

› BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Wir alle leben und arbeiten in einer von Veränderungen betroffenen Gesellschaft. Es treten weniger junge Menschen ins Erwerbsleben ein als aus, die Belegschaften werden älter, Personalengpässe häufiger, die Arbeitsbelastung und Krankenstände steigen. Gleichzeitig ändern sich die Einstellungen zur Arbeit, sinnstiftende Tätigkeiten aber auch das Private gewinnen an Bedeutung.

In diesem Zusammenspiel gewinnen betriebliche Maßnahmen für Gesundheit und Wohlbefinden enorm an Bedeutung. Um den Belastungen und Krankenquoten entgegenzuwirken, werden in vielen Unternehmen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung eingeführt. Erfolgen diese Maßnahmen im Rahmen einer „systematischen sowie nachhaltigen Schaffung und Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen und Prozessen, einschließlich der Befähigung der Organisationsmitglieder zu einem eigenverantwortlichen, gesundheitsbewussten Verhalten“, spricht das Deutsche Institut für Normung von einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) (DIN SPEC 91020 2012, S. 7)¹.

Die Gesundheitsförderung von Mitarbeitenden in den v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel (vBSB) ist integraler Bestandteil der strategischen Entwicklungsschwerpunkte. In verschiedenen Dienstvereinbarungen werden Aspekte der Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen und der Umgang mit Erkrankten oder von Krankheit bedrohten Mitarbeitenden geregelt.

Drei gesetzlich verankerte Säulen bilden dabei die Basis des BGM. → siehe Abbildung rechte Seite



Name: Sebastian Luschnat

Funktion: Beauftragter für das Betriebliche Gesundheitsmanagement

Bereich: Stabsstelle des Vorstands der vBS Bethel

Expertise: Fragen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), Angebote der Gesundheitsförderung, Gesundheitskennzahlen

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mitarbeitende, die länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres krankheitsbedingt ausfallen, haben einen Anspruch auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Dabei schauen Mitarbeitende und Arbeitgeber gemeinsam, ob und wie die Gesundheit im Einzelfall gefördert bzw. erhalten werden kann.

Die Hoffnungstaler Stiftung Lobetal (HStL) reagierte im Jahr 2021 auf eine hohe Anzahl an BEM-Berechtigten mit einem ganzen Maßnahmenpaket. Dies beinhaltete die Aktualisierung der Dienstvereinbarung zum BEM, Schulungen für Führungskräfte zusammen mit Experten sowie Information über BEM für Mitarbeitende, um Unsicherheiten und Ängsten beim BEM-Verfahren entgegenzuwirken. Als Ergebnis stieg innerhalb eines Jahres die Akzeptanz des Verfahrens unter den Mitarbeitenden stark an. Mittlerweile wünschen sich 70 % der Berechtigten ein BEM-Verfahren.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ein Beispiel für die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kommt aus dem Evangelischen Klinikum Bethel. Hier wird seit 2020 intensiv an der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Dabei sollen nicht nur akute Gefahren und Belastungen reduziert werden, sondern auch Maßnahmen zum langfristigen Erhalt der Gesundheit abgeleitet und umgesetzt werden. Dafür hat das EvKB eine eigene Stelle geschaffen, die während des Prozesses für eine enge Einbindung der Führungskräfte sorgt und diese bei der Durchführung entlastet sowie die Umsetzung der Maßnahmen begleitet.

Unterstützt wird der Prozess durch ein eigens entwickeltes digitales Dokumentationssystem. Hiermit können Befragungen durchgeführt und ausgewertet werden und auch das Nachhalten der Maßnahmen lässt sich organisieren.

