



Warum sitzen, wenn man stehen kann? Ing. Michael Guit (re.), Fa. Svoboda Büromöbelhersteller, und Dr. Franz Linser, Cluster Tirol Wellness, im Gesundheitsgespräch im Svoboda-Schauraum

Text: Barbara Wildauer

Betriebsmittel **Gesundheit**

Gesunde MitarbeiterInnen sind das höchste Kapital eines Betriebes. Das ist kein Geheimnis. Aber was bringen gesundheitsfördernde Maßnahmen in Betrieben wirklich und wo sollen Unternehmen ansetzen?

|| 2003 wurde in Deutschland in einer vom Bundesverband und Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften in Auftrag gegebenen Studie „Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention“ durchgeführt und von den AutorInnen Julia Kreis und Wolfgang Bödeker internationale vorhandene Fakten zu dem Thema zusammengetragen. Eines zeigt sich dabei deutlich: Investitionen in die Gesundheit von MitarbeiterInnen lohnen sich, weil durch die Abnahme von Fehlzeiten und Krankenständen nachweisbar der Unternehmenserfolg gesteigert werden kann.

Was bewirkt betriebliche Gesundheitsförderung?

Betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen führen für den Betrieb schon relativ kurzfristig, d.h. innerhalb von 3 bis 4 Jahren, zu einer Verringerung der Krankheitskosten. Alle Studien zeigen dazu nachweislich eine Reduktion von Absentismus. Die berichteten Werte für den „Return of Investment“ liegen zwischen 1:2,3 für die Einsparung bzgl. der Krankheitskosten und 1:10,1 in Hinsicht auf Kostenersparnis durch verringerte Abwesenheiten. Bei der Planung und Durchführung betrieblicher Gesundheitsförderungspro-

gramme müssen aber einige Punkte berücksichtigt werden: „Umfassende“ Programme, die sich nicht auf einzelne Risikofaktoren beschränken, werden besser angenommen. Dabei werden Maßnahmen empfohlen, die auch das jeweilige Umfeld des Unternehmens sowie organisatorische Veränderungen mit einbeziehen. Beschäftigte, die Risikoverhalten zeigen, tun dies meist nicht nur in einem, sondern mehreren Verhaltensbereichen, z. B. Rauchen, fettreiche Ernährung und wenig Bewegung. Breit angelegte Programme haben eine größere Chance, Beschäftigte zumindest in einem Teilbereich zu gewinnen, und sie sind bei Erfolg auch eher bereit, weitere Verhaltensbereiche zu ändern.

Individuelle Beratung Beschäftigter

Viele Studien zeigen als entscheidenden Aspekt für die Wirksamkeit betrieblicher Gesundheitsförderungsprogramme individuelle Beratung derjenigen Beschäftigten, die ein besonders hohes Gesundheitsrisiko aufweisen. Interventionen, die sich darauf beschränken, die Beschäftigten allgemein zu informieren, sind zwar relativ kostengünstig, aber viel weniger effektiv wie intensivere Ansätze, die anhaltende, regelmäßige individuelle Beratung und Unterstützung beinhalten.

Strategien zur Erhöhung der Teilnehmerquoten

Geringe Teilnehmerquoten sind eines der Hauptprobleme von betrieblicher Gesundheitsförderung und es liegen wenige empirische Belege dazu vor, welche Faktoren mit höheren Teilnehmerquoten und geringeren Abbrecherquoten in Zusammenhang stehen. Aus dem Bereich der Gewichtskontrolle gibt es Beispiele, dass Anreize die Abbrecherquoten deutlich reduzieren können. Förderlich sind häufige Treffen, ein aktives Aufsuchen derjenigen Teilnehmer, die Treffen verpassen, und das Erheben eines Entgeltes für die Teilnahme. Aber es gibt auch Studien, die belegen, dass die Teilnehmerquoten erheblich reduziert werden, wenn man von den Beschäftigten verlangt, für die Programme zu bezahlen. Günstig wirkt sich auf jeden Fall aus, die MitarbeiterInnen bereits in der Konzepterstellung einzubinden und dadurch das Interesse und die Bindung an die Programme bereits in der Planungsphase zu aktivieren.

Gesundheit im Betrieb ist Chefsache

Der Cluster Tirol Wellness unter der Leitung von Dr. Franz Linser, der als Unternehmensberater und Seminartrainer im Bereich Wellness und Gesundheitsvorsorge tätig ist, setzt sich umfassend mit Gesundheitsvorsorge, Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden in den drei Geschäftsbereichen Hotellerie, Freizeit und am Arbeitsplatz auseinander.

