

So gelingt Gesundheitsförderung in Eigenregie



Unsere Checkliste hilft BGM mit kleinem Budget auch in Eigenregie umzusetzen.

Zahlreiche kleine und mittlere Unternehmen haben Nachholbedarf im Betrieblichen

Gesundheitsmanagement. Doch gerade diese könnten damit bei der Gewinnung von Fachkräften punkten. Dennoch zögern die Unternehmer, weil oft Know-how und finanzielle Mittel fehlen. Das muss nicht sein, denn auch mit einem kleinen Geldbeutel sind

BGM-Maßnahmen möglich. Unsere Checkliste gibt Hilfestellung.

Beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) geht es nicht um kostenintensive Fitnessangebote oder umfangreiche Gesundheitsschulungen. Es geht darum, die Strukturen im Unternehmen gesundheitsfördernd zu gestalten und alle Maßnahmen aktiv zu managen. Wer als Entscheidungsträger ein kleines Budget einsetzen und für die Einführung von BGM zunächst keinen externen Dienstleister beauftragen kann, muss nicht darauf verzichten. Es geht auch in Eigenregie.

1) Datenanalyse

Sammeln Sie Informationen über die Ausgangslage, zu, Beispiel Anzahl und Art von Arbeitsunfällen, Tage und Fälle von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, Fluktuationszahlen. Branchenverbände bieten Vergleichszahlen, Krankenkassen liefern ergänzende Daten. Wie sehen Ihr zuständiger Betriebsarzt beziehungsweise die Fachkraft für Arbeitssicherheit die Ausgangslage? Gibt es Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen?

- **Bewerten Sie diese Daten:** Zeigen sich Besonderheiten? Gibt es Abteilungen, Gruppen, Tätigkeitsfelder, die durch hohe beziehungsweise steigende Fehlzeiten oder Fluktuation auffallen? Gibt es Muster in der Zahlenentwicklung? Was ergibt der Branchenvergleich? Machen Sie sich ein Bild davon, ob und wo Ihr

die gute Position zu halten und einen Anstieg von Fehlzeiten, Unfällen et cetera zu verhindern.

2) Vertiefende Standortbestimmung

Welche betrieblichen Rahmenbedingungen Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit fördern, ist vielfach untersucht. Im Kern geht es um sechs Themenfelder. Die folgenden Fragen können Ihnen als Checkliste für eine Prüfung auf Handlungsbedarf dienen:

- **Arbeitsumfeld:** Sind Arbeitsumfeld, -plätze und -mittel so gestaltet, dass sicheres und gesundes Arbeiten möglich ist? Werden die Vorgaben der Arbeitsschutzgesetze eingehalten? Stehen Sozial-, Sanitär- und Notfalleinrichtungen zur Verfügung?

- **Arbeitsorganisation:** Werden Arbeitsbedingungen und mögliche Gefährdungen regelmäßig geprüft und Mitarbeiter bei Verbesserungsmaßnahmen einbezogen? Sind Arbeitsabläufe sowie Weisungs- und Entscheidungsbefugnisse klar geregelt und kommuniziert? Gibt es Absprachen zur Erreichbarkeit und transparente Vertretungsregelungen? Werden Pausen eingehalten? Gibt es einen Prozess zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement im Krankheitsfall?

- **Führungsverhalten:** Wird mit Respekt und Wertschätzung geführt? Sind sich die Führungskräfte ihrer Vorbildfunktion bewusst? Wie gehen sie mit ihrer eigenen Gesundheit um? Werden Führungskräfte qualifiziert und erhalten gegebenenfalls Unterstützung?

- **Gesundheitsverhalten:** Werden Beschäftigte zu einem gesunden Arbeits- und Lebensstil motiviert und befähigt? Gibt es Informationen und Beratungsmöglichkeiten?

- **Unternehmenskultur:** Wie ist das Miteinander? Leben Sie und Ihre Beschäftigten eine vertrauensvolle Zusammenarbeit? Unterstützen sich Mitarbeiter untereinander? Werden Informationen für einen optimalen Arbeitsablauf weitergegeben? Ist der Umgang mit Konflikten konstruktiv?

