



Unternehmertum Südwestfalen



TITELPORTRÄT

Provinzial Versicherung
Freiburg & Wygoda

TITELTHEMA

Fehler machen –
Die Bedeutung einer Fehlerkultur

VON ANDEREN LERNEN

Was Unternehmer von
der Natur lernen können

BRANCHENREPORT

Werbeagenturen:
Werbung im Wandel

Teampayer: Michaela Freiburg und
Lars Wygoda mit den Mitarbeitern
ihrer Provinzial-Geschäftsstellen



Anzeige

Das regionale Fachmagazin für Unternehmertum, Wirtschaft & Wissenschaft

Gratis für Unternehmen in Südwestfalen ab 5 Mitarbeiter



Betriebliches Gesundheitsmanagement ist eine Investition in die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens. Das weiß auch Heike Odenthal, die in Iserlohn eine physiotherapeutische Praxis und an der Buschmühlenstraße in Hagen das Therapiezentrum Lennetal betreibt. „Viele Firmen wollen tatsächlich etwas machen, wissen aber schlichtweg nicht, wie sie das Ganze angehen und dann umsetzen sollen.“ Heike Odenthal weist darauf hin, dass Betriebliche Gesundheitsförderung auch ohne die Implementierung eines kompletten Gesundheitsmanagements möglich ist.



„Die Nachhaltigkeit ist wichtig!“

Die Basis eines jeden erfolgreichen Unternehmens sind motivierte und gesunde Mitarbeiter. Bei einem qualifizierten Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) geht es aber nicht nur darum, Krankheit zu vermeiden: BGM ist Bestandteil einer Unternehmenskultur und trägt zu deren Weiterentwicklung bei

Text: Simke Strobler **Fotos:** Katrin Kaiser

Kollege A hat „Rücken“, Kollege B liegt mal wieder mit „Männerschnupfen“ flach und Kollege C ist physisch und psychisch ausgebrannt. Damit hat Unternehmer XY ein Problem: Drei wertvolle Mitarbeiter sind nicht vollständig leistungsfähig. Und wenn A, B und C wieder genesen sind, fallen D, E und F aus, weil sie vorher den Ausfall der drei Mitarbeiter kompensieren mussten und jetzt ebenfalls „durch“ sind. Schwarz gemalt ein Teufelskreis – vor allem für den Arbeitgeber. „Gesunde Unternehmen brauchen gesunde Mitarbeiter – gerade in Zeiten des demografischen Wandels!“ Klare Worte, die Katharina Heuer als Vorsitzende der Geschäftsführung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung vor zwei Jahren anlässlich des Weltgesundheitstages (7. April) verkündete und klarmachte, dass Betriebliches Gesundheitsmanage-

ment heutzutage ein „integraler Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalpolitik von Unternehmen“ ist – und „nicht nur eine Investition in die Mitarbeiter“, sondern auch „eine Investition in die Zukunftsfähigkeit unserer Unternehmen und unseres Wirtschaftsstandortes Deutschland“.

Viele Betriebe – auch in Südwestfalen – haben das mittlerweile erkannt. Aber noch zu wenige, findet Heike Odenthal, die in Iserlohn eine physiotherapeutische Praxis und an der Buschmühlenstraße in Hagen das Therapiezentrum Lennetal betreibt und Unternehmen überzeugen möchte, dass Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Sinn macht. „Viele Firmen wollen tatsächlich etwas machen, wissen aber schlichtweg nicht, wie sie das Ganze angehen und dann umsetzen sollen.“

Zu dem gleichen Ergebnis kommt die Stu-

die „BGM im Mittelstand 2015“ – eine der wenigen Studien, die es bislang zu dem Thema gibt und an der sich 400 deutsche Unternehmen beteiligt haben. „Die Studie zeigt, dass das Thema Gesundheit auch im Mittelstand angekommen ist – ein positives Signal. Jedoch fehlt vielerorts noch eine klare Strategie und ein strukturiertes Vorgehen. Damit schöpfen viele Unternehmen das Potenzial, das BGM für die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens hat, noch nicht aus“, wird Arndt Kempen als Vorstandsvorsitzender der ias Aktiengesellschaft, eine der Studien-Initiatoren, zitiert. In Zahlen ausgedrückt: BGM hat für 61,6 Prozent der mittelständischen Unternehmen einen hohen Stellenwert, aber nur 42,9 Prozent der Unternehmen verfolgen auch klar definierte Ziele. Die größten Hürden in der Umsetzung sind der Studie zufolge demnach personelle Ressourcen, die

mangelnde Zustimmung der Geschäftsleitung und fehlende monetäre Mittel. „Viele Unternehmen wissen nämlich gar nicht, dass es auch Fördermöglichkeiten gibt“, schildert Heike Odenthal aus ihrer Erfahrung und weiß: „Jeder Unternehmer kann jährlich 500 Euro pro Mitarbeiter steuerlich abzugsfähig für Betriebliche Gesundheitsförderung ausgeben. Das gilt für den Kleinstunternehmer genauso wie für große Konzerne.“


