

Betriebliches Gesundheitsmanagement und die Weiterbildung

B. Nübel¹, S. Buschmann¹, F. Frank¹

¹ Urologische und Kinderurologische Klinik, Universitätsklinikum Erlangen, Erlangen, Deutschland

Als Ärzt:innen in Weiterbildung trägt man nicht nur zur Gesundheit/Gesundheit der zu betreuenden Patient:innen bei, die eigene Gesundheit sollte hierbei ebenfalls nicht außer Acht gelassen werden. Zusätzlich zur persönlichen Fürsorge für die eigene Gesundheit hat auch der Arbeitgeber eine Aufgabe, die Gesundheit seiner Mitarbeiter:innen zu unterstützen, zu erhalten und zu fördern. Hierfür gibt es u. a. das betriebliche Gesundheitsmanagement, welches im Rahmen dieses Artikels näher beleuchtet werden soll.

Definition Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst „die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der Mitarbeiter zum Ziel haben“ [1].

Inhalte eines BGM

Gemäß der oben genannten Definition setzt sich nach *Pfaff, H.; Zeiske, S. 2020* [2] ein BGM aus folgenden Punkten zusammen, welche jeweils kurz erläutert werden:

1. Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz

Die beiden Punkte sind gesetzlich vorgeschriebene Regelungen und somit für den Arbeitgeber verpflichtend. Ziel dabei ist es, Unfälle zu vermeiden und langfristig vor Berufskrankheiten oder arbeitsbedingter gesundheitlichen Störungen zu schützen [2]. Ein Beispiel für den Klinikalltag ist hierbei die Kennzeichnung von Bereichen, in denen mit Röntgenstrahlung gearbeitet wird (wie in der Urologie sehr häufig) sowie Bereitstellung und Überprüfung der entsprechenden Schutzmaßnahmen.

2. Betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung

Hierunter werden die Maßnahmen eines Arbeitgebers, die zur Prävention von Krankheiten, aber auch zur Senkung der Krankheitsanfälligkeit verstanden. Entsprechend gibt es Überschneidungen mit den Aspekten Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz. Darüber hinaus sollen jedoch auch Krankheiten verhindert werden, welche nicht primär im Zusam-



German Society for Residents in Urology

Redaktion:

Dr. med. Henrike Beverungen (V. i. S. d. P.)
St. Elisabeth Krankenhaus Leipzig
Klinik für Urologie
Biedermannstraße 84
04277 Leipzig, Germany
h.beverungen@gesru.de

menhang mit der Arbeit stehen [2]. Ein Beispiel hierfür ist die Überprüfung des Impfstatus und Durchführung von Impfungen, wie Influenza und andere durch die Ständige Impfkommision empfohlene Impfungen. In manchen Kliniken sind sogar Reiseschutzimpfungen möglich.

3. Gesundheitsrelevante Personalarbeit und Organisationsentwicklung

Gesundheitsrelevante Personalarbeit und Organisationsentwicklung umfassen alle Maßnahmen, welche zur Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter beitragen. Dies können z. B. zu Beginn Mitarbeitendenbefragungen mit entsprechend daraus abgeleiteten Veränderungsmaßnahmen, verschiedene Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, aber auch Fortbildungen oder eine vielfältige Auswahl in der Unternehmenskantine sein [2]. Beispiele aus dem Klinikalltag können z. B. ein Fortbildungsbudget für jede:n Mitarbeiter:in eine bezahlbare Salatbar bzw. Kennzeichnung der Nährwerte der Speisen, sowie eine kostenlose Bereitstellung von Getränken und Snacks sein.

4. Gesundheitsorientierte Führung

Neben den Arbeitsbedingungen spielen auch die Führungskraft und ihr Umgang mit den Mitarbeiter:innen eine wichtige Rolle. Entscheidende Faktoren sind hierbei Konfliktverhalten, Führungsverhalten, aber auch der Prozess von Entscheidungsfindungen im Team oder die Struktur der Hierarchie [2]. Zur Verbesserung der Führungskraft können vom Arbeitgeber zum Beispiel Führungskräftebildungen oder Kommunikationsseminare angeboten werden. Zusätzlich sollte es immer auch die Möglichkeit geben, Feedback zum Führungsverhalten des/der Vorgesetzten, z. B. im Rahmen eines jährlichen Weiterbildungsgesprächs, abgeben zu können.

5. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Eingliederungsmanagement ist ebenfalls eine gesetzlich vorgeschriebene Maßnahme, um langfristig kranke Mitarbeiter wieder behutsam an den Arbeitsalltag heranzuführen. Dies steht jedem Mitarbeiter zu, welcher länger als sechs Wochen am Stück arbeitsunfähig war (§ 44 SGB IX).

