

## Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Unter Gesundheitsmanagement ist ein ganzheitlicher Umgang mit der Gesundheit im gesamten Unternehmen zu verstehen. Dabei greifen verschiedene Ebenen und Maßnahmen ineinander und tragen dazu bei, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu erhalten und zu stärken. Gesundheitsmanagement ist, als Führungsverantwortung in die Organisation eines Betriebes oder Behörde integriert.

## Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

„Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts“  
(Arthur Schopenhauer, 1788-1860)

Motivierte, engagierte und gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis jeden Unternehmens und sichern dauerhaft Qualität, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit.

Die Lebensarbeitszeit der Menschen verlängert sich, Vorruhestandsregelungen entfallen, die Rente mit 67 wird Realität. Gesundheit und konstante Leistungsfähigkeit der Beschäftigten werden für Unternehmen zu entscheidenden Wettbewerbsfaktoren.

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle "**Gemeinsamen Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz**".

Die Definition der betrieblichen Gesundheitsförderung wurde in der **Luxemburger Deklaration** durch die Verknüpfung von drei wesentlichen **Handlungsfeldern** konkretisiert:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen

So sind zum Beispiel Fehlzeiten für Betriebe ein Indikator. Verdichtung der Arbeit, gesundheitliche Beschwerden durch hohe Arbeitsbelastungen, Lärm usw. stehen auf der einen Seite. Aber ebenso können Führungsmängel, hohe Ausschuss- und Unfallquoten, Suchtprobleme, Mobbing, innere Kündigung und andere Konflikte das Arbeitsklima belasten.

Folgende **Instrumente** zur **Betrieblichen Gesundheitsförderung** haben sich in der Praxis bestens bewährt:

- Bildung eines Arbeitskreis Gesundheit
- Erstellung eines Gesundheitsberichtes (Daten der Krankenkasse)
- Durchführung von Mitarbeiterbefragungen
- Einführung von Gesundheitszirkeln
- Evaluation

Weitere Analysemöglichkeiten: Hinzuziehen von Gefährdungsbeurteilungen, schadstoff- und ergonomische Analysen usw.

Der **Arbeitskreis Gesundheit** ist ein betriebliches Steuerungs-, Entscheidungs- und Koordinierungsgremium. Hier sollen Unternehmensleitung, Personalabteilung, Betriebsrat, Betriebsarzt, Schwerbehindertenvertretung und die Fachkraft für Arbeitssicherheit vertreten sein. Zusätzlich kann es hilfreich sein, weitere interne und externe Experten (Krankenkasse, Berufsgenossenschaft usw.) hinzuzuziehen. Auf der Basis der Ergebnisse aus dem Gesundheitsbericht und der Mitarbeiterbefragung entscheidet der Arbeitskreis über die zu treffenden Maßnahmen und deren Umsetzung.

**Beispiele:** Der Arbeitskreis organisiert als Auftaktveranstaltung einen Gesundheitstag. Danach werden weitere Aktivitäten wie gesundes Wirbelsäulentraining, Nordic-Walking, Rad-Lauftreff, Stressreduktion, Verbesserung des Betriebsklimas oder Raucherentwöhnung geplant, entwickelt und umgesetzt. Auch über weitere Kooperationen mit Akut- und Rehakliniken, regionalen Reha-

und Fitnesscenter usw. muss diskutiert werden. Mit der Küchenleitung kann über die Einführung einer biologischen Betriebsverpflegung diskutiert werden.

Der betriebliche **Gesundheitsbericht** ist die systematische Erfassung der gesundheitlichen Situation der Beschäftigten eines Unternehmens oder einer Organisation. Er ist die Grundlage für die Analyse des Gesundheits- bzw. Krankengeschehens im Unternehmen und beschreibt die Ausgangssituation. Die Auswertungen des Arbeitsunfähigkeitsgeschehens erfolgen anonymisiert. Der Gesundheitsbericht sollte im regelmäßigen Turnus erstellt werden.

Die **Mitarbeiterbefragung** ist ein zeitgemäßes Verfahren der Personal- und Organisationsentwicklung mit Hilfe standardisierter Fragebögen. Das Ergebnis ist eine umfassende Beschreibung des Ist-Zustandes einer Organisation aus Sicht der Mitarbeiter. Dabei erhalten die Mitarbeiter Gelegenheit, anonym ihre Meinung zu sagen und auf gesundheitliche Probleme aufmerksam zu machen sowie Verbesserungsvorschläge einzubringen und können auf diese Weise mittelbar auf Managemententscheidungen Einfluss zu nehmen.

**Gesundheitszirkel** sind Arbeitsgruppen in denen Arbeitsbelastungen thematisiert und Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und einem **optimierten Arbeits- und Gesundheitsschutz** erarbeitet werden. Es hat sich als sehr hilfreich erwiesen, die Zirkelsitzungen von einem neutralen Moderator leiten zu lassen.

