

**Bundeskongress Kompetenz in Ernährung
28. und 29. April 2006, CongressPark Wolfsburg**

GESUNDHEIT IM BETRIEB

Auf dem Weg zu gesunden Unternehmen - Gesundheitsmanagement im Betrieb

---- Die Veranstaltung ist leider ausgefallen ----

Carsten Stephan, Dr. rer. medic., Diplom Pflegewirt (FH), Team Gesundheit Gesellschaft für Gesundheitsmanagement mbH, Max-Fiedler-Strasse 6, 45128 Essen

Die heutige Arbeitswelt hat sich in vielerlei Hinsicht gewandelt. Die rasanten Entwicklungen auf den nationalen und internationalen Märkten verschärfen in vielen Bereichen die Wettbewerbssituation. Unternehmen werden gezwungen, bessere Produkte und Dienstleistungen schneller und billiger anzubieten. Der Markt belohnt Flexibilität, Innovationsfähigkeit, Kreativität, Wissen, Motivation und Engagement sowie Leistung und Lernvermögen. Hierbei spielen Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter/-innen eine entscheidende Rolle.

Es bedarf für die Unternehmen einer besonderen unternehmerischen Strategie, die arbeitsbedingten Kosten zu senken aber auch besonders qualifizierte Mitarbeiter/-innen leichter zu gewinnen und dauerhaft zu beschäftigen, sowie die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Belegschaften nachhaltig zu erhöhen, um kundenorientiert, flexibel und innovativ - letztlich also wettbewerbs- und zukunftsfähig – zu bleiben. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine moderne Unternehmensstrategie, die Antworten auf diese Herausforderungen geben kann.

Bevor Unternehmensverantwortliche sich für Investitionen in diesem Feld entscheiden, ist die Frage nach dem so genannten Business Case (Was bringt BGF? Inwieweit macht sich BGF bezahlt?) mehr als legitim, aus betriebswirtschaftlicher Sicht einfach erforderlich.

Dass sich BGF für die Betriebe lohnt und sich letztlich bezahlt macht, ist durch die Erfolge der BGF vielfach nachgewiesen. Kosten-Nutzen-Analysen belegen einen Gewinn für das hier eingesetzte Kapital und somit einen positiven Return an Investment (ROI). Vor allem Studien aus den Vereinigten Staaten haben sich dieser Effizienzfrage angenommen und kommen in einigen Fällen sogar zu zweistelligen Erfolgsquoten. Nach einer Studie unter Beteiligung des BKK Bundesverbandes tragen u.a. Programme der Gesundheitsförderung dazu bei, die Fehlzeitenrate um bis zu 36 Prozent zu senken und in Bezug auf die Produktivität jeden hier investierten Euro zu vervier- bzw. zu versechsfachen.¹

Wie sieht nun der Weg zum gesunden Unternehmen aus?

Betriebliches Gesundheitsmanagement setzt ganz bewusst auf ein systematisches Vorgehen, bei dem die Zieldefinition von zentraler Bedeutung ist. Aktionismus oder Agieren nach

¹ Studie der Initiative Gesundheit & Arbeit (IGA): Kreis, Bödeker, 2003.

dem „Gießkannenprinzip“ können somit vermieden werden, was nicht nur Ressourcen spart, sondern auch den Erfolg sichert. Im betrieblichen Gesundheitsmanagement stehen, je nach Ausgangssituation und Thematik, eine Vielzahl von Instrumenten zur Verfügung. Jedes Unternehmen muss dabei seinen individuellen Weg zur Lösung der Problemstellungen gehen. Bei allen Maßnahmen sollte jedoch qualitätssichernd nach den Kernprozessen Analyse, Planung, Umsetzung und Evaluation vorgegangen werden.

Das zentrale Element der betrieblichen Gesundheitsförderung ist der Arbeitskreis Gesundheit. Dieser dient als Steuerungsgruppe für alle Entscheidungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. In diesem Gremium sitzen daher die betrieblichen Akteur/-innen, Expert/-innen und externen Partner in Sachen Gesundheit an einem Tisch, die über Entscheidungs-, Mitbestimmungs- und Fachkompetenzen in gesundheitsrelevanten Fragen verfügen. Für die Bestandsaufnahme wie auch die Umsetzung stehen Instrumente zur Verfügung, die jeweils ob der unternehmensspezifischen Sinnhaftigkeit geprüft werden sollten. Eine Auswahl an möglichen Instrumenten bietet nachstehende Tabelle:

Von der Analyse...	... zur Intervention
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsplatzanalysen: z.B. Tätigkeits- und Qualifikationsanalysen (incl. Potenzialanalyse), Gefährdungsanalysen, Belastungs-/ Beanspruchungsanalysen ▪ Medizinische Untersuchungen, incl. Screenings (z.B. Blutdruck, Gewicht) ▪ Daten- und Dokumentenanalyse (z.B. Arbeitsunfähigkeitsanalyse, Analyse des Unfallgeschehens, Fehlzeiten-, Fluktuationsanalysen) ▪ Expertenbefragung ▪ Mitarbeiterbefragung ▪ Gesundheitsbericht ▪ Gesundheitszirkel ▪ ... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeits(platz)gestaltung mit Arbeitsorganisation ▪ Personalbedarfsermittlung und Personalplanung (Personalauswahl und -einsatz) ▪ Mitarbeiterentwicklung (besonders Führungskräfteentwicklung) mit Entwicklungs- und Laufbahnplanung ▪ Qualifizierungsmaßnahmen (Aus-, Fort- und Weiterbildung bezogen auf Fach-, Methoden-, Sozialkompetenz) ▪ Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen ▪ Personalbeurteilung mit Entlohnungs-, Belohnungs- und Anreizsystemen ▪ Qualitäts- und Gesundheitszirkel ▪ Gesundheits- und Sozialberatung (Ergonomische) Arbeitsplatzprogramme ▪ Coaching, Mentoring, Supervision, Mediation ▪ Informations- und Kommunikationsmaßnahmen ▪ Betriebliche Sozialleistungen ▪ ...

Quelle: BKK Bundesverband (Hrsg.): Auf dem Weg zum gesunden Unternehmen

Alle Maßnahmen sollten, um Fehlentwicklungen entgegenzuwirken, der dauerhaften Erfolgskontrolle unterliegen. Damit Organisationen ohne großen Aufwand die Qualität ihres Gesundheitsmanagements selbst einschätzen und kontinuierlich verbessern können, wurde für die Praxis ein leicht zu handhabender Fragebogen zur Selbsteinschätzung² (27 Fragen) entwickelt. Dieser ermöglicht eine systematische Selbstbewertung des eigenen Gesundheitsmanagements sowie Leistungsvergleiche mit anderen Organisationen (Benchmarking), macht sowohl Stärken als auch verbesserungsbedürftige Bereiche deutlich (Stärken-Schwächen-Profil) und hilft festzustellen, welches Qualitätsniveau die eigenen Maßnahmen erzielt haben.

² Der „Fragebogen zur Selbsteinschätzung“ wie auch die „Qualitätskriterien für die betriebliche Gesundheitsförderung“ sind als Download auf der Internet-Seite des Europäischen Netzwerkes unter www.enwhp.org verfügbar.