



Storytelling

Die Gesundheitsexpertin

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 ...

Ute Lohmeyer und die Gesundheitsexpertin



Die Gesundheitsexpertin: Sie sorgt sich um die Gesundheit der Beschäftigten, stammt aus der Gesundheitsbranche und achtet auf einen niedrigen Krankenstand. Sie geht das Thema Gesundheit selbst an.

Die Gesundheitsexpertin ist offen für strukturierte Angebote und Qualifizierungen.

Es kommt gar nicht so selten vor, dass die Geschäftsleitenden, gerade in der Gesundheitsbranche, denken, dass sie schon so ziemlich alles wissen und tun, was für die Gesundheit ihrer Beschäftigten möglich ist. In den meisten Fällen stimmt es dann aber doch nicht ganz. Aber eines macht die Beratung in dieser Personengruppe wesentlich leichter als üblich: das Verständnis zum Thema Gesundheit ist da, der Mehrwert von betrieblicher Gesundheitsförderung ist erkannt und es muss keine grundlegende Überzeugungsarbeit mehr geleistet werden. Es geht eher darum den Blick zu weiten und neue Impulse zu setzen. Allerdings muss man ihnen dabei fundiert und detailreich von Ideen und Möglichkeiten berichten und sich auf kritische Fragen einstellen. Das Schwerste ist aber eigentlich an genau diese Personen und deren Betriebe zu kommen, denn Optimierungsbedarf sehen sie kaum und fordern somit auch keine Hilfe an. Oft läuft das dann eher informell oder über persönliche Kontakte, wie auch bei meinem heutigen Termin.

Martina ist Physiotherapeutin und leitet eine kleine Praxis. Schon ein Jahr sind wir im gleichen Yogakurs und kamen letztens ins Gespräch. Neben den ganz privaten Themen sprachen wir auch über unsere Jobs und dabei bemerkte Martina „Ich mache schon sehr viel für die Gesundheit meiner Angestellten! Ich bin gespannt, ob du da noch viel zu verbessern hättest!“. Dieser Herausforderung wollte ich mich natürlich stellen und bin heute hier – sitze bereits in Martinas Büro, die gerade mit zwei Kaffeetassen herein kommt.

„So Ute, dann leg mal los“ startet Martina unser Gespräch. Von den kleinen Yoga- und Meditationseinheiten, die Martina ihren Angestellten einmal wöchentlich anbietet und selbst leitet, wusste ich bereits und steige damit ins Gespräch ein. Martine berichtet, dass sie außerdem auch einen Yogakurs in der eigenen Praxis gibt, an dem neben zahlenden Teilnehmenden auch die Mitarbeitenden teilnehmen können. Eine Angestellte nimmt regelmäßig teil, der Rest sehr sporadisch. „Ich denke es ist sinnvoll bei den Angestellten nachzufragen, wie sie das Angebot bewerten. Die unregelmäßige Teilnahme kann verschiedenste Gründe haben z. B., dass deine Angestellten nicht mit ihren Kundinnen und Kunden oder gar der Chefin Yoga machen bzw. meditieren wollen. Aber vielleicht liegt es auch an der Auswahl selbst, nicht jeder entwickelt so eine Leidenschaft für Yoga wie wir zwei. Es wäre interessant zu wissen, worin das Hemmnis besteht und welche sportlichen oder entspannenden Aktivitäten deine Angestellten ggf. lieber machen würden und welche Rahmenbedingungen sie dafür setzen würden.“

Ich frage sie nach weiteren Aktivitäten zum Thema Gesundheit und möchte herausfinden, ob es Maßnahmen im Bereich der Verhältnisprävention gibt. „Wir haben einmal das Desinfektionsmittel umgestellt, weil eine Kollegin davon schlechte Haut bekam. Ansonsten stehe ich den Angestellten mit Rat und Tat zur Seite, wenn es um die Gesundheit geht. Übrigens unser Krankenstand ist recht gering, wenn ich das mal mit dem im Büro meines Mannes vergleiche – das spricht doch für sich!“ Nach einem zufriedenen Lächeln füge sie an: „Insgesamt würde ich natürlich gerne noch viel mehr machen, aber mir fehlt die Zeit und ich weiß nicht, wo ich anfangen soll, um mehr Struktur reinzubekommen.“ Ich höre ihr aufmerksam zu und mache ein paar Notizen.

