

BGM – Engagement, das sich lohnt

Dank Betrieblichem Gesundheitsmanagement das große Ganze im Blick

„Für ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement heißt es, da hinzugucken, wo es wehtut“, sagt Kathrin Wiemann, Bildungsreferentin beim ifb. Zwar tun die meisten Unternehmen schon etwas in Sachen Betrieblicher Gesundheitsförderung, „es gibt aber immer noch Potenzial“. Beispielsweise analytisch zu verknüpfen, warum es in welcher Altersklasse Fehlzeiten gibt, um dann die entsprechenden Maßnahmen einzuleiten. Auch deshalb sei „der Austausch und das Vernetzen enorm wichtig“, wie Kollegin Cordula Wild, ifb-Produktmanagerin, ergänzt. Wir haben mit beiden BGM-Expertinnen gesprochen. Allem voran darüber, was Betriebsräte beitragen sollten.



Redaktion

Stand: 24.8.2023

Lesezeit: 04:30 min



Kathrin, was zählt alles zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement?

Kathrin Wiemann: Mit dem BGM soll das große Ganze im Unternehmen im Blick behalten werden. Es beschreibt das strategisch ausgerichtete Handeln aller Beteiligten beim Thema Gesundheit im Betrieb. Hierzu zählt der Arbeitsschutz, der für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichtend ist. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), das der Arbeitgeber anbieten muss und der Arbeitnehmer annehmen kann. Und dann noch die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), die für beide Parteien freiwillig ist. Das BGM ist immer dann am erfolgreichsten, wenn alle drei Säulen eng miteinander verzahnt sind.

Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagement



© ifb GmbH & Co.KG

Wie sind Betriebsräte beim BGM involviert?

Kathrin Wiemann: Zunächst ist es der Arbeitgeber, der dafür sorgen muss, dass die Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz eingehalten werden. Maßgeblich ist das Arbeitsschutzgesetz, nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gilt hier das Mitbestimmungsrecht für den Betriebsrat. Bei Maßnahmen, die der Arbeitgeber zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ergreift, zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie allgemein zur Prävention, bestimmt der Betriebsrat also mit – und kann von sich aus initiativ werden. Auch am BEM-Prozess sind die zuständigen Interessenvertreter zu beteiligen.



Bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes steht für mich die Gefährdungsbeurteilung (GBU) im Mittelpunkt.

Kathrin Wiemann, Bildungsreferentin im ifb



Und was ist aus Deiner Sicht hinsichtlich des BGM das Wichtigste?

Kathrin Wiemann: Bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes steht für mich die Gefährdungsbeurteilung (GBU) im Mittelpunkt. Da werden die gesundheitlichen Risiken, aber auch die Ressourcen im Betrieb ermittelt und geeignete Maßnahmen aufgestellt. Die GBU kann vom Betriebsrat eingefordert werden! Natürlich ist der Arbeitsschutz das Element der Prävention. Persönlich freue ich mich immer, wenn Betriebe neben Pflichtuntersuchungen, wie etwa zur Schichttauglichkeit, Angebotsuntersuchungen anbieten, die die Arbeitnehmer freiwillig annehmen können, sowie sozialpsychologische Ansprechpartner vorhalten.

Cordula, Gesundheitsthemen sind immer individuell. Wie weiß man, was sich die Mitarbeiter wünschen?

Cordula Wild: Bei unserer Firmengröße ist es noch überschaubar, wir sind untereinander gut vernetzt – die offene Kaffeeküche, das gemeinsame Mittagessen in der Kantine oder ein Spaziergang bieten immer wieder Gelegenheit zum Gespräch. Unser Arbeitskreis Gesundheit trifft sich monatlich zum Austausch, da bringt jeder Ideen mit. Braucht es zu einer Idee eine Tendenz, nutzen wir gerne Forms-Umfragen und die Kommunikation über den eigenen Teams-Kanal.