BGM muss sich an den Unternehmenszielen orientieren und kann dann einen wichtigen Beitrag dafür leisten, mit den Chancen und Risiken der modernen Arbeitswelt umzugehen. Vielen Arbeitgebern sei aber nicht klar, wie umfassend das sei, sagt Prof. Dr. Anabel Ternès von der SRH Hochschule Berlin. Auch sie hat zu dem Thema geforscht und Ergebnisse ihrer Forschung 2015 bei der Messe „Corporate Health Convention“ vorgestellt, die jährlich – in diesem Jahr am 10. und 11. Mai – in Stuttgart stattfindet und die Europäische Fachmesse für betriebliche Gesundheitsförderung und Demografie ist. „Es geht um die Entwicklung von Prozessen und Strukturen, die es ermöglichen, die Arbeit oder auch die gesamte Organisation gesundheitsförderlich zu gestalten“, stellt die Expertin klar. „Wenn man es richtig betreiben möchte, darf BGM keine Einmalgeschichte, sondern muss ein durchgehender Prozess mit ständiger Evaluierung und Controlling sein“, sagt Ternès. Heike Odenthal bringt es auf den Punkt: „Es geht nicht darum, nach zwei Wochen den Krankenstand zu senken. Die Nachhaltigkeit ist wichtig – und soll dem Unternehmen auf Dauer von Nutzen sein: indem weniger oder gar keine Arbeitsunfälle mehr passieren, indem weniger betriebsbedingte Erkrankungen auftreten, indem Krankenstände sinken.“

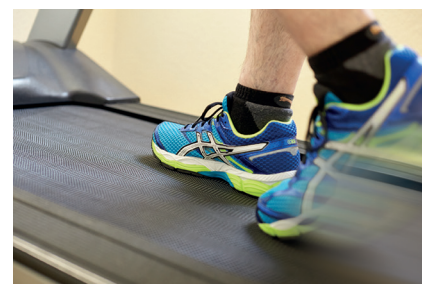
Teil der Unternehmenskultur

Die Firmen, in denen Heike Odenthal und ihr zwölfköpfiges Team in Südwestfalen, aber auch im Ruhrgebiet Gesundheitsförderung demonstrieren, unterstützen und praktizieren, kommen aus dem produzierenden Gewerbe, dem Handwerk, der Entsorgungsbranche oder sind Verwaltungen,

Speditionen sowie Kooperationspartner namhafter Krankenkassen. Zu den Kunden zählt beispielsweise das Unternehmen KB Schmiedetechnik, das 2014 für die Implementierung des BGM mit dem „Unternehmerpreis Südwestfalen“ ausgezeichnet worden ist.

„Wichtig ist, dass die Angebote individuell auf den jeweiligen Betrieb zugeschnitten und dann wiederum individuell auf den einzelnen Mitarbeiter ausgerichtet sind, um zu motivieren“, sagt Heike Odenthal. Die Möglichkeiten sind vielfältig: indem beispielsweise Bewegungsabläufe von Firmenmitarbeitern analysiert und darauf aufbauend Therapie- und Trainingspläne erstellt werden – für Einzelne oder ganze Mitarbeiter-Gruppen. Darüber hinaus werden im Zuge des BGM auch Arbeitsplätze analysiert, um festzustellen, wer auf einem ergonomisch für ihn ungeeigneten Stuhl sitzt oder einen höher positionierten Bildschirm benötigt; ebenfalls verankert wird das Thema Gesundheit in Unternehmensstrukturen und -prozessen oder auch in der Unternehmenskultur, wenn in enger Abstimmung mit Arbeitsmedizinern und dem Betrieb Gesundheitstage veranstaltet werden; oder indem als einfaches Instrument Obstteller in der Kantine aufgestellt werden, an denen sich die Mitarbeiter kostenlos mit Vitaminen versorgen können. Betriebliches Gesundheitsmanagement in seiner ganzen Form: körperliche Aktivität als Mittel einer psycho-physischen Regulation mit Reizen für alle Organsysteme, die Möglichkeit des mentalen Ausgleichs und des sozialen Austauschs. Bewegungsprogramme als bedeutende Bausteine der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie die Verbes-

serung der Verhältnisse im Unternehmen stellen dabei die wesentlichen Faktoren eines erfolgreichen Gesundheitsmanagements dar. Denn Prävention für die Mitarbeiter bedeutet gleichzeitig auch Vorsorge für das Unternehmen. „Wer das erkannt hat, ist auf einem guten Weg“, sagt Heike Odenthal. Die Therapeutin befürwortet, was auch in der Studie „BGM im Mittelstand 2015“ mehr als 90 Prozent der Befragten für erfolgsentscheidend halten: wenn Führungskräfte sich nicht nur für ein BGM einsetzen, sondern an diesem auch aktiv teilnehmen. „Nur so lassen sich die Mitarbeiter ebenfalls zur Teilnahme motivieren. Das hilft, das Betriebsklima und die Kommunikation im Betrieb zu verbessern, denn die Mitarbeiter lernen sich dabei ganz anders kennen, als wenn sie nur nebeneinander sitzen und arbeiten.“ Ein gutes Betriebliches Gesundheitsmanagement binde außerdem Fachkräfte. Heike Odenthal ist überzeugt davon, dass die Mitarbeiter, langfristig zufriedener werden und dadurch weniger „abwandern“. Das beste Gesundheitsmanagement nützt aber nichts, wenn der Unternehmer es nicht mitträgt. Heike Odenthal: „Betriebliche Gesundheitsförderung ist immer Chefsache. Nur wenn der Chef davon überzeugt ist, funktioniert das Ganze.“ 



Betriebliches Gesundheitsmanagement ist Bestandteil einer Unternehmenskultur und trägt zu deren Weiterentwicklung bei.