

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Mit Herz und Verstand

Was tun Kliniken für ihre Arbeitnehmer in Sachen Gesundheit? Dieser Frage geht eine Beitragsserie nach, die ihren Auftakt im Februar hatte. Zum Stellenwert des Gesundheitsmanagements in ihrem Unternehmen haben wir Nadine Henke, Koordinatorin Betriebliches Gesundheitsmanagement Ameos-Gruppe, befragt.

Welchen Stellenwert hat das betriebliche Gesundheitsmanagement in Ihren Einrichtungen? Ist es „Pflicht“ oder „Kür“ Ihrer Personalpolitik?

Betrachtet man die drei Säulen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) wird eine facettenreiche Tradition in der Ameos-Gruppe deutlich. Geprägt von den multiplen Entwicklungen der heutigen Zeit tritt jedoch die Gesundheitsprävention immer stärker in den Vordergrund, und der Anspruch, BGM als integriertes Managementsystem im Unternehmensalltag zu verorten, steigt. Um sich diesen Anforderungen zu stellen, wurde im Mai des letzten Jahres der Beschluss zur Initiierung einer zentral koordinierenden Stelle durch die Geschäftsführung getroffen. Als Folge dieser Entscheidung wurden zugleich erste Programme auf Gruppenebene initiiert. Auch die BGM-Jahrestagung, die in diesem Jahr bereits zum dritten Mal tagt, ist als ein entsprechendes Signal zu deuten. Neben Fachthemen und Erfahrungsaustauschen finden strategische Gedanken Raum, die der Weiterentwicklung des BGM im Sinne einer Lernenden Organisation dienen. Weitere Strukturentwicklungen folgen. Nicht zuletzt spiegelt sich die Bedeutung des BGM auch in den Ameos-Werten wie „M“ für „Menschlich – Leben und Erleben mit Herz und Verstand“ wider und reiht sich so in die personalpolitischen Grundsätze der Gruppe ein. Und damit wird deutlich, dass das BGM für uns nicht „Pflicht“ ODER „Kür“, sondern „Pflicht“ UND „Kür“ bedeutet.

Welche gesundheitsförderlichen Angebote stoßen bei den Beschäftigten auf besonders große Resonanz und welche eher nicht?

Berücksichtigt man die individuellen, organisationalen und regionalen Erfordernisse ebenso wie die Bandbreite an Professionen, steigt die Herausforderung, wirksame Interventionen zu etablieren, die dieser Vielfalt ebenso Rechnung tragen wie Mindeststandards. Bisherige Umsetzungserfahrungen unterstreichen dies. So wurde beispielsweise ein audiovisuelles Entspannungssystem zur gesundheitsförderlichen Pausengestaltung in der Region Ameos Ost pilotiert mit dem Ergebnis einer deutlichen Verbesserung des physischen und psychischen Wohlbefindens bei fast allen der teilnehmenden Mitarbeitenden. Auch das in der Region initiierte Programm „Rückengerechtes Arbeiten und Bewegen bei Ameos“, mit Beginn im Pflegedienst, stieß auf ein

Nadine Henke, Koordinatorin Betriebliches Gesundheitsmanagement Ameos-Gruppe



durchaus positives Mitarbeiterfeedback und unterstreicht die Notwendigkeit zur Fortsetzung. Die Ausweitung dieses Programms, zunächst auf die Region West, dient zudem als Beispiel für einen Interventions- und Kompetenztransfer innerhalb der Gruppe sowie für die erforderliche Ganzheitlichkeit. Da die Gesundheitsangebote regional variieren, seien an dieser Stelle nur einige exemplarisch genannt: Die Mitarbeitenden der Region Süd erhalten beispielsweise in den Wintermonaten täglich frische Obstkörbe und treffen sich zum gesunden Frühstück. In der Region Nord wurde auf Wunsch der Mitarbeitenden ein eigener Yoga-Kurs im Sportraum der Einrichtung ins Leben gerufen, ein Beispiel für Bewegungs- und Entspannungsangebote. Auf positive Resonanz stoßen zudem die Kooperationen mit externen Fitnessseinrichtungen sowie die Möglichkeit zur Nutzung von Fahrradleasing/E-Bikes in den Regionen Nord, West und Süd. Vor dem Hintergrund künftiger Planungen wurde 2018 eine gruppenweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt, die eine Reihe an Präventionsbedürfnissen widerspiegelt. Neben medizinischen Untersuchungen zählen hierzu zum Beispiel Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit, Sport und Bewegung, Arbeitsergonomie und gesunde Ernährung.

Wie macht sich Ihr Engagement für gesunde Mitarbeiter bezahlt?

Zahlreiche Studien wie auch Erfahrungsberichte kommen immer wieder zum selben Schluss: Ein kluges BGM zahlt sich definitiv aus! Die Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten, wenn auch steigend, sollte dabei nicht alleiniger Motivator sein. Denn BGM setzt zum einen viel früher an und gibt damit auch die Möglichkeit einer grundlegenden Weichenstellung, und zum anderen sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten meist multikausal. BGM sollte daher als unverzichtbarer Bestandteil einer modernen Personal- und Organisationsentwicklung verstanden werden und die Kulturentwicklung im Unternehmen in Richtung Wertschätzung, Zufriedenheit und Gesundheit von „Herz“ und „Verstand“ aller in Zeiten des demografischen Wandels, Fachkräfteengpasses und insbesondere psychischen Belastungen gezielt vorantreiben.