

Kleine Stupser erhalten die Gesundheit

Wer bei Gesundheitsmanagement nur an Betriebssport denkt, lässt wichtige Faktoren außer Acht. Nicht nur Bewegung, sondern auch Ernährung und vor allem die Art der Führung haben direkten Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter.



Foto: © beermedia / fotolia.com

Immer mehr Arbeitgeber akzeptieren ihre (Mit-)Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Das hat oft ganz handfeste wirtschaftliche Gründe, denn je älter die Belegschaft wird, desto häufiger sind die Mitarbeiter krank. Aber je besser sich das Unternehmen um deren Gesundheit kümmert, desto seltener fallen diese aus. Studien haben ergeben, dass jeder ins Gesundheitsmanagement investierte Euro sich mehrfach rentiert.

Vermittlerunternehmen zählen bislang jedoch nicht gerade zu den Vorreitern in puncto betriebliches Gesundheitsmanagement. „Wir bauen es gerade auf“, heißt es aus einigen Unternehmen. Bei Lampe & Schwartze aus Bremen ist derzeit ein Projektteam in Gründung, das mehr als höhenverstellbare Schreibtische und eine Kooperation mit einem FitnessStudio im Blick hat.

Etwas weiter ist da die Funk Gruppe aus Hamburg. „Unser gesamtes Geschäftsmodell ist auf Langfristigkeit ausgerichtet. Das gilt für die Beziehung zu unseren Kunden ebenso wie die Beziehung zu unseren rund 1.100 Mitarbeitern“, sagt Frank Hennings, Mitglied der Geschäftsleitung der Funk Gruppe. „Als Arbeitgeber sind wir an vielen Fronten aktiv, um einen nachhaltigen Beitrag für die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu leisten.“ Dazu gehören Maßnahmen, um die körperliche Gesundheit zu fördern, beispielsweise Gripeschutzimpfungen, Augenuntersuchungen und Zuschüsse

für Bildschirmbrillen, Sonderkonditionen in Fitness-Studios, ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze und Raucherentwöhnung inklusive Lungenfunktionstest über einen externen Dienstleister. Für die ausreichende Getränkezufuhr stellt das Unternehmen kostenlos Mineralwasser, Tee und Kaffee zur Verfügung.

„Im Rahmen unserer Gesundheitsförderung bieten wir unseren Mitarbeitern verschiedene Sportangebote, die individuell und flexibel wahrgenommen werden können. Dazu gehören Ballsportarten, Laufgruppen und seit Neuestem auch Yoga“, sagt Hennings. „Besonders stolz sind wir darauf, in den vergangenen Jahren beim Hamburg-Triathlon die meisten Staffeln gestellt zu haben – 2015 waren wir mit 75 Funkianern am Start.“

Immer mehr rückt aber auch die seelische Gesundheit in den Fokus. „In den Büros sind in der Regel nicht mehr als zwei bis drei Mitarbeiter, um ein ruhiges

Arbeiten zu ermöglichen“, beschreibt Hennings die Situation. Zudem sind Gleitzeit-Regelungen sowie unterschiedliche Teilzeitmodelle möglich. Alle Mitarbeiter können sich in Belastungssituationen kostenlos von einem externen Dienstleister telefonisch beraten lassen. „Hier können anonym alle Probleme – ob beruflicher oder privater Natur – besprochen werden“, betont Hennings.

Vor allem Freude vermitteln

Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen engagieren sich in einem Gesundheitszirkel. „Dieser entwickelt die Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements ständig weiter“, sagt der Funk-Geschäftsführer, der gleichzeitig Leiter des Gesundheitszirkels ist. Er betont: „Bei all dem wollen wir vor allem Freude an einem gesunden Lebensstil vermitteln und setzen dabei auch auf kleine Signale im Arbeitsalltag wie kostenloses Obst während der Wintermonate und Aufrufe im Intranet, bei denen die Mitarbeiter Ideen für gesunde Snacks im Büro einreichen sollen.“

Damit liegt die Funk Gruppe im Trend, denn laut einer aktuellen Untersuchung wollen 83 Prozent der Unternehmen in der Finanzbranche mehr für die gesunde Ernährung ihrer Mitarbeiter tun. Banken und Versicherer bieten überdurchschnittlich oft Betriebssport (54 Prozent) und Zuschüsse zu außerbetrieblichem Sport (54 Prozent) an, fand die repräsentative Führungskräftebefragung

Kompakt

- Unternehmen sind immer stärker bereit, in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu investieren.
- Dabei wird nicht nur auf die körperliche, sondern auch seelische Gesundheit geachtet.
- Was beim Gesundheitsmanagement aber nicht vernachlässigt werden darf: das selbstgefährdende Verhalten der Mitarbeiter.



des Marktforschungsinstituts Mo'web heraus. Der Auftraggeber der Studie, der Nahrungsergänzungsmittel-Hersteller Dr. Wolz, fragte zum Thema Ernährung nach – und lobt, dass Finanzinstitute ihren Mitarbeitern häufig kostenlos Mineralwasser und Obst anbieten.

Die Umfrage fand aber auch heraus: Bei 67 Prozent der Unternehmen gibt es kostenlos den nicht unbedingt gesunden Kaffee. 54 Prozent trinken drei oder mehr Tassen pro Tag.

In der Umfrage gaben fast zwei Drittel der Befragten (63 Prozent) an, dass in ihrer Bank häufig Stress herrscht und deshalb Pausen zu kurz kommen. In je-

der zweiten Bank oder jedem zweiten Versicherungsunternehmen wird daher am Arbeitsplatz gegessen. Unter Zeitdruck greifen 63 Prozent der Befragten zu Fast Food. „Gar nichts zu essen, weil man gerade im Stress ist, ist auch schädlich“, sagt Wolz.

Nur ein kleiner Stupser

Wider besseres theoretisches Wissen setzt sich eine gesunde Ernährung im Berufsalltag nicht durch. In den allermeisten Unternehmen mit Kantine, so auch in der Apobank, heißt das beliebteste Essen: „Schni-Po“: Schnitzel mit Pommes, und einmal pro Woche greift die Mehrzahl der Belegschaft zu diesem vitaminarmen

und dafür fetthaltigen Menü auf dem Speiseplan. Kantinenbetreiber zucken dann nur mit den Schultern: „Wir können niemanden davon abhalten, ungesund zu essen.“

Statt auf Regeln oder Einsicht setzen viele Unternehmen auf „Nudging“, also das sanfte „Stupsen“ der betroffenen Menschen hin zu einem erwünschten Verhalten. Zu den Vorreitern des „Nudgings“ zählt Google. In seinem New Yorker-Büro bot das Unternehmen beliebte Süßigkeiten nicht mehr in durchsichtigen Glasbehältern, sondern in undurchsichtigen, farbigen Gläsern an, sodass das Naschwerk nicht mehr so gut sichtbar war. Direkt daneben in durchsichtigen

Den Mitarbeiter zum Privatpatienten machen

Als attraktiver Arbeitgeber gilt nicht nur, wer hohe Gehälter zahlt. Ebenso weiche Faktoren wie Familienfreundlichkeit, flexible Arbeitszeitmodelle, die betriebliche Altersversorgung und das betriebliche Gesundheitsmanagement, dem auch die betriebliche Krankenversicherung (bKV) zuzuordnen ist, stehen hoch im Kurs.

Über die Firma erhält der Mitarbeiter zum Beispiel eine Police für Zahnersatz oder Sehhilfen. Er wird zum Privatpatienten im Krankenhaus, darf sich künftig beim Heilpraktiker behandeln lassen und kann notfalls auf ein zusätzliches Krankentagegeld hoffen. Wer ins Ausland reist, ist dort Privatpatient. Dabei handelt es sich nicht um Gruppenversicherungen, in die die Mitarbeiter individuell eintreten, sondern um Deckungskonzepte, bei denen das Mitarbeiterkollektiv versichert wird.

Seit Anfang 2014 müssen Arbeitnehmer Beiträge, die der Arbeitgeber für private Krankenzusatzversicherungen leistet, als geldwerten Vorteil versteuern und darauf Sozialversicherungsabgaben zahlen. Doch scheint dies bei den Arbeitnehmern kein K.O.-Kriterium zu sein. Im Gegenteil – Umfragen zum Thema bKV fanden heraus, dass vielen Mitarbeitern die Versorgung als Privatpatient wichtiger ist als ein Dienstwagen (Forsa) und dass etwa ein Drittel der Arbeitnehmer auf eine Gehaltserhöhung verzichten würde, wenn dafür die Chefarztbehandlung im Krankenhaus versichert wäre (Heute und Morgen).