Dr. Franz Linser: „Die Belastungen in der Arbeit, aber auch im Privatbereich haben für viele Menschen einen Pegel erreicht, der Lebensstiländerungen in Richtung mehr Wohlbefinden und Balance zur Erhaltung der Gesundheit notwendig macht. Der Aufenthalt im Wellnesshotel ist ein idealer Einstieg dazu, aber dann muss es weitergehen.“

econova: Sie befassen sich schon lange mit dem Thema Gesundheit am Arbeitsplatz, was sind für Sie die wichtigsten Ansatzpunkte?

Linser: Für seine eigene Gesundheit und sein Wohlbefinden Verantwortung zu übernehmen braucht Selbstdisziplin und Anregungen, zum Beispiel zu mehr Bewegung im Alltag und als Ausgleich zu anderen Tätigkeiten. Beratung und Betreuung durch Coaches, Fitnesscenter, im Day Spa oder Wellnessurlaub unterstützen die Bemühungen professionell und effizient, setzen Anreize und bringen Motivation. Bewegen muss sich dann aber jeder für sich selber – das bleibt niemandem erspart.

econova: Was ist das Ziel von betrieblicher Gesundheitsvorsorge, woran können sich UnternehmerInnen und GeschäftsführerInnen orientieren?

Linser: Arbeit darf nicht krank machen. Dabei gerät neben den physischen Erkrankungen und Defiziten auch immer stärker der psychische und soziale Aspekt in den Blickpunkt. Die Belastungen hier steigen enorm. Angst um den Arbeitsplatz oder Angst, seinen Aufgaben nicht gewachsen zu sein, erzeugen genauso negativen Stress wie die Anforderung nach immer mehr Flexibilität. Hier kann von Seiten der Unternehmensführung aber effektiv eingegriffen werden: Wenn das Arbeitsklima und der Umgang der MitarbeiterInnen untereinander stimmen, sinkt die Stressbelastung nachweisbar. Wenn andererseits der körperliche, soziale und psychische Druck für die MitarbeiterInnen zu stark



Wohlfühlen am Arbeitsplatz ist mehr als nur bequem sitzen

wird, versuchen sie irgendwann nur mehr, Fehler zu vermeiden. Mit dieser Arbeitseinstellung gehen Effizienz, Leistungsfähigkeit und Kreativität aber vollends verloren und das zeichnet sich auch im Unternehmenserfolg ab.

econova: Welche Rolle spielt dabei die Unternehmensführung?

Linser: Die Unternehmensführung gibt die Richtung und das Klima vor. Die Sensibilität der Unternehmensführung für die „Ressource“ Mensch ist heute mehr denn je gefordert. Wer mit offenen Augen und Ohren durch sein Unternehmen geht, wird die Schwachstellen kennen und auch Gegenmaßnahmen setzen können. Es sollte dabei aber auf jeden Fall das nicht unbeträchtliche Verharrungsvermögen der MitarbeiterInnen beachtet werden. Veränderungen müssen begründet und für die MitarbeiterInnen nachvollziehbar und sinnvoll sein, sonst werden alle noch so innovativen Maßnahmen Schiffbruch erleiden.

econova: Welche einfachen Maßnahmen können in jedem Unternehmen gesetzt werden?

Linser: Kein Mitarbeiter kann 8 oder mehr Stunden konzentriert durcharbeiten. Erholungsphasen im Unternehmen wie ein ruhiger Raum, in dem es auch erlaubt ist, die Füße hochzulegen oder sich bei einer Zeitschrift oder Musik zu entspannen sind kleine aber äußerst wirksame Maßnahmen. Die Unternehmensleitung muss alle Maßnahmen vorleben. Es wird kein Mitarbeiter ein Mittagsnickerchen halten oder sich bei einem Spaziergang entspannen, wenn die Unternehmensführung Pausen als Zeichen für Faulheit hält - statt für die Basis für Höchstleistungen und motiviertes Arbeiten. Es gibt hier eine ganze Reihe von Beratungs- und Informationsangeboten, die sich sehr schnell rechnen. ▶

