



**Der Krankenstand  
hat sich im Jahr 2017 im  
Vergleich zum Vorjahr  
von **5,70** Prozent  
auf **5,58** Prozent verringert.**

## Betriebliches Gesundheitsmanagement:

# Fitte Mitarbeiter, gesundes Unternehmen

Ein gut durchdachtes Gesundheitsmanagement trägt nicht nur dazu bei, die Mitarbeiter gesund und leistungsfähig zu halten. Es macht auch das Unternehmen attraktiver und ist eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel entgegenzutreten.

**D**er Fachkräftemangel ist allgegenwärtig. Alternde Belegschaften sind der Status quo. Für 40 Prozent der Unternehmen in der Region ist der Fachkräftemangel nach Daten der aktuellen IHK-Konjunkturumfrage ein wesentliches Konjunkturrisiko. Prognosen zeichnen ein düsteres Szenario: Bis 2030 soll es demnach zwölf Prozent weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter geben als noch 2014. Also gilt es für die Unternehmen, ihre Leute möglichst lange zu halten – sogar über das Renteneintrittsalter hinaus. Das geht nur, wenn die Arbeitnehmer gesund und fit bleiben. Die Zahlen sprechen jedoch eine andere Sprache: Im Jahr 2016 hat es laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz bundesweit 674,5 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage gegeben. Das bedeutet, dass jeder Arbeitnehmer 17,2 Tage krank war. Der Schaden durch die volkswirtschaftlichen Produktionsausfälle wird auf insgesamt 75 Milliarden Euro geschätzt, 2015 waren es noch 64 Milliarden Euro. Muskel- und Skeletterkrankungen sind nach wie vor die Hauptgründe für die Fehlzeiten, gefolgt von den psychischen und den Atemwegserkrankungen.

Die meisten Unternehmen haben die Lage erkannt und sind aktiv im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Zunächst nicht ganz freiwillig: Seit 1996 gibt es als gesetzliche Grundlage das Arbeitsschutzgesetz. Es regelt, welche Pflichten ein Unternehmen hat, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter zu gewährleisten. Nach drastisch gestiegenen Zahlen bei den psychischen Erkrankungen, ausgelöst durch Stress, Überbelastung und Lärm, ist seit 2013 auch die psychische Gefährdungsbeurteilung Teil des

Arbeitsschutzgesetzes. Seitdem kommt kein Unternehmen mehr am BGM vorbei. Bei der Umsetzung kann man vieles richtig machen, die Arbeitsbedingungen verbessern und die Belegschaft motivieren, sich fitter zu halten. Es kann aber auch ebenso viel falsch gemacht werden, wenn man an den falschen Stellen ansetzt.

Untersuchungen belegen: Mit einem durchdachten Konzept nimmt die Betriebseffizienz deutlich zu. Das weiß Professor Dr. Lutz Packebusch aus eigener Erfahrung. Der Dozent für Arbeitspsychologie an der Hochschule Niederrhein forscht bereits seit 1996 zum Thema betriebliche Gesundheitsvorsorge. „Unsere Untersuchungen haben ergeben, dass Unternehmen, die sich für das BGM interessieren, deutlich bessere Chancen auf eine lange Existenz haben“, sagt der Professor.

Fühlt sich der Mitarbeiter wohl und geht es ihm gesundheitlich gut, ist er zufriedener. Und zufriedene Mitarbeiter sind das Aushängeschild eines jeden Unternehmens. Packebusch warnt allerdings vor Schnellschüssen und halbgaren Ideen. „Die Maßnahmen sollten durchdacht sein und schnelle erste Erfolge bringen. Auf diesen Erfolgserlebnissen bauen dann weitere Maßnahmen auf“, sagt er. Er rät Unternehmen, sich für die Analyse einen externen Anbieter ins Haus zu holen. Denn: Das BGM bedeutet auch, die betrieblichen Strukturen unter die Lupe zu nehmen. Davor scheuen viele zurück. „An die Arbeitsbedingungen geht niemand gerne ran. Dann müssen sich auch die Führungskräfte hinterfragen. Da ist es nie schlecht, einen Unbeteiligten dabei zu haben“, sagt er. Unternehmen, die vielleicht aus Kostengründen nicht dauerhaft auf externe