Mitte 2015 boten nur sieben Prozent der Unternehmen ihren Mitarbeitern eine bKV an, wie das Versicherungsmagazin berichtete (siehe VM 10/2015). 40 Prozent derer, die dies nicht taten, hatten noch nie etwas von dieser Option gehört. 37 Prozent aller Unternehmen konnten sich vorstellen, in

Zukunft eine betriebliche Krankenversicherung in ihrem Haus anzubieten. Die Unternehmen wollen eine bKV laut einer Interviewreihe der Beratung Bülow & Consorten mit Personalverantwortlichen vor allem aus drei Gründen einführen: 70 Prozent der befragten Personalverantwortlichen wollen die Mitarbeiterbindung erhöhen, 65 Prozent punkten bei künftigen Bewerbungen und 59 Prozent die Motivation ihrer Arbeitnehmer steigern.

bKV rechnet sich

Laut der Initiative „Gesundheit & Arbeit“ rentiert sich jeder Euro, den Unternehmen für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter einsetzen, um ein Vielfaches. Die Leistungen der bKV sorgen dafür, dass Krankheiten früher erkannt und Mitarbeiter schneller wieder gesund werden. In die Rechnung einbezogen werden müssen nicht nur die durch Fehlzeiten erkrankter Mitarbeiter entstehenden Kosten. Die Folgekosten durch verringerte Arbeitsqualität und Unfälle bei kranken, aber anwesenden Mitarbeitern liegen demnach fast doppelt so hoch.

Wichtig: Konditionen für Angehörige des Beschäftigten und bei Ausscheiden

Ein wichtiges Argument für eine bKV ist, dass für die Familienangehörigen des Arbeitnehmers die gleichen Beitragskonditionen bestehen. Zudem sollte eine Weiterversicherung ohne Gesundheitsprüfung nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen möglich sein. So werden die Vorteile einer betrieblichen Krankenversicherung zeitnah erlebbar und nicht erst später wie bei einer betrieblichen Altersversorgung.



Gläsern wurden Trockenfrüchte und Nüsse sowie gesunde Müsliriegel hingestellt. Innerhalb von sieben Wochen reduzierte sich der Süßigkeitenkonsum um etwa 40 Prozent. Google-Mitarbeiter nahmen so rund drei Millionen Kalorien weniger zu sich, was einer kollektiven Gewichtszunahme von fast 900 Kilogramm entsprechen hätte.

Selbstgefährdendes Verhalten relativ verbreitet

Die im „Gesundheitsmonitor 2015“ der Bertelsmann-Stiftung veröffentlichte Untersuchung „Indirekte Unternehmenssteuerung, selbstgefährdendes Verhalten und die Folgen für die Gesundheit“ belegt, dass selbstgefährdendes Verhalten unter Vollzeitbeschäftigten relativ verbreitet ist: Knapp sechs Prozent der Befragten gaben an, oft bis sehr oft Genussmittel oder Alkohol, Koffein, Nikotin oder Medikamente zu konsumieren, um bei der Arbeit leistungsfähiger zu sein. Etwas weniger konsumieren oft bis sehr oft Substanzen, um nach der Arbeit besser abschalten zu können. Mehr als jeder fünfte Befragte (22 Prozent) arbeitet oft bis sehr oft die Pausen durch, elf Prozent arbeiten zusätzlich in ihrer Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende). 22 Prozent gaben an, oft bis sehr oft in einem Arbeitstempo gearbeitet zu haben, das sie langfristig nicht durchhalten können, weitere 32 Prozent haben dies gelegentlich getan. 18 Prozent der Befragten haben demnach oft bis sehr oft und weitere 32 Prozent gelegentlich bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gearbeitet.

