



BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN KMU

Der Erfolg hängt vom aktiven Einsatz ab

Gesundheit ist ein hohes Gut. Da braucht man sich nicht zu streiten, ob das in Betrieben v.a. wegen der Produktivität wichtig ist oder ob das Thema Gesundheit unter dem Gesichtspunkt der Corporate Social Responsibility ein Wert an sich ist, den das Unternehmen bei seinen Mitarbeitern im Auge behalten muss. Denn beide Ziele sind völlig synchron. Auch die Frage, ob betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wesentlich zum Erhalt oder zur Wiederherstellung der Gesundheit beitragen kann, ist längst positiv beantwortet. So ist unbestritten, dass v.a. männliche Mitarbeiter durchschnittlich wesentlich größere „Präventionsmuffel“ sind als Frauen. Im Setting Betrieb sind sie allerdings viel besser für präventive Maßnahmen zu erreichen als bei individueller Ansprache. Das Gleiche gilt für Aufklärungsaktionen.

SO WIE GROSSE BETRIEBE, NUR KLEINER?

Auch wenn BGM über alle Betriebsgrößenklassen als wichtig angesehen wird, besteht doch über alle Betriebsgrößenklassen sehr oft noch erhebliches Verbesserungspotenzial. Das Problem scheint aber bei Kleinbetrieben noch etwas größer zu sein, da die Personaldecke für die Beschäftigung mit diesen Fragen dort naturgemäß dünner ist als bei größeren Betrieben. Zwar wird gern behauptet, dass BGM auch für kleine Unternehmen geeignet sei. Selbst das Bundesministerium für Arbeit und Soziales argumentiert, das erforderliche Wissen stünde bereit, es müsse nur noch umgesetzt werden. Aber der Kleinbetrieb ohne Arbeitsschutzorganisation ist weder ein Ort alltäglicher Körperverletzung noch ist er wie ein Weltkonzern – nur kleiner.

Kleinbetriebliche Prävention trägt noch immer schwer am konzeptionellen Zugriff der (großbetrieblich sozialisierten) Arbeitsschutzforschung und hat fachpolitisch erst in jüngerer Zeit Beziehungen

zu Betrieben und Intermediären der kleinbetrieblichen Arbeitswelt aufgebaut. Aus Studien der Sozialforschungsstelle Dortmund ergeben sich präventionsrelevante Aspekte kleinbetrieblicher Arbeits- und Sozialbedingungen hinsichtlich der bestehenden Risiken für die betrieblichen Ressourcen, aber auch den betrieblichen Erfolg. Nachhaltige gesundheitliche Prävention wird nur möglich, wenn diese besonderen Aspekte erkannt und berücksichtigt werden.

Gerade bei diesen kleineren Betrieben kommen die besten Ideen und Lösungen nicht unbedingt „aus der Apotheke oder von der Krankenkasse“. So ist bekannt, dass das Führungsverhalten der Leitungskräfte nicht nur einen erheblichen Einfluss auf den Krankenstand hat. Es beeinflusst auch unmittelbar und nachhaltig das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Wenn Führung u.a. auch die Kunst ist, durch Ressourcenaustausch miteinander und aneinander zu wachsen, bieten sich hier Möglichkeiten, die weder viel Geld kosten noch einen großen organisatorischen Aufwand erfordern. Die einzelne Führungskraft muss sich vielmehr nur fragen, wie sie mit ihren Mitarbeitern anspruchsvolle Aufgaben bewältigen kann, ohne sich selbst und andere zu verschleifen. Nun ist die Antwort auf diese Frage nicht gerade trivial, aber wenn sie erst einmal gestellt wird, gibt es auch heute schon eine Fülle von Quellen, die dazu Antworten bereithalten.

MIT GUTEM BEISPIEL VORAN: DER CHEF HAT VORBILDFUNKTION

Ein erster und sicher nicht der unwichtigste Schritt dabei ist, das Bewusstsein für eine gesundheitsorientierte Lebens- und v.a. Arbeitsweise bei allen Mitarbeitern zu wecken und aktiv zu halten. Dazu gehört zweifellos ein vorbildliches Verhalten der Führungskraft. Ein erfolgreiches BGM verlangt den Einsatz aller Mitarbeiter, von der Führungsebene bis zum einfachen An-

gestellten – und diese Hierarchie gibt es auch in Kleinbetrieben. Denn so wirksam BGM in der Prävention von Rückenleiden, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Erschöpfung sein kann – der Erfolg steht und fällt mit dem aktiven Einsatz der Mitarbeiter für ihre eigene Gesundheit. Letztlich kann auch der einzelne Mitarbeiter seinen Arzt oder seine Krankenkasse um Rat fragen, was wohl in seiner Situation angezeigt ist. Wenn es den Führungskräften im Betrieb gelingt, die Mitarbeiter für diese Fragen zu sensibilisieren, und wenn das Bemühen um die eigene Gesundheit nicht als privater Luxus gesehen wird, der im Betrieb nichts zu suchen hat, sondern als ein Beitrag zum Erfolg des Unternehmens, ist für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement auch und gerade im Kleinbetrieb schon viel gewonnen.

Prof. Dr. Hans Joachim Flocke
FOM Hochschule, Essen

Vorstand der DGFM

- Heinz D. Diste (Präsident),
- Prof. Dr. Christian Thielscher (Vizepräsident),
- Gudula Stroetzel (Schriftführerin),
- Prof. Dr. Hans-Joachim Flocke (Schatzmeister),
- Prof. Dr. Thomas Jäschke, Patric Sommerhoff.



Kommissionen und Leitungen

- Marketing und Strategien: Gudula Stroetzel, Patric Sommerhoff,
- Führung und Personal: Heinz D. Diste,
- Marketing und IT: Prof. Dr. Thomas Jäschke,
- Qualität und ihre Kommunikation: Prof. Dr. Christian Thielscher,
- Krankenhausmanagement: Prof. Dr. Dr. Wilfried von Eiff, Prof. Dr. Andreas Goldschmidt.

Kontakt zur DGFM

DGFM, c/o Prof. Dr. Hans-Joachim Flocke,
Zweibrücker Straße 8, 42697 Solingen
Telefon: 0212/2 21 77 90
Fax: 0212/2 21 77 91

Aktuelles zu Kommissionen und sonstigen
Aktivitäten unter: www.dgfm-ev.org