Gerade, wenn bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung noch nicht allzu viel passiert ist, ist es häufig schwer, den sprichwörtlichen Fuß in die Tür zu bekommen ...

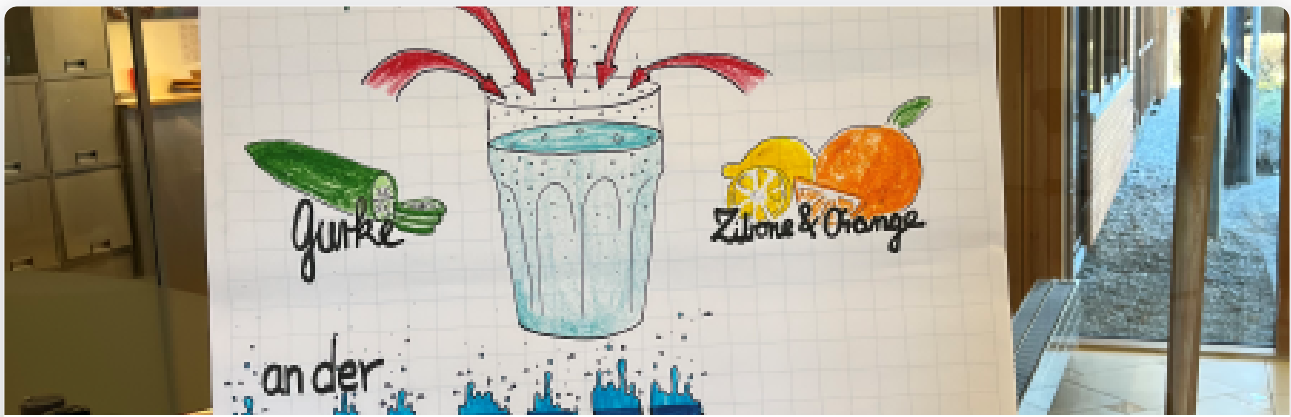
Cordula Wild: ... deswegen vielleicht erstmal „Rummel“ um die Sache machen! Als wir uns neu formiert haben, wollten wir natürlich Neues ausprobieren. Wir haben überlegt, was uns gefallen könnte und haben daher sogenannte Quartalsthemen definiert: Ernährung, Bewegung, Stressprävention. Eine schöne Aktion war die Wasserbar im Eingangsbereich.



*Ich finde, es ist wichtig, etwas auszuprobieren,
vielleicht mal zu scheitern, aber sich nicht
entmutigen zu lassen.*

Cordula Wild, AuG-Produktmanagerin im ifb





Ankündigung für die Aktion „Wasserbar“

Wasserbar?

Cordula Wild: Ja, da haben wir alles Mögliche – Kräuter, Früchte usw. – vorbereitet, um das Wasser aufzupeppen. Damit die Kollegen daran denken, genug zu trinken. Keiner hatte damit gerechnet, alle haben sich umso mehr gefreut. Und wir kamen so ins Gespräch. Ich finde, es ist wichtig, etwas auszuprobieren, vielleicht mal zu scheitern, aber sich nicht entmutigen zu lassen.

Ganz konkret: Was wird beim ifb in Sachen Betrieblicher Gesundheitsförderung alles angeboten?

Cordula Wild: Wir haben höhenverstellbare Schreibtische und eine Auswahl an Bürostühlen sowie Utensilien, um den Arbeitsplatz ergonomisch zu gestalten. Dazu eine große Auswahl an freien Getränken und eine tolle Küche mit frischen und regionalen Produkten – zu erschwinglichen Preisen. Außerdem ermöglicht ein Gesundheitsbudget die Teilnahme am wöchentlichen Bootcamp, Yoga oder die Bezuschussung von VHS-Kursen. Es gibt Bike-Leasing, einen Erholungsraum, einen Kicker und zwei Fahrräder, die ausgeliehen werden können, wenn es zu Fuß zu weit. Und noch einiges mehr.



