

# Mitarbeiter machen mit

**INTERVIEW.** Das Alice-Hospital in Darmstadt gehört zu Deutschlands 25 beliebtesten Arbeitgebern im Gesundheitswesen. Ein Grund dafür ist auch das Betriebliche Gesundheitsmanagement des Krankenhauses. Über die Beteiligung von Mitarbeitern, kleine Veränderungen im Arbeitsalltag und niedrige Ausfallquoten spricht der kaufmännische Geschäftsführer des Alice-Hospitals, Dr. Richard Röhrig.



Fotos: Firma

Das Alice-Hospital in Darmstadt zählt zu Deutschlands 25 beliebtesten Arbeitgebern.



Mitarbeiterin Andrea Rohmig beim Fitnessstraining.

## IHK-Report: Was genau tut das Alice-Hospital in Sachen Betriebliches Gesundheitsmanagement?

Dr. Richard Röhrig: Neben den klassischen Elementen wie Betriebsarzt und Schutzkleidung, was von der Berufsgenossenschaft vorgeschrieben ist, haben wir einen Fitnessraum im Haus, in dem Mitarbeiter unter der Anleitung eines Physiotherapeuten trainieren können. Da gibt es etwa Yoga- und Rückenurse. Die sind gerade für Mitarbeiter in der Buchhaltung, in der Technik oder auf der Intensivstation wichtig. Doch ist in einem Krankenhaus auch die psychische Belastung sehr hoch. Sie führt nicht selten zu einem hohen Berufsausstieg. Darum machen wir noch mehr: Wir haben mit Förderung des Bundesforschungsministeriums sogenannte Gesundheitshebel eingeführt.

### Was ist darunter zu verstehen?

Es gibt insgesamt sechs Gesundheitshebel, mit deren Hilfe Belastungen reduziert werden können. Das heißt, wir wollen, dass unsere Mitarbeiter an Veränderungsprozessen partizipieren. Unsere Mitarbeiter vor Ort können oft besser entscheiden, was optimiert werden muss, als ein externer Gutachter.

### Um welche Prozesse geht es genau?

Meist sind es ganz kleine Dinge: etwa Visiten, Spritzen geben, Bestellungen ausführen, also eigentlich nichts Dramatisches. Um herauszufinden, was genau die Mitarbeiter bedrückt, führen die Teams einmal pro Woche ein sogenanntes Entlastungsgespräch. Es wird über Probleme in den Abläufen und im Arbeitsalltag diskutiert und es werden Vorschläge formuliert. Das sind meist Forderungen, die finanziell minimal sind.

### Woher haben Sie diesen Ansatz, Mitarbeiter einzubinden und konkrete Vorschläge zu machen?

Wir haben einen sehr engagierten Betriebsrat, für den die Gesundheitsförderung äußerst wichtig



ist. Die Fort- und Weiterbildungsabteilung hat dann Kontakt zum Bundesministerium für Forschung und Wissenschaft aufgenommen. Die Methode haben wir gemeinsam mit externen Beratern und dem Ministerium entwickelt. Eingeführt haben wir sie vor etwa zweieinhalb Jahren. Inzwischen haben sie auch das Universitätsklinikum in Gießen und die Asklepios-Kliniken in Langen eingeführt.

### Also funktioniert die Beteiligung der Mitarbeiter?

Ja, wir haben eine Krankheitsausfallquote von drei Prozent. Die liegt deutlich unter bundesdeutschem Durchschnitt. Auch unsere Betriebszugehörigkeit liegt bei mehr als zehn Jahren, das ist ungewöhnlich in der Gesundheitsbranche. Das heißt, solche Maßnahmen sind auch von wirtschaftlicher Bedeutung. Aber wir sehen es nicht nur an den Zahlen, sondern auch an unseren Mitarbeitern: Sie sind selbstbewusster und gesünder geworden. Das ist ja auch wünschenswert, immerhin wollen Patienten in einem Krankenhaus gesund werden und das Schlimmste wäre doch, wenn die Mitarbeiter krank und überlastet sind.

### Was würden Sie einem Mittelständler in Südhessen raten? Kann Ihre Methode überall eingeführt werden?

Ja, aber natürlich muss die Geschäftsführung hinter einem solchen Schritt stehen. Mitarbeiterpartizipation lässt sich nicht mehr zurückdrehen. Doch denke ich, dass dies ein wichtiger Schritt auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist. Wir benötigen weiterhin qualifizierte Mitarbeiter. Es war im Übrigen auch ein Ziel der Förderung durch das Bundesministerium, dass die Methode unbürokratisch an andere weitergegeben werden kann. Die Unterlagen sind öffentlich zugänglich, jeder Unternehmer in Südhessen kann sie beim Ministerium anfordern. ● *fri*