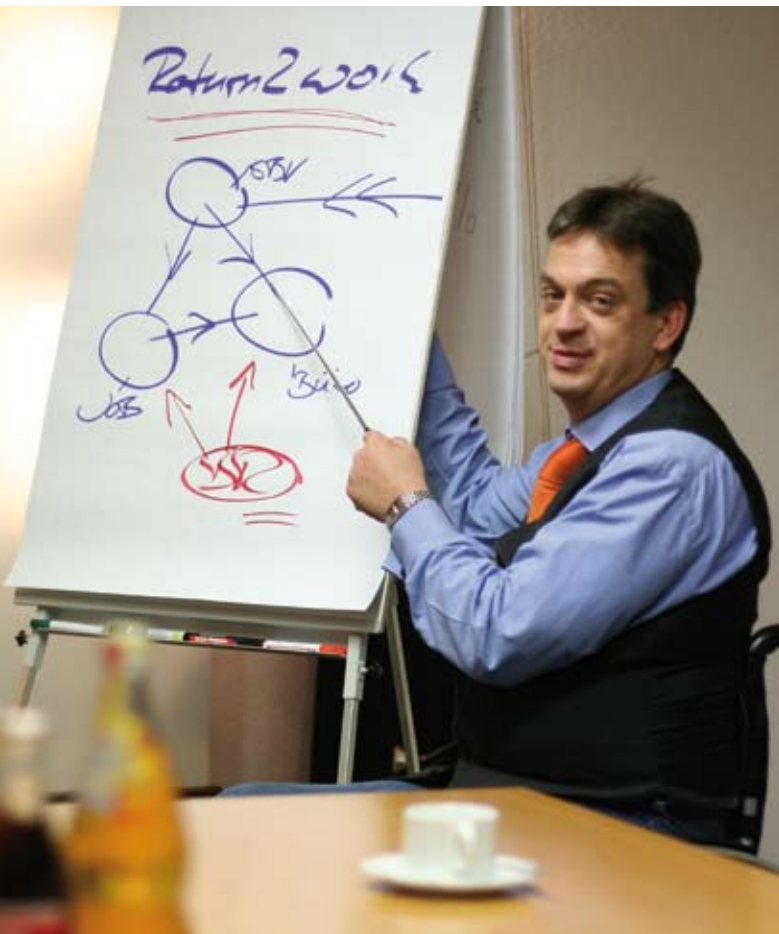


Volker Althoff – der Gesundheitsmanager

Mit Volker Althoff möchte ich über seine Gesellschaft für Gesundheitsmanagement „Return2work“ sprechen. Da er gerade mit dem Büro umzieht, treffe ich ihn zu Hause in Neukirchen-Vluyn. Dort, wo die Gegend am allerplattesten ist und der Blick bis zum Horizont schweift, wo Schafe und Kühe weiden. Am Niederrhein!



Volker Althoff

Sein altes Bauernhaus ist den Bedürfnissen eines Querschnittgelähmten kreativ angepasst. Nur kleine Schwellen führen nach draußen. Die sechs Stufen im Wohnbereich werden nicht etwa mit einem normalen Treppenlift überwunden, die wegen ihrer Langsamkeit berüchtigt sind. Ein Bauaufzug bringt den Nutzer rumpelnd, knarrend und quietschend, dafür aber schnell, auf eine andere Ebene.

1965 geboren und mit 18 Jahren durch einen Unfall im Rollstuhl gelandet, begann er eine Ausbildung zum Bankkaufmann bei der Deutschen Apotheker- und Ärztebank, um seinen Traumberuf als Devisenhändler auszuüben. Schnell wurde er Betriebsratsmitglied und Vertrauensmann der Schwerbehinderten für den Gesamtkonzern. Die Vorstellungen des jungen Wilden, der die Welt verbessern wollte, waren der Bänkerkarriere nicht unbedingt zuträglich, so dass er sich ab 1992 immer mehr auf seine Arbeit als freier Referent für unabhängige Institute, private und öffentlich/rechtliche Seminaranbieter konzentrierte. Dabei ging es in erster Linie um Arbeits- und Sozialrecht sowie Gesundheitsvor- und -nachsorge. Seit 2006 ist er geschäftsführender Gesellschafter der



Fotos: Ansgar Eitens

Gesellschaft für Gesundheitsmanagement Return2work mbH mit Sitz in Duisburg.

Return2work ist ein Netzwerk, das betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement anbietet. Zum

Team gehören je nach Aufgabenstellung Experten aus den unterschiedlichsten Bereichen, die für einzelne Projekte zusammengeführt werden: Arbeitsmediziner, Betriebswirte, Suchtberater, Mobbingexperten, Architekten, Ernährungsberater, Psychologen, Juristen und Kommunikationstrainer.

Zur Aufgabenstellung der Firma sagt Volker Althoff: „Unser Ziel ist es, den Unternehmen professionelle Hilfe aus einer Hand anzubieten, die den komplexen Themenbereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements abdeckt. Der Gesetzgeber geht mehr und mehr dazu über, die Prävention nicht nur bei den Rehabilitationsträgern, sondern bereits im betrieblichen Alltag einzufordern. Durch unsere bisherige Arbeit haben wir in Forschungsergebnissen und Pilotprojekten gezeigt, dass Gesundheitsmanagement ein erheblicher betriebswirtschaftlicher Einsparungsfaktor ist, den die Unternehmen nutzen sollten.“

Seit 2004 sind Firmen gesetzlich verpflichtet, langzeitkranke Mitarbeiter wieder in den Berufsalltag zu integrieren. Große Firmen wie Ford, BMW oder die Berliner Stadtreinigungsbetriebe beschäftigen deshalb Disability Manager. Häufig sieht das so aus, dass bei langer Fehlzeit ein Betriebsratsmitglied den Beschäftigten zu Hause besucht, um im persönlichen Gespräch herauszufinden, wo der Schuh drückt. Der Betriebsarzt prüft die Anforderungen am Arbeitsplatz und bespricht das mit dem Hausarzt. Anschließend berät er mit dem Disability Team, ob und wie man den Arbeitnehmer wieder auf seinem alten Arbeitsplatz einsetzen kann. Er beginnt dazu mit wenigen Arbeitsstunden täglich, während er nach wie vor krank geschrieben ist.

