

Wie die Belegschaft gesünder wird

STRATEGIE Immer mehr Unternehmen – auch im Mittelstand – setzen auf betriebliche Förderprogramme und lassen sich dabei von Profis unterstützen.

VON CHRISTINE HOCHREITER, MZ

REGENSBURG. „Unternehmen, die Gesundheit an ihren Arbeitsplätzen fördern, senken damit krankheitsbedingte Kosten und steigern ihre Produktivität. Dies ist das Ergebnis einer gesünderen Belegschaft mit höherer Motivation, besserer Arbeitsmoral und besserem Arbeitsklima“ – heißt es in der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der EU von 1997. Fakt ist: Kranke Mitarbeiter kosten auch die deutsche Wirtschaft viel Geld. Nach einer Studie des Beratungsunternehmens Booz & Company belief sich der Fehlbetrag 2009 auf rund 225 Milliarden Euro.

Unternehmen müssen daher im eigenen Interesse dafür sorgen, dass sie möglichst geringe Ausfallzeiten zu verzeichnen haben, und dass das Betriebsklima stimmt. Nicht zuletzt auch im Zuge des demografischen Wandels gewinnt das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zunehmend an Bedeutung.

Die EU definiert BGF als eine „moderne Unternehmensstrategie“, die darauf abzielt, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Dabei nehmen immer mehr Firmen professionelle Unterstützung in Anspruch. Ein Anbieter ist das Institut für Prävention und Sportmedizin (IPS) in Regensburg. Die Einrichtung wurde ursprünglich zur Therapie von Rückenschmerzen ins Leben gerufen. Dr. Frank Möckel und sein Team starteten im Herbst 2000 für rund 200 Mitarbeiter von BMW Motorsport das Projekt „Fit for Pole“. Das Konzept: eine Mischung aus Theorie und Praxis – als Handlungsanleitung für ein eigenverantwortliches selbstständiges Training. Bei einer Befragung ein Jahr später gaben 53 Prozent der Teilnehmer an, dass sie noch immer zwei bis drei Mal die Woche laufen, 60 Prozent hatten ihre Ernährung umgestellt.

Drei Säulen und variable Bausteine

Im Auftrag des weiß-blauen Automobilkonzerns folgten weitere Projekte wie beispielsweise „Fit for Banking“ oder „Fit for Leadership“ für Führungskräfte. Möckel zufolge kamen diese Initiativen gut an. Die Mitarbeiter reagierten meist mit „Schön, dass die Firma jetzt einmal etwas für mich tut“ oder ähnlich. In den vergangenen Jahren habe man das Konzept weiterentwickelt. Gleichgeblieben sind die drei Säulen Bewegung, Ernährung und Entspannung. Darüber hinaus gibt es viele variable Bausteine wie beispielsweise das Angebot von Gesundheits- und Fitness-tests vor Ort auf freiwilliger Basis oder der Auswertung von Ernährungsprotokollen und Ernährungsberatung. Besonders wichtig ist dem IPS-Geschäftsführer die wissen-



Bild aus rechtlichen Gründen nicht verfügbar!

Kranke Mitarbeiter kosten Deutschlands Unternehmen viel Geld.

Foto: dpa

KOMMENTAR

Kleiner Impuls, großer Effekt

Freilich wissen wir alle, dass wir uns mehr bewegen, gesünder ernähren und besser entspannen sollten. Die Frage ist nur: Wann? Und vor allem auch: Wie? Programme zur gesundheitlichen Gesundheitsförderung sind hier in mehrfacher Hinsicht hilfreich. Zu allererst erinnern sie uns daran, dass es uns vor lauter Arbeit auch noch selber gibt. Und darüber hinaus bekommen wir wertvolle Tipps, wie obige Vorsätze auch berufsaltagstauglich umgesetzt werden können.

Das Ganze kann jedoch nur als Motivation zur Eigeninitiative funk-

tionieren. Das bedeutet, dass jeder Einzelne die Impulse, die er bekommen hat, auch tatsächlich diszipliniert in eine stete Praxis umsetzt. Arbeitnehmer sollten die Anregungen, die sie in solchen Seminaren bekommen, als

schäftliche Evaluierung der Programme. Aus den zahlreichen Nachfragen kann der Facharzt für Allgemeinmedizin und Sportmediziner ersehen, dass das Thema betriebliche Gesundheitsförderung nicht mehr nur eine Sache der Konzerne, sondern inzwischen auch im Mittelstand angekommen ist. Und: „Viele Firmen kümmern sich nicht mehr nur um ihre Führungskräfte, sondern wissen, dass ihre Belegschaft immer älter wird.“

Unterdessen sorgen große Unternehmen wie Siemens oder Krones, die schon früher mit solchen Projekten begonnen haben, für Nachhaltigkeit und haben ihre Bemühungen in ein festes Programm gegossen. Möckel

weiß, dass die Bedürfnisse der Unternehmen sehr unterschiedlich sind. Daher versucht er, bei Vorgesprächen herauszufinden, was ein Firmenchef erreichen möchte, und bietet dann individuell maßgeschneiderte Lösungen an. Von der Krones-Betriebskrankenkasse bekam das IPS etwa die Rückmeldung, dass seit der Einführung des Gesundheitsprojekts im Schnitt zwei bis drei Krankheitstage pro Mitarbeiter „eingespart“ wurden.

Es geht um Hilfe zur Selbsthilfe

Aufgrund der wissenschaftlich belegten Effizienz seien die IPS-Programme in die Datenbank der INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) als Best-Prac-

Chance nutzen, wieder selbst aktiv zu werden.

Doch nicht nur die Arbeitnehmer selbst sind gefordert, sondern auch die Arbeitgeber, die sich für ein solches Programm entschieden haben. Das Buchen eines Seminars bei einem professionellen Anbieter, das Freistellen von Mitarbeitern und das Begleiten der Rechnung allein reichen nicht aus. Die Mitarbeiter müssen dann auch die Gelegenheit bekommen, das Gelernte zu tun, und kein schlechtes Gewissen haben, wenn sie das Haus verlassen, weil der Sportkurs beginnt.

tice-Beispiel aufgenommen worden, so Möckel. Über die Jahre habe man tausende Mitarbeiter geschult. Der IPS-Geschäftsführer betont jedoch, dass betriebliche Projekte immer nur „Hilfe zur Selbsthilfe“ sein könnten. Letztendlich sei jeder für seine Gesundheit selbst verantwortlich. Beim Programm für BMW-Führungskräfte etwa ergab die Evaluation, dass von 600 Teilnehmern 36 Prozent danach verstärkt körperlich aktiv wurden und 74 Prozent auf eine hohe Rate bei der persönlichen Zielerreichung kamen. Und im Gefolge der Siemens-Gesundheitsseminare für rund 4000 Teilnehmer wurde beispielsweise das Stressempfinden um 25 Prozent gesenkt.



VON CHRISTINE HOCHREITER, MZ