

## BGM – mehr als ein Gesundheitstag pro Jahr

Die Stangl & Kulzer Group startet in die Umsetzungsphase eines Vorzeigeprojektes für betriebliches Gesundheitsmanagement

VON STEFANIE STRASSBURGER

**RODING.** Gesunde Unternehmen: Was die meisten zunächst mit steigenden Gewinnen assoziieren, bekommt bei genauerem Hinsehen viel mehr Tragweite. Denn wenn die Gesundheit der wichtigsten Unternehmensbausteine, die Mitarbeiter, nicht gewährleistet ist, wird auch der wirtschaftliche Erfolg auf Dauer ausbleiben.

Genau hier setzt das Projekt „Gesunde Unternehmen Bayern“ an. Die vom Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) und der Professor Wühr und Simmel Gesundheitsmanagement GbR (GMS-Institut) ins Leben gerufene Initiative startet aktuell mit 22 Unternehmen aus dem ostbayerischen Raum in die Umsetzungsphase. Ziel ist es, ein erfolgreiches und nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement aufzubauen. Die Stangl & Kulzer Group aus Roding ist ein Teil davon.

### Professionelle Hilfe nötig

„Betriebliches Gesundheitsmanagement muss mehr sein als ein Gesundheitstag im Jahr“, sagt Geschäftsführer Hans Stangl und fügt hinzu: „Das Thema beschäftigt uns mittlerweile seit fünf Jahren.“ Da eine Umsetzung ohne professionelle Hilfe aber nicht ganz einfach sei, habe er nicht lange überlegen müssen, als er eine Möglichkeit zur Teilnahme am Projekt sah. Als Technologie- und Dienstleistungsunternehmen beschäftigt die Stangl & Kulzer Group mit Hauptsitz in Roding etwa 320 Mitarbeiter. Hier jeden Einzelnen zu erreichen, sei



Nicht nur 30 Kilogramm Obst stellt Stangl & Kulzer seinen Mitarbeitern pro Tag zur Verfügung. Das Unternehmen ist gerade dabei, ein umfassendes BGM zu implementieren. Foto: Stangl

sicher eine Herausforderung. Aber einige Dinge, die vor der Teilnahme an der Initiative bereits umgesetzt wurden, haben bewiesen: es funktioniert. So gibt es für die Mitarbeiter schon seit einiger Zeit täglich frisches Obst, selbstverständlich kostenlos. „Wir verbrauchen etwa 30 Kilogramm Obst pro Tag“, sagt Stangl und freut sich, dass das Angebot so gut angenommen wird. Auch ein ausgewogenes Essen in der Kantine, das kostenlose Salatbuffet und die Einbindung aller Familienmitglieder in betriebliche Angebote sind Punkte, die einfach umzusetzen waren. Damit ist es aber nicht getan. Hans Stangl möchte als Beispiel vorgehen und seinen Mitarbeitern zeigen, wie viel man erreichen kann, wenn man auf sich und seine Gesundheit achtet.

Der erste konkrete Schritt

auf der großen Projektagenda war die Schaffung personeller Ressourcen. Mit Heike Schlamminger hat der Geschäftsführer eine kompetente Ansprechpartnerin zu diesem Thema gefunden, die sich nun federführend um das BGM bei Stangl & Kulzer kümmert. Dafür eigens eine Stelle zu schaffen, hält Hans Stangl für notwendig: „Meine Erfahrung hat gezeigt: Projekte, die nur nebenher laufen, sind von vornherein zum Scheitern verurteilt. Wenn wir es angehen wollen, dann richtig.“

### Keine kurzfristigen Erfolge

„Wir möchten zunächst ein Bewusstsein innerhalb der Belegschaft schaffen, was wichtig jeder einzelne von ihnen ist“, sagt Schlamminger. Dazu gehört eine genaue Arbeitsplatzbewertung ebenso wie ein immer offenes Ohr vonseiten der Vorge-

setzten. Als nächstes wird im April als Auftaktveranstaltung ein Workshop mit den Teamleitern stattfinden. „Dort werden wir eine Arbeitsgruppe definieren, die sich in regelmäßigen Abständen trifft und je nach Bedarf schwerpunktmäßig weitere Schritte beschließt“, sagt Heike Schlamminger. Das Ziel des Workshops: Das Thema soll im Betrieb zum Laufen kommen. Eines ist klar: Von heute auf morgen wird sich nichts ändern. Messbare Erfolge wird es kurzfristig nicht geben. Das macht es vielen Arbeitgebern vielleicht schwer, sich zu einer Umsetzung durchzuringen, zumal es keinen Plan gibt, den man einfach Punkt für Punkt befolgen kann: „Alles soll und wird irgendwann eine gewisse Eigendynamik entwickeln“, sagt Heike Schlamminger und Hans Stangl fügt hinzu: „BGM

ist kein Projekt, das einfach mal zwei Jahre läuft und dann wieder eingestellt wird. Wir setzen das jetzt mit Professor Wühr und Herrn Simmel auf und werden es dauerhaft in unseren Betrieb integrieren.“