### WETTBEWERB

Die IHK Mittlerer Niederrhein möchte Unternehmen zu mehr Engagement beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement animieren. Bereits aktive Unternehmen wird sie in diesem Jahr im Rahmen eines Wettbewerbs zum ersten Mal mit dem Preis für Betriebliches Gesundheitsmanagement würdigen. Er wird an IHK-Mitglieder verliehen, die sich mit kreativen Maßnahmen umfassend, systematisch, bedarfsgerecht und nachhaltig für das Betriebliche Gesundheitsmanagement in ihrem Betrieb einsetzen. Teilnehmende Unternehmen müssen in ihrer Bewerbung detailliert beschreiben, wie sie das Gesundheitsmanagement gestalten, und sie bis zum 28. Oktober 2018 in digitaler Form bei Dana Sülberg (E-Mail: [suelberg@krefeld.ihk.de](mailto:suelberg@krefeld.ihk.de)) einreichen. Die drei Erstplatzierten in jeder Kategorie werden bei einer öffentlichen Preisverleihung im Januar 2019 geehrt. Weitere Informationen zur Teilnahme sind im Internet zu finden.



[www.mittlerer-niederrhein.ihk.de/88888](http://www.mittlerer-niederrhein.ihk.de/88888)

Berater setzen wollen, können später alles in die eigene Hand nehmen. Hat sich der Fokus im Betrieb einmal verlagert, läuft es wie von selbst.

### Sachliche Analyse vor blindem Aktionismus

Lukas Loewe von der VisionGesund Gesellschaft für betriebliches Gesundheitsmanagement mbH hilft Unternehmen, ein nachhaltiges Konzept zur Umsetzung des BGM zu erstellen. „Einige Unternehmen glauben, dass BGM aus Rückenkursen besteht. Das ist aber falsch. Nicht in jedem Job sind Rückenprobleme der größte Faktor bei den Fehltagen. Vielmehr spielen psychische Belastungen eine immer wichtiger werdende Rolle“, sagt Loewe. In blinden Aktionismus zu verfallen und wahllos Kurse anzubieten, ist nicht zielführend. Ohnehin wird die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) häufig mit dem BGM gleichgesetzt, was schlichtweg falsch ist.



Psychische Belastungen spielen eine immer wichtiger werdende Rolle.



Lukas Loewe,  
VisionGesund Gesellschaft für  
betriebliches Gesundheitsmanagement mbH

Als BGF werden in der Regel punktuelle, zeitlich befristete Einzelmaßnahmen zur Verhaltensprävention bezeichnet, ohne dass damit notwendigerweise ein Prozess der Organisationsentwicklung angestoßen wird. Hierzu zählen beispielsweise Rückenurse. Unter BGM wird vielmehr das systemische und nachhaltige Bemühen um die gesundheitsförderliche Gestaltung von Strukturen und Prozessen sowie um die gesundheitsförderliche Befähigung der Beschäftigten verstanden. Das eine sollte also vielmehr ein Teilaspekt des anderen sein. Unternehmen, die nachhaltig etwas verändern wollen, kommen zunächst an einer sachlichen Analyse der Gegebenheiten nicht vorbei. „Gemeinsam mit der Unternehmensführung und Vertretern der Arbeitnehmer wird geschaut, wo es im Unternehmen krankt“, so Loewe. Im Anschluss werden Vorschläge erarbeitet und Maßnahmen eingeleitet. Zur Qualitätssicherung hat man bei VisionGesund vorab Kennzahlen für das Unternehmen



**Die durchschnittliche Krankheitsdauer legte im Berichtsjahr leicht zu. Sie betrug **12,10** Kalendertage (im Vorjahr waren es **12,01**).**

festgelegt. „Das können Fehltagzahlen sein, aber auch Kennzahlen für die Attraktivität des Unternehmens oder die Quoten für Betriebs- und Arbeitsunfälle. Anhand dieser Werte erfolgt später auch die Wirksamkeitskontrolle“, erklärt Loewe.

Wer ein schlüssiges Konzept hat, kann sich einen Partner ins Boot holen, der es umsetzt. Bei medicoreha in Neuss, Mönchengladbach und Köln bietet man Maßnahmen in fast allen Bereichen der BGF und des BGM an. Darunter fallen Bewegung, Ernährung, Ergonomie und Stressbewältigung. Ziel ist es, das Wohlbefinden der Mitarbeiter in allen Bereichen zu verbessern. „Dazu gibt es viele Möglichkeiten, zum Beispiel die Einführung eines Lauftreffs, um das Herzkreislauf-System zu stärken. Gleichzeitig sind Maßnahmen zur Verhaltensprävention sinnvoll. Hier werden die Verhältnisse am Arbeitsplatz verbessert, zum Beispiel zur Körpergröße passende Büromöbel zur Verfügung gestellt“, sagt Stefanie Baselt von medicoreha.

