

Übersicht Betriebliches Gesundheitsmanagement

Worum geht es?

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist vor allem in Zeiten des demographischen Wandels ein wichtigerer Bestandteil einer vorausschauend planenden Unternehmensstrategie. Die Gesundheit der Mitarbeiter kann hierbei auf verschiedenste Art und Weise gefördert werden. Grundsätzlich wird dieses Thema in Zusammenarbeit zwischen internen Schlüsselpersonen und externen Fachexperten erarbeitet (vgl. Rimser, 2014, S. 117).

Warum ist es nützlich?

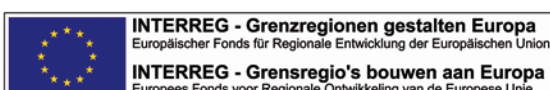
Das betriebliche Gesundheitsmanagement bietet verschiedene Vorteile für das Unternehmen und die Mitarbeiter (vgl. Rimser, 2014, S. 121):

- Für das Unternehmen reduzieren sich durch Steigerung der Gesundheit der Mitarbeiter der Krankenstand und die Fluktuation. Weiterhin lassen sich Produktivität und Arbeitsqualität verbessern. Die Maßnahmen fördern zudem die Bildung einer Unternehmensidentität sowie den Aufbau eines positiven Images.
- Für die Mitarbeiter können die negativen Folgen von hoher Arbeitsbelastung und gesundheitliche Beschwerden gesenkt werden. Zudem lässt sich das Wohlbefinden und hiermit auch das Arbeitsklima und der soziale Umgang miteinander verbessern.

Wofür eignet es sich besonders?

Grundsätzlich eignet sich der Einsatz für alle Mitarbeiter. Allerdings ist es insbesondere auch für KMU empfehlenswert, in Anbetracht der hier häufig überalternden Belegschaft Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zu ergreifen.

Unterstützt durch/Mede mogelijk gemaakt door:



www.deutschland-nederland.eu



Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk des Landes Nordrhein-Westfalen



provincie limburg



Anleitung: Vorgehensweise

Die ergreifbaren Maßnahmen sind vielfältig und können auch individuell entwickelt werden. So lassen sich Arbeitsplätze für ältere Beschäftigte beispielsweise so umgestalten, dass ihre Produktivität trotz eventueller Einschränkungen erhalten bleibt. Zentral ist neben der Auswahl der Maßnahmen vor allem die Schaffung eines Bewusstseins für die eigene Gesundheit. So lässt es sich Menschen bekanntlich nicht aufzwingen, auch außerhalb ihrer Arbeit einen gesunden Lebensstil zu pflegen. Die BMW Group hat hierfür in einem Pilotprojekt die Möglichkeit angeboten das biologische Alter zu ermitteln. Bei deutlichen Abweichungen zum zeitlichen Alter kann dies die Mitarbeiter motivieren, sich mit ihrem Lebensstil auseinanderzusetzen (vgl. Caiña-Andree, 2015, S. 421 ff.).

Im Folgenden wird in Orientierung an ein entsprechendes Projekt der Firma NetApp Deutschland GmbH beschrieben, wie ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt werden kann (vgl. Schindler, 2015, S. 269 ff.):

1. Grundlagen schaffen

1.1 Kickoff einer Projektgruppe

Es sollte eine interdisziplinäre Projektgruppe aus möglichst vielen Unternehmensbereichen zusammengestellt werden, um sich dem Thema der betrieblichen Gesundheitsförderung anzunehmen. Das erste Treffen kann gegebenenfalls in Form eines Workshops mit einem externen Experten mit entsprechender Erfahrung stattfinden. Die Projektgruppe ist zuständig für die Entwicklung und die Umsetzung der Maßnahmen. Für die Findung von Ideen können auch kreative Mittel für Besprechungen wie Brainstormingmethoden eingesetzt werden.

