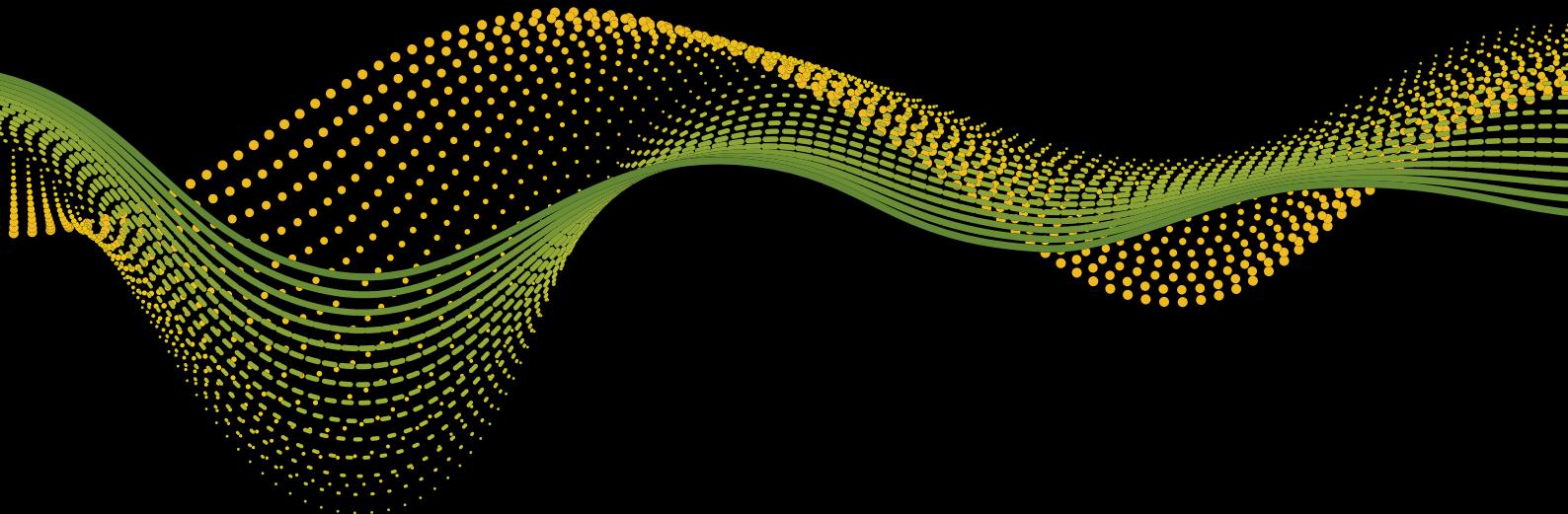


e|m|w

Das ener|gate-Magazin.



Strategien & Prozesse

Ganzheitliches Betriebsmanagement: Gesundheit als Priorität für Mitarbeitende

Von **Lena Jung** und **Olga Kerkmann**, Strategisches Personalmanagement, Technische Werke Ludwigshafen (TWL AG) und **Daniel Tungkul**, Machtfit



Ganzheitliches Betriebsmanagement: Gesundheit als Priorität für Mitarbeitende

In Zeiten eines Krankenstands auf Rekordniveau, der Unternehmen immer stärker herausfordert, erhält das Thema Mitarbeitergesundheit eine zentrale Bedeutung. Ein Beispiel der Technischen Werke Ludwigshafen soll zeigen, wie ein zeitgemäßes betriebliches Gesundheitsmanagement aussehen kann.

■ Von **Lena Jung** und **Olga Kerkmann**, Strategisches Personalmanagement, Technische Werke Ludwigshafen (TWL AG) und **Daniel Tungkul**, Machtfit

Aut AOK-Fehlzeitenreport aus dem Oktober 2024 setzen sich die historischen Höchststände bei den Krankschreibungen auch in diesem Jahr fort. Nach wie vor spielen Atemwegserkrankungen eine bedeutende Rolle in dieser Entwicklung. Gleichzeitig nimmt auch die Zahl der psychischen Erkrankungen stetig zu, begleitet von besonders langen Ausfallzeiten.

Arbeitgebern kommt vor diesem Hintergrund eine entscheidende Verantwortung zu: Sie sind im Rahmen des Arbeitsschutzes verpflichtet, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und spielen auch eine zentrale Rolle in der Förderung der physischen und psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Gleichzeitig kommt aber auch Mitarbeitenden ein hohes Maß an Eigenverantwortung zu, in ihre Gesundheit zu investieren und so ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Gesundheit als strategische Priorität

Das Energieversorgungsunternehmen Technische Werke Ludwigshafen AG (TWL), eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Stadt Ludwigshafen am Rhein, setzt sich zusammen mit ihren Töchtern TWL Netze und TWL Metering seit rund zehn Jahren aktiv für die Gesundheit seiner über 700 Mitarbeitenden ein. Bereits seit 2015 ist strategisches Personalmanagement eine tragende Säule im Unternehmen und auch ein durchdachtes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) gehört fest dazu.

