

Kurzfassung des Vortrags

Vortrag: Auf die richtige Strategie kommt es an. Betriebliches Gesundheitsmanagement für jedes Unternehmen. Referentin: Andrea Dietrich (Nordmetall Hamburg)

Was meint Betriebliches Gesundheitsmanagement?

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) verfolgt vor dem Hintergrund der zunehmenden Leistungsverdichtung sowie der steigenden Komplexität der beruflichen Anforderungen das Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern, indem Belastungen abgebaut und Ressourcen gestärkt werden.

Obgleich Betriebliches Gesundheitsmanagement eine tragende Säule der Präventionsleistungen der gesetzlichen Krankenkassen ist, wird nur ein geringer Anteil der in Deutschland ansässigen Unternehmen und Betriebe erreicht. Das Potenzial für Betriebliches Gesundheitsmanagement scheint jedoch vorhanden zu sein; gerade bei den kleinen und mittleren Betrieben.

Für die zukünftige Ausrichtung der Betrieblichen Gesundheitsförderung werden Hinweise gesucht, welche Schwierigkeiten bei der Einführung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement bestehen und welche Hilfestellungen sich Betriebe bei der Durchführung von BGM wünschen.

Hürden im Rahmen BGM

Die Spitzenreiter in der Nennung der Hindernisse bei einer Unternehmensbefragung liegen in der Bewertung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements als Extra-Aufgabe im betrieblichen Alltagsgeschäft, das zusätzliche Ressourcen benötigt und bindet. Von den befragten Betrieben nennt jeweils mehr als die Hälfte den „Vorrang des Tagesgeschäfts“ sowie „fehlende zeitliche wie personelle Ressourcen“ als die wichtigsten Hindernisse für eine erfolgreiche Durchführung.

Gerade hier sind weitere Aufklärung und Information wichtig, um den Betrieben deutlich zu machen, dass sich der kurzfristige „Mehraufwand“ bei der Einführung eines Betrieblichen

Gesundheitsmanagements langfristig für Betrieb und Mitarbeiter bewährt und einen Nutzen darstellt

Wissen über das Vorgehen, die Bedarfe, mögliche Maßnahmen, Unterstützungsangebote und den Nutzen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind nicht nur für die Initiierung eines solchen Prozesses zentral, sondern sind auch notwendig, um den BGM-Prozess erfolgreich zu gestalten. Wissensdefizite gerade in Bezug auf die Umsetzung der ermittelten Bedarfe, aber auch zu Anbietern und anderen Unterstützungsangeboten behindern oder verzögern in den Betrieben eine erfolgreiche Einführung von BGM

Immerhin fast ein Viertel der Befragten sieht ein Defizit für erfolgreiches BGM in der Unkenntnis über den konkreten Bedarf an Gesundheitsförderungsmaßnahmen und weiß nicht, wo der Betrieb ansetzen kann.

Prozessorientierte Vorgehensweise

BGM, verstanden als ein systematischer, auf den Betrieb abgestimmter Prozess, der alle Unternehmensebenen einschließt, bedeutet ein Vorgehen, das die Schritte Analyse, Planung von Maßnahmen und deren Durchführung sowie eine sich daran anschließende Bewertung enthält. Unter BGM ist somit ein auf den einzelnen Betrieb abgestimmter Prozess zu verstehen, der darauf abzielt, sowohl betriebliche Rahmenbedingungen gesundheitsgerecht zu gestalten als auch gesundheitsförderliches Verhalten der Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz und in ihrer Arbeit zu stärken. Es handelt sich um ein systematisches ganzheitliches Vorgehen, das alle Unternehmensebenen einschließt, von der obersten Führungsebene bis hin zum einzelnen Mitarbeiter. Betriebliches Gesundheitsmanagement zielt somit auf die Führung des Unternehmens genauso wie auf die Unternehmenskultur, das Betriebsklima, die Qualifikation der Arbeitnehmer als auch auf die Gestaltung der Arbeitsumwelten und das Verhalten der einzelnen Mitarbeiter ab.

Die Problemstellung ist jedoch, dass insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen die notwendigen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen im Bereich der betrieblichen Gesundheit zu wenig präsent, aufgrund diversifizierter Zuständigkeiten nicht umfassend kompetent oder aus anderen Gründen nur schwer zugänglich sind. Es besteht ein nicht gedeckter Bedarf an umfassender Orientierung und Beratung aus einer Hand – so meine Ausgangshypothese.



Entsprechend muss das Ziel sein in der Etablierung eines Angebotes für Unternehmen mit unterschiedlichen Trägerschaften, nennen wir es Kompetenzzentrum, die jeweils das gesamte Spektrum der betrieblichen Gesundheit als Konstrukt des Betrieblichen Gesundheitsmanagements abdecken. Hierzu zählen nicht nur die Handlungsfelder ‚Arbeits- und Gesundheitsschutz‘, ‚Betriebliche Gesundheitsförderung‘ und ‚Betriebliches Eingliederungsmanagement‘, sondern auch die Integration schwerbehinderter Menschen und ihnen Gleichgestellter in Arbeit sowie die Unterstützung demografiefester und strategischer Personalpolitik.

Aufgaben eines Kompetenzzentrums

Das Kompetenzzentrum soll sich hierbei auszeichnen, dass es über eine breite Auswahl und vielfältigen Angebote an hochwertigen und innovativen Dienstleistern verfügt - nennen wir es Dienstleistungsmarkt. Durch intensive Kommunikation untereinander, aktive Netzwerkarbeit, organisierte Treffen und Qualitätssicherung der Anbieter sollte eine optimale Umsetzung der Interventionen garantiert werden. Kern ist das Aufzeichnen von vorhandenen Möglichkeiten in Prozesse einzubeziehen, bzw. völlig neue Lösungsansätze im Unternehmen verfolgen zu können.

Gleichzeitig hilft eine transparente Darstellung des BGM, Vorbehalte und Widerstände bei Verantwortlichen und Entscheidern in KMU gegen Maßnahmen des BGM aufzulösen.

Das Prinzip ‚alles aus einer Hand‘ in Verbindung mit der Partnerfunktion stellt einen zentralen Punkt in dieser Überlegung dar. Viele Unternehmen wünschen sich jedoch nicht nur die Vermittlung, sondern auch die Umsetzung von Maßnahmen direkt vom selben Partner.