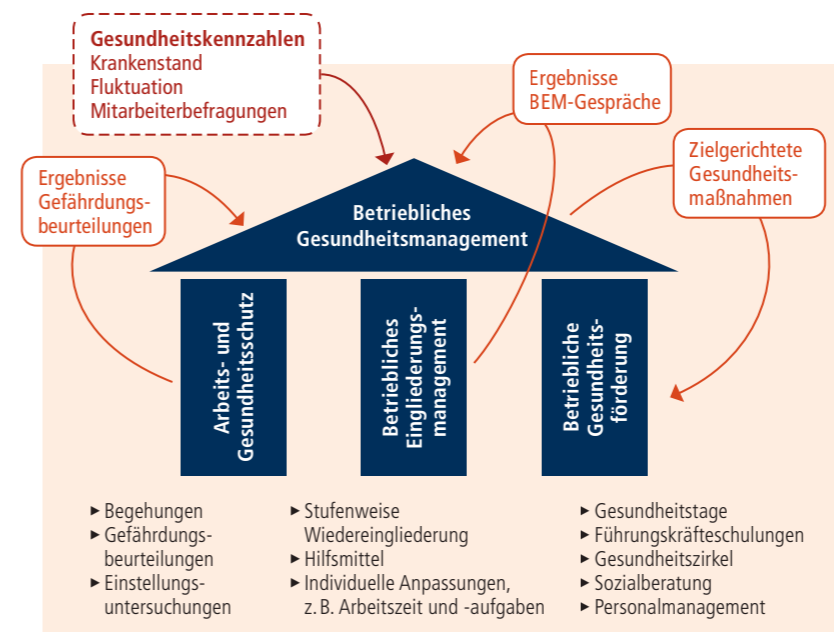
Betriebliche Gesundheitsförderung

Die vBSB bieten darüber hinaus eine Palette gesundheitsfördernder Maßnahmen an, wie z. B. ergonomische Arbeitsplatzgestaltungen, Bewegungs- und Entspannungsangebote sowie Schulungen zu gesunder Ernährung und Stressbewältigung.

Aber auch strukturelle Themen wie die Schulung von Führungskräften zur „gesunden Führung“ werden beispielsweise in den Stiftungsbereichen proWerk und den Betrieben Bethel durchgeführt. In beiden Bereichen wurden alle Führungskräfte im Rahmen einer zweigeteilten Veranstaltung zu „Resilienz im Umgang mit der eigenen Führungsaufgabe“ und zur „Reflexion des eigenen Führungsverhaltens mit Blick auf die nachgeordneten Mitarbeitenden“ geschult.

Hintergrund der Schulungen ist, dass Führungskräfte eine besondere Rolle im BGM einnehmen. Zum einen sind Führungskräfte deutlich stärker emotionalen Anforderungen ausgesetzt und leisten häufiger überlange Arbeitszeiten, als dies bei Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung der Fall ist.² Zum anderen haben sie als Führungskräfte starken Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

Mit einer Vielzahl an Maßnahmen engagieren sich die vBSB für gute und gesunde Arbeitsbedingungen. Alle Mitarbeitenden sind herzlich dazu eingeladen, sich hierbei aktiv einzubringen und an betrieblichen Angeboten teilzunehmen. Informationen dazu gibt es im Intranet oder über die BGM-Koordinatorinnen und -Koordinatoren der Stiftungs- und Unternehmensbereiche. Denn nur mit gesunden Mitarbeitenden können wir als diakonisches Unternehmen für Menschen da sein. ■



(GB Psych) gearbeitet. Das EvKB nutzt den gesetzlich vorgeschriebenen Prozess als wichtigen Baustein zur Verhältnisprävention. Durch ihn sollen zentrale psychische Belastungsfaktoren identifiziert und entsprechende Schutzmaßnahmen entwickelt werden.

¹ Deutsches Institut für Normung, 2012. DIN SPEC 91020: Betriebliches Gesundheitsmanagement. Berlin: Beuth.

² vgl. Psychische Belastung und mentale Gesundheit bei Führungskräften, 2023 [A. Lohmann-Haislah / H. Burr; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)]