

## Zeit für Gesundheit

**Betriebliche Gesundheitsförderung** Wie kann man etwas für die Gesundheit der Mitarbeiter tun, wenn diese immer unterwegs sind? Die START Zeitarbeit NRW GmbH hat Lösungen gefunden.

Preisträger des diesjährigen BGF-Gesundheitspreises der AOK Rheinland/Hamburg und des Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung ist die START Zeitarbeit NRW GmbH. Das Unternehmen – mit Zentrale in Duisburg – ist mit 30 Standorten in ganz Nordrhein-Westfalen vertreten. Wir sprachen mit Ulrike Sirch, die als Gesundheitswissenschaftlerin für das Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung bei START verantwortlich ist.

**pa:** Für das Gesundheitsmanagement eine Vollzeitstelle einzurichten, ist in Unternehmen nach wie vor selten. Was hat sich bei START Zeitarbeit geändert, seit Sie vor zwei Jahren Ihre Tätigkeit aufgenommen haben?

**Ulrike Sirch:** Im Vorfeld hatten die Kollegen des Arbeitsschutzes bereits eine gute Basis für meine Arbeit geschaffen. Aber dadurch, dass 2007 bei meinem Start eine Vollzeitstelle für die Betriebliche Gesundheitsförderung eingerichtet worden war, hat das Thema ganz von allein einen höheren Stellenwert erlangt.

**pa:** Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in der Zeitarbeitsbranche sind zurzeit nicht so gut – beeinträchtigt das Ihre Arbeit?

**Ulrike Sirch:** Natürlich sind auch wir von der Krise betroffen und viele unserer Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer befinden

*Betriebliche Gesundheitsförderung als Fulltime-Job: Die Gesundheitswissenschaftlerin Ulrike Sirch ist bei der START Zeitarbeit NRW GmbH für Betriebliche Gesundheitsförderung im Einsatz.*

sich in Kurzarbeit. Allerdings sehen wir inzwischen wieder Licht am Ende des Tunnels. Je nach Branchenschwerpunkt sind unsere Niederlassungen unterschiedlich betroffen. Wir nutzen die Kurzarbeit für Maßnahmen zur Qualifizierung und zur Gesundheitsförderung.

**pa:** Welche Projekte wurden aktuell realisiert?

**Ulrike Sirch:** Wir haben die Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer in Kurzarbeit befragt, was sie zurzeit besonders belastet. Die Sorge um die berufliche Perspektive stand dabei im Vordergrund. Aber auch Auswirkungen auf die Gesundheit in Form von Schlafstörungen, Kopfschmerzen und Stimmungsschwankungen wurden genannt.

**pa:** Wie wollen Sie darauf reagieren?

**Ulrike Sirch:** Wir werden uns besonders auf die psychische Gesundheit konzentrieren müssen und unseren Beitrag dazu leisten, die Ressourcen bei den Beschäftigten zu stärken. Der

Mensch muss in dieser Phase stabil sein und sich auf Veränderungen einstellen können. Die klassischen Themenbereiche wie Ernährung und Bewegung sind in solchen Situationen eher zweitrangig, sollten aber trotzdem begleitend angeboten werden.

**pa:** In der Zeitarbeit ist die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) nicht so verbreitet wie in anderen Branchen. Was hat Sie motiviert?

**Ulrike Sirch:** Für die START Zeitarbeit NRW GmbH ist es ein arbeitsmarktpolitischer Auftrag, arbeitslose Menschen in Beschäftigung zu bringen. Dabei spielt dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit eine entscheidende Rolle und dazu gehört untrennbar das Thema Gesundheit. Und obwohl die Arbeitnehmer manchmal nur kurze Zeit bei START Zeitarbeit NRW beschäftigt sind, wollen wir ihnen nachhaltig etwas mit auf den weiteren Weg geben.

**pa:** Wo liegen denn aus Ihrer Erfahrung die Schwierigkeiten bei der Umsetzung?



Ausgezeichnet (v.l.): START-Geschäftsführer Oberste-Beulmann und Dr. Jansen, Ulrike Sirch, Heinz Kowalski, Cornelia Prüfer-Storcks (Mitglied des Vorstandes der AOK Rheinland/Hamburg) und Klaus-Dieter Hoff (AOK-Regionaldirektor in Duisburg).