Das Thema Gesundheit der Mitarbeitenden zu einer Priorität zu machen, geschah bei TWL einerseits aus der Verantwortung ge-

genüber den Angestellten und andererseits auch aus wirtschaftlicher Notwendigkeit: Denn gesunde Mitarbeitende sind leistungsfähiger, motivierter und weniger häufig abwesend.

HR-Technologie für ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement

In den ersten Jahren setzte TWL auf klassische Maßnahmen wie regelmäßig stattfindende Gesundheitstage, um die Belegschaft für das Thema zu sensibilisieren. Doch trotz positiver Resonanz bei den Teilnehmenden zeigte sich, dass der organisatorische Aufwand und die eingesetzten Ressourcen nicht im Verhältnis zum erreichten Nutzen standen. Insbesondere Mitarbeitende mit Schichtarbeit konnten aufgrund ihrer Arbeitszeiten nur selten an den Aktionen teilnehmen, was zu einer geringen Gesamtteilnahme führte.

Diese Erfahrungen führten dazu, dass TWL seine Strategie überarbeitete: Statt punktueller Maßnahmen sollten Gesundheitsangebote kontinuierlich und selbstbestimmt über das gesamte Jahr hinweg verfügbar sein, um mehr Mitarbeitende zu erreichen. Gleichzeitig war es wichtig, die internen Ressourcen zu entlasten und effizienter zu nutzen. Die Entscheidung, HR-Technologie einzuführen, stellte einen entscheidenden Schritt dar, um diese Ziele zu verwirklichen.

Seit 2019 ist daher die HR-Technologie Machtfit bei TWL im Einsatz, eine digitale Gesundheits-Benefit-Plattform für ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Mission des

Unternehmens Machtfit rund um Mitgründer und CSO Daniel Tunggul ist es, Unternehmen dabei zu unterstützen, die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern – und damit auch die unternehmerische Wirtschaftlichkeit zu steigern.

TWL hat seine Gesundheitsangebote durch die Einführung von Machtfit aufs nächste Level gehoben und stellt seinen Mitarbeitenden über die Plattform eine breite Palette an Gesundheitsangeboten zur Verfügung, die sie mit wenigen Klicks auswählen können. Die Angestellten haben die Möglichkeit, ein jährliches Gesundheitsbudget nach ihren individuellen Vorlieben und Bedürfnissen für Gesundheitsangebote einzusetzen – von Sportaktivitäten wie Yoga oder Fitness-Equipment über Kurse rund um mentale Gesundheit bis hin zu individueller Ernährungsberatung. Das unterstützt nicht nur die betriebliche Gesundheitsförderung, sondern steigert auch die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden. TWL ermutigt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerdem durch Initiativen dazu, sich aktiv mit ihrer Gesundheit auseinanderzusetzen – mit Vorträgen, Check-ups wie Darmkrebsvorsorge, Aktionen wie „aktive Pause“ oder auch Schlafberatung für Mitarbeitende, die im Schichtsystem arbeiten. Diese bestehenden Gesundheitsangebote und -services werden ebenfalls teils über die Plattform eingebunden.

Diese Kombination ermöglicht es TWL, die Gesundheitsstrategie sowohl auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden als auch auf die spezifischen Anforderungen des Unternehmens abzustimmen.

Erfolgsmessung und kulturelle Verankerung

Die positiven Effekte des Gesundheitsmanagements bei TWL zeigen sich in mehreren Bereichen. Die Zahlen sprechen für den Erfolg: Während anfangs nur etwa 20 Prozent der Mitarbeitenden das Angebot nutzten, ist diese Zahl inzwischen signifikant gestiegen. 75 Prozent der Mitarbeitenden sind auf der Plattform registriert und mehr als die Hälfte nutzt aktiv das vom Unternehmen zur Verfügung gestellte Budget zu ihrer individuellen Gesundheitsförderung. Die Nutzungszahlen und Aktivitätsquoten sind konstant angestiegen und liegen über dem Branchendurchschnitt. Besonders beliebt sind Kategorien wie gesunde Ernährung, Vorsorge und Trainingszubehör.

Ein weiterer Erfolg liegt in der stärkeren kulturellen Verankerung des Themas Gesundheit. Maßnahmen wie die „aktive Pause“, Check-ups und Screenings haben dazu beigetragen, das Bewusstsein für gesundheitliche Themen zu stärken.

Die Einführung von digitalen Gesundheitsangeboten bringt natürlich auch Herausforderungen mit sich, besonders wenn sie unterschiedliche Berufsgruppen betreffen. Entsprechend war eine der größten Herausforderungen die Akzeptanz seitens der Belegschaft, insbesondere im gewerblich-technischen Bereich. Dem begegnete TWL mit gezielten Kommunikationsmaßnahmen und einem niederschwülligen Einstieg in die Plattform. Auch die Anpassung des Angebots an die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden war eine zentrale Aufgabe. So wurde beispielsweise für Mitarbeitende der Leitwarte ein spezielles Programm zum Thema Schlaf und Ernährung entwickelt, um die besonderen Belastungen in dieser Zielgruppe zu adressieren.

