

Informationen

BWKG-Arbeitshilfe Betriebliches Gesundheitsmanagement

Kurzfassung

Ihre Ansprechpartnerin:
Annette Baumer
Referentin für
Presse und Politik
Telefon 0711 25777-45
Telefax 0711 25777-99
baumer@bwkg.de

Stuttgart, 27.11.2013

Warum Betriebliches Gesundheitsmanagement?

Fachkräftemangel, alternde Belegschaften, Kostendruck sowie hohe psychische und körperliche Belastungen sind heute überall spürbar. Die Auswirkungen dieser Belastungen werden zum Teil erst spät erkennbar: Frühverrentungen, hohe Fehlzeiten und Krankheitskosten sind die Folge. Weil für personalintensive Unternehmen wie die des Gesundheits- und Sozialsektors gesunde Mitarbeiter von entscheidender Bedeutung sind, nimmt das BGM für diese Einrichtungen einen immer höheren Stellenwert ein.

Das BGM zielt darauf ab, die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiter für die Zukunft zu erhalten. Gelingt es einer Einrichtung gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter zu fördern und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit zu erreichen, kann dies zu einer Steigerung der Arbeitsproduktivität und Dienstleistungsqualität, aber auch zur Reduzierung von krankheitsbedingten Fehlzeiten, führen.

Was bedeutet BGM?

Um die Ziele des BGM zu erreichen, ist ein ganzheitliches und systematisches Vorgehen erforderlich.

Thematische Einordnung des BGM als „BGM-Haus“



Quelle: Eigene Darstellung

Die gesetzlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers bei Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) und betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) bleiben bei der Einführung des BGM bestehen. Diese stellen das Fundament des „BGM-Hauses“ dar. Das BGM geht allerdings darüber hinaus und versucht, zielgerichtet positiv auf die Mitarbeitergesundheit einzuwirken. Dabei umfasst das BGM die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Die BGF bezieht sich auf das Angebot von verhaltensbezogenen Einzelmaßnahmen wie beispielsweise ein Ernährungskurs oder eine Ernährungsberatung. Das BGM bezieht darüber hinaus auch verhältnisbezogene Maßnahmen ein, ein Beispiel wäre hier das Angebot einer gesunden und ausgewogenen Kost in der Kantine. BGM muss in die betrieblichen Prozesse und Strukturen integriert und entsprechend der Bedürfnisse der Mitarbeiter geplant werden. Außerdem werden im BGM das Unternehmen insgesamt und die Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern, wie z. B. Unternehmenskultur und -kommunikation, Arbeitsorganisation, Führung oder Work-Life-Balance beachtet.

Als langfristige Zielsetzung soll eine betriebliche Gesundheitspolitik im Unternehmen etabliert werden. Diese stellt dann das Dach des „BGM-Hauses“ dar.

Umsetzung des BGM: Bildung eines Steuerkreises

Gesundheitsmanagement ist eine Querschnittsaufgabe, die eine systematische Koordination im Unternehmen erfordert. Dafür hat sich in der Praxis die Bildung eines interdisziplinären Steuerkreises bewährt, welcher als treibende Kraft die einzelnen Maßnahmen plant, strukturiert und steuert; er stellt die Realisierung praktischer Lösungen sicher und kommu-

niziert das Gesamtvorhaben im Unternehmen. In den Steuerungskreis sollten möglichst unterschiedliche Personen einbezogen werden, wie beispielsweise die Geschäftsleitung, die Betriebs- oder Personalräte, der Betriebsarzt sowie Vertreter unterschiedlicher Berufsgruppen (z. B. Pflegepersonal und Ärzte).

Kernprozess des BGM

Der BGM-Kernprozess besteht aus der Analyse des Gesundheitszustandes der Beschäftigten und der Arbeits- und Organisationsbedingungen, der Maßnahmenplanung, der Durchführung und Steuerung der Maßnahmen, deren Evaluation und einer kontinuierlichen Verbesserung. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement bezieht sich auf den gesamten Betrieb als System und beinhaltet die Steuerung aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten. Voraussetzung für den Erfolg des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist, dass es als Managementaufgabe wahrgenommen, begleitet und durchgesetzt wird.

