

Interview zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement des LBBW-Konzerns



Robert Amhof, Gesundheitsmanager
Landesbank Baden-Württemberg

1. Betriebliches Gesundheitsmanagement fördert gesundheitsgerechte Arbeit und hilft den Unternehmen wirtschaftlich konkurrenzfähig zu bleiben. Wie ist Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagements aufgebaut und seit wann haben Sie ein Gesundheitsmanagement implementiert?

Amhof: Das Gesundheitsmanagement der Landesbank Baden-Württemberg verfolgt einen ganzheitlichen und nachhaltigen Ansatz. Dazu zählt auch das kontinuierliche Durchlaufen des BGM-Zyklus sowie ein Schwerpunkt auf gesundheitsförderliche und präventive Maßnahmen.

Ganz wichtig ist uns ein Ansetzen an der Organisation selbst (nicht nur am Verhalten einzelner Mitarbeiter), um langfristig die strategischen Voraussetzungen für Gesundheit im Unternehmen zu schaffen. Dies beinhaltet die Integration des Faktors Mitarbeitergesundheit in das gesamte Unternehmen, das heißt in den betrieblichen Alltag, die Abläufe, die Strukturen, die betrieblichen Entscheidungen, die Managementsysteme und die Unternehmenskultur.

Als Strukturen existieren seit 2008 neben der Position Gesundheitsmanager ein konzernweiter „Runder Tisch Gesundheit“ sowie ein „Lenkungsausschuss Gesundheitsmanagement“. Im Jahre 2009 hat der Vorstand zudem Leitplanken einer nachhaltigen Personalpolitik verabschiedet, die Gesundheitsförderung als wichtigen Werttreiber für den Unternehmenserfolg beinhalten.

2. Stichwort Controlling und Return on Investment – Ist der Erfolg Ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Zahlen messbar und wenn ja, welche Ergebnisse und Trends zeichnen sich ab?

Amhof: Unsere Maßnahmen werden systematisch evaluiert. Dazu nutzen wir Instrumente wie beispielweise die schriftliche und mündliche Befragung von Teilnehmern an Gesundheitsmaßnahmen, die Dokumentation der Teilnehmerzahlen, Vorher-Nachher-Messungen, qualitative Projektreviews, Kennzahlen aus dem Personalcontrolling, Expertenschätzungen sowie externe Benchmarks.

In einem einjährigen BGM-Pilotprojekt in einem Zentralbereich konnten z.B. die Fehlzeiten trotz des bankweit leicht steigenden Trends gesenkt werden. Die Verbesserung der Arbeitsabläufe, der Arbeitsorganisation, der Kommunikation und Führung brachte am Ende ein deutlich höheres Bewusstsein für die Mitarbeitergesundheit und deren Einflussgrößen und resultierte in zufriedeneren Mitarbeitern und einer gesteigerten Produktivität.

3. **Psychische Belastungen durch steigenden Arbeitsdruck sind ein häufig diskutiertes Thema – was tun Sie um die psychische Beanspruchung ihrer Mitarbeiter zu vermeiden und zu beheben?**

Amhof: Hierzu haben wir mehrere Ansätze. Seit 1999 gibt es in der LBBW ein Sozialreferat, das Mitarbeiter und Führungskräfte bei allen psychosozialen Fragen mit Auswirkung auf die Arbeitssituation berät und in Krisensituationen hilft. Das Angebot kann während der Arbeitszeit genutzt werden und unterliegt der Schweigepflicht. Weitere Bausteine sind Möglichkeiten zur Verbesserung der Work-Life-Balance (wie Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, Sport- und Freizeitclub), Seminare zum Selbstmanagement sowie ein Prozess zur Wiedereingliederung nach längerer Krankheit.

Unseren Führungskräften bieten wir im Intranet Leitfäden, wie man Auffälligkeiten und Belastungsreaktionen bei Mitarbeitern erkennt und angemessen darauf reagiert. Außerdem entwickeln sie im Workshop „Führung und Gesundheit“ eine persönliche Gesundheitsstrategie und vertiefen Methoden gesundheitsförderlicher Führung.

4. **Gesunde Ernährung ist wichtig, um leistungsfähig und konzentriert arbeiten zu können – was tut Ihr Unternehmen für die ausgewogene Ernährung seiner Mitarbeiter und wie ist die Resonanz?**

Amhof: Unsere Betriebsrestaurants eröffnen den Mitarbeitern ein abwechslungsreiches und gesundes Ernährungsangebot. Wir setzen auf regionale Produkte der Saison sowie frisch zubereitete Speisen. Es gibt täglich vier Hauptgerichte zur Auswahl (darunter ein vegetarisches) sowie ein umfangreiches Salatbuffet. Der Fleischeinkauf erfolgt nur über zertifizierte Betriebe mit Rückverfolgung der Herkunft.

Auch Nachhaltigkeitsaspekte sind uns wichtig: der Kaffee stammt aus fairem Handel und zwei Betriebsrestaurants sind biozertifiziert. Die Resonanz bei den Mitarbeitern ist positiv. In einer bankweiten Gästenumfrage bewerteten 2009 drei Viertel der Befragten die Betriebsrestaurants mit sehr gut oder gut.

5. **Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement gehört mit zu den Besten deutschlandweit – was würden Sie anderen Unternehmen in punkto BGM mit auf den Weg geben und wo sehen Sie Herausforderungen für die Zukunft des BGMs?**

Amhof: Plakativ gesagt geht es um Wollen, Können und Dürfen. Man braucht die dauerhafte Unterstützung durch das Top-Management und ein unternehmensweites Interesse am Thema mit entsprechender Priorität. Ebenfalls wichtig sind eine für das BGM zuständige Person mit Know-how im Gesundheitsmanagement und Einflussmöglichkeiten sowie ausreichend Ressourcen und ein langer Atem.

Zukünftige Herausforderungen sehe ich in einer stärkeren Verbreitung von Gesundheitsmanagement-Aktivitäten im Sinne des Gesundheitsförderungs- und Public-Health-Ansatzes der WHO. Inhaltlich wird die psychische Gesundheit von Mitarbeitern sicher weiter an Bedeutung gewinnen.