

Wie Unternehmen professionelle Gesundheitsmanager einsetzen



Globalisierung, Digitalisierung, Industrie 4.0: Mitarbeiter, deren Arbeitgeber auf digitale Prozesse umstellen, sollen diesen Wandel motiviert und innovativ mitgestalten. Was oft nicht beachtet wird: Erst mental und körperlich fitte Arbeitnehmer können die Herausforderungen meistern.

Mehr und mehr mittelständische Unternehmen in Deutschland nutzen digitale Technologien für eine höhere Produktivität oder Erschließung neuer Geschäftsmodelle und Märkte. Von den Mitarbeitern wird dabei viel erwartet: Innovationsfähigkeit, Veränderungsbereitschaft, Lern-Wille und die Fähigkeit, sich innerhalb mobiler und virtueller Arbeitsformen gut organisieren zu können. Und was ist mit der Fähigkeit, die eigene Gesundheit und Leistung zu erhalten?

Das Kongressprogramm der diesjährigen HR-Messe „Zukunft Personal Europe“ in Köln macht deutlich: Wenn die Digitalisierung neue Formen der Zusammenarbeit erfordert, darüber hinaus der Fachkräftemangel den Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt macht und psychische Erkrankungen Platz 2 der Ursachen für Fehlzeiten darstellen, ist es auch für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) höchste Zeit, systematisch Gesundheit und Leistungsfähigkeit im eigenen Unternehmen zu managen.

Sicher – es gibt immer vermeintlich Wichtigeres zu tun. Aber erstens schlafen die Mitbewerber nicht, zweitens lassen Studien keinen Zweifel, dass die Basis eines erfolgreichen Unternehmens die Mitarbeiter sind. Und zwar: gesunde und motivierte Mitarbeiter. Es ist höchste Zeit, zu handeln!

Oft wird das Thema Gesundheitsmanagement dennoch nach wie vor als „Nice-To-Have“ angesehen. Hierarchisch geprägte Strukturen, ein tayloristisches Menschenbild und veraltete Denkansätze von Hörigkeit, Anwesenheitspflicht und Kontroll-Mechanismen sind nur einige der Gründe dafür.

Erfolgreiche Organisationen sind sich darüber im Klaren, dass aktuell ein vollkommener „Turn-around“ stattfindet. Es reicht nicht mehr aus, kostenlose Getränke und Obst als Gesundheitsmanagement zu „verkaufen“, sondern es geht um eine neue Haltung in der Unternehmensführung. Die Botschaft an Mitarbeiter muss lauten: Eure Gesundheit ist die Basis unserer Unternehmensproduktivität.

Ist der Startschuss für die strukturelle Einführung eines Gesundheitsmanagements letztlich gefallen, ist es zielführend, interne Verantwortliche zu benennen. Hier lassen sich im Wesentlichen zwei sich ergänzende Rollen unterscheiden: den Betrieblichen Gesundheitsförderer und den Betrieblichen Gesundheitsmanager.

Kernaufgaben des Betrieblichen Gesundheitsförderers/der Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM):

- o Konzeption und Organisation von Aktionen, Seminaren, Veranstaltungen des BGM im Unternehmen
- o Multiplikator/Ansprechpartner für örtliche Mitarbeiter, Führungskräfte und Interessenvertreter
- o Organisation von Gesundheitszirkeln mit Entscheidungsträgern, Interessenvertretern und Mitarbeitern
- o Marketing und Kommunikation von gesundheitsförderlichen Angeboten vor Ort

Welche Fähigkeiten und Kenntnisse sollten Gesundheitsförderer mitbringen? Hilfreich ist, wenn sie Basiswissen zu den Themen Ernährung, Bewegung und psychische Gesundheit haben. Sie sind außerdem gute Netzwerker, gehen mit den Menschen gerne ins Gespräch und bringen Empathie mit. Organisation gehört zu ihren Stärken. Die Aufgabe ist es in der Regel nicht, langfristige Strategien im BGM zu entwickeln, aber die Grundzüge dieses strategischen, nachhaltigen Ansatzes sollten bekannt sein.

Neben der Rolle des Gesundheitsförderers/der Fachkraft BGM gibt es den Betrieblichen Gesundheitsmanager. Dieser arbeitet weitgehend strategisch und konzeptionell, entwickelt Visionen und definiert Ziele zur Gestaltung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Betrieb. Er muss abwägen können zwischen wirtschaftlichen Unternehmensinteressen und den Notwendigkeiten für gesunde Rahmenbedingungen.

Kernaufgaben des Betrieblichen Gesundheitsmanagers:

- o Konzeption und Leitung von Projekten des BGM bzw. Management in einer Linienfunktion - in enger Abstimmung mit Entscheidungsträgern
- o Erhebung und Analyse von Daten, Fakten und „DNA“ des Unternehmens (Tätigkeitsbereiche und ihre gesundheitlichen Risiken, wirtschaftliche Situation, Unternehmensstrategie, ...), Ableitung von Handlungsfeldern, Entwicklung von Maßnahmen, Controlling
- o Verhandlung mit betrieblichen Interessenvertretern, externen Anbietern, Krankenkassen, etc.
- o Vernetzung von internen Verantwortlichen wie Fachkräfte für Arbeitsschutz, Betriebsärzte, Personaler
- o Entwicklung von thematischen Marketingkonzepten und Öffentlichkeitsarbeit

Wer Qualifizierungsmaßnahmen für sein Unternehmen sucht, wendet sich am besten an die lokalen IHKs. Diese bieten Lehrgänge und Seminare an (z.B. [Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement](#)) Auch [private Anbieter wie Goldstein Management](#) lehren und bilden aus. Die Kosten hängen ab von der inhaltlichen Tiefe und der Anzahl der Fortbildungstage und liegen in der Regel zwischen 1.200 und 1.600 Euro. Im Vergleich zu einer leistungsfähigen Belegschaft und gesunden Mitarbeitern – eine Kleinigkeit.



Autorin: Karin Goldstein