### Umsetzung auch in Eigenregie möglich

Bei Alberdingk Boley hat man sich bewusst dafür entschieden, die Fäden bei der Konzepterstellung nicht aus der Hand zu geben. „Zu Beginn haben wir von der Krankenkasse eine anonymisierte AU-Analyse erstellen lassen und unsere Schwachstellen analysiert“, berichtet Martina Bielen. Das Ergebnis: Atemwegserkrankungen und Rückenbeschwerden. In der Folge wurden ein Nichtraucherseminar und ein präventives Ganzkörpertraining bei einem Physiotherapeuten angeboten. Ein Gesundheitszirkel tagt alle sechs Wochen. Zu den Meetings werden Mediziner, Krankenkassen und andere BGM-Profis eingeladen. Gemeinsam entscheidet man über weitere Maßnahmen. „Mittlerweile haben wir ein breit aufgestelltes Sportangebot, kostenloses Bio-Obst, Dienstfahrräder, und wöchentlich kommt der Masseur zu uns ins Haus“, so Bielen. Umfragen belegen, dass das BGM sehr gut ankommt. Die positive Beurteilung durch die Mitarbeiter hat Alberdingk Boley mehrfach Auszeichnungen eingebracht, die Zahl der Krankentage ist rückläufig. Zudem helfen die Maßnahmen bei der Fachkräftesicherung und bei Neueinstellungen. Bielen Tipp an



Nehmen Sie die Krankenkassen in der Planungsphase mit ins Boot, dann ist ein BGM nicht teuer.



Martina Bielen,  
Alberdingk Boley

alle, die ebenfalls ein BGM im Unternehmen etablieren wollen: „Nehmen Sie die Krankenkassen in der Planungsphase mit ins Boot, dann ist ein BGM nicht teuer. Einen Großteil unserer Kosten haben wir dank §20 SGB V zurückerstattet bekommen.“

„One apple a day, ...“ – damit hat das BGM bei der Sozial Holding in Mönchengladbach einst angefangen. Täglich gibt es für jeden der 900 Mitarbeiter einen gesunden Apfel. Seitdem ist Gesundheitsförderung ein großes Thema bei der Holding, angefangen bei der Geschäftsführung über die Verwaltung bis hin zu allen Altenheimen und angegliederten Firmen. Mittlerweile gibt es eine breite Palette an Angeboten und Aktionen. In allen Einrichtungen sitzen Gesundheitsbeauftragte, die als Schnittstelle und Ansprechpartner dienen. Fitnessräume, Massageliegen und Co. sind nur ein Teil des BGM. „Wir machen aktive Bewegungspausen und haben ein breites Angebot, um seit 2014 auch seelischen Erkrankungen vorzubeugen“, sagt Gesundheitsmanagerin Zlata Kenjar. Das Angebot muss immer auch den individuellen Bedürfnissen der Belegschaft angepasst werden. Deshalb gibt das Unternehmen pro Jahr und Mitarbeiter durchschnittlich 360 Euro für die Gesundheitsförderung aus. So verweist Kenjar unter anderem auf ein Hilfsmittel-Set, das das Pflegepersonal in der Holding bekommt: „Es besteht aus einem Gleittuch, Gleithandschuhen und Un-

### GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNG

Mit durchschnittlich 34 Krankheitstagen pro Fall sind psychische Erkrankungen der zweithäufigste Grund für betriebliche Fehlzeiten. Bei Frühverrentungen sind Burnout, Depressionen, Suchterkrankungen und andere psychische Beeinträchtigungen sogar der häufigste Grund. Im Unternehmen entstehen hohe Kosten wegen geringerer Produktivität oder vorzeitigem Austritt der Erkrankten aus dem Betrieb. Aber was können Unternehmer, Führungskräfte und Mitarbeiter machen, um dem vorzubeugen? Wie könnte gesunde Führung gestaltet werden? Diese und viele weitere Fragen rund um das Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz werden bei dem Seminar „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ beantwortet, das am 8. Februar, 9 bis 12.30 Uhr, in der IHK in Krefeld, Nordwall 39, stattfindet. Die Teilnahme kostet 150 Euro. Eine Anmeldung ist erforderlich.