**Beispiele:** Die Anschaffung neuer Bürostühle, Änderungen in der Klimaanlage, Umsetzung von verbesserten Lärmschutzmaßnahmen.

**Evaluation** bedeutet allgemein die Analyse und Bewertung von den durchgeführten Gesundheitsmaßnahmen. **Beispiele:** Besserer konstruktiver Umgang mit Konflikten, aktive Kommunikation und positive Mitarbeiterführung unter dem Motto: **-es geht nur miteinander-**

## **BGM: Nutzen für die Beschäftigten**

- Gesunde Ernährung und Bewegung fördern
- weniger Arbeitsbelastungen bzw. besserer Umgang mit Belastungen
- Verbesserung des Gesundheitszustandes
- mehr Arbeitsfreude und -zufriedenheit
- gesünderes Verhalten am Arbeitsplatz
- Positiver Führungsstil = positives Betriebsklima

Die Schaffung eines unterstützenden Umfeldes zum Thema Gesundheit / Krankheit / Prävention zahlt sich aus.

Gutes Betriebsklima und Beteiligung der Beschäftigten bringt einen klaren Mehrwert für Mitarbeiter und Betrieb.

## **BGM: Nutzen für das Unternehmen**

- erhöhte Arbeitsmotivation, -zufriedenheit und -produktivität
- langfristige Senkung des Krankenstandes
- Verbesserung der Qualität
- verbesserte betriebliche Kommunikation und Kooperation
- Imageaufwertung für das Unternehmen

In einer **Betriebsvereinbarung / Integrationsvereinbarung** können die **Ziele** einer nachhaltigen Gesundheitsförderung für den Betrieb/Behörde vereinbart werden.

**Mögliche Handlungsfelder:** Die Entwicklung der Führungskultur, Fehlzeiten-Management, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Rehabilitation, Mitarbeiterbefragungen, Arbeitsschutz, Integration, Notfall-/ Krisenmanagement, Suchtprävention, Ausbau der Gesundheitsprävention, Gesundheitszirkel, Betriebssportgruppen oder Präventionskurse bei regionalen

Kooperationspartnern in den Bereichen Ernährung, Bewegung, Sucht und Stressbewältigung.

**Weitere wichtige Inhalte:** Einstellung von behinderten und schwerbehinderten Menschen, Ausbildung behinderter Jugendlicher, Regelungen zur Personalplanung, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, barrierefreie Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Betriebs- und Arbeitsplatzbegehungen usw.

## Ziele für die Zukunft

Entwicklung von neuen Strategien für eine alters- und altersgerechte sowie ergonomische Gestaltung der Arbeitswelt und einer aktiven, zukunftsgerichteten, betrieblichen Gesundheitspolitik, mit der die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit aller Beschäftigten nachhaltig erhalten wird.

Das Ergebnis einer gesünderen Belegschaft und einer gesunden Unternehmensleitung sind höhere Motivation in einem Betriebsklima, das persönliche Stärken, Eigenverantwortung und Kommunikation fördert.

Dies hat zur Folge, dass krankheitsbedingte Kosten gesenkt und die Produktivität gesteigert wird.

## Fazit

- Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Investition in die Zukunft
- Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine moderne Unternehmensstrategie, die darauf abzielt Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern

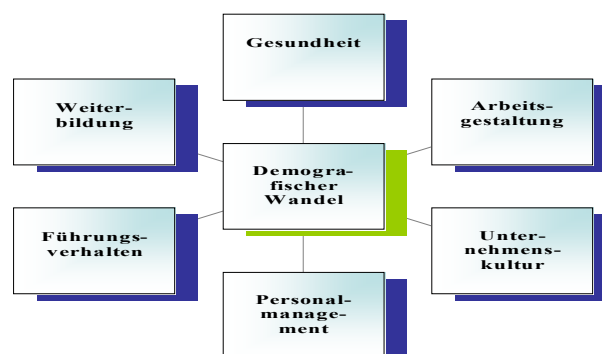
### = Gesund im Unternehmen – vom Berufseinstieg bis in die Rente

Carl Zeiss hat die Wichtigkeit der Gesundheit aller Beschäftigten erkannt und ist deshalb schon 2001 der Luxemburger Deklaration beigetreten.

Neue Kooperationsvereinbarungen mit externen Partnern zur Gesundheitsprävention wurden für alle Beschäftigten abgeschlossen.

Für alle Beschäftigten steht damit ein Rundum-Paket für die optimierte Gesundheitsvorsorge zur Verfügung.

## Der demografische Wandel im Mittelpunkt der Unternehmen / Betriebe



## Wesentliche Handlungsschwerpunkte für die Zukunft im Betrieb:

- Förderung des persönlichen Gesundheitsverhaltens und der Motivation aller Beschäftigten
- Förderung gesundheitsgerechter Bedingungen in den Unternehmen, z. B. Arbeitsumgebung, -prozesse, -organisation
- Vernetzte Angebote für alle Beschäftigten im Rahmen der Gesundheitsprävention