

MITARBEITERGESUNDHEIT DURCH VIRTUELLE FITNESSSTUDIOS

Mittelständische Betriebe können für ihre Beschäftigten betriebliche Gesundheitsförderung online organisieren

Von George Wyrwoll

Im Zuge der knapper werdenden Personalressourcen sind Unternehmen gut beraten, die Mitarbeitergesundheit mit betrieblichen Maßnahmen zu fördern. Der Einstieg in ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement lässt sich auf verschiedenen Wegen umsetzen.

One apple a day keeps the doctor away? Davon scheinen zahlreiche Unternehmen überzeugt, die ihre Mitarbeitergesundheit mit dem obligatorischen Obstkorb steigern wollen. Nun ist gegen frisches Obst am Arbeitsplatz nichts einzuwenden. Um die Belegschaft tatsächlich fit zu halten, braucht es aber noch mehr: Vor allem Bewegung ist gefragt, denn die kommt im Arbeitsalltag für gewöhnlich zu kurz. So besteht ein typischer Werktag für viele Menschen aus bis zu zwölf Stunden Sitzzeit, acht bei der Büroarbeit, die übrigen im Auto, am Esstisch oder zum Entspannen nach dem Job vor dem Fernseher. Die Folgen reichen von chronischen Rückenleiden über psychische Erkrankungen bis hin zu Herz-Kreislauf-Krankheiten. Bislang sehen viele Arbeitgeber die Verantwortung dafür allein bei den Mitarbeitern: Wer bei der Arbeit viel sitzt, soll von selbst nach Feierabend für ausreichend Bewegung sorgen.

Das ist kurz gedacht. Denn eine schlechte Gesundheit seiner Angestellten kommt den Arbeitgeber teuer zu stehen: Die Kosten, die ein Mitarbeiter mit einem



einzigsten Krankheitstag verursacht, belaufen sich laut der AOK-Studie 2013 durchschnittlich auf stolze 289 Euro. Wenn man bedenkt, dass im vergangenen Jahr jeder Mitarbeiter aus Krankheitsgründen im Schnitt 18,9 Tage lang ausfiel, können sich die Ausfallkosten also jährlich auf über 5.000 Euro pro Mitarbeiter belaufen. Arbeitgeber tun daher gut daran, diese Kosten zu minimieren, indem sie die Gesundheit ihrer Angestellten aktiv fördern. Damit lassen sich nicht nur Krankheitskosten vermeiden, sondern gleichzeitig sind gesunde Mitarbeiter motivierter und leistungsfähiger. Und leistungsfähige

Mitarbeiter sind letztlich der wichtigste Erfolgsfaktor für Unternehmen.

Individuelle Leistungsfähigkeit lässt sich bis ins Alter erhalten

Insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels sollten Arbeitgeber ein Augenmerk auf die Mitarbeitergesundheit legen. Schon jetzt ist erkennbar, dass der prozentuale Anteil der älteren Beschäftigten in deutschen Unternehmen rapide zunimmt: So hat sich die Erwerbstätigenquote der 60- bis unter ➤

65-Jährigen in den letzten Jahren nahezu verdoppelt. Diese Arbeitskräfte werden gerade zur Überwindung von Fachkräftengpässen dringend benötigt, denn es ist davon auszugehen, dass dem Arbeitsmarkt bis 2025 rund 6,5 Millionen Personen weniger zur Verfügung stehen werden als noch im Jahr 2010.

Es gilt also, die Arbeits- und Leistungsfähigkeit aller Angestellten über deren gesamte Erwerbsbiographie bis in den Altersruhestand hinein zu erhalten. Zudem werden Unternehmen dem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials nur dann entspannt begegnen können, wenn sie ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern und ihren Arbeitnehmern möglichst viel bieten. Betriebliche Zusatzleistungen von der Altersvorsorge über Weiterbildungsmaßnahmen bis hin zur Gesundheitsförderung werden in diesem Zusammenhang immer wichtiger: Unternehmen müssen sich in Richtung einer Caring Company entwickeln, also eine fürsorgende Firma sein, die das Wohl der Mitarbeiter klar im Blick behält.

Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zur Caring Company. Ein mögliches Instrument dafür liefert der Staat: Bereits seit 2008 wird die Förderung der Mitarbeitergesundheit steuerlich unterstützt, so dass ein Unternehmen pro Mitarbeiter bis zu 500 Euro im Jahr steuerfrei in entsprechende Maßnahmen investieren darf. Das gilt allerdings nur für zertifizierte Angebote. Denn soll für jeden Mitarbeiter das passende Bewegungsprogramm, die individuelle Ernährungsberatung oder der Kurs zur Stressbewältigung genehmigt werden, geht das nicht ohne hohen Verwaltungsaufwand.

Individuelle Angebote sind gefragt

Anders sieht es zum Beispiel aus mit einem betriebsinternen Fitnessstudio: In der Regel wird ein solches Angebot von Mitarbeitern gut angenommen, denn hier kann jeder individuell nach seinen Wünschen trainieren. Diese Flexibilität macht ein gutes Gesundheitsmanagement aus: Statt die ganze Belegschaft per Gießkannenprinzip mit einer und derselben Zusatzleistung zu bedenken, sollten sich die Angestellten lieber nach Alter, Lebensphase und persönlichen Interessen aussuchen können, auf welche Art sie trainieren wollen. Für viele Mittelständler mit nicht allzu großen Mitarbeiterzahlen ist der Betrieb eines eigenen Studios allerdings utopisch – zu hoch sind die Kosten, zu klein die Auslastungszahlen. Gleiches gilt für Unternehmen, die über mehrere Standorte verteilt aufgestellt sind.

Und trotzdem muss kein Arbeitgeber darauf verzichten, die Mitarbeitergesundheit betrieblich zu fördern. Hier helfen innovative Onlinelösungen. Wie das genau geht, zeigt das Beispiel des Arbeiter-Samariter-Bundes: Der Wohlfahrtsverband setzt seit einiger Zeit auf ein Onlinefitnessportal, das wie ein virtuelles Fitnesscenter funktioniert. Damit haben auch kleine und mittelständische Unternehmen die Möglichkeit, ihren Mitarbeitern volle Wahlmöglichkeit in Sachen Gesundheitsvorsorge zu bieten.

Mitarbeiter trainieren lassen, wann und wo sie wollen

Wie im Sportverein oder im Fitnessstudio können sie an den unterschiedlichen Modulen teilnehmen – vom Business-Yoga über Rückenurse und Fatburning bis hin zum Sportangebot für Schwangere. Anders als im

lokalen Studio sind die Nutzer dabei flexibel: Wann und wo sie an welchen Kursen teilnehmen, entscheiden die Mitarbeiter eigenständig. Bei den Übungen helfen verständliche Videoanleitungen, die auf neuesten sportmedizinischen Erkenntnissen basieren und zu einem individuellen Trainingsplan zusammengestellt werden können. Für den Arbeitgeber bleibt das Nutzungsverhalten der einzelnen Mitarbeiter im Sinne des Datenschutzes verborgen. Schließlich soll Gesundheitsförderung nicht zum Druckmittel werden, sondern die Belegschaft positiv motivieren.

Für ein Onlinefitnessportal muss keine aufwendige Infrastruktur errichtet werden, der Verwaltungsaufwand ist gering. Die Kosten werden pauschal je nach Unternehmensgröße berechnet und liegen, auf die Gesamtbelegschaft runtergerechnet, marktüblich nur zwischen 1 und 3 Euro im Monat pro Mitarbeiter.

Betriebliche Gesundheitsförderung in Form eines Onlinefitnesscenters zahlt sich also in mehrfacher Hinsicht aus: Zum einen sinkt der Krankenstand, und die Ausfallkosten werden minimiert, zum anderen steigen die Chancen des Unternehmens, leistungsfähige Mitarbeiter für sich zu gewinnen und zu halten. ◀



George Wyrwoll,
Unternehmenskommunikation und
Regierungsbeziehungen
Sodexo Benefits & Rewards Services

george.wyrwoll@sodexo.com
www.sodexo-benefits.de