Tel. 02151 635-455  
E-Mail: bildung@krefeld.ihk.de  
www.wb-ihk.de/C078-SK119



**Die Gesundheitsquote der Versicherten ohne Arbeitsunfähigkeit verbesserte sich von 45,50 Prozent im Jahr 2016 auf 46,64 Prozent im vergangenen Jahr.**

terstützungsgürtel. So können bettlägerige Bewohner ohne großen Kraftaufwand bewegt werden. Seit Einsatz des Sets haben sich die Rückenbeschwerden bei uns stark reduziert.“

Bei Janssen Deutschland, der Pharmasparte des Gesundheitskonzerns Johnson & Johnson, wurde das Kantinenangebot auf gesunde Lebensmittel umgestellt. Und viel mehr noch: Johnson & Johnson will seine Mitarbeiter zu den gesündesten weltweit machen. Diese Vision gilt für alle Bereiche des Unternehmens und für die Tochterunternehmen – also auch für die Neusser. Die Mitarbeiter werden umfassend darin geschult, wie sie ihre Gesundheit und Energie steigern können. Damit die Umsetzung im Alltag leicht gelingt, bietet Johnson & Johnson ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld, das eine breite Palette an kostenlosen Angeboten aus den Bereichen Bewegung, Ernährung und psychische Gesundheit umfasst. Und das zahlt sich aus: „Unsere Krankentage sind unterdurchschnittlich. Und bis 2020 sollen 100.000 Mitarbeiter weltweit an speziell entwickelten Seminaren zum Thema Gesundheits- und Energiemanagement teilgenommen haben“, sagt Personalleiterin Sibylle Zieburg. Schon jetzt trainieren 300 Mitarbeiter regelmäßig im firmeneigenen Fitnessstudio. Weitere zahlreiche Außendienstmitarbeiter nutzen die Kooperationen mit anderen Studios in Wohnortnähe. Andere trainieren gemeinsam in diversen Kursen oder nehmen in Teams an Sportveranstaltungen teil. Neben den körperlichen Aktivitäten steht auch die theoretische Wissensvermittlung, zum Beispiel zu Ernährung und Stressabbau, im Fokus. Eine im Haus entwickelte App bietet kurze Sieben-Minuten-Trainingseinheiten für zwischendurch. Die Liste der Angebote ist lang und vielfältig: Kostenlose Vorsorgeuntersuchungen und Gripeschutzimpfungen, Gesundheitstage, ein Betriebsarzt, Typisierungsaktionen und vieles mehr stehen darauf.

Seit Anfang 2018 gibt es für die Unternehmen von Johnson & Johnson in Deutschland ein Expertenteam, das sich ganzheitlich um die Umsetzung der BGM-Strategie kümmert. Auch um die psychische Gesundheit. Bei Janssen hat man sich zudem für eine externe Beratung entschieden, die

anonym und schnell Hilfe bei psychischen Problemen leistet. „Dazu gehören auch Stresssituationen im privaten Bereich. Wenn beispielsweise eine Pflegesituation in der Familie auftritt, helfen wir auch dort weiter“, so Zieburg.

## Suchtprävention: die Mutter des BGM

Als Mutter des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gilt die betriebliche Suchtprävention. Heute geht man davon aus, dass fünf bis acht Prozent einer Belegschaft süchtig nach Alkohol sind. Zehn bis 15 weitere Prozent zeigen ein riskantes Konsumverhalten. Das bedeutet bei Männern, dass sie täglich mehr als eine Flasche Bier trinken, bei Frauen etwas weniger. Damit ist Alkohol nach wie vor das Suchtmittel Nummer eins. Bei Unternehmen mit einer vorwiegend jungen Belegschaft ist die Sucht nach Sozialen Medien auf dem Vormarsch. Manchmal ist es nicht einfach zu erkennen, wann jemand ein krankhaftes Verhalten an den Tag legt – doch dazu sind die Unternehmen verpflichtet. Norbert Sinofzik ist in der betrieblichen Suchtprävention tätig und schult den Blick vieler Führungskräfte. „Dabei geht es nicht nur um die reine Suchtschulung, sondern mehr um das Sensibilisieren für psychische Erkrankungen“, so der Experte. Sucht- und psychische Erkrankungen sind stark tabuisiert. Wie soll man das Thema also ansprechen? „Zunächst muss eine arbeitsvertragliche Störung vorliegen. Dann kann der Vorgesetzte intervenieren und



Unsere Krankentage  
sind  
unterdurchschnittlich.



