

INTERVIEW

MIT DIPL.-PSYCH. MARTIN SIMMEL, GESCHÄFTSFÜHRER DER PROFESSOR WÜHR UND SIMMEL GESUNDHEITS MANAGEMENT SYSTEME GBR IN REGENSBURG

„Unternehmensgesundheit beginnt in den Köpfen der Menschen“

Die Professor Wühr und Simmel Gesundheits MANAGEMENT Systeme GbR in Regensburg entwickelt individuell abgestimmte und maßgeschneiderte Konzepte für Unternehmen. Das Institut besteht aus einem Team von Psychologen und Ärzten, die Unternehmen bei der systematischen Entwicklung und Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) unterstützen.

Herr Simmel, welchen Stellenwert hat Ihrer Ansicht nach Betriebliches Gesundheitsmanagement für ein Unternehmen?

Gesundheitsmanagement beginnt unserer Ansicht nach als strategische Aufgabe in den Köpfen der Führungskräfte eines Unternehmens und ist neben Innovation, Qualitätsmanagement und Marktorientierung ein Schlüsselfaktor für den Unternehmenserfolg.

Was sind die zentralen Ziele eines Gesundheitsmanagementprojekts?

Wir wollen zum einen frühzeitig die gesundheitlichen Risikofaktoren erkennen, zum anderen aber auch mit helfen, in den Firmen ein wertorientiertes Führungsverständnis zu entwickeln, das den einzelnen Menschen in den Mittelpunkt stellt. Denn wir betrachten Arbeit nicht nur als potenziell krank machende Lebensbedin-

gung, sondern vielmehr als gesundheitsfördernden Faktor.

Wie profitieren die Mitarbeiter von einem systematischen Gesundheitsmanagement?

In einem Unternehmen, das ein systematisches Gesundheitsmanagement betreibt, können Mitarbeiter eigenverantwortlich ihren krankheitsvermeidenden und gesundheitsfördernden Lebensstil umsetzen, wodurch sie leistungsfähig und gesund bleiben.

Wie sieht so ein BGM konkret aus?

Ich erläutere das am besten anhand eines Beispiels. Die Geschäftsführung der PSB-Technik GmbH, ein Ingenieurbüro in Abensberg mit insgesamt zwölf Mitarbeitern, ist an uns nach einer konkreten Situationsanalyse herangetreten. In einem sehr engen Nischenmarktsegment stehen nicht so viele Fachkräfte zur Verfügung, wie ich das Unternehmen bräuchte. Lothar Stich, einer der Geschäftsführer, beschreibt die Situation so: „Wenn einer meiner Mitarbeiter ausfällt, habe ich ein Problem, das ich nur schwer lösen kann.“ Deshalb haben wir gemeinsam ein einjähriges Gesundheitsmanagementprojekt aufgesetzt, mit dem Ziel, die Leistungsfähigkeit und die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Auf der



„BGM mit System ist ein Schlüsselfaktor zum Erfolg“
MARTIN SIMMEL

Grundlage eines systematischen Screenings fanden in regelmäßigem Turnus alle sechs bis acht Wochen dreistündige Kurzworkshops mit der gesamten Belegschaft statt. Die Themen orientierten sich an den Screening-Ergebnissen und dem individuellen Bedarf der Beteiligten.

Wie bewerten Sie den Projekterfolg?

Die Evaluation des Projekts erfolgte in Form einer Befragung aller Teilnehmer. Die Resonanz war durchwegs positiv. Einer der Mitarbeiter formulierte sein Feedback wie folgt: „Ich habe hier vor allem mitgenommen, stärker auf mich selbst zu achten, mich selbst zu

reflektieren und zu prüfen, wie es mir geht. Je besser es mir geht, und je besser ich mich selbst einschätzen kann, desto besser kann ich mit Stress und angespannten Situationen umgehen. Außerdem trägt es maßgeblich zu einem tollen Betriebsklima bei, wenn man sieht, dass sich unsere Geschäftsleitung hier intensive Gedanken macht, um das Wohlbefinden des Teams dauerhaft sicherzustellen.“

Sie arbeiten auch seit zwei Jahren mit der Zollner AG in Zandt zusammen. Wie sieht so ein Projekt in einem großen Unternehmen mit über 8000 Mitarbeitern aus?

Zur Sensibilisierung für das Thema fanden Infoveranstaltungen und Vorträge zu den Themen Gesundheitsförderung und Prävention statt. In einem nächsten Schritt wurden persönliche Interviews mit Führungskräften geführt, um den Themen-Bedarf zu erfassen, der wiederum die Grundlage für ein maßgeschneidertes Workshopdesign bildet. In Abstimmung mit dem Vorstand und der ersten Führungsebene haben wir dann ein systematisches Konzept entwickelt.

Haben die Führungskräfte denn überhaupt Zeit für derartige Projekte?

Das ist in der Tat eine zentrale Frage. Wenn es gelingt, die Themen Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Leis-

tungsbereitschaft bei den Führungskräften zu priorisieren, hat ein Unternehmen den wichtigsten Schritt bereits getan. Konkret starten wir ein derartiges Projekt mit verschiedenen Informationsvorträgen und diskutieren die diversen Aspekte. Je kontroverser diese Diskussionen im Anfangsstadium laufen und die Fragen nach Sinnhaftigkeit gestellt werden, umso schneller lässt sich das Thema bei den Beteiligten verankern.