Wohlfühlen ist mehr als bequem sitzen

Ein weiterer Experte in Sachen Wohlfühlen ist Ing. Michael Gujt, Svoboda Büromöbel in Innsbruck. Ing. Michael Gujt: „Wir setzen uns bei Svoboda vom Design über Kommunikation bis Vertrieb und Kundenbetreuung sehr intensiv mit den Anforderungen unserer Kunden auseinander. Eine zentrale Frage ist dabei für uns immer, ob sich die Vision, Philosophie bzw. die Marke eines Unternehmens bis in die Büromöbel ausdrücken kann. Wir versuchen aus diesem Ansatz heraus in allen Bereichen von der Konzeption über Planung und Organisation bis zu den einzelnen Produkten punktgenaues Wohlfühlen für MitarbeiterInnen, Kunden und im Unternehmensklima zu erzeugen und zu unterstützen. Ein großer Trend dabei ist Reduktion. Weniger ist tatsächlich oft mehr und erfordert Konzentration auf das Wesentliche. Das trifft auf Büromöbel natürlich genauso zu wie auf organisatorische Abläufe. Wir werden als Planer und Lieferanten von Büromöbeln eigentlich oft bei Prozessen in Unternehmen tätig, bei denen es um die Auseinandersetzung mit neuen Zielen, Veränderung und Schaffung neuer Strukturen geht. Büromöbel sind in diesem Zusammenhang heute nicht mehr Tisch, Stuhl und Regal, sondern eben Empfangsraum, Kommunikationsmittel und Transportmittel von Marke und Philosophie eines Unternehmens.“

Fit im Job – und nicht nur da

Ole Petersen ist Vorsitzender und Gründer der schweizerischen „Fit im job AG“ und einer jener erfolgreichen Unternehmer, die ein Bedürfnis zum Beruf gemacht haben. Ole Petersen: „Als gestresster und übergewichtiger Bewegungsmuffel mit 40 Zigaretten und viel ineffektiver Leerzeit im Arbeitsalltag habe ich mich nicht wirklich wohl gefühlt. 10 Jahre später mit mehr als 40 Ironmen in den Beinen, habe ich das andere Extrem, den Leistungssport, kennen gelernt. Beides ist in der heutigen Arbeitswelt weder förderlich noch sinnvoll. Das berühmte ‚gesunde Mittelmaß‘ als einfacher Weg zur persönlichen Gesundheit wieder zu entdecken, ist die Idee, die hinter ‚Fit im job‘ steckt. Mit einem Minimum an Aufwand eine massive Steigerung des Wohlbefindens und der ‚gesunden‘ Leistungsfähigkeit zu erzielen, ist für jede Person möglich. Wichtig ist hierbei die nachhaltige Verhaltensänderung.“

Das Beratungsunternehmen Fit im Job ist in allen nur denkbaren Bereichen der MitarbeiterInnen-Gesundheit und -Motivation tätig. Aktuelle neue Produkte sind die micropause oder maßgeschneiderte Gesundheitsportale für größere Unternehmen. Zu den KundInnen von „Fit im Job“ gehören Nestle, Credit Suisse oder Young & Rubicam, um nur drei aus einer langen Liste zu nennen. Gesundheitstage, Beratung, Programme und Schulungen werden gemeinsam mit Partnern seit mehr als 10 Jahren erfolgreich entwickelt und in den Unternehmen umgesetzt.

www.fitimjob.ch

Die micropause®

Ein Programm, das im Firmennetzwerk installiert wird, erinnert regelmäßig an Sitzhaltung, Wasserkonsum und vieles mehr. Die Erinnerungen werden je nach Bedarf festgelegt



Ole Petersen, Vorsitzender und Gründer der schweizerischen „Fit im Job AG“

und eingestellt. In regelmäßigen Abständen kommen automatisch verschiedene kurze Übungen auf den Bildschirm der MitarbeiterInnen. 80 Übungen stehen zur Verfügung - Dehnen, Kräftigen und Mobilisieren von Kopf und Nacken, Schulter, Rücken, Arme und Hände, Beine und Füße, dazu Augentraining, Entspannungs- und Koordinationsübungen sowie Soforthilfe bei Kopfschmerzen, Stress und Müdigkeit. Alle Übungen können in normaler Bürokleidung direkt am Arbeitsplatz ausgeübt werden. Man benötigt keine Geräte und kommt nicht ins Schwitzen. ■

Dos & Don'ts der betrieblichen Gesundheitsförderung

Don't: Fokus allein auf Krankenrate und Absenzen.
Do: Konzentration auf Leistungsfähigkeit und Effizienz.

Don't: Maßnahmen allein auf der Ebene der Mitarbeitenden.
Do: Nur wenn das Management und die Führungsebene dahinter stehen und sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sind, kann ein Programm zum Erfolg werden.

Don't: Reine Wissensvermittlung.
Do: Nachhaltige Verhaltensänderung.

Don't: Einzelaktionen.
Do: Einführung eines mittelfristig angelegten Programms.

Don't: Abonnement für Fitnesscenter.
Do: Mobilisieren der „Bewegungsmuffel“.

Don't: Einrichten von Ruheräumen.
Do: Durchführen von kurzen Entspannungs- und Yogasessions.