Viele Gespräche werden auch erst nach der vollständigen Genesung geführt. Gemeinsam wird am Arbeitsplatz überlegt, was umgestaltet oder im Arbeitsablauf verändert werden kann, um zukünftig präventiv weitere Erkrankungen, auch anderer Kollegen in diesem Bereich, zu vermeiden.

Der Disability Manager versucht in der täglichen Praxis, Arbeitsabläufe zu erleichtern. So kann er dem Gabelstaplerfahrer mit Bandscheibenvorfall einen ergonomisch verbesserten Sitz verpassen, an einem schweren Bohrarm den Hebel verlängern und abfedern oder leicht gängige Rollen am Transportwagen anbringen lassen.

Für diese vielfältigen Aufgaben schult Return2work Betriebsratsmitglieder und Schwerbehindertenvertreter sowie Mitarbeiter

aus dem Personal- und Sozialwesen mit mehrjähriger Erfahrung in diesem Bereich. Die mehrtägigen Seminare veranstaltet die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung in Kooperation mit Arbeit und Leben DGB/VHS. Nach bestandener Prüfung müssen die nun zertifizierten Eingliederungsberater/innen jährlich 20 Stunden Weiterbildung nachweisen, die ebenfalls bei Return2work angeboten werden.

Gesellschaftliche Veränderungen in den vergangenen Jahrzehnten haben auch eine andere Art von gesundheitlichen Probleme bei Arbeitnehmern erzeugt. Früher handelte es sich in erster Linie um den Verschleiß von Gelenken und Muskel- und Sehnenschmerzen. Heute geht es zunehmend um psychische Erkrankungen bei Lehrern und Alkoholprobleme im Management bei Banken und Versicherungen, die erhebliche Leistungsminderungen nach sich ziehen können. Aber auch Fehlernährung und Haltungsschäden bei Bürokräften sind ein Thema.

2006 war Volker Althoff Projektleiter des JoB-Projektes zur Prävention und betrieblichen Wiedereingliederung bei der Chemion Logistik, einer Tochter der Bayer Industry Service GmbH mit 1100 Mitarbeitern; davon über 70 Schwerbehinderte oder Gleichgestellte. Das Projekt wurde mehrfach, u. a. vom Landschaftsverband Rheinland, prämiert und ausgezeichnet. Preiswürdig war das Projekt vor allem wegen seines Modellcharakters, denn die erarbeiteten Instrumente für das Eingliederungsmanagement lassen sich auf andere Betriebe der Bayer AG und auf zahlreiche Firmen der gleichen Branche übertragen.

Gesundheits- und Eingliederungsmanagement sind sehr menschliche Instrumente, um leistungsgeminderten Arbeitnehmern den Arbeitsplatz zu erhalten. Leider beschränkt sich der Einsatz fast ausschließlich auf große Konzerne mit einer Struktur, die personell diesen Aufwand leisten können. In kleinen Firmen, z. B. in Handwerksbetrieben mit nur wenigen Mitarbeitern, sind schwere Erkrankungen mit Folgeschäden häufig mit dauerhaftem Verlust des Arbeitsplatzes verbunden. Der notwendige zeitliche und finanzielle Aufwand ist für solche Firmen in der Regel zu hoch.

Befragt, welche Zukunftsvisionen er hat, sagt Volker Althoff, dass ihm insbesondere der wissenschaftliche Nachweis der betriebswirtschaftlich sinnvollen Investition in Gesundheitsprävention am Herzen liegt.

Solange keine fundierten wissenschaftlichen Erhebungen über das so genannten „Return of invest“ oder besser gesagt die Dividende der Investitionen in Gesundheit vorliegen, ist es schwer, Arbeitgeber zu überzeugen, in betriebliches Gesundheitsmanagement zu investieren. Eine Situation, die gerade für alt eingesessene Unternehmen mit langjährig Beschäftigten bzw. einer alternden Belegschaft zu einem unübersehbaren Problem wird. Dann ist kurzfristig guter Rat teuer.

Daher möchte Althoff in naher Zukunft in Kooperation mit einer Universität den Beweis antreten, dass sich jeder investierte Euro in frühzeitige betriebliche Gesundheitsprävention auszahlt. Gerade in Zeiten des demographischen Wandels. Denn der Aufwand der Arbeitskraftwiederherstellung bzw. Arbeitsplatzanpassung oder des Arbeitsplatzwechsels bis hin zur dauerhaften Arbeitsunfähigkeit sind um ein vielfaches teurer.

Gesundheit in der Jugend und Leistungsminderung mit vielleicht einhergehender Behinderung im Alter sind enger miteinander verbunden, als unsere Gesellschaft sich das vorstellt. Die damit zusammenhängenden Kosten bzw. das betriebs- und volkswirtschaftliche Einsparpotential sind unvorstellbar groß. Davon ist Volker Althoff fest überzeugt.