Die regelmäßige Kommunikation mit den Mitarbeitenden – etwa durch Lenkungskreise, in denen Führungskräfte, Betriebsrat und gesundheitsaffine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten sind – trug ebenfalls dazu bei, die Akzeptanz und den Erfolg der Maßnahmen zu erhöhen.

Fazit

Die Erfahrungen von TWL zeigen, dass ein ganzheitliches und strategisch verankertes Gesundheitsmanagement sowohl die Zufriedenheit der Mitarbeitenden als auch die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens stärken kann. Für Unternehmen, die ähnliche Initiativen starten möchten, hat TWL drei Tipps von den Verantwortlichen: Erstens bietet eine sorgfältige Bedarfsanalyse durch Mitarbeiterbefragungen die Grundlage für passgenaue Angebote. Weiterführend schafft der Austausch mit anderen Unternehmen wertvolle Impulse für die Umsetzung. Und drittens helfen regelmäßige Erfolgsmessungen dabei, die Maßnahmen zu evaluieren und stetig zu optimieren. ↵



LENA JUNG

Jahrgang 1993



OLGA KERKMANN

Jahrgang 1984

→ Master of Business Administration und International Business, Europäische Fernhochschule Hamburg
 → 2011–2018 Controlling, Wingas GmbH
 → 2019–2022 Personalcontrolling, TWL AG
 → seit 2022 Strategisches Personalmanagement, TWL AG
 ☐ Olga.Kerkmann@twl.de



DANIEL TUNGGUL

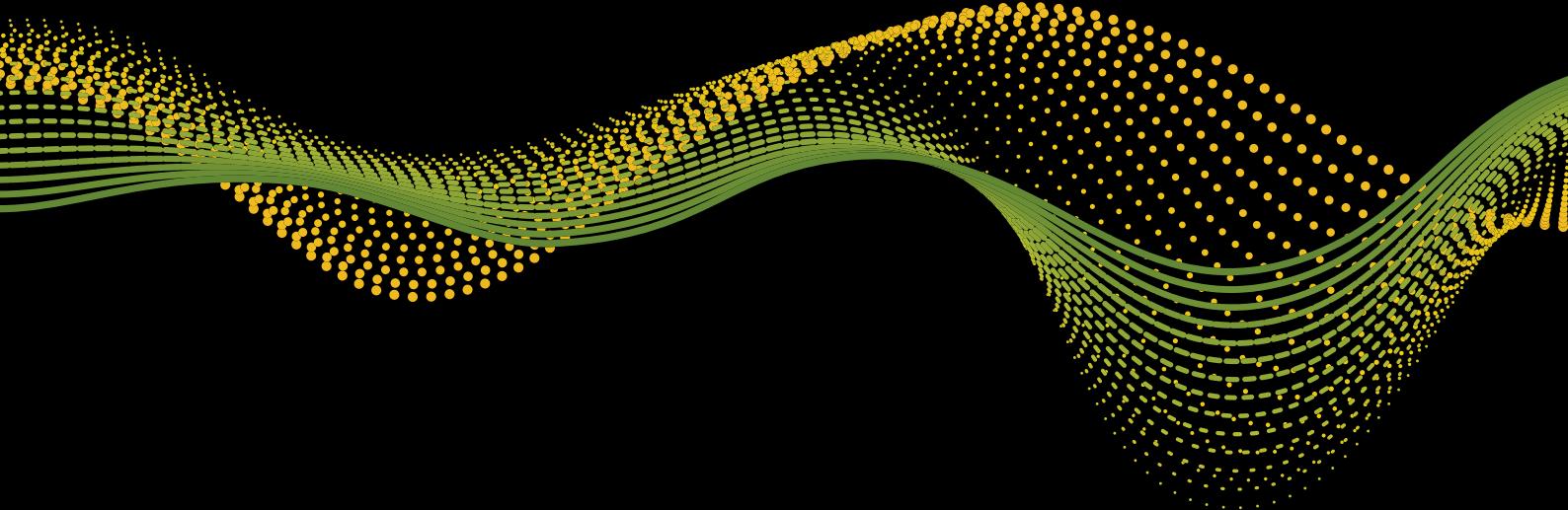
Jahrgang 1985

→ Diplom International Business, Otto-Friedrich-Universität Bamberg & Universidad San Ignacio de Loyola
 → 2005–2006 Marketing Services, Michelin
 → 2008–2008 Marketing, A.W. Faber Castell Peruana S.A.
 → 2010–2010 Business Development, Adidas
 → seit 2011 Co-Founder & CSO, Machtfit GmbH
 ☐ daniel.tunggul@machtfit.de

e|m|w

Das ener|gate-Magazin.

energate gmbh
Norbertstraße 3-5
D-45131 Essen
Tel.: +49 (0) 201.1022.500
Fax: +49 (0) 201.1022.555
www.energate.de



Werden Sie Mitglied im **ener|gate club**
und erhalten Sie neben der **e|m|w**
viele weitere exklusive Leistungen!

www.energate.club

