

Statement Susanne Hertzner

Leiterin der TK-Landesvertretung Berlin/Brandenburg



Gesundheitsnetzwerk Adlershof: Vorstellung des Adlershof-Barometers

Prävention ist eines unserer klassischen Kernthemen als Krankenkasse, und wir betreiben sie auf verschiedenen Wegen. Wir fördern beispielsweise den Besuch von Gesundheitskursen - das sind Kurse, die jeder Versicherte individuell bucht und besucht. Aber in diesen Kursen erreichen wir eher diejenigen, die sich ohnehin für ihre Gesundheit engagieren und die noch mehr für sich und eventuell auch für ihre Angehörigen tun wollen.

Im Unterschied dazu binden wir mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement - kurz BGM - ganz andere Zielgruppen ein. Dort können wir auch diejenigen erreichen, die sich wenig Gedanken über eine gesunde Lebensweise machen und denen die Hemmschwelle zu hoch ist, sich selbst für einen Gesundheitskurs anzumelden.

Im Rahmen des BGM gehen wir direkt in die Unternehmen und entwickeln mit den Firmen Lösungen, um die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten. Gemeinsam mit WISTA Adlershof sind wir noch einen Schritt weitergegangen und entwickeln gemeinsam ein Gesundheitsnetzwerk, das in dieser Form bundesweit einzigartig ist: das Gesundheitsnetzwerk Adlershof.

Mehrere Standorte und ein ganzheitlicher Ansatz

Das Besondere hängt allein schon mit der Größe von Adlershof zusammen. Ein Gesundheitsmanagement für mehr als 1.000 Firmen und fast 20.000 Mitarbeiter ist entstanden. Das Gesundheitsnetzwerk ist standortübergreifend und verfolgt auch inhaltlich einen innovativen Ansatz: Es geht die Gesundheitsförderung ganzheitlich an. So beinhaltet sie beispielsweise psychologische und wirtschaftliche Ansätze. Zudem unterstützen die Maßnahmen eine Vernetzung der Betriebe mit dem Ziel, die Gesundheit aller Beschäftigten proaktiv zu fördern, sodass sie langfristig gesünder sind.

Angesichts der Vielfalt der Arbeitswelt ist es jedoch wichtig herauszufinden, welchen Bedarf es in den Unternehmen, aber auch in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und den Instituten der Humboldt-Universität zu Berlin gibt. Von den Arbeitszeiten über physische und psychische Belastungen, von Mobilitätsfragen bis hin zu den Herausforderungen, vor die uns die Digitalisierung stellt - an all diese Faktoren muss sich auch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement anpassen.

Barometer für eine besondere Unternehmensvielfalt

Deshalb haben wir jetzt mit dem Adlershof-Barometer herausgefunden, welche Gesundheitsbelastungen an einem großen und vielfältigen Standort wie Adlershof auftreten und wo die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte die wichtigsten Ansätze

Statement Susanne Hertzner

Leiterin der TK-Landesvertretung Berlin/Brandenburg



sehen, um etwas zu verbessern. Wichtig war uns aber auch festzustellen, welche Stärken die Beschäftigten bei sich und am Standort sehen, in welchen Bereichen sie besonders motiviert sind, etwas für ihre Gesundheit zu tun. Denn diese Stärken und Interessen wollen wir natürlich fördern. Mehr als 1.000 Beschäftigte haben an der Befragung teilgenommen. Die Ergebnisse, die wir jetzt präsentieren, zeigen, wie es um die Gesundheit und die psychosozialen Anforderungen auf dem Campus steht und wo wir mit den Gesundheitsmaßnahmen ansetzen müssen.

Dabei haben sich in meinen Augen mehrere Schwerpunkte herauskristallisiert. Mir persönlich ist aufgefallen, welche Anstrengungen das tägliche Pendeln von und nach Adlershof für die Beschäftigten bedeutet. So hat jeder Zweite angegeben, dass er das Pendeln nach Adlershof als Belastung empfindet.

Eine zweite Herausforderung ist das Thema "Schlaf". Ein Drittel der Befragten hat hier Probleme.

Bevor Herr Schaller nun im Detail auf die Ergebnisse eingeht, will ich kurz anreißen, wie wir die Ergebnisse der Studie nutzen können. Denn die Befragung dient natürlich nicht nur dazu, dass wir uns über den Status quo klar werden. Vor allem wollen wir Ideen entwickeln, wie wir die Gesundheit der Menschen besser und zielgerichteter fördern können. Drei Beispiele:

- Wir werden über Schlafmythen informieren und Power-Napping-Übungen anbieten. Letztere sollen die Beschäftigten selbstständig im Arbeitsleben oder auch privat fortführen können.
- Ein Modul wird sich mit Resilienz und Stressmanagement befassen. Im Modul Power-Breaks werden Entspannungsübungen für den (Arbeits-)Alltag zur Bewältigung akuter Stressreaktionen vermittelt
- Um den Pendel-Stress zu reduzieren, bieten wir ab 2020 Workshops zum Austausch an. Zunächst erhalten die Beschäftigten wichtige Tipps zum Umgang mit oder zur Vermeidung der Pendelbelastungen. Digitale Angebote wie ein AntistressCoach ergänzen die praktischen Helfer.

Aber auch die Unternehmen können noch aktiv einiges für die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun. Flexible Arbeitszeiten wären zum Beispiel in einigen Betrieben eine Lösung. Denn das Gesundheitsnetzwerk Adlershof will nicht nur den Zugang zu Gesundheitsangeboten erleichtern. Es will auch das Bewusstsein in den Unternehmen für die Betriebliche Gesundheitsförderung schärfen. Dies ist ein Beitrag zur Investition in die Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten.