

Thesen zum Workshop

Betriebliche Gesundheitsförderung als Erfolgsfaktor

1. Wer zu spät kommt, den werden MitarbeiterInnen und Markt bestrafen.

Wenn die Azubis fehlen, die jungen Fachkräfte in den „Westen“ gehen, der Fachkräftemarkt leergefegt ist, der Krankenstand und die Überstunden ansteigen und die Moral der Truppe am Boden liegt, dann ist Holland in Not. Burn out Krankschreibungen sind auf dem Vormarsch, unvermeidlich und betriebswirtschaftlich sehr schmerzlich! Es muss etwas Konkretes getan werden. Spätestens im Jahre 2012 ist die Zeit abgelaufen, wo mit dem freien Arbeitsmarkt die internen Personalprobleme scheinbar zu lösen sind.

Wer jetzt nicht anfängt an längerfristigen Lösungen zu arbeiten, der wird vom Mitbewerber (bzw. ggf. auch vom MDK) dafür die Quittung erhalten.

2. Erfahrungen, Erfolgsmodelle, Ergebnisse

Die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz kann auf der Grundlage langjähriger praktischer Erfahrungen zu einem breiten und wirksamen Leitungsinstrument und Erfolgsmodell mit konkret messbaren Ergebnissen gestaltet werden. Effekte sind z.B. die Reduzierung des Krankenstandes und der Fluktuation oder die Erhöhung von Arbeitszufriedenheit und Qualität der Arbeitsergebnisse.

Die Thematik BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) ist umfassend behandelt, untersucht und erprobt. Es muss dabei niemand beim Punkt Null beginnen.

Das Problem: Die Fachinformationen fehlen dort, wo sie notwendig wären.

3. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist Chefsache

Die mittelfristige Sicherung und Entwicklung des Personals, und damit der Arbeitskapazität, der Qualität und der Leistungsfähigkeit, erfordern strategische Entscheidungen. Sie müssen ihren Ausgangspunkt in der Geschäftsleitung haben. Diese Personen müssen Leit- und Vorbilder sein, u.a. auch, weil sie persönlich durch ihre hohen Arbeitsbelastungen persönlich höchste Gesundheitsrisiken tragen. Die diesbezügliche Ignoranz von Führungskräften ist hoch. Die Gesundheit und das BGM lassen sich nicht delegieren.

4. Das BGM-System als integralen Baustein gestalten

Gutscheine für Fitnessstudios, Wasserspender am Arbeitsplatz, gesundes Kantinenessen, Ernährungstipps am Aushangsbrett, einmal im Jahr ein Sportfest u.a.m. taugen weder als Alibifunktion noch erwachsen daraus nachhaltige Effekte. Vergleichbar mit dem Qualitätsmanagementsystem geht es im BGM um eine Durchdringung, Gestaltung und Optimierung der Prozesse unter dem Gesichtspunkt der Gesundheit für die MitarbeiterInnen und die Führungskräfte.

5. Der Dreiklang von Führung – Qualitätssicherung – Gesunderhaltung

Personalintensive Dienstleistungen erfordern den Dreiklang von Mitarbeiterführung/-motivation – Qualitätssicherungssystem – Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz sowie von Beruf – Familie – Freizeit. Unter den Bedingungen eines Fachkräftemangels wird das zum ausschlaggebenden Wettbewerbsfaktor.

6. Internes Klappern gehört zu einem Gesundheitsprojekt, besonders laut insbesondere für das männliche Geschlecht

Die Liste und das Ausmaß an Zivilisationserkrankungen ist lang und wird länger. Man kann jedoch davon ausgehen, dass das Wissen über Ursachen und Wirkungen nicht im gleichen Maße wachsen und daraus gar persönliche praktische Schlussfolgerungen abgeleitet werden. Männer sind in der Regel bezüglich der eigenen Gesundheit Erstklässler.

7. Der oberste Chef ist auch persönlich verantwortlich!?

Für die physische und psychische Gesundheit der Belegschaft tragen vor allem die Führungskräfte persönlich eine ethische, soziale, juristische und betriebswirtschaftliche Verantwortung. Die Thematik Risiko und Haftung wird meistens in dem Zusammenhang nicht vertieft.

8. 40 : 60 = Wissen/Training : Verhaltensänderung!?

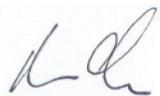
Die Vermittlung und ein Training zur gesunden Lebensweise sowie die Verbesserung der Arbeitsplatz- und/oder Rahmenbedingungen sind eine große Herausforderung, aber lösbar. Der deutlich schwierigere Teil sind die notwendigen Verhaltensänderungen. Die Gesundheitsförderung ist deshalb mehr eine biopsychologische als eine biomedizinische Herausforderung.

9. Investitionen in weiche Faktoren, insbesondere in die Personalentwicklung

Die zielgerichtete systematische und organisierte Vorbereitung, Durchführung und Auswertung ist bei Investition in Immobilien, Ausstattungen, o.ä. unverzichtbar. D.h. für die Hardware ist es übliche Praxis. Wie halten Sie es damit bei den weichen Faktoren?

10. Keine schnellen Ergebnisse, aber mittelfristige sind positive Wirkungen erreichbar

Aus den Analysen und Erfolgsmodellen zum BGM sind folgende Stichpunkte wichtig: Top Down Konzepte, konkrete Ziele benennen, ganzheitliche professionelle Projekte starten statt Gießkannen-Programme, Arbeitsplatz-, Alters- und Geschlechtsbezug, individuelle Interessen gewährleisten, BGM als Bestandteil der strategischen Personalpolitik steuern, Stufenprogramme, ein langer Atem ist notwendig, hoher Nutzen für MitarbeiterInnen und das Unternehmen sind möglich.



*Prof. Dr. oec. habil Armin Stöhr
Institut für Gesundheits- und Sozialmanagement, IGS*