**Ulrike Sirch:** Die größte Schwierigkeit besteht in der Erreichbarkeit der in entleihenden Unternehmen tätigen Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter. Die Arbeitnehmer identifizieren sich eher mit dem Kundenunternehmen als mit uns, was im Grunde positiv ist. Teilweise wurden die Zeitarbeiter von den Entleihfirmen in die eigenen BGF-Programme einbezogen. Wir versuchen immer, unsere Arbeitnehmer für das Thema „Gesundheitsförderung“ durch eine intensive Personalbetreuung zu sensibilisieren.

**pa:** Woran arbeiten Sie derzeit?

**Ulrike Sirch:** Wir bieten freiwillige Gesundheitsfördergespräche an. Schwerpunktthemen sind Ernährung, Bewegung, Rauchen, Psyche und Alltagsprobleme. Zunächst ging es darum, interessierte Disponenten für diese Gesprächsführungen zu qualifizieren. Die Gespräche sollen vor allem dazu dienen, die Eigenverantwortung der Beschäftigten zum Wohle der eigenen Gesundheit zu stärken.

**pa:** Was würden Sie anderen Unternehmen aus Ihrer Branche raten, die mit BGF-Projekten beginnen möchten?

**Ulrike Sirch:** Auf jeden Fall möchte ich sie ermuntern, den Einstieg in die Betriebliche Gesundheitsförderung zu wagen. Denn vor allem bei Zeitarbeitnehmern ist der Bedarf besonders hoch. Allerdings muss man sich über die Herausforderung der Organisation solcher Projekte im Klaren sein. Die Rahmenbedingungen erschweren die Umsetzung von Standardprogrammen. Das bedeutet, dass auch eine gewisse Experimentierfreude und viel Geduld nötig sind.

Ich empfehle interessierten Unternehmen, sich an erfahrene Kooperationspartner zu wenden. Wir haben mit der Begleitung des Projekts durch die AOK und das BGF-Institut, insbesondere durch Petra Meisel, beste Erfahrungen gemacht. Außerdem sollte man Schritt für Schritt vorgehen, die Erwartungen nicht zu hoch hängen und sich auch über kleine Fortschritte freuen ●

## Angst vor Veränderungen



**Heinz Kowalski**

Direktor des Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) der AOK Rheinland/Hamburg (Köln)

Beschäftigte, die sich mit Veränderungen in der Organisation oder dem Management schwer tun, sich stur stellen oder gar aktiven Widerstand leisten, werden in den Unternehmen oft als „change-resistants“ bezeichnet. Worin liegt ihr Motiv? Sind es die ewig Gestrigen oder die, die immer „quer im Stall“ stehen? Oder sind es diejenigen, die bereits zahllose Veränderungswellen im Unternehmen miterlebt haben, bei deren Umsetzung niemand mehr so recht wusste, welche Neuerung gerade umgesetzt wurde und was Priorität hat? Veränderungs-Chaos nennen das die Organisationswissenschaftler.

Das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München veröffentlichte kürzlich eine Studie zu den Folgen neuer Managementmethoden. Die Arbeitswissenschaftler haben beobachtet, dass sich Zielvorgaben inzwischen häufig nicht am praktisch Machbaren orientieren, sondern am theoretisch Denkbaren. Im Rahmen laufender Veränderungen müssen Produktionsprozesse stetig optimiert werden. Beschäftigte wurden dabei systematisch überfordert, sodass ständige Reorganisationen den Beschäftigten sehr zu schaffen machen. Entsprechend Kennzahlen nicht den Erwartungen, werden Neuorganisationen eingeleitet. Für die Beschäftigten bedeutet dies permanente Unsicherheit. Die Forscher kamen zu dem Ergebnis, dass viele Beschäftigte in der Praxis mit widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert werden. Einerseits wird individuelles und kundenorientiertes Verhalten verlangt, andererseits schränken immer mehr schematisch normierte Prozesse und Instrumentarien die vermeintliche Freiheit ein.

Alles zusammen führt zu erheblichen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der rasant fortschreitende Anstieg der psychischen Erkrankungen hat hier eine seiner wesentlichen Ursachen. Deshalb darf daran erinnert werden, dass gutes Change-Management solche Entwicklungen eigentlich verhindern sollte.

Ihr Heinz Kowalski