagt der Zirkel alle vier bis sechs Wochen, später einmal im Quartal.

→ könnte etwa von der Unternehmensführung selbst oder dem Betriebsrat ausgehen. Krankenkassen, Sozialversicherungsträger, Unfallversicherer und die Berufsgenossenschaften unterstützen die ersten Schritte häufig nicht nur mit Informationsmaterialien. Einige Krankenkassen geben Starthilfe, fördern etwa die Arbeit eines innerbetrieblichen Gesundheitszirkels (siehe Infokasten) oder gewähren einen Arbeitgeberbonus bei den Krankenversicherungskosten. Was viele nicht wissen: Auch steuerlich kann sich der Aufwand lohnen: Bis zu 500 Euro können für jeden Mitarbeiter jährlich geltend gemacht werden. Außerdem können externe Dienstleister die Konzepterarbeitung unterstützen und bieten gleichzeitig den Vorteil, mit einem Blick von außen die Schwachstellen innerhalb des Unternehmens aufzudecken. Eine notwendige Ausgangsposition für die eigentliche Konzepterarbeitung bietet die Auswertung der Krankenstatistik oder eine Mitarbeiterbefragung.

Entscheidend ist es, überprüfbare Ziele zu definieren, die durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement erreicht werden sollen. Viele Verbesserungen sind ohne große Investitionen relativ schnell umsetzbar, andere werden jedoch mehr Geduld verlangen. Dies gilt es auch gegenüber den Mitarbeitern offen zu kommunizieren und sorgt für deren Verständnis. Die kurzfristige Senkung der Krankheitsstage sollte jedoch nicht allein im Fokus stehen – schnell könnte etwa eine Grippewelle dieses Ziel zunichte machen. Stattdessen könnten konkrete Projekte angegangen werden, etwa eine langfristige Aktion zur Raucherentwöhnung oder eine regelmäßige „aktive Bewegungspause“, deren Teilnehmerzahl könnte

eine erste Größe für die Erfolgsmessung sein. Die Weltgesundheitsorganisation definiert Gesundheit als Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen. Somit trägt ein betriebliches Gesundheitsmanagement nicht nur zur Gesunderhaltung der eigenen Mitarbeiter bei und leistet einen deutlichen Beitrag zur eigenen Produktivität, sondern schafft Motivation, Vertrauen und eine gesunde Unternehmenskultur.

Autor: Roland Klingbeil



Dipl.-Päd. (Berufs-/Betriebspädagogik) Roland Klingbeil, Jahrgang 1962, ist Trainer, Coach und Inhaber der Klingbeil Personalentwicklung sowie Gründer von ResourceMensch.biz. Seit über zehn Jahren begleitet er mittelständische Unternehmen bei der Einführung eines betrieblichen

Gesundheitsmanagements.

www.Klingbeil-Hameln.de oder
www.Resource-Mensch.biz