Rechnen sich die Investitionen, die ein Unternehmen in BGM steckt?

Diese Frage beantworten wir anhand konkreter Kennzahlen, die wir mit unserem jeweiligen Auftraggeber abstimmen. Beispielsweise erheben wir direkte und indirekte Krankheitskosten am Anfang eines Projekts und bewerten diese erneut zu festgelegten Projektmeilensteinen. Insgesamt erstellen wir im Zuge der inhaltlich wissenschaftlichen und der ökonomischen Evaluation einen betrieblichen Gesundheitsbericht.

Wie lange dauert so ein Projekt?

Sinnhafterweise gliedern sich die Projektabschnitte in Jahreszyklen. Nach einem bis drei Jahren können wir die angestoßenen Entwicklungen nachhaltig bewerten.

Das Interview führte Theo Kurtz



Stressfolgeerkrankungen und Burnout werden immer häufiger diagnostiziert

VON DIPL.-PSYCH. ULRICH HÖSSLER
Dozent an der Hochschule Regensburg und Experte für angewandte Forschung am GMS Institut

„Die Zahl der Personen mit psychischen Erkrankungen in Deutschland nimmt zu. Je nach Studie liegen psychische Erkrankungen mittlerweile an zweiter oder dritter Stelle bei den Ursachen für krankheitsbedingte Fehlzeiten in deutschen Unternehmen.“

Die Gründe für die Zunahme psychischer Belastung in der Arbeitswelt sind vielfältiger Natur. Zum einen werden psychische Leiden zunehmend enttabuisiert und dadurch auch häufiger diagnostiziert. Zum anderen findet mit der Zunahme an Dienstleistung und der Abnahme reiner Produktionstätigkeit eine Verlagerung beruflicher Belastung vom Körper auf die Psyche statt. Moderne Informations- und Kommunikationsmedien beschleunigen Arbeitsprozesse und fördern die Verlagerung von Arbeitstätigkeiten in den Privatbereich. Die auf dem Smartphone eintreffende E-Mail vom Chef erfordert nun mal

nicht selten eine umgehende Reaktion. Hinzu kommen eine höhere Eigenverantwortung und flexible, unsichere Beschäftigungsverhältnisse, die die psychische Belastung am Arbeitsplatz erhöhen. Unabhängig von den Gründen werden die durch psychische Belastung am Arbeitsplatz entstehenden Kosten pro Jahr auf eine Summe im zweistelligen Milliardenbereich geschätzt.

Es lohnt sich also, vor allem im Hinblick auf die demografische Entwicklung und den drohenden Fachkräftemangel, für Unternehmen langfristig, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass die psychische Belastung minimiert wird. Konkret heißt das: Die Kosten für Fehlzeiten durch psychische Erkrankung werden reduziert, Arbeitszufriedenheit und -motivation erhöht, was wiederum zu gesteigerter Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft führt.“



Gefährdungsbeurteilung auch für psychische Belastungen

VON PROF. DR. INGO STRIEPLING
Professor für Arbeitsrecht an der Hochschule Regensburg

„Obwohl die Verpflichtung der Arbeitgeber, Arbeitsplätze nach ihrer Gefährdung zu beurteilen, schon vor einigen Jahren im Gesetz verankert wurde, ist sie in der unternehmerischen Wirklichkeit noch nicht vollständig angekommen. Während die Vermeidung von körperlichen Gefahren bereits sehr ernst genommen wird, führt die Prävention hinsichtlich psychischer Belastungen ein Schattendasein.“

Doch Arbeitgeber sind gut beraten ein umfassendes System des Arbeitsschutzes zu installieren. Dazu gehört eine vollständige Gefährdungsanalyse für jeden Arbeitsplatz. Nur wer physische wie auch psychische Gefahren gleichermaßen analysiert und Gegenmaßnahmen installiert, kann eine Überlastung und damit eine Gefährdung der Arbeitnehmer dauerhaft vermeiden und sich dadurch auch

vor juristischen Konsequenzen schützen. Das Bundesarbeitsgericht geht in seiner Auslegung der gesetzlichen Vorschriften zum Schutze der Arbeitnehmer sehr weit. Nicht konkrete Gefahren stehen im Fokus der Beurteilung sondern jede mögliche Gefährdung unabhängig von ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit, führt es in einem Urteil aus dem Jahr 2008 aus.

Zwar sieht das Arbeitsschutzgesetz in seinen §§ 5 und 6 keine direkten Sanktionen vor, doch die juristischen Fallstricke zeigen sich erst auf den zweiten Blick. So können Arbeitnehmer im Falle fehlender oder fehlerhafter Gefährdungsbeurteilungen, sofern es zu Beeinträchtigungen kommt, Schadensersatz geltend machen. Auch Leistungsträger wie die gesetzliche Unfallversicherung nehmen beim Arbeitgeber Regress. Bei Arbeitsgerichtsprozessen führen Nachlässigkeiten zu gravierenden Nachteilen.“



Professor Wühr und Simmel
Gesundheits MANAGEMENT Systeme

„Durch Ausrichtung entsteht Klarheit!“







- Betriebliches Gesundheits MANAGEMENT mit System
- Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz
- Führungs KRAFT Entwicklung
- Angewandte Forschung

www.gms-institut.de

Bajuwarenstraße 2e • 93053 Regensburg • Tel 0941 280943-40 • Fax 0941 280943-49 • info@gms-institut.de • www.gms-institut.de