



Storytelling

# Der informierte Macher

Erlebnisse aus der Präventionsberatung

Von Isabelle Woelk

## Erfahren in der Präventionsberatung – Ute und Udo Lohmeyer stellen sich vor

Guten Tag erstmal, wir sind Ute und Udo Lohmeyer. Seit mehr als 20 Jahren beraten wir Betriebe in Sachen Gesundheit und Prävention bei der Arbeit. Meistens in kleinen und mittleren Unternehmen. Und wir können euch sagen, es ist gar nicht so einfach, die Chefs und Geschäftsführerinnen zu überzeugen, aktiv das Thema Gesundheit im eigenen Unternehmen zu gestalten. Oft ist ihnen gar nicht klar, dass eine gesunde und zufriedene Belegschaft die Basis für ein erfolgreiches Geschäft ist. Wenn die Leute sich wohl fühlen und es ihnen gut geht, sind sie nicht nur seltener krank, sondern auch viel produktiver und innovativer – ganz automatisch.

Aber lest selbst, was wir in der Präventionsberatung in Erstgesprächen so erlebt haben ...

### Udo Lohmeyer und der informierte Macher



**Der informierte Macher:** Er ist optimistisch und interessiert an positivem Arbeits- und Betriebsklima. Die Zufriedenheit der Beschäftigten und Arbeitgeberattraktivität sind ihm wichtig.

**Der informierte Macher ist offen für BGM.**

Heute war ich bei einem Tunnelbauunternehmen. Der junge Projektleiter hat sich bei uns gemeldet, weil viele Beschäftigte bei uns versichert sind und er hat mir schon ein paar Eckdaten genannt. Er klang sehr motiviert und weiß, dass betriebliche Gesundheitsförderung nicht nur Rückenschule und Bürostuhleinstellungen beinhaltet. Er möchte systematischer und strukturierter an die Sache herangehen. Er schrieb auch, dass er sich insgesamt eine stärkere Mitarbeiterbindung wünscht, sich für flexible Arbeitszeiten einsetzt und gerne „New Work ins Unternehmen bringen“ würde. Das vermeintliche Klischee, dass in der Baubranche hauptsächlich auf Baustellen gearbeitet wird, trifft zumindest in Hannes Verantwortungsbereich nicht zu. Hier sind die Berufsgruppen wie Statiker, Architekten, Bauzeichner, Ingenieure und die Kollegen und Kolleginnen des Sekretariates tätig, die viel Zeit im Büro verbringen und gelegentlich projektbezogene Dienstreisen zu den Baustellen der Tunnel an unterschiedlichsten Orten haben.

Für das Erstgespräch war ich an einem der Standort-Büros und saß mit Hannes, dem Projektleiter und Kümmerer beim Thema Gesundheit, im Besprechungsraum. Die große Glasfront ließ einen Blick auf alle, die im Großraumbüro saßen, zu. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde wollte ich von Hannes wissen, was ihn und die Mitarbeitenden bewegt, welche Aktivitäten sie schon im Rahmen von Gesundheit und z. B. flexiblem Arbeiten bereits umgesetzt haben oder sich derzeit vorstellen könnten. „Ja wir machen schon viel – wir haben eine Kooperation mit einem Fitnessstudio, einmal im Monat kommt eine mobile Mas-

sage und ich habe auch schon einmal eine Ernährungsberatung zu uns eingeladen. Vielen vor allem älteren Kollegen ist das Thema Ernährung gar nicht so wichtig und bei Dienstreisen muss es nur schnell gehen und etwas für unterwegs sein. Ich wollte gerne Bewusstsein dafür schaffen, dass es auch anders und gesund geht. Achso und wir machen ab und an nach Feierabend etwas zusammen: Fußballspielen, in einen Pub gehen oder Bowling. Mir ist das Betriebsklima enorm wichtig, ich will gerne zur Arbeit kommen und das bedeutet eben auch, dass ich mit allen Kollegen und Kolleginnen gut klarkomme.“ sagte Hannes. „Apropos Betriebsklima“, entgegnete ich. „Das ist auch ein entscheidender Faktor für die Arbeitgeberattraktivität. Du hattest mir schon vorab gesagt, dass du auch gerne flexiblere Arbeitsmöglichkeiten schaffen würdest und dich New Work interessiert. Gibt es aktuell denn schon die Möglichkeit flexibel zu arbeiten? Das kann sowohl örtlich als auch zeitlich, also Gleitzeit bedeuten.“



### Lese-Tipp: iga.Report 39

Der iga.Report 39 „Flexible Arbeitszeitgestaltung und aufsuchende Gesundheitsförderung“ stellt das Konzept der aufsuchenden Gesundheitsförderung vor und zeigt Beispiele für gute betriebliche Angebote, mit denen alle Beschäftigten erreicht werden können.

