

Arbeitsthesen zu BGM / BGF

Betriebliches Gesundheitsmanagement - Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz

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

Wenn die Azubis fehlen, junge Fachkräfte abwandern, der Fachkräftemarkt leergefegt ist, der Krankenstand und die Überstunden ansteigen und die Moral der Truppe an Boden liegt, dann ist Holland in Not.

Dann muss etwas Konkretes getan werden. Die Zeit ist abgelaufen, wo mit dem freien Arbeitsmarkt die internen Personalprobleme scheinbar zu lösen sind.

Wer jetzt nicht anfängt an längerfristigen Lösungen zu arbeiten, der wird von Mitbewerbern und den Auftraggebern dafür die Quittung erhalten.

2. **Erfahrungen, Erfolgsmodelle, Ergebnisse**

Die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz kann auf der Grundlage langjähriger praktischer Erfahrungen zu einem breit wirksamen Leitungsinstrument und Erfolgsmodell mit konkreten messbaren Ergebnissen werden, z.B. durch die Reduzierung des Krankenstandes und der Fluktuation oder durch die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und die Qualität der Arbeitsergebnisse.

Die Thematik BGF/BGM ist umfassend behandelt, untersucht und erprobt.

Es muss dabei nicht bei Null begonnen werden.

Ein wesentliches Problem: Die Informationen fehlen dort, wo sie notwendig sind.

3. **Betriebliche Gesundheitsförderung 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. Die Führungskräfte und Vorgesetzten müssen in Person Leit- und Vorbilder sein, u.a. auch deshalb, weil sie persönlich durch ihre hohen Arbeitsbelastungen höchste Gesundheitsrisiken tragen.

Die diesbezügliche Ignoranz von Führungskräften ist hoch.

Die Gesundheit und das BGM lassen sich nicht delegieren.

4. **Die BGM als 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 für die **Führungskräfte**.

5. **Der Dreiklang von Führung - Qualitätssicherung - Gesunderhaltung**

Personalintensive Dienstleistungen erfordern den Dreiklang von Mitarbeiterführung/-motivation – Qualitätssicherungssystem – Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz.

Unter den Bedingungen eines Fachkräftemangels wird das zu einem ausschlaggebenden Wettbewerbsfaktor.

6. Internes Klappern gehört zu einem BGF-Projekt, besonders laut 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 im Wissen um die eigene Gesundheit oft auf dem Niveau von Erstklässlern.

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.a. unverzichtbar, d.h. für die Hardware ist das eine übliche Praxis.

Wie halten Sie es mit dem weichen Faktor Gesundheit der MitarbeiterInnen?

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

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