



Dipl.-Ing. (FH) Werner Neumüller,
Kerstin Häusler, Magistra Artium,
Neumüller Unternehmensgruppe

Themenkomplex: Betriebliches Gesundheitsmanagement in mittelständischen Unternehmen

Die Einbindung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in die Neumüller Unternehmensgruppe

Zusammenfassung

Die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ gehört zu den obersten Zielen und ist folglich fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie der Neumüller Unternehmensgruppe. Die Erhaltung und Förderung des Wohlbefindens sind hierbei wesentliche Kernelemente, welche im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements praktisch umgesetzt werden. Dieser Beitrag thematisiert die Einbindung dieses Managements in das mittelständische Unternehmen Neumüller. Hierbei soll besonderes Augenmerk auf der Strukturanalyse liegen. Diese beinhaltet Aspekte, wie beispielsweise die Koordinations- beziehungsweise Steuerungssystematik, sowie auch die Strategie- und Bedarfsanalyse. Es wird anhand der Prozesskette aufgezeigt, welchen Stellenwert das Gesundheitssystem in der allgemeinen Unternehmenspolitik hat, und welche Maßnahmen zu dessen Erfolg beitragen. In die Untersuchung einbezogen werden die einzelnen Entwicklungsstufen und Zielführungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Neumüller Unternehmensgruppe. Ziel ist es, dessen wesentliche Bestandteile aufzuzeigen und ein Beispielmodell im mittelständischen Betriebsfeld vorzustellen.

1. Vorbereitungen zur Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Gerade die Personaldienstleistung ist in besonderem Maße gefordert, eine mitarbeiterorientierte Personalpolitik zu betreiben, weil sie im Wettbewerb mit Arbeitgebern steht, die in der Gesellschaft über ein höheres Ansehen verfügen. In Zeiten des Fachkräftemangels sind Maßnahmen zur Mitar-

1 Zur besseren Lesbarkeit des Beitrags wird im folgenden Text auf den Hinweis auf eine männliche und weibliche Unterscheidung verzichtet und die jeweilige Pluralform verwendet.

beiterbindung immer bedeutender und wertvoller. Gerade Mittelständler spüren dies bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern. Umso wichtiger ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Erhalt des Wohlergehens und die Motivation des Einzelnen, sich für Ihren Arbeitgeber langfristig zu engagieren, fördern. Betriebliches Gesundheitsmanagement verstärkt das Image eines Unternehmens und erhöht somit auch die Attraktivität eines Arbeitgebers – selbstverständlich zusätzlich zum eigentlichen Sinn der betrieblichen Gesundheitsprävention. Arbeitnehmer wählen ihren Arbeitgeber heute mehr denn je nach sozialen und ethischen Gesichtspunkten aus.

Die Herausforderung als mittelständisches Unternehmen ist, die Gesundheitsprojekte neben dem eigentlichen Betriebszweck zu etablieren und dabei den entsprechenden Stellenwert beizumessen. Die Neumüller Unternehmensgruppe hat sich unter anderem für die Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements entschieden, weil insbesondere ihre Firmenphilosophie auf der Zufriedenheit der Kunden, Bewerber und Mitarbeiter aufbaut. Und Basis für die Zufriedenheit ist auch die Erhaltung und Stärkung des gesamtheitlichen Wohlbefindens der Mitarbeiter.

Um ein strukturiertes glaubwürdiges und vor allem tatsächlich funktionierendes Gesundheitssystem in das Unternehmen Neumüller zu implementieren, wurde ein Arbeitskreis gegründet. Die notwendigen Ressourcen stellt hierfür die Geschäftsleitung zur Verfügung. Der Arbeitskreis besteht aus Ansprechpartnern und Kooperationspartnern. Hierzu zählen neben der Geschäftsführung, der Personalleiter und Qualitätsmanager, auch der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie zusätzliche externe Berater.

Im Vorfeld der Implementierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements stand die grundlegende Frage, wie Gesundheit zu definieren ist. Hier folgt die Neumüller Unternehmensgruppe der Definition der Weltgesundheitsorganisation: „Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens [...].“

Vorbereitend wurden diese Merkmale in der Firmenphilosophie fest verankert und festgelegt, dass das zertifizierte Qualitätsmanagement den Rahmen vorgibt.

Folglich ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement klar strukturiert und in einen bestimmten



Prozessablauf eingebunden. Die Manifestierung erfolgte in einem eigens erstellten Handbuch, in Anlehnung an und als Integration in das Qualitätsmanagementhandbuch.

Des Weiteren war die Überlegung, dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Neumüller Unternehmensgruppe einen eigenständigen Namen zu geben, um die Wertigkeit zu unterstreichen: So entstand das Motto mit gleichnamigen Logo: „take care!“



Abbildung 1: Grafik und Logo zur Visualisierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Neumüller Unternehmensgruppe, welches in der Außendarstellung bzw. über diverse Kommunikationswege verwendet wird; Quelle Neumüller Unternehmensgruppe

2. Zielführung und Implementierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Für die Implementierung wurden im Vorfeld die Ziele formuliert:

- » Wir wollen die Gesundheit unserer Mitarbeiter erhalten und stärken.
- » Wir wollen das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für deren Wohlbefinden noch mehr wecken und sie dabei mit geeigneten Maßnahmen unterstützen.
- » Wir wollen durch Betriebliches Gesundheitsmanagement die Attraktivität des Unternehmens für Arbeitnehmer nachhaltig steigern.

Nach der Aufnahme und Manifestierung dieser Zielführung in die Unternehmensphilosophie erfolgte die Kommunikation und somit Publikation an die Neumüller Mitarbeiter. Dies wurde zum Beispiel mittels Rundschreiben und vor allem über das firmeneigene Mitarbeiterjournal realisiert.

