

Betriebliches Gesundheitsmanagement: Erfolgsfaktor für Unternehmen und Mitarbeitende

Interview mit Frau Hogenkamp, Mitarbeiterin in der Personalabteilung und BGM-Beauftragte bei Interfracht.



Janina Hogenkamp

© Privat

hkk: Frau Hogenkamp, das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist in vielen Unternehmen nicht mehr wegzudenken. Welche Rolle spielt es bei Interfracht?

Frau Hogenkamp: Das BGM ist für uns ein essenzieller Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Es umfasst eine Vielzahl von Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden und trägt dazu bei, das soziale Miteinander sowie die Arbeitszufriedenheit zu steigern. Wir setzen auf bedarfsgerechte und zertifizierte Präventionsangebote.

hkk: Wie hat sich das BGM in Ihrem Unternehmen entwickelt?

Frau Hogenkamp: Vor etwa sieben Jahren haben wir begonnen, das BGM mit Unterstützung der hkk systematisch umzusetzen. Zuvor gab es bereits gesundheitsfördernde Aktionen, doch diese waren nicht in ein klares Konzept eingebettet. Mit dem Wachstum unseres Unternehmens wurde es notwendig, strukturierter vorzugehen. Heute bieten wir eine breite Palette an Maßnahmen an, darunter Faszientraining, Augengesundheit und Rückenfitness. Durch die Einbindung externer Experten konnten wir unser Angebot noch weiter verbessern.

hkk: Welche Faktoren sind aus Ihrer Sicht entscheidend für den Erfolg des BGM?

Frau Hogenkamp: Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist die kontinuierliche Bedarfsanalyse. Wir führen regelmäßig Umfragen durch und beobachten die Anmeldezahlen zu unseren Kursen. So können wir feststellen, welche Angebote besonders gefragt sind. Ebenso wichtig ist die interne Kommunikation: Durch unser Intranet, E-Mails und persönliche Ansprache stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden gut informiert sind und sich beteiligen. Darüber hinaus profitieren wir von der Unterstützung der hkk. Zum einen werden wir hier fachlich und strukturell begleitet und beraten, zum anderen steht uns ein großer Pool an zertifizierten Dienstleistern zur Verfügung, die nicht nur ihr Fachwissen, sondern auch viel Motivation mitbringen.

hkk: Welche Auswirkungen hat das BGM auf Fehlzeiten und das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden?

Frau Hogenkamp: Wir sehen deutlich, dass unser BGM das Bewusstsein für eine gesunde Lebensweise stärkt und gleichzeitig die Fehlzeiten reduziert. Unsere Mitarbeitenden lernen, frühzeitig auf ihren Körper zu achten, bevor Beschwerden chronisch werden. Darüber hinaus fördern wir das Gemeinschaftsgefühl und das Betriebsklima durch soziale Aktivitäten wie Ernährungskurse oder Laufveranstaltungen. Besonders in Erkältungszeiten helfen Maßnahmen zur Stärkung des Immunsystems, um Krankheitstage zu minimieren. Ein weiterer wichtiger Faktor sind günstige Arbeitsbedingungen. Zum Beispiel bietet unsere Home-Office-Regelung unseren Mitarbeitenden mehr Flexibilität. Das führt zu mehr Zufriedenheit und weniger Fehlzeiten.

hkk: Welche Rolle spielen Führungskräfte im BGM?

Frau Hogenkamp: Eine ganz entscheidende. Unsere Führungskräfte sind wichtige Ansprechpersonen für die Mitarbeitenden und nehmen durch ihre Vorbildfunktion direkten Einfluss auf die Gesundheitskultur im Unternehmen. Wir bieten daher Schulungen zu Themen wie „Gesundes Führen“ oder „Führung auf Distanz“ an, um sie bestmöglich zu unterstützen.

hkk: Gab es Herausforderungen oder Bereiche, in denen Sie noch Optimierungspotenzial sehen?

Frau Hogenkamp: Natürlich, nicht alle Maßnahmen funktionieren gleich gut. Wir haben festgestellt, dass Angebote mit intensiver körperlicher Anstrengung oder großem Zeitaufwand weniger genutzt werden. Stattdessen bevorzugen unsere Mitarbeitenden kurze, kompakte Angebote, die sich gut in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Daran orientieren wir uns bei der Weiterentwicklung unseres Programms.

hkk: Zum Abschluss: Was würden Sie anderen Unternehmen empfehlen, die ihr BGM ausbauen möchten?

Frau Hogenkamp: Ein erfolgreiches BGM lebt von einer guten Mischung aus Verhaltens- und Verhältnisprävention sowie einer offenen Kommunikation. Es sollte kontinuierlich an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst werden. Zudem hilft es enorm, externe Expertise einzubinden und die Führungskräfte aktiv in den Prozess einzubeziehen. Letztlich profitieren alle davon: Die Mitarbeitenden fühlen sich wohler und das Unternehmen gewinnt an Attraktivität und Produktivität.

hkk: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Hogenkamp!