- **Einbindung von Gesundheit in die Unternehmensstrategie:** Legen Sie und Ihre Führungskräfte Wert darauf, als gesundheitsbewusstes Unternehmen

wahrgenommen zu werden? Ist Förderung von Gesundheit als Ziel schriftlich dokumentiert? Stellen Sie Ressourcen für BGM zur Verfügung?

Prüfen Sie bei jedem dieser Themenfelder, ob es einen (großen) Handlungsbedarf gibt. Beziehen Sie möglichst weitere interne Personen ein, um ein differenziertes Bild zu erhalten. In welchem Thema liegt der größte Optimierungsbedarf? Setzen Sie mit ersten Maßnahmen genau hier an.

3) Maßnahmenentwicklung

Bei der Maßnahmenentwicklung sollten Beschäftigte, zum Beispiel in Form eines Workshops, einbezogen werden. Machen Sie Betroffene zu Beteiligten, denn sie wissen meist gut, welche Verbesserungsmaßnahmen getroffen werden sollten. Legen Sie Verantwortlichkeiten und einen Zeitplan für die weiteren Schritte fest und stellen Sie Rahmenbedingungen (Zeit und Budget) zur Verfügung. Bitten Sie auch um Vorschläge zur Evaluation: Wie und woran soll der Erfolg der jeweiligen Maßnahme gemessen werden?

4) Maßnahmenumsetzung

Priorisieren Sie die Maßnahmen und setzen Sie zunächst circa drei Maßnahmen um. Steuern Sie diese Umsetzung aktiv und begleiten Sie durch eine regelmäßige Kommunikation. Es ist entscheidend, Beschäftigten nachvollziehbar zu erläutern, warum Gesundheitsmanagement der Unternehmensleitung wichtig ist und was erreicht werden soll. Beziehen Sie hierbei auch die Führungskräfte ein. Gerade sie sollten Mitarbeiter ermutigen, angebotene Maßnahmen zu nutzen.

5) Evaluation

Nun folgt die Auswertung: Werden die Angebote genutzt? Wie ist die Zufriedenheit der Nutzer? Hat die Maßnahme die gewünschte Änderung bewirkt? Sind Verbesserungen bereits in den anfangs zu Grunde gelegten Daten erkennbar? Führen Sie falls notwendig Anpassungen durch und evaluieren Sie erneut. Um die Leistungsfähigkeit in Ihrem Unternehmen zu fördern, starten Sie den gesamten Prozess immer wieder von vorne - im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Damit gelingt nachhaltiges Gesundheitsmanagement auch in kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

Wichtig für ein erfolgreiches Vorgehen (Qualitätsstandards):

- Langfristig denken: BGM nicht als einmaliges Projekt initiieren, sondern als dauerhaften Prozess im Unternehmen.
- Gesundheitsmanagement als Teil der Unternehmensstrategie verstehen und leben.
- Mitarbeiter und Führungskräfte aktiv beteiligen.
- Möglichst von Anbeginn das Vorgehen durch eine aktive und regelmäßige Kommunikation begleiten.
- Die interne Expertise der Beschäftigten, aber auch vom zuständigen Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und falls vorhanden der Arbeitnehmersvertretung nutzen.

Wo gibt es Hilfestellungen: Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland > www.offensive-mittelstand.de

Wo gibt es Hilfestellungen: Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland › www.offensive-mittelstand.de

- Fördert eine erfolgreiche, mitarbeiterorientierte Unternehmensführung,
- bietet unter anderem mit dem INQA-Check Gesundheit Qualitätsstandards für den Aufbau eines systematischen BGMs,
- Der INQA-Check Gesundheit steht als Online-Tool zur Verfügung und führt strukturiert durch eine Standortanalyse auf Basis der oben beschriebenen 6 Handlungsfelder.
- gleichzeitig liefert der INQA-Check auch Anregungen und Beispiele für geeignete Maßnahmen,
- über einen Beraterpool lassen sich auch qualifizierte Berater in der eigenen Umgebung finden.

Die „Offensive Mittelstand“ ist eine nationale Initiative, die den Mittelstand stärken will. Sie stellt mit ihren Unternehmenschecks Qualitätsstandards und Handlungsleitfäden zur Verfügung. Karin Goldstein, autorisierte Beraterin der „Offensive Mittelstand“, erläutert, wie KMUs diese Hilfestellungen im BGM nutzen können.



Von: Karin Goldstein, Geschäftsführerin Goldstein Management GmbH