Unterstützt durch/Mede mogelijk gemaakt door:



www.deutschland-nederland.eu



Ministerium für Wirtschaft, Energie,
Industrie, Mittelstand und Handwerk
des Landes Nordrhein-Westfalen



provincie limburg



1.2 Bestandsaufnahme mittels Impulstest-Umfrage

Neben der Entwicklung neuer Ansätze ist es auch wichtig, bestehende Probleme zu identifizieren und ihnen entgegenzusteuern. Hierzu kann als erster Schritt eine oberflächliche Umfrage erfolgen, durch welche die Bereiche der Probleme identifiziert werden.

1.3 Weiterführende Umfrage auf Basis der Ergebnisse

Als nächster Schritt kann eine weitere Umfrage erfolgen, welche konkret auf die zuvor identifizierten Problembereiche zugeschnitten wurde. Das Projektteam setzt sich dann – gegebenenfalls mit externer Unterstützung – mit möglichen Verbesserungsmaßnahmen auseinander.

1.4 Führungskräfte-Trainings und Workshops

Es bietet sich an, insbesondere Führungskräfte genauer auf dieses Thema in Form von Trainings und/oder Workshops vorzubereiten. Sollte eine Führungskraft das Thema Gesundheitsmanagement beispielsweise offenkundig ablehnen, könnte dies auch die Bereitschaft zur Partizipation der Belegschaft negativ beeinflussen.

1.5 Interne Kommunikation des Themas

Es empfiehlt sich im Sinne des Employer Branding die Ergreifung von Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement aktiv zu bewerben und entsprechende Informationen über interne und externe Kanäle zu vermitteln. Ein geeignetes Mittel hierfür wäre beispielsweise die Integration des Themas auf der Unternehmenshomepage.

2. Umsetzung konkreter Maßnahmen

Unterstützt durch/Mede mogelijk gemaakt door:



www.deutschland-nederland.eu



Ministerium für Wirtschaft, Energie,
Industrie, Mittelstand und Handwerk
des Landes Nordrhein-Westfalen



provincie limburg



Die in den Projektgruppentreffen entwickelten Maßnahmen werden detailliert geplant und anschließend umgesetzt.

Bewertung des Aufwands

Aufwandsart	Punktzahl*	Wertung
Kosten	10 / 12	
- Einführung	6 / 6	
- Betrieb	4 / 6	
Zeit	9 / 12	
- Einführung	6 / 6	
- Betrieb	3 / 6	
Weiteres	19 / 24	
- Vorausgesetztes Know-How (intern)	5 / 6	
- Weiterbildung während des Betriebs	4 / 6	
- Notwendigkeit externer Kooperationen	6 / 6	
- Wahrscheinlichkeit interner Widerstände	4 / 6	
Gesamtaufwand	38 / 48	

* Je höher die Punktzahl, desto höher der Aufwand

Unterstützt durch/Mede mogelijk gemaakt door:



Quellen:

- Caiña-Andree, M. (2015): Demographischer Wandel als Herausforderung für die Arbeitskultur der Zukunft, in: Frey, D. (Hrsg.): Arbeitskultur 2020. Herausforderungen und Best Practices der Arbeitswelt der Zukunft, Wiesbaden 2015, S. 417 – 428.
- Rimser, M. (2014): Generation Resource Management. Nachhaltige HR-Konzepte im demographischen Wandel, Wiesbaden 2014.
- Schindler, D. (2015): Erfolgsfaktor „Gesundheit“ - Gesundheitsorientierung aus der Mitte des Unternehmens am Beispiel des Projekts „Fit@NetApp“, in: Frey, D. (Hrsg.): Arbeitskultur 2020. Herausforderungen und Best Practices der Arbeitswelt der Zukunft, Wiesbaden 2015, S. 265 – 278.

Unterstützt durch/Mede mogelijk gemaakt door:



www.deutschland-nederland.eu



Ministerium für Wirtschaft, Energie,
Industrie, Mittelstand und Handwerk
des Landes Nordrhein-Westfalen



provincie limburg