Kooperationen

Häufig nutzen gerade kleine und mittlere Unternehmen die Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung noch nicht ausreichend. Für sie bieten Kooperationen mit Sozialversicherungsträgern, wissenschaftlichen Instituten, anderen Unternehmen wie beispielsweise Rehabilitationseinrichtungen, Universitäten oder die Beteiligung an Netzwerken eine gute Möglichkeit, ihr BGM ganzheitlich im Unternehmen zu implementieren.

Erfahrungsberichte

Die Ergebnisse der im Herbst 2012 durchgeführten BWKG-Umfrage zum BGM in Mitgliedseinrichtungen zeigen, dass diejenigen Einrichtungen, die ein BGM implementiert haben, positive Effekte verzeichnen. Berichtet wird vor allem von Verbesserungen des Betriebsklimas und der Motivation sowie von der Senkung der Mitarbeiterfluktuation und des Krankenstandes.

Ein Pflegeheim entwickelte beispielsweise im Rahmen des BGM gemeinsam mit den Mitarbeitern Gesundheitswochen mit verschiedenen Themenschwerpunkten (z.B. Entspannung, Bewegung, Ernährung und Besinnung). Zum Thema „Work Life Balance“ wurde beschlossen, dass bei der Dienstplanung Einzelvereinbarungen mit den Mitarbeitern abge-

geschlossen werden, die deren familiäre Situation berücksichtigen. Ergänzend gibt es weitere gesundheitsfördernde Angebote, wie etwa einen Firmenlauf, kostenloses Obst und Müsli sowie Yoga- und Kinästhetik-Kurse. Das Pflegeheim bewertet das BGM als lohnende Investition in die Gesundheit der Mitarbeiter, die auch zur Senkung des Krankenstandes beigetragen hat. Für die Einführung eines BGM müsse aber viel Zeit und Überzeugungskraft aufgebracht werden.

Eine psychiatrische Klinik implementierte ein umfassendes BGM, das sowohl konkrete Angebote wie Betriebssport und Gesundheitstage als auch umfassende Ansätze wie die Verankerung des Gesundheitsmanagements als Führungsaufgabe im Leitbild beinhaltet. Die steigende Teilnehmerzahl an BGM-Maßnahmen seit dem Jahr 2008 verdeutlicht die Notwendigkeit und Akzeptanz der Mitarbeiter bezüglich des BGM. Wichtig sei, dass die Geschäftsführung hinter dem BGM steht und auch Ressourcen dafür zur Verfügung stellt.

Konkrete Arbeitshilfen

Um den Einrichtungen bei der Umsetzung des BGM ganz konkret Unterstützung zu bieten, beinhaltet die Arbeitshilfe verschiedene Hilfsmittel: Gesprächsleitfaden mit Fragebogen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, einen Rahmenvertrag mit einem Fitnessstudio, einen Supervisionsvertrag, Betriebsvereinbarungen zu verschiedenen Themen (z.B. Sucht, betriebliches Eingliederungsmanagement, Konfliktmanagement, Mobbing und Nacharbeit für ältere Mitarbeiter), einen Programmentwurf für einen Gesundheitstag, einen Baukasten mit beispielhaften Maßnahmen im BGM, Checklisten zur Einführung eines BGM sowie die Mustervorlage eines Rahmenkonzeptes für das BGM.

Hinweis

Eine ausführliche Beschreibung und die praktischen Hilfsmittel für die Arbeit im Betrieblichen Gesundheitsmanagement für Krankenhäuser, Rehabilitations- und Pflegeeinrichtungen können der Langversion der Arbeitshilfe „Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Einrichtungen des Gesundheitswesens“ (ca. 170 Seiten) entnommen werden. Sie kann bei der BWKG-Geschäftsstelle für 15,00 Euro angefordert werden unter: info@bwkg.de.