Ich finde es immer gut, analytisch an das Ganze ranzugehen.

Kathrin Wiemann, Bildungsreferentin im ifb



... und was wäre Euer Wunsch?

Cordula Wild: Ich glaube, es gibt noch viele Kollegen mit versteckten Talenten, vielleicht können wir in Zukunft noch mehr anbieten. Ein Traum wäre sicherlich ein eigener Fitnessraum, der auch die hybride Teilnahme beispielsweise am Yoga vereinfacht. Oder eine „Mini-Mucki-Bude“.

Kathrin Wiemann: Ich finde es immer gut, analytisch an das Ganze ranzugehen. Zu verknüpfen, wie viele Fehlzeiten es in welcher Altersgruppe gibt, um dann die richtigen Maßnahmen einzuleiten. Da gibt es sicherlich noch Potenzial und das ist gerade bei größeren Unternehmen wichtig.

Die Arbeitswelt wird immer flexibler, weniger ortsgebunden – Stichwort: Mobiles Arbeiten. Wie schafft man es, die Mitarbeiter beim BGM dennoch zu erreichen?

Kathrin Wiemann: Zur Kommunikation bedienen wir uns derselben Anwendungen, die die Mitarbeiter eh nutzen: Also Teams oder das Intranet, um die Angebote bekannt zu machen und zu organisieren. So konnten wir schon einen digitalen Kochkurs oder hybrides Yoga anbieten. Generell kann ich Unternehmen mit vielen mobilen Mitarbeitern externe Dienstleister für ein digitales BGM empfehlen.

Was hat sich beim BGM in den letzten Jahren geändert?

Kathrin Wiemann: Ich glaube, es gibt kaum ein Unternehmen mehr, das gar nichts tun. Denn: Auch, wer einmal im Jahr eine Krankenkasse kommen lässt, oder einen Firmenlauf organisiert, tut schon etwas. Das ist zwar noch kein BGM, aber zumindest zwei Einzelmaßnahmen aus der BGF – viele verwechseln das. Für ein umfassendes BGM heißt es, da hinzugucken, wo es wehtut: Fehlzeitenanalyse, demografische Aspekte, Fluktuation, Kosten, Führung.

Umgekehrt: Wo müsste noch angesetzt werden?

Kathrin Wiemann: Der Gesetzgeber könnte Unternehmen dazu verpflichten, regelmäßig Gesundheitsberichte zu erstellen und diese an die zuständigen Behörden zu übermitteln. Dadurch könnten mögliche Gesundheitsrisiken frühzeitig erkannt und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden.



Ich freue mich, wenn die Kollegen mit einem guten Gefühl und manchmal eben verschwitzt nach Hause gehen.

Cordula Wild, AuG-Produktmanagerin im ifb



Das alles klingt unheimlich aufwendig. Wie viel Zeit kostet das BGM denn?

Cordula Wild: Vieles geht „nebenbei“, aber die regelmäßigen Treffen im Arbeitskreis Gesundheit, im Arbeitsschutzausschuss und die organisatorischen Dinge würde ich auf etwa ein bis zwei Stunden in der Woche beziffern. Ich freue mich, wenn die Kollegen mit einem guten Gefühl und manchmal eben verschwitzt nach Hause gehen. Das schweißt uns als Kollegen auch zusammen, denn oft entstehen gute Gespräche, Ideen und Freundschaften. Außerdem profitiere ich ja von den Angeboten, weil ich sie ebenso nutze. (tis)

Kathrin Wiemann

Seit 2020 Bildungsreferentin beim ifb für das Handlungsfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement. Außerdem ist die Gesundheitswissenschaftlerin (Master) im Arbeitskreis Gesundheit.

Cordula Wild

Beim ifb Produktmanagerin für den Arbeits- und Gesundheitsschutz und im Betriebsrat seit 2022. Sie gehört dem Arbeitskreis Gesundheit und dem Arbeitsschutzausschuss an.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de