Sibylle Zieburg,  
Janssen Deutschland

auffordern, etwas zu unternehmen“, sagt Sinofzik. Alarmzeichen sind, wenn der Mitarbeiter zunehmend Fehl- und Minderleistungen erbringt, sein Äußeres und seine Körperpflege vernachlässigt, ständig zu spät kommt oder sich ausgrenzt. „Der Chef sollte das Thema ganz wertneutral ansprechen und Hilfe anbieten. Auf keinen Fall sollte er eigene Diagnosen stellen“, rät der Experte.

## Gemeinsam mehr erreichen

Informationen zum Thema bekommen Unternehmen auch bei der IHK. Auf Veranstaltungen werden Best-Practice-Beispiele vorgestellt und Möglichkeiten zum Netzwerken geboten (s. S. 19). „Die meisten Unternehmen gehen die Sache richtig an und versuchen, ein systematisches Gesundheitsmanagement zu entwickeln. Feigenblattaktionen gibt es eigentlich wenig“, sagt Gregor Werkle von der IHK. Was er sich aber wünschen würde: Dass sich mehrere Unternehmen zusammenschließen, um so ein besseres Angebot zusammenstellen zu können. „Gerade für kleinere Unternehmen hätte das viele Vorteile, insbesondere finanzielle“, so Werkle. Die Betriebsnachbarschaft in Korschbroich ist ein schönes Beispiel für so eine Zusammenarbeit. Organisiert und finanziert wird das Projekt von der Wirtschaftsförderung der Stadt. Unternehmensberaterin Susanne Lücke bildet die Schnittstelle zwischen den Unternehmen. „Die Idee ist, dass mehrere Unter-

## Das kleine Frischebistro – die Lösung für frische Mahlzeiten am Arbeitsplatz

**COOCINO**  
frisch. schnell. lecker.

### Ihre Vorteile mit coocino

- ultrafrische und gesunde Obst- und Salatmahlzeiten
- leckere und schnell zubereitete Frischmenüs
- speziell entwickelt für Klein- und Mittelbetriebe
- unterstützt Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement
- an jedem Ort und zu jeder Zeit ohne Küche verfügbar
- 2-3 mal aus der Region für die Woche geliefert

[www.convenience-gmbh.com](http://www.convenience-gmbh.com)

Convenience GmbH | Büro West  
Hans Joachim Schell | Meertal 69 a | 41464 Neuss  
Fon 01522-1981813 | [hjs@convenience-gmbh.com](mailto:hjs@convenience-gmbh.com)







## Rückenbeschwerden, psychische Erkrankungen und Infektionen sind die Gründe für die meisten Arbeitsunfähigkeitstage.

nehmen, denen es alleine aufgrund ihrer Größe nicht möglich ist, ein breites Angebot auf die Beine zu stellen, gemeinsam agieren“, sagt Lücke. Bei einem ersten Informationstag haben bereits mehr als 40 Unternehmen ihr Interesse bezeugt. Physiotherapie, Anti-Stress-Training, Raucherentwöhnung, Rückengymnastik und seelische Gesundheitsvorsorge – schließen sich kleine Betriebe hier zusammen, entsteht ein breites Angebot für alle. Eben eine Betriebsnachbarschaft. Lücke berät die teilnehmenden Unternehmen auch in Sachen Finanzierung. Die Krankenkassen stellen Maßnahmen zur Verfügung beziehungsweise beteiligen sich an den Kosten. Zudem können unter bestimmten Bedingungen auch staatliche

Fördermittel abgerufen werden. „Dar- auf haben schätzungsweise 90 Prozent der Korschebroicher Unternehmen Anspruch. Sie wissen es nur nicht. Wir zeigen ihnen, wie sie dieses Geld abrufen können“, so Lücke.