6. Betriebliches Fehlzeitenmanagement

Das Ziel eines Arbeitgebers ist es, die Fehlzeiten zu reduzieren. Unter Fehlzeiten werden die Abwesenheit von der Arbeit aus gesundheitlichen Gründen, aber auch Abwesenheiten

aufgrund mangelnder Motivation zusammengefasst. So spielen neben gesundheitlichen Faktoren auch Motivationsfaktoren, wie Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen, Sinnhaftigkeit der Arbeit und die Möglichkeit der Selbstverwirklichung eine große Rolle [4]. Um Fehlzeiten zu reduzieren, sind somit wieder o. g. Aspekte wie Arbeitssicherheit und -schutz, Personalentwicklung, Gesundheitsförderung, aber auch das Führungsverhalten des/der Vorgesetzten von hoher Bedeutung.

7. Betriebliches Versorgungsmanagement

Das Betriebliche Versorgungsmanagement befasst sich besonders mit den kranken Mitarbeiter:innen, muss jedoch von der kurativen Behandlung im ambulanten oder stationären Setting abgegrenzt werden. Beispiele hierfür können Beratungen der chronisch kranken Mitarbeiter:innen durch den:die Betriebsärzt:in, Rehabilitationsmöglichkeiten, aber auch ganz im Allgemeinen die Ausstattung mit Defibrillatoren sein [2].

BMBF-Beispielprojekt zur Förderung von Gesundheitsmanagement im Krankenhaus

Ein Beispiel für die strukturierte Förderung von Gesundheitsmanagement im Krankenhaus ist das BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) geförderte Verbundprojekt SEEGEN (Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz Krankenhaus) der Universitätsklinik Ulm, Heidelberg, Düsseldorf, Tübingen und den Universitäten Düsseldorf und Duisburg-Essen. In diesem Projekt wurden spezielle Interventionen für einzelne Themengebiete und Zielgruppen entwickelt und in der Folge kombinierte Interventionen durchgeführt und anschließend evaluiert. Die verschiedenen Teilprojekte beschäftigen sich unter anderem mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Sensibilisierung von Führungskräften für BGM oder mit der Förderung eines gesunden Alterns im Pflegeberuf. Diese verschiedenen Bausteine wurden in einer Komplexintervention kombiniert und deren Wirksamkeit in einer Studie an drei Kliniken überprüft. Hier konnten den Krankenhausbeschäftigten fünf Interventionen angeboten werden, die auf dem 21. deutschen Kongress für Versorgungsforschung 2022 vorgestellt wurden:

1. Gestaltungskompetenz für gesunde Arbeit,
2. Dilemmakompetenz in schwierigen Entscheidungssituationen,
3. Stresspräventive Führungskompetenz,
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
5. Gesundbleiben im Beruf.

Die Ergebnisse der Studie sollen nun genutzt werden, um ein Implementationshandbuch zu erstellen und eine Diskussion auf gesundheitspolitischer Ebene anzustoßen [3–5].

Mitgestaltungsmöglichkeiten für den/die Weiterbildungsassistent:in

Unter Berücksichtigung der genannten Inhalte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements kann der/die Weiterbildungsassistent:in auch zur Verbesserung des Gesundheitsmanagements in der eigenen Klinik, aber auch zur persönlichen Gesundheitsförderung beitragen. Dies kann zum Beispiel im Rahmen der Prozessmitge-

staltung und der Verbesserung, Anpassung von Arbeitsabläufen, der Inanspruchnahme von Personalentwicklungsmaßnahmen (z. B. Fort- und Weiterbildungen), Personalgespräche (Verbesserungsvorschläge, Änderungswünsche vorbringen) oder durch die Teilnahme an Mitarbeiterbefragungen erfolgen. Im Hinblick auf eine Mitgestaltung über den eigenen Arbeitsplatz hinaus, besteht zum Beispiel die Möglichkeit eines Engagements in Gesellschaften, wie z. B. der GeSRU oder in Verbänden mit dem Ziel, die Weiterbildung mitzugestalten und zur Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen beizutragen.

Literatur

1. Badura B, Steinke M (2009) Betriebliche Gesundheitspolitik in der Kernverwaltung von Kommunen. Eine explorative Fallstudie zur aktuellen Situation Bd. 2009. Universität Bielefeld, Bielefeld
2. Pfaff H, Zeike S (2020) Betriebliches Gesundheitsmanagement: Definition, Ziele, Maßnahmen. In: Pfaff H, Zeike S (Hrsg) Controlling im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Springer
3. Bundesministerium für Bildung und Forschung. SEEGEN: Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz Krankenhaus. <https://www.gesundheitsforschung-bmbf.de/seegen-seelische-gesundheit-am-arbeitsplatz-krankenhaus-7146.php>. Zugegriffen: 26.07.2023
4. German Medical Science (2022) Beschäftigte am Arbeitsplatz Krankenhaus stärken: Das BMBF-Verbundprojekt SEEGEN. <https://www.egms.de/static/en/meetings/dkvf2022/22dkvf001.shtml>. Zugegriffen: 26.07.2023
5. Osterloh F (2019) Gesundheitsmanagement im Krankenhaus: Die seelische Gesundheit stärken. Deutsches Ärzteblatt 122:13 (<https://www.aerzteblatt.de/int/article.asp?id=207880>, May 28, 2019)