Das Konzept des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Neumüller Unternehmensgruppe lebt von der umfassenden Einbindung der Mitarbeiter in die geplanten Aktivitäten.

Jeder Mitarbeiter wurde vor Einführung bezüglich seiner Wünsche und Bedürfnisse befragt und die Maßnahmen in Zusammenarbeit mit Krankenkasse, Betriebsarzt und internem Gremium an den tatsächlichen Bedarf angepasst und durchgeführt. Somit stellte man sicher, dass die ausgewählten Maßnahmen von den Mitarbeitern mit Freude angenommen werden und das System damit auch tatsächlich gelebt werden kann.

3. Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Innerhalb des Systems greifen verschiedene Prozesse, welche die diversen Bereiche der Gesundheitsförderung und -prävention beinhalten. Hierzu zählt der Prozess Arbeitsschutz bzw. Arbeitssicherheit. Dieser Prozess stellt sicher, dass die Gefährdung der Mitarbeiter durch Gefahrstoffe oder durch den Arbeitsplatz rechtzeitig identifiziert und durch geeignete Maßnahmen beseitigt oder zumindest reduziert wird. Ebenso beinhaltet dieser Prozess die Analyse der meldepflichtigen Arbeitsunfälle zur Ableitung von Maßnahmen.

Ein wesentlicher Prozess des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Neumüller Unternehmensgruppe ist der Informations- und Kommunikationsprozess. Information und Kommunikation sind zentrale Bestandteile, um das Projekt nachhaltig in das Unternehmen zu implementieren.

Die Mitarbeiter werden regelmäßig über das firmeninterne Mitarbeiterjournal informiert, zudem erhalten sie regelmäßig einen Newsletter mit Fitness- und Ernährungstipps. Auch erfolgt der Versand von E-Mails zu den einzelnen Themen und Meetings.

Zum einen sollen so die Mitarbeiter zeitnah verständliche Informationen erhalten, zum anderen soll das Betriebliche Gesundheitsmanagement fortwährend auf deren Bedürfnisse zugeschnitten sein. Neben dem Informations- und Kommunikationsprozess für Mitarbeiter ist seitens des Unternehmens ein Controlling-System im Gesundheitsmanagementkonzept eingebunden.

Die Neumüller Unternehmensgruppe erhält über die Partnerkrankenkasse Berichte und Analysen zu Krankenstand und Arbeitsunfähigkeit. Darüber hinaus wird Neumüller regelmäßig extern zum Thema Arbeitssicherheit und Arbeitsplätze geprüft und Mitarbeiter und Führungskräfte nehmen regelmäßig an Seminaren teil.

Der Arbeitskreis setzt sich zudem in regelmäßigen Abständen mit der Partnerkrankenkasse zusammen. Beispielsweise erhält die Firma Neumüller in diesen Meetings Reporte von der Partnerkrankenkasse bezüglich des Wohlergehens der Mitarbeiter.

Ein weiteres Controlling-Instrument ist Benchmarking. Durch dieses sind exakte Auswertungen des Gesundheitssystems eines Unternehmens möglich. Aus dieser Erhebungsform gehen die Stärken



der bereits bestehenden Programme hervor und gleichzeitig gibt diese die Möglichkeit, Schwächen aufzuzeigen, um entsprechende (Gegen-)Maßnahmen entwickeln zu können.

Die evaluierten Maßnahmen wiederum sind in einem weiteren Prozess aufgenommen. Dieser umfasst die Gesundheitsförderung. Hierzu zählen die Bereiche gesunde Ernährung, Ergonomie, Sport, psychisches Wohlergehen, Suchtprävention, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Vorsorgeuntersuchungen.

Die Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden jährlich bei einer Mitarbeiterbefragung in Kooperation mit der Geschäftsleitung eruiert und analysiert. Anhand der Ergebnisse der Befragung können dann im Nachgang speziell auf die Wünsche der Mitarbeiter zugeschnittene Aktionen und Projekte angeboten werden.

Da die Unterstützung und Zufriedenheit der Mitarbeiter die wichtigsten Bestandteile für die Umsetzung des Gesundheitssystems sind, bilden die Mitarbeiterbefragungen das wichtigste Controlling-Instrument.

4. Fazit

Die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in einem mittelständischen Unternehmen kann sehr gut funktionieren, auch ohne eine spezielle Fachabteilung und ohne Isolation von anderen Unternehmensbereichen – aber mit klaren Verantwortlichkeiten. Von großem Vorteil für die Einführung und letztlich auch für die Funktionalität des Programms zur Stärkung des Wohlergehens ist für die Neumüller Unternehmensgruppe die klare Analyse und maßgeblich die Strukturiertheit des Systems in Kombination mit der intensiven Kommunikation bezüglich möglicher Maßnahmen und Projekte mit den Mitarbeitern. Für die Neumüller Unternehmensgruppe reagiert Betriebliches Gesundheitsmanagement primär nicht auf Zahlen (z.B. krankheitsbedingte Ausfallzeiten), sondern fängt wesentlich früher an – in der Prävention.

Literaturverzeichnis:

Aßmann, Grit: Betriebliches Gesundheitsmanagement in kleinen & mittleren Unternehmen, Saarbrücken 2013.

Simon, Dieta/ Heger, Günther/ Reszies, Sabine (Hrsg.): Praxishandbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Ein Leitfadens für kleine und mittlere Unternehmen, Stuttgart 2011.

Stumpf, Sebastian: Gesundheitsmanagement durch Netzwerke: Wie auch kleinen und mittelständischen Unternehmen Betriebliches Gesundheitsmanagement zugänglich gemacht werden kann, Hamburg 2012.