Zunächst aber geht es darum, die Mitarbeiter aufzuklären: Was bedeutet BGM eigentlich? Je nach Interessen oder Erkrankungen beziehungsweise Problemen der Belegschaft werden anschließend nach und nach verschiedene Projekte angeboten. Möglichkeiten zur Bewegung stehen dabei weit oben auf der Wunschliste des Geschäftsführers. Ob das nun aber unbedingt ein firmeneigener Fitnessraum sein muss, muss sich erst klären. „Man muss das immer realistisch sehen und an den Bedarf der Leute anpassen“, so Stangl. Die Unternehmenskultur sei eher bodenständig,

das müsse sich auch im BGM widerspiegeln. „Vielleicht kristallisiert sich ja eher eine Walkinggruppe heraus“, sagt er. Aktuell plant das Unternehmen einen Neubau – einen Erweiterungsbau am Hauptstandort mit neuer Verwaltung. Hier kann man noch in der Planungsphase konkret auf Dinge achten, die im Rahmen eines BGM förderlich sind und so beispielsweise die Arbeitsplätze von vornherein gesundheitsfördernd gestalten. Ein viel unterschätztes Problem sind psychische Belastungen. Liegt ihr Ursprung in der Arbeit, fällt es leichter, eine Lösung zu finden, als wenn sie der Arbeitnehmer von zu Hause mitbringt. Aber auch für diesen Fall will die Stangl & Kulzer Group Hilfestellung leisten: „Wir müssen bei jedem Problem unterstützen“, so der Geschäftsführer. „Vielleicht werden wir ein anonymisiertes Frageportal ins Leben rufen.“ Genauer wird sich nach der Auftaktveranstaltung ergeben.

### Große Agenda

„Wir haben eine große Agenda“, sagt Heike Schlamminger. Eine Herausforderung seien vor allem drei Dinge: die drei Standorte, eine große Altersspreizung von 15 bis 65 Jahren und die Vielseitigkeit der Berufe im Unternehmen. Das alles unter einen Hut zu bekommen, wird nicht einfach werden. Aber Hans Stangl ist sich sicher: „Wir sind auf einem guten Weg. Man kann vielleicht nicht alles sofort umsetzen. Aber BGM steht bei uns nicht auf einem Nebengleis, sondern fährt auf dem betriebsinternen Highway.“



### Roter Faden für die Implementierung eines Managementsystems

Fachbeitrag von Dipl.-Psych. Martin Simmel, GMS Institut und Gründer der Initiative Gesunde Unternehmen

Rahmenprogramm oder Managementprinzip? Das ist die entscheidende Frage, wenn sich ein Unternehmen entscheidet, sich dem Thema Gesundheit zu widmen.

Rahmenprogramm ist einfach: Man sucht einen Termin und veranstaltet einen Gesundheitstag für die Belegschaft. Das Programm kann bunt sein und eine Reihe unterschiedlicher Aktionen beinhalten. Wenn es wirklich interessant war, werden die Mitarbeiter noch länger darüber sprechen. Und dann ...?

Ein modernes betriebliches Gesundheitsmanagement mit System umfasst

nach unserem Verständnis viel mehr: Es wird top down von der Geschäftsführung getragen und eingefordert. Es beginnt mit der Sensibilisierung und Einbindung der Führungskräfte und stellt nicht zuletzt eine sinnvolle Erweiterung und Ergänzung zur Arbeitssicherheit und zum betriebsärztlichen Dienst eines Unternehmens dar.

Es beinhaltet insbesondere die Entwicklung eines wertorientierten Führungsverständnisses, das die Menschen in den Mittelpunkt stellt, es schafft Rahmenbedingungen, die eine frühzeitige Erkennung von Überlastungs- und Risikofaktoren erlauben und es bindet die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch bei der Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten zu einer gesundheitsfördernden Lebensführung mit ein.

Gesundheit und Leistungsbereitschaft ist viel mehr als das Fehlen von Krankheit. Wir verstehen betriebliches Gesundheitsmanagement mit System nicht als ein in sich abgeschlossenes Projekt, sondern als kontinuierlichen Prozess der Personalentwicklung. Es steht neben dem Marketing-, Qualitäts- und Finanzmanagement als zentrale Säule der Unternehmensführung.



### Betriebliches Gesundheitsmanagement macht nachhaltig wettbewerbsfähig

Gastbeitrag von Beate Wassmer, Beauftragte Bundesverband mittelständische Wirtschaft und Gründerin der Initiative Gesunde Unternehmen

Die Initiative Gesunde Unternehmen (gegründet durch Beate Wassmer, BVMW Regensburg und Martin Simmel, Geschäftsführer GMS-Institut), hat es sich zur Aufgabe gemacht, mittelständische Unternehmen bei der Entwicklung eines individuellen und maßgeschneiderten Gesundheitsmanagementsystems zu unterstützen. Hierzu wurde ein Konzept entwickelt, das der breiten Masse an mittelständischen Unternehmen einen personell und finanziell niederschweligen Einstieg in das betriebliche Gesundheitsmanagement mit System bie-

tet. Den teilnehmenden Unternehmen geht es darum, langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben und den Wirtschaftsstandort Deutschland mit der wertvollsten Ressource „Mensch“ proaktiv zu gestalten.

Konkret werden die Unternehmen in Gruppen über zwei Jahre begleitet und beraten. Das Vorgehen gewährleistet nachhaltige Entwicklungen und schafft Synergieeffekte auf mehreren Ebenen. Es geht dabei nicht zuletzt auch darum, bisherige Managementprinzipien zu überdenken, um Raum für zukunftsorientiertes Handeln zu schaffen. Werteorientiertes Führen, Wahrung und Einbin-

dung der Erfahrung und des Wissens der älteren Mitarbeiter sowie die wirtschaftliche Unternehmensgesundheit sind nur ein paar Aspekte, die im betrieblichen Gesundheitsmanagement mit System und in der Umsetzung des Konzepts eine Rolle spielen.

Zwei Gruppen mit jeweils elf Unternehmen sind bereits im November 2014 mit dem Konzept in Regensburg gestartet. Aufgrund der anhaltend hohen Nachfrage befinden wir uns derzeit in der Organisation zum Start weiterer Gruppen noch im ersten Halbjahr 2015.