

Arbeitswelt im Wandel – Herausforderungen und Chancen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement

S. Webendörfer

Der Begriff „Betriebliches Gesundheitsmanagement, BGM, wird von der Presse und verschiedenen Interessensverbänden inflationär und unkritisch verwendet. Dabei wird häufig vorausgesetzt, dass Leser, Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine klare Definition von BGM vor Augen haben. Die Situation in der Praxis ist eine andere. Schon alleine am Begriff „Prävention“ scheiden sich Geister. Wo genau beginnt Gesundheitsmanagement im Betrieb – wo ist es nach dem Gesetz verpflichtend und wo zieht man die Grenze, an der die Verantwortung des Arbeitgebers für die Gesundheit des Mitarbeiters aufhört und dessen eigene Entscheidung im Vordergrund steht? Zudem haben sich unsere Arbeitsplätze verändert: die körperlich belastenden Tätigkeiten und physikalischen Einflüsse treten zunehmend in den Hintergrund. Komplexe Tätigkeitsmuster, unverzichtbare IT und die mobilen Arbeitsmittel lassen die Grenze zum Privatleben unscharf werden.

BGM ist ein gutes Instrument, welches die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter stärken und fördern kann. Dabei steht je nach Themenschwerpunkt die Arbeit verschiedener Einheiten im Betrieb im Vordergrund: Betriebsleitung, Personalabteilung oder Arbeitssicherheit etc.. Die meist extern tätigen Betriebsärzte erledigen häufig nur die arbeitsmedizinische Vorsorge. Dabei könnten Ärzte mit entsprechender Expertise bei Bedarf präventiv und beratend für die Mitarbeiter zur Verfügung stehen, wenn es konkret um gesundheitliche Aspekte am Arbeitsplatz, Überlastungssituationen und den return-to-work-Prozess nach längerer Erkrankung geht. Auch das Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung, BGF“ hat sich in den letzten Jahren als Magnet für verschiedenster Anbieter entwickelt. Hier ist seitens der Betriebe eine strategische (Bedarfs-)Planung notwendig, um ein sinnvolles und gezieltes BGM im Unternehmen anbieten zu können.

Herausforderungen:

- BGM benötigt immer das Commitment der Betriebsleitung und ein realistisches Budget
- Ein strukturiertes BGM und die betriebliche Gesundheitsförderung, BGF, erfordern ein klares Konzept
- Die Rollen und Verantwortlichkeiten der Beteiligten müssen definiert sein
- Ein effizientes BGM erfordert immer Teamwork der beteiligten Einheiten im Betrieb und / oder mit den externen Dienstleistern
- Chancen:
- Ein gutes und nachhaltiges BGM ist ganzheitlich – das Konzept muss immer zum Unternehmen passen, um wertschöpfend zu sein
- BGM muss kontinuierlich weiterentwickelt und die zur Anwendung kommenden Maßnahmen im Rahmen eines Qualitätsmanagements überprüft werden (Evaluation)

- Der Betrieb profitiert von der Nutzung der Gesundheitsnetzwerke in seiner Umgebung (Krankenkassen, Reha-Einrichtungen, externe Dienstleister, BG)
- Sinnvolle Messparameter (Key Performance Indicators, KPI) müssen genutzt werden (das Krankheitsgeschehen allein spiegelt das BGM im Betrieb nicht wider)