Ein Steuerberater kann ebenfalls Tipps zur Finanzierung der Maßnahmen geben. Seit 2008 wird die Förderung der Mitarbeitergesundheit vom Gesetzgeber steuerlich unterstützt. Bis zu 500 Euro kann ein Unternehmen pro Mitarbeiter und Jahr lohnsteuerfrei für Gesundheitsförderungsmaßnahmen investieren. Doch Vorsicht: „Diese Steuervorteile sind an eine ganze Reihe Vorgaben geknüpft. Sie müssen streng erfüllt werden, damit

ein Unternehmen den Vorteil für sich nutzen kann“, sagt Volkher Schlegel, Steuerberater bei KBHT in Neuss. Dazu zählt, dass die entsprechende Maßnahme von einem qualifizierten und durch die Krankenkassen zertifizierten Anbieter durchgeführt werden muss. Schutzmaßnahmen wie beispielsweise die Anschaffung rückschonender Möbel fallen zudem nicht unter die Regelung. In der Kanzlei KBHT ist das Thema bei vielen Mandanten in den vergangenen Jahren aufgekommen, den Steuervorteil holen sich längst nicht alle wieder. „Das System müsste vereinfacht werden, dann würden noch mehr Unternehmen zugreifen“, so der Fachmann.

Nina Mützelburg

## IHK-VERANSTALTUNGEN

**Erfahrungsaustausch**

Die IHK Mittlerer Niederrhein informiert in zahlreichen Veranstaltungen über Möglichkeiten und neuere Entwicklungen im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Einmal im Quartal findet ein ERFA-Kreis (Erfahrungsaustausch) statt. Sowohl Unternehmen, die bereits ein BGM eingeführt haben, als auch Betriebe, die dies noch vorhaben, sind beim ERFA-Kreis willkommen. Interessierte können sich auf der Internetseite der IHK registrieren.



[www.mittlerer-niederrhein.ihk.de/7134](http://www.mittlerer-niederrhein.ihk.de/7134)

**Aktionstag**

Zum siebten Mal laden IHK, Unternehmerschaft Niederrhein, BARMER GEK, salvea, SC Bayer 05 Urdingen und die Gebr. Kickartzt GmbH zum Aktionstag Betriebliches Gesundheitsmanagement ein, der am Donnerstag, 27. September, ab 10 Uhr im salvea

Gesundheitszentrum an der Westparkstraße 107-109 in Krefeld stattfindet. Im Mittelpunkt der Vortrags- und Workshopveranstaltung stehen das digitale Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM), die steuerlichen Grundlagen von Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, gesundes Führen und das „ABC des Betrieblichen Gesundheitsmanagements“. Im 360°-Forum haben Gäste zudem die Möglichkeit, regionale Anbieter von Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements kennenzulernen.

„Wir freuen uns auf einen spannenden Aktionstag“, erklärt Anke Stauch vom Mitveranstalter und Gastgeber salvea. „Unsere Referenten werden sowohl Unternehmen, die schon Erfahrungen mit BGM gemacht haben, als auch Betrieben, die das Thema neu für sich entdecken möchten, wertvolle Informationen für die Praxis mitgeben.“



Um eine Anmeldung wird gebeten:

[www.mittlerer-niederrhein.ihk.de/11705](http://www.mittlerer-niederrhein.ihk.de/11705)



# Stappen

GASTGEBER  
MIT LEIDENSCHAFT.

RESTAURANT CATERING HOTEL APARTEMENT  
GOLFBISTRO EVENTLOCATION



**DÜSSELDORF** Luegallee 50 40545 Düsseldorf Tel +49 211. 930 77 600 mail@stappen-oberkassel.de www.stappen-oberkassel.de  
**KORSCHENBROICH** Steinhausen 39 41352 Korschenbroich Tel +49 21 66. 88 22 6 mail@gasthaus-stappen.de www.gasthaus-stappen.de  
**VELDERHOF PULHEIM** Velderhof 50259 Pulheim Tel +49 2238. 140 285 mail@stappen-velderhof.de www.stappen-velderhof.de



# „Für jeden Mitarbeiter braucht es eine Strategie“

Axel Wertz kennt sich mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement aus

Axel Wertz ist Geschäftsführer der TSV Bayer Dormagen Gesundheits-GmbH und Dozent an der IST-Hochschule für Management in Düsseldorf. In diversen Unternehmen hat er bereits ein Betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert. Im Interview spricht er über individuelle Konzepte und Finanzierungen.

