

Betriebliches Gesundheitsmanagement – Ziele, Aufgaben, Erfolgskriterien

J. Stork

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die Planung, Organisation, Umsetzung und Erfolgskontrolle von Programmen und Maßnahmen eines Unternehmens zum Schutz und zur Förderung von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit seiner Mitarbeiter/-innen. Damit umfasst BGM den Arbeits- und Gesundheitsschutz, kann aber durch Nutzung der Chancen betrieblicher Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung deutlich darüber hinaus gehen. Die Definition und Konsens über unternehmensspezifische, präventive Zielsetzungen sind die wichtigsten konzeptionellen Aufgabe bei der Entwicklung eines BGM.

BGM-Zielsetzungen orientieren sich insbesondere an ...

- der Unternehmens- und Personalstrategie
- einem Grundkonsens in der Perspektive von Arbeitgeber und Belegschaft zum BGM
- den Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Erkenntnissen über die Gesundheit der Belegschaft und ihren Förderungsbedarf
- Ausgewogener Berücksichtigung berechtigter Interessen der am BGM beteiligten Partner

Ein Beispiel einer in der Praxis bewährten Vereinbarung zu BGM-Zielen wird in diesem Beitrag vorgestellt - und über die Erfahrungen in der Umsetzung und Erfolgskontrolle wird berichtet. Die wichtigsten Handlungsfelder des BGM sind aus den vereinbarten Zielsetzungen abzuleiten – dazu können neben gesundheitsgerechter und sicherer Arbeitsgestaltung z.B. Programme zur Förderung guter Führung und Zusammenarbeit, individueller Gesundheitsvorsorge, zum betrieblichen Eingliederungsmanagement und zur Förderung individueller „Gesundheitskompetenz“ gehören.

Die optimale Arbeitsteilung im BGM hängt vom Aufgabenspektrum und den personellen Ressourcen eines Unternehmens ab; man sollte sich an der Frage orientieren: wer bringt welche Erfahrungen und welche spezifische Kompetenz ein? Auch wenn in diesem Beitrag eine organisations- und hierarchieübergreifende Matrix-Organisation für das BGM mit mehreren internen und externen Akteuren vertreten wird, ist es notwendig, einen „Promotor“ oder Koordinator des BGM im Unternehmen festzulegen. Mit Blick auf Aufgabenspektrum, Kompetenz und Zugang zum Thema bietet sich an, mit dieser Aufgabe den (ggf. leitenden) Arbeitsmediziner zu betrauen.

Ein Steuerungsgremium mit angemessener Beteiligung der Partner ist unverzichtbar; es hat sich besonders bewährt, hierzu den Arbeitsschutzausschuss zu nutzen. Dabei können ggf. externe Partner zu diesem TOP als Gäste beteiligt werden.

Im hier vertretenen BGM-Konzept ist die Erreichung der vereinbarten BGM-Ziele *der* entscheidende Erfolgsindikator. Daraus lassen sich dann auch geeignete Kennzahlen für die Steuerung und Weiterentwicklung des BGM ableiten.

Die Beschreibung und Zugänglichkeit abgestimmter BGM-Prozesse ist Voraussetzung der notwendigen Qualitätssicherung und fortlaufenden Qualifizierung aller BGM-Partner.