

Veröffentlichung – Groß-Gerauer Echo – 18. Oktober 2014

## **Gesundheit als stetiger Prozess**

### **Vortrag – Schon kleine Maßnahmen helfen, Mitarbeiter fit zu halten – Referentin hat Fünf-Stufen-Plan entwickelt**

Um betriebliche Gesundheitsangebote ging es bei einem Vortrag der Qualifizierungsoffensive des Kreises im Landratsamt.  
GROSS-GERAU.

„Betriebliches Gesundheitsmanagement“ lautet eines der am häufigsten genannten Schlagwörter, wenn es darum geht, wie Unternehmen ihre Angestellten langfristig körperlich und geistig gesund und motiviert halten können. Aber vor allem kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) lassen sich von den angeblich hohen Kosten solcher Angebote abschrecken. Das erläuterte Andrea Fenske von der Firma „Vitalperspektiven“ am Donnerstagnachmittag im Landratsamt. Wie „praxisnahe und finanzierbare Lösungen“ auch für KMU aussehen können, war Schwerpunkt ihres Vortrags.

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement sei kein einzelnes Ereignis oder ein Event, sondern vielmehr ein stetiger Prozess, gesundheitsbewusste Strukturen am Arbeitsplatz aufzubauen, betonte die Referentin zu Beginn ihres Vortrags. Besonders die Führungskräfte seien angehalten, den Wandel positiv und für die Mitarbeiter offensichtlich als gute Beispiele mitzutragen. Denn „Führungskultur und Mitarbeitergesundheit gehen zusammen“.

Unternehmen, die ein solches Managementsystem einrichten wollen, riet Fenske, sich zuvor mit drei „Kernfragen für gesunde und motivierte Mitarbeiter“ zu befassen. Welche Maßnahmen gibt es? Welche Ziele sollen erreicht werden? „Welche gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen wollen Sie in ihrem Unternehmen schaffen?“

#### **Kompetenzteams erarbeiten Konzepte**

Für den sich anschließenden Prozess hatte Fenske ein Fünfstufenprogramm entwickelt. Zunächst müssten im Unternehmen gesundheitsbewusste Strukturen aufgebaut werden. Fenske rät, zwei „Kompetenzteams“ aufzubauen. Eines von Mitarbeiterseite und eines von der Geschäftsführung. Beide sollten gemeinsam Maßnahmen erarbeiten, die sie sich gegenseitig vorstellen. In kleineren Unternehmen könne die Entwicklung auch gemeinsam vorangehen. „Es ist wichtig, die Führungskräfte zu sensibilisieren“, so die Referentin. Dann müssen der Bedarf ermittelt und die Ziele definiert werden. Mehr Bewegung, gesunde Snacks statt Süßigkeiten, Fitnessangebote und gemeinsame Sporttreffs – Beispiele und Möglichkeiten gibt es viele.

Für jedes Unternehmen gebe es eigene Lösungen. Manche Maßnahmen wie etwa eine Pausenkultur ließen sich allerdings in allen Unternehmen verwirklichen. „Was heißt Gesundheit in Ihrem Unternehmen?“, fragte die Referentin die Teilnehmer. Auf diesem Begriff baue alles auf, daher müsse er im Voraus definiert werden. „Ein betriebliches

Veröffentlichung – Groß-Gerauer Echo – 18. Oktober 2014

Gesundheitsangebot muss attraktiv und einleuchtend sein“, sagte die Fachfrau weiter. Dazu biete es sich an, gemeinsam mit den Beschäftigten Leitwerte und Motive zu entwickeln. „Es müssen aber auch alle Abteilungen mit einbezogen werden“. Denn „letztendlich sind die Mitarbeiter die Multiplikatoren“. Mit ihrer Bereitschaft steht und fällt das Gesundheitsangebot.

Viele Maßnahmen wie etwa die Pausenkultur kosteten darüber hinaus kaum oder nur wenig Geld, erklärte die Referentin. Oft könnten schon kleine Veränderungen im Arbeitsablauf viel bewirken. Das Angebot zu etablieren, sei immer mit viel Überzeugungsarbeit verbunden, verwies Fenske auf ihre eigenen Erfahrungen. Seien die Beschäftigten aber einmal überzeugt, „dann läuft es“.