**Herr Wertz, gerade in kleineren Unternehmen fürchtet man sich häufig vor den hohen Kosten, die das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) mit sich bringt. Ist diese Angst berechtigt?**

**Axel Wertz:** Erwiesenermaßen überwiegt der zu erwartende Nutzen die Kosten. Ausgehend von der Annahme, dass 80 Prozent der notwendigen Ressourcen für die Einführung eines BGM bereits in Unternehmen vorhanden sind, muss BGM nicht teuer sein. Vielmehr ist es von Bedeutung, einen strategischen Managementansatz zu finden, der sich an vorhandene Prozesse anlehnt und zum Unternehmen passt. Sicherlich kommen auf Unternehmer Kosten für Beratung, Analyse oder Maßnahmen der Gesundheitsförderung zu. Große Unternehmen können auf viel Know-how zurückgreifen, das schon im Haus vorhanden ist. Dazu gehören ein Betriebsarzt oder jemand, der für die Arbeitssicherheit zuständig ist. Kleine Unternehmen müssen dieses Wissen extern hinzukaufen. Aber da gibt es diverse Möglichkeiten fachlicher wie finanzieller Unterstützung. Vielmehr ist es aber Abwägungssache eines jeden Unternehmers, welche Prioritäten gesetzt werden. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt spitzt sich aufgrund des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels immer weiter zu. Da ist die Investition in ein durchdachtes BGM langfristig eine Investition in das Unternehmen. Zumal man mittlerweile das Angebot als Rekrutierungstool nicht unterschätzen darf.

**Kann man das auch in Zahlen ausdrücken?**

**Wertz:** Wissenschaftlich betrachtet, ist branchenübergreifend mit einem Return on Investment von eins zu 2,50 Euro zu rechnen. Investitionen zum Erhalt der Arbeitsbewältigungsfähigkeit müssen nicht teuer sein. Mittels Beteiligung der Beschäftigten lassen sich oft durch kleine Veränderungen große Entlastungspotenziale erzielen. Überschlüssig kann man sagen, dass ein Unternehmen mit bis zu 50 Mitar-



Foto: Baum

„Investitionen zum Erhalt der Arbeitsbewältigungsfähigkeit müssen nicht teuer sein“, sagt Axel Wertz, Geschäftsführer der TSV Bayer Dormagen Gesundheits-GmbH und Dozent an der IST-Hochschule für Management in Düsseldorf.

beitern mit einer Anfangsinvestition von 5.000 Euro gut über das erste Jahr kommt.

**Mit BGM gegen Fachkräftemangel – wie sehen Sie die Eignung als Rekrutierungstool?**

**Wertz:** BGM im Unternehmen zu haben, spielt bei Einstellungen – gerade für jün-

gere Menschen – eine immer größere Rolle. Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass die Bewerber gut über gesundheitliche Risiken informiert sind und vielfach nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dem Klima im Büro, der Psychohygiene, Weiterbildungsangeboten oder alternativen Beschäftigungsmodellen fragen.

**Halten sich nicht insbesondere junge Menschen eher für unverwundbar und verschwenden an Rückenurse und Co. weniger Gedanken?**

**Wertz:** Das mag sein. Doch da ist das Unternehmen gefragt. Ziel eines umfassenden BGM ist es, den Mitarbeiter vom Einstieg in den Beruf über Azubi- oder Anlernprogramme und spezifische Präventionsstrategien, die die Arbeitsfähigkeit stützen, bis zur Rente gesund zu halten. Das betrifft die körperliche ebenso wie die psychische Gesundheit. Ein Beispiel: Ein 20-Jähriger, der in einer Autowerkstatt Reifen wechselt, hat in jungen Jahren in der Regel noch keine Rückenbeschwerden. Wenn er aber in dieser Zeit schon darin geschult wird, Hilfsmittel einzusetzen, und angeleitet wird, ergonomisch zu arbeiten, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass er später gar nicht erst Ausfalltage aufgrund eines Rückenleidens hat.

**Wie sieht für Sie ein umfassendes BGM aus?**

**Wertz:** BGM ist immer langfristig, kooperativ und systematisch als kontinuierlicher Verbesserungsprozess aufgelegt. Es bezieht immer die Unternehmensstruktur und -kultur inklusive verhältnis- und verhaltenspräventiver Aspekte sowie das Führungsverhalten der Vorgesetzten mit ein. Die Ableitung von Maßnahmen basiert auf Fakten, die auch evaluiert werden. Im Grundsatz folgt ein umfassendes BGM den gesetzlichen Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie den Handlungsempfehlungen des

§ 20 SGB V (Sozialgesetzbuch, Primäre Prävention und Gesundheitsförderung, Anm. der Redaktion).