Daraus zu schließen, dass die Mitarbeiter ihrer Eigenverantwortung nur unzureichend gerecht werden, ist allerdings ein Trugschluss. Die Analysen der indirekten Effekte belegen laut den Studienautoren Anja Chevalier und Gert Kaluza eindeutig: Selbstgefährdendes Verhalten tritt als Folge indirekter Steuerung auf. „Unternehmen stehen in der Verantwortung, Arbeits- und Leistungskulturen zu gestalten, in denen ein gesundheitsför-

Zehn Situationen, die krank machen können

- Überstunden
- geringer Handlungsspielraum
- Arbeitsintensität
- Mobbing/sexuelle Belästigung
- mangelnde soziale Unterstützung
- Rollenstress im Job
- fehlende Anerkennung
- Pendeln
- befristete Verträge
- Arbeitsplatz-Unsicherheit

Quelle: Initiative Gesund und Arbeit, Report 31 „Risikobereiche für psychische Belastung“, 2015

derliches Arbeits- und Leistungsverhalten des Einzelnen überhaupt möglich wird“, so die Studienautoren.

Gerade bei steigenden Leistungsanforderungen ist es laut Studie gesundheitsförderlich, die Handlungs- und Entscheidungsspielräume der Beschäftigten ebenso anzupassen wie die Menge der Arbeit und die Zielvorgaben. „Handlungs- und Entscheidungsspielräume reduzieren Selbstgefährdung sowie Burnout-Risiken und fördern Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance und habituelles Wohlbefinden“, heißt es.

Mobiles Arbeiten im Blick

Die Studie empfiehlt „Führen über Zielvereinbarungen“. Dieses wirke potenziell gesundheitsförderlich. Steigende Zielvorgaben beeinflussen das gesundheitsgefährdende Verhalten der Beschäftigten sowie deren körperliche und psychische Belastung. Ziele sollten als herausfordernd und zugleich als realistisch und erreichbar eingeschätzt werden. „So verstanden, stellt Führen über Ziele ein wesentliches Element gesundheitsgerechter Mitarbeiterführung dar“, schlussfolgern die Studienautoren.

Während gesundheitsfördernde Maßnahmen im Büro noch verhältnismäßig einfach umzusetzen sind, ist dies bei mobil arbeitenden Mitarbeitern deutlich schwieriger. Dabei geht es nicht nur um den klassischen Außendienstmitarbeiter. Immerhin arbeitet inzwischen laut der

gemeinsamen Studie „Mobiles Arbeiten“ der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW Berlin), der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) sowie des Büros für Arbeits- und Organisationspsychologie (bao GmbH) bereits die Hälfte der Beschäftigten vorwiegend oder ausschließlich mobil an wechselnden Arbeitsplätzen. Durch das Mehr an IT-gestützten, mobilen Arbeitsformen hat sich die Arbeitszufriedenheit bei 67 Prozent der Befragten verbessert und laut mehr als der Hälfte ist die Arbeitsqualität gestiegen. Auch hier schlagen sich Möglichkeiten zur konkreten Einflussnahme auf Arbeitsort, -umfeld und -zeit positiv nieder. Die Studienautoren mahnen die Unternehmen jedoch, auch bei mobilen Arbeitsplätzen die Gefährdungsanalyse nicht zu vernachlässigen. Vor allem in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mobiler Arbeit erfüllen 80 Prozent der Unternehmen gar nicht oder nur unvollständig die ihnen auferlegte gesetzliche Verpflichtung.

Hygiene am Arbeitsplatz leicht gemacht

Manche Gesundheitstipps sind allerdings auch ohne große Projektgruppen umzusetzen. Mediziner Wolz erinnert daran, dass beispielsweise bei der allwinterlichen Grippewelle etwa drei Viertel der Infektionen über die Hände übertragen werden. Vor allem für Arbeitsplätze mit Kundenkontakt empfiehlt er daher: „Stellen Sie den Mitarbeitern mit Kundenkontakt kleine Fläschchen mit Desinfektionsmittel an ihren Arbeitsplatz.“ Wenn kein Umweg über die Toilette genommen werden muss, falle es den Mitarbeitern deutlich leichter, sich um Hygiene zu kümmern – am besten nach jeder Verabschiedung eines Kunden mit Handschlag. ■



Autorin: Anja Kühner ist freie Autorin aus Düsseldorf.