



Problem: Die Gesundheit der Mitarbeitenden langfristig zu sichern, ist für Mitarbeiter und die Unternehmensführung von großem Interesse. Nicht nur der wirtschaftliche Erfolg, auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter hängt mit einem gesunden Arbeiten zusammen. Speziell in der Pflege sind Mitarbeitende großen psychischen sowie physischen Belastungen ausgesetzt. Daraus können hohe Krankenstände resultieren, die bspw. zu einer vermehrten Arbeitsbelastung der anderen Mitarbeitenden führen können. Zumeist reaktive Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) bringen oft nicht den gewünschten Effekt.

Foto: fotolia/Zagandesign

BGM: Ganzheitlich denken

Lösung: Ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bringt besonders in der stationären Pflege gleich mehrere Vorteile mit sich. Neben dem vordergründigen wirtschaftlichen Nutzen, möglichen krankheitsbedingten Ausfällen vorzubeugen, ist das BGM auch ein hilfreiches Instrument, um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern.

Doch Vorsicht: All zu oft wird ein BGM mit einzelnen Maßnahmen der Gesundheitsförderung (BGF) verwechselt. Um den vollen Nutzen des Gesundheitsmanagements auszuschöpfen, sollte es zunächst das Ziel sein,

von einzelnen Maßnahmen hin zu einem professionell konzipierten Managementsystem zu gelangen. Dies bedeutet auch, dass das BGM kein „One fits all“-Paket ist, sondern als langfristiger und nachhaltig wirkender Prozess verstanden werden muss, der individuell auf das Unternehmen zugeschnitten wird. Voraussetzung für eine gelungene Implementierung ist zunächst eine Ist-Analyse. Hierfür können neben der Betrachtung bereits vorhandener Daten und Instrumente (z. B. Personalkennzahlen oder Gefährdungsbeurteilungen) auch Mitarbeitendenbefragungen sowie die Analyse vorhandener

Stärken und Potenziale stattfinden. Nach Erhebung des Ist-Zustandes geht es um eine zielgerichtete Implementierung. Zuerst sollten Ziele definiert werden, die im Verlauf anhand von Kennzahlen evaluiert werden können. Um einzelne, zeitlich begrenzte Fördermaßnahmen wie bspw. Sportangebote, gesunde Ernährung, Gripeschutzimpfungen, Gesundheitstage oder Ergonomieberatung im Sinne eines BGM anzubieten, müssen diese in ihrer Wirksamkeit betrachtet und in die organisatorischen Strukturen des Unternehmens eingebunden werden. Dies beeinflusst Verhalten und Verhältnisse und bringt eine langfristige Veränderung der Unternehmenskultur mit sich. Teamleitungen und Führungskräfte sollten als Vorbild vorgehen und ebenso Teil des BGM sein.

Es ist hilfreich, Verantwortliche innerhalb des Unternehmens für einzelne Aspekte zu benennen. So können verschiedene Arbeitsgruppen entstehen, die von einem zentralen, aus verschiedenen Interessensgruppen bestehenden Gremium gesteuert werden. Dabei sollte stets der Fokus im Blick behalten werden, ein ganzheitliches Managementsystem zu implementieren, das letztlich auch Kultur- und Wertearbeit einschließt.

SCHRITT FÜR SCHRITT

- o Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist mehr als das Angebot einzelner Maßnahmen der Gesundheitsförderung (BGF). Es umfasst eine ganzheitliche Werte- und Kulturarbeit im Unternehmen und sollte daher professionell implementiert werden.
- o An erster Stelle steht die Analyse des Ist-Zustands und die darauf aufbauende Zielsetzung: Welche Angebote mache ich bereits und wie werden sie angenommen? Wo liegen unsere Stärken und wie wollen wir sie für unsere Entwicklung nutzen? Wo will ich hin?
- o Ein professionelles BGM kann zertifiziert und an das Qualitätsmanagementsystem angelehnt werden und dient damit auch als Attraktivitätsfaktor für bestehende und potenzielle Mitarbeitende.
- o Für die Implementierung bietet es sich an, verschiedene Arbeitsgruppen zu gründen und ein Gremium zu installieren. Das aktive Einbeziehen von Mitarbeitenden als Verantwortliche fördert die Motivation und die Eigeninitiative eines jeden, gleichzeitig fördern die abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen kollegiale Beziehungen.



Sina Steffen,
Organisationsberaterin,
contec GmbH,
s.steffen@contec.de