### Welche Tücken gibt es denn?

**Wertz:** Es gilt, Aufklärungsarbeit in Unternehmen zu leisten, dass BGM nicht gleich BGF (Betriebliche Gesundheitsförderung) ist. Das BGM hat in den vergangenen Jahren immer weiter an Bedeutung gewonnen. Entsprechend hat die verstärkte Nachfrage nach BGM in Folge der Auswirkungen des demografischen Wandels und sinkender Gesundheitsquoten im Unternehmen dazu geführt, dass immer mehr Dienstleister den Markt für sich entdeckt haben. Für Unternehmen ist es zunehmend schwierig, den Überblick zu behalten. Hier empfiehlt sich der Blick auf Grundqualifikationen und Referenzen von Beratern und Trainern. In der Regel bieten nur bei den Krankenkassen nach § 20 SGB V oder bei anderen Institutionen zertifizierte Anbieter auch Refinanzierungsmöglichkeiten.



Erwiesenermaßen überwiegt  
der zu erwartende Nutzen  
die Kosten.



Axel Wertz

*Der Wille, ein BGM einzuführen, wird doch nicht immer bei allen da sein. Gerade wenn es um die psychische Gesundheit und das Klima geht, kommen auch Führungskräfte auf den Prüfstand.*

**Wertz:** Da sie ein entscheidender Taktgeber und Modell für die Gesundheitskultur im Unternehmen sind, beeinflussen sie durchaus die Befindlichkeit. Ich habe allerdings auch schon erlebt, dass Unternehmer mich mit der Einführung eines BGM beauftragt haben, damit aber selber nichts zu tun haben wollten.

### Wie geht man damit um?

**Wertz:** Entspannt, sachlich und professionell. Das ist sicherlich nicht der Idealfall und eine Herausforderung. Der Chef muss aber nicht zwangsläufig operativ eingebunden werden, sofern legitimierte Ansprechpartner oder Multiplikatoren etabliert werden.

Nina Mützelburg

Anzeige

## Maßgeschneidertes Onlinemarketing aus MG

Es ist schon ein paar Jahre her, als Patrick Faaßen, Inhaber der Agentur Rubivision, das Stiftische Humanistische Gymnasium in MG besucht hat. Mittlerweile ist er mit seiner Firma quasi direkter Nachbar, setzt professionelles Social-Media-Marketing für Unternehmen um und erstellt auch die kürzlich seitens des Huma beauftragte Website für den „Spaziergang 2.0“.

„Das ich meine alte Schule jetzt als Kunden habe, hätte ich früher nicht gedacht. Die Idee des Projekts finde ich klasse. Ausgewählte Orte werden via Smartphone und Co. erlebbar gemacht, indem man diese zur Zeit des Nationalsozialismus betrachten kann. Bild- und Videomaterial sorgen für entsprechende Abwechslung.“



Patrick Faaßen, Inhaber

(Foto: Matthias Knapstein | M'Kay Fotografie)

Allgemein legt man im Herzen von MG großen Wert auf eine partnerschaftliche Umsetzung der einzelnen Projekte.

„Dynamisches Projektmanagement bedeutet, dass man sich die Bälle hin und her spielt und der Kunde gerne auch eigene Ideen einbringen darf. Im Zeitalter der sozialen Medien und digitaler Kanäle sollte man grundsätzlich mutig zur Sache gehen und gemeinsam neue Wege erkunden.

Ob Social-Media oder Webdesign – Wichtig ist, dass die Atmosphäre stimmt und alle mit Spaß und Leidenschaft bei der Sache sind“, so Stefan Palmen, Projektmanager und Designer.

Bei Rubivision ist man davon überzeugt, dass auch Datenschutzskandale und zahlreiche Stories rund um Facebook und Co. nicht an der Tatsache rütteln, dass sich der Mensch von heute aktiv Infos über die bald hoffentlich überall vorhandenen Glasfaserleitungen holt.

Nach einem lockeren Kennenlerngespräch auf der Wallstraße in Mönchengladbach wird man von der digitalen Euphorie zumeist angesteckt und möchte sofort durchstarten.

Passende Lösungen rund um den professionellen Social-Media- und Webauftritt entwickelt die junge Agentur mittlerweile branchenübergreifend vom Autohaus bis hin zum Zweithaarspezialisten.



RUBIVISION

Agentur für Onlinemarketing  
Inhaber: Patrick Faaßen  
Wallstraße 5 · 41061 Mönchengladbach  
021 61.6 88 58 33  
facebook.com/Rubivision  
pf@rubivision.de · rubivision.de