<https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-39>

Er berichtete, dass einige Beschäftigte, die viele Dienstreisen tätigen und z. B. Baustellen besuchen oder beaufsichtigen, die Möglichkeit haben, flexibel zu arbeiten. Das ermöglicht ihnen, die Dienstreisen effektiv zu nutzen und Privates und Berufliches gut zu vereinen. Manchmal beobachtet Hannes aber auch fehlende Absprachen untereinander. Diese sind zum Teil dadurch begründet, dass sich die Kolleginnen und Kollegen durch die hybriden Arbeitsformen nicht mehr regelmäßig begegnen. Das sorgt manchmal für Missmut. Zudem ist diese Flexibilität bisher noch nicht allen zugänglich, das würde Hannes gerne ändern und möglichst gleiche Regeln für alle einführen. „Schließlich ist Homeoffice heute für viele Tätigkeiten möglich und ist von vielen Beschäftigten gewünscht. In unserer kleinen Branche fehlen die Fachkräfte, wir müssen alles dafür tun neue Leute ins Unternehmen zu bekommen und dann auch zu halten.“

Er erzählte mir außerdem, dass er versucht in seinem Team auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance zu achten, denn der Job ist stressig und er kennt zwei Kollegen, die ein Burn-Out erlitten haben. Das möchte er in seinem Team verhindern. Die Beschäftigten müssen in ihrem Arbeitsalltag sehr flexibel agieren, denn im Tunnelbau kann vieles nicht 100%ig durchgeplant werden. Regelmäßig müssen Projekte spontan umgeplant werden, wenn man z. B. unerwartet auf andere Gesteinsschichten trifft und die geplanten Bauarbeiten umorganisiert werden müssen. Sie sollten organisationsstark sein, neben den Zahlen haben sie es auch mit vielen externen Partner zu tun und haben oft einen starken Termindruck. Ich antwortete ihm: „Flexiblere Arbeitsmöglichkeiten führen bei vielen Beschäftigten zu einer Verbesserung ihrer empfundenen Work-Life-Balance, aber es gibt auch Menschen, die eine klare Trennung von Privatem und Beruflichem brauchen und ihre Routinen und Strukturen schätzen. Es sollte wie so oft also keine einheitliche Lösung für alle geben, sondern die Mitarbeitenden können im gegebenen Rahmen selbst wählen, wie häufig sie z. B. die Möglichkeit des Homeoffice nutzen möchten.“

Das hybride Arbeiten, also wenn ein Teil im Büro arbeitet und der andere Teil von zuhause oder unterwegs, birgt auch Schwierigkeiten. Das habt ihr bei Euch im Unternehmen leider auch schon festgestellt. Hier ist es wichtig gemeinsam an Regeln der Zusammenarbeit zu arbeiten – so verhindert man Konflikte im Team. Hier könnten wir in einen nächsten Schritt gemeinsam andocken und versuchen Lösungen zu finden, um die fehlenden Absprachen untereinander zu reduzieren. Das kann man wunderbar in einem Team-Workshop erarbeiten.

Auch das Thema Stress bzw. Umgang mit Stress sollten wir näher betrachten. Maßnahmen dazu könnten ein Coaching sein und/oder Anpassungen in der Arbeitsorganisation.“

Wir haben im weiteren Gespräch noch über verschiedene Formen der Unternehmens- und Arbeitsorganisationen sowie den Wertewandel gesprochen. Hannes interessiert sich sehr für alles, was hinter „New Work“ steckt. Ich erklärte ihm, dass es ein vielschichtiges Thema ist, hinter dem mehr als Kicker-Tische im Büro oder flache Hierarchien stehen. „Wenn wir in die Zusammenarbeit gehen, können wir gerne schauen, welche Elemente des New Work auch in eurem Unternehmen passen.“



### **Lesetipp: Themenschwerpunkt New Work**

Gesellschaft und Arbeit befinden sich im Umbruch. Erfahren Sie mehr über unseren aktuellen Themenschwerpunkt New Work.

<https://www.iga-info.de/themen/new-work>

Die Gesprächszeit neigte sich dem Ende zu und ich leitete über zum weiteren Vorgehen: „Nun habe ich schon viele Eindrücke gewinnen können und sehe es genau wie du. Ihr macht schon vieles, aber es fehlt noch die Systematik dahinter – und das ist nötig, wenn man langfristig und nachhaltig etwas für die Gesundheit der Beschäftigten tun möchte. Das ist zu Beginn ein Mehraufwand, lohnt sich aber da wir Synergieeffekte schaffen und Gesundheitsförderung auch immer ein Imagegewinn für das Unternehmen ist. Ich skizziere dir kurz, wie ich mir das weitere Vorgehen vorstellen könnte: Zuerst einmal müssen wir auch deinen Chef ins Boot holen, denn eine strukturierte und effektive Betriebliche Gesundheitsförderung funktioniert nur, wenn ausreichend personelle und finanzielle Mittel zur Verfügung stehen und dafür benötigen wir seine Zustimmung und Unterstützung“. Nach einigen Rückfragen wollte Hannes natürlich noch etwas zu den Kosten wissen. Auch das klären wir und einigen uns darauf, dass er sich mit seinem Chef bespricht und anschließend meldet. Ich habe das Gefühl, dass Hannes es gar nicht abwarten kann und direkt loslegen will – ein echter Macher!

Nun wünsche ich euch einen schönen Feierabend, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Euer Udo Lohmeyer