

Betriebliche Gesundheitsförderung im Spannungsfeld zwischen Selbstfürsorge und Unternehmensgestaltung

Brigitte Müller

Online publiziert: 24. Oktober 2012
© Springer-Verlag Wien 2012

Hintergrund und Entwicklung

Seit zwanzig Jahren gibt es Ansätze, die Arbeitssituation und Arbeitsbedingungen auch in Einrichtungen des Gesundheitswesens durch Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und durch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) positiv zu beeinflussen. In diesem Zeitraum haben sich Rahmenbedingungen, externe und interne Anforderungen, Unternehmensstrukturen und Leistungsspektren, Konkurrenzen und Kooperationen, Rollen und Aufgaben und nicht zuletzt die Arbeitssituation und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in Gesundheitsberufen massiv verändert.

Herausforderungen, Akteure und Handlungsfelder

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hatte den Krankenhäusern in der Gesundheitsförderung vielfältige Rollen und Aufgaben zugeordnet. Eine davon war, sich zu einer gesünderen Lebensumwelt für Patienten und Besucher zu entwickeln und eine gesündere Arbeitsumwelt für die Beschäftigten zu bieten. Ab Mitte der 1990er Jahre engagierten sich einzelne Krankenkassen und Berufsge nossenschaften als Unterstützer für BGF und BGM im Gesundheitswesen, der Kreis der Akteure wurde inzwischen stark ausgeweitet. Während zunächst fast ausschließlich Pflegenden die Zielgruppe von Maßnahmen waren, gerät die Gesundheit der Ärztinnen und Ärzte inzwischen stärker in

den Blick. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung gewinnt ein betriebliches Gesundheitsmanagement auch aufgrund sich verändernder Anforderungen an die älter werdenden Belegschaften und als Wettbewerbsfaktor im Konkurrenzkampf um qualifiziertes Personal an Bedeutung.

Möglichkeiten und Grenzen

Unter dem Etikett BGF und BGM finden sich auch im Gesundheitswesen viele Einzelmaßnahmen zur körperlichen Fitness der Beschäftigten oder mit Event- und Wellnesscharakter. BGM zielt aber auf eine gesundheitsfördernde Arbeits- und Organisationsgestaltung, an der die Beschäftigten beteiligt sind. Dass dieses Ziel erreicht werden kann und sowohl einen Zuwachs an Gesundheit, Wohlbefinden, Kompetenzen und Qualität von Versorgung bedeuten kann, wurde in einigen Projekten nachgewiesen.

Eine der wesentlichen Voraussetzungen für das Gelingen ist, dass Beschäftigte mit und ohne Führungsverantwortung Verantwortung für sich und ihre Arbeitsumgebung übernehmen können, Veränderungen mitgestalten und in diesem Prozess unterstützt werden.

B. Müller (✉)
Geschäftsführerin, *mediCONcept* – Organisationsentwicklung
im Gesundheitswesen, Wuppertal, Deutschland