„Wunderbar, dass du beim Desinfektionsmittel gleich reagiert hast, das zeigt deinen Angestellten, dass sie dir wichtig sind, du ihre Belange ernst nimmst und sie wertschätzt. Übrigens bedeutet ein niedriger Krankenstand nicht immer, dass alles in Ordnung ist und er sollte nicht als einzige Kennzahl für die Gesundheit im Betrieb herangezogen werden. Gerade in deinem Bereich oder im Krankenhaus kommen Menschen oft trotz Krankheit zur Arbeit, weil sie ihre Kundinnen und Kunden und Kolleginnen und Kollegen nicht im Stich lassen wollen. Sie wissen selbst was es an Mehrarbeit bedeutet und dass man diese kaum stemmen kann. Hätten zum wirklichen Auskurieren eigentlich drei Tage gereicht, zieht sich eine Krankheit bei fehlender Erholung in die Länge. Das kann sich langfristig negativ auswirken und am Ende führt das ggf. zu einer chronischen Krankheit oder der Körper streikt irgendwann. Dass man viel weniger leistungsfähig ist und Kollegen und Kolleginnen anstecken könnte oder gar Fehler begeht, ist noch einmal eine andere Geschichte. Aber so muss das bei dir natürlich nicht sein, ich möchte dir nur zeigen was auch dahinterstecken kann“. Ich erkläre noch kurz, dass dieses Phänomen im Fachjargon Präsentismus heißt und was das Gegenteil, nämlich Absentismus, ist. Wie oben schon gesagt, mit Fachwissen punktet man bei den Gesundheitsexperten und -expertinnen. „Ach wieder was gelernt“, sage Martina interessiert.

Nun will ich noch herausfinden, ob es Konflikte im Team oder mit Kunden gibt und wie damit umgegangen wird. Martina berichtet mir, dass es früher gelegentlich zu Spannungen kam. Seit nunmehr drei Jahren führen sie Supervisionen durch, seitdem läuft es runder. Die Supervision war eine Idee einer Angestellten, die dies aus einer früheren großen Praxis kannte. „Das ist eine super Sache und große Hilfe, um Konflikte zu lösen oder zu verhindern. Wir sollten uns aber dazu austauschen, warum auch das Sekretariat und ggf. auch die Reinigungskraft zumindest gelegentlich ebenfalls eingeladen werden sollten.“

Dann beschreibe ich ihr dazu einen ähnlichen Fall aus meiner Beratung aus dem letzten Jahr und Martina versteht mein Anliegen.

Nun muss ich langsam zum Gesprächsende überleiten: „Du machst schon Vieles gut und bietest deine Angestellten Einiges an. Aber wenn du langfristig und strukturiert die Gesundheit der Beschäftigten stärken möchtest, solltest du nicht nur auf Einzelmaßnahmen setzen, die sich vorrangig mit dem Verhalten, also z. B. mehr Bewegung oder Entspannung, beschäftigen, sondern den Fokus vor allem auf die Rahmenbedingungen der Arbeit setzen, das nennt sich Verhältnisprävention. Denn beim Yoga-Angebot merkst du es bereits: Bei Prävention auf der Verhaltensebene, also wenn man sich selbst aktiv einbringen muss, sind es oft dieselben – die Motivierten und Gesunden.

Gemeinsam können wir etwas mehr Struktur und eine ganzheitliche Betrachtung des Themas Gesundheit in deine Praxis bringen. Es ist ebenso wichtig dabei nicht nur kurz- oder mittelfristig Ziele zu setzen, sondern ein langfristiges Gesundheitsmanagement aufzubauen. Klar ist dabei auch: Ihr seid die Expertinnen und Experten an eurem Arbeitsplatz – ich kann nur mit euch gemeinsam an Themen arbeiten. Da geht es zum Beispiel um die Arbeitsorganisation – oft sind es kleine Dinge, die eine große Wirkung haben. Und keine Sorge, dahinter steht kein riesiger Aufwand, sondern wir versuchen gerade in kleinen Betrieben praktikable Prozesse und Maßnahmen zu erarbeiten. Eine anfängliche Bedarfsanalyse wird dabei z. B. ganz individuell an deine Praxis angepasst“.

„Das klingt, als hättest du Ahnung.“ sagt Martina und wir müssen beide lachen. „Und wie sieht das mit der Finanzierung aus? Ich kann mir keine großen Mehrkosten leisten, da wir letztes Jahr Räume erneuert haben“. Ich berichte ihr von den Möglichkeiten der Unterstützung durch uns als Krankenkasse und durch die Unfall- und Rentenversicherungsträger und dass es durchaus auch noch andere Möglichkeiten der Förderung gibt. Vor allem muss sie auch bereit sein einige personelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen, gab ich ihr mit. Martina gestand sich ein, dass sie sich die Zeit wohl nehmen muss, wenn sie das Thema wirklich angehen will. „Überlege einfach in Ruhe, sprich auch gerne mit deinen Angestellten und beim nächsten Yoga sagst du mir Bescheid, ob wir das Thema angehen wollen oder ob es dir aktuell doch nicht passt“.

Damit verabschiede ich mich nun in den Feierabend. Namaste!

Eure Ute Lohmeyer