

Abschlussstagung „Gestaltung von lernförderlichen Unternehmenskulturen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

Autoren: Schmidt, B.; Halberstadt, J.; Borowczak, A.; Gamm, N.; Höcke, A.; Isensee, J.; Iserloh, B.; Kastner, M.
Kontakt: schmidt@orgapsy.tu-dortmund.de

GemNet - Vernetzung und Steuerung des betrieblichen



Universität Stuttgart
Germany

Gesundheitsmanagements



Hintergrund & Zielsetzung:

Vor dem Hintergrund einer sich verändernden Arbeitswelt, im Zeitalter von Globalisierung, demografischem Wandel und zunehmendem Arbeits-, Leistungs- und Zeitdruck, weckt das Konzept der Personalpflege und mit ihm das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) zunehmend in das Interesse der Unternehmen. Bisher agiert das BGM in vielen Unternehmen nach unspezifischen Vorgaben („Gießkannenprinzip“) und ist wenig nachhaltig angelegt, da sich die Maßnahmen nicht am Bedarf der Mitarbeiter orientieren. Im Rahmen des Projektes entwickelt das interdisziplinäre Team bestehend aus Arbeits- und Organisationspsychologen, Wirtschafts- und Sportwissenschaftlern ein Gesamtkonzept für ein betriebliches Gesundheitsmanagement, dessen Ziel es ist, die Balance zwischen Gesundheit und Leistung am Arbeitsplatz zu ermöglichen und deren Auswirkungen auf unternehmerischen Erfolg zu zeigen. Nur so können sowohl Gesundheit als auch Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern nachhaltig gesichert werden, die als grundlegende Faktoren zu einem dauerhaften Unternehmenserfolg beitragen. Zu diesem Zweck

sollen ein Konzept und ein praxistaugliches Instrumentarium entwickelt werden, mit dem der präventive Gesundheitsschutz in das umfassende betriebliche Management, d.h. in die Leitung und Steuerung der betrieblichen Aktivitäten aus Sicht der Führung, integriert werden kann. Des Weiteren ist ein zentraler Punkt des Projektes die Vernetzung relevanter Akteure des Gesundheitswesens (z.B. Krankenversicherung, Rentenversicherung), die mit den Unternehmen zusammen durch strategische Allianzen Win-Win-Situationen schaffen können, die synergetisch allen Beteiligten nutzen. Durch Förderung der internen und externen Vernetzung werden so innovative Entwicklungsmöglichkeiten für BGM geschaffen. Diese dienen der Entwicklung neuer Normstrategien für das präventive betriebliche Gesundheitsmanagement.

Vorgehen:

Abbildung 1 zeigt das strategische Rahmenkonzept zum Vorgehen in einem spezifischen Unternehmen. Das Konzept kombiniert Elemente der Balanced Scorecard als Instrument zur Unternehmenssteuerung sowie das PSO-Modell von Kastner. Unter dem Titel „Strategische Perspektiven“ finden sich die vier Perspektiven der Balanced Scorecard (Potential-, Prozess-, Kunden- und Finanzperspektive), adaptiert auf die Problemstellung, die Implementierung eines

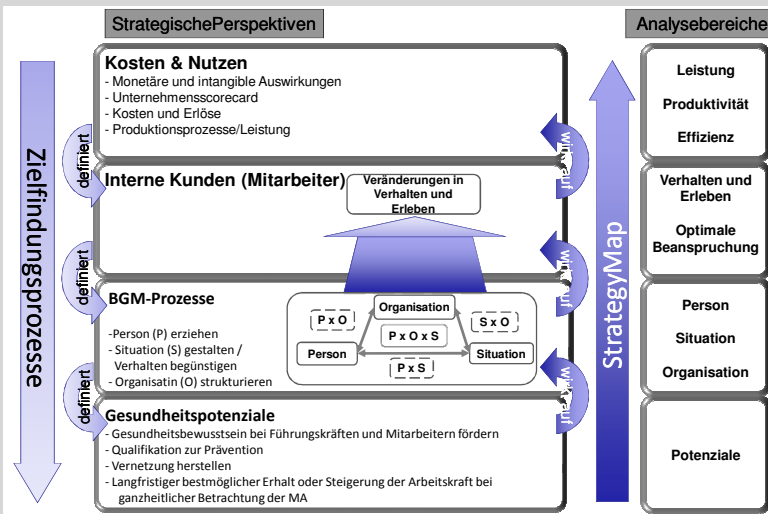


Abb. 1 Strategische Wirkpfade des BGM

nachhaltig gesundheitserhaltenden oder -steigernden BGM im Unternehmen. Das PSO-Modell ist anwendbar auf Prozess- und Mitarbeiterebene. Es handelt sich um ein Modell zur Verhaltensevaluation, das die Fülle aller relevanten Variablen in Merkmale der Person (P), der Situation (S) und der Organisation (O) unterteilt (durchgezogene Kästen), sowie deren allseitige direkte Wirkungen aufeinander (Pfeile) und Wechselwirkungen (gestrichelte Kästen) berücksichtigt. Durch Einflussnahme auf P, S und O sollen letztendlich Veränderungen im Erleben und Verhalten erzielt werden. Die konkreten Schritte müssen dabei individuell auf das Unternehmen abgestimmt sein und erfordern den erklärten Willen und die Kooperation des Unternehmens. Vorhandene BGM muss berücksichtigt, Schwächen und Stärken des vorhanden BGM müssen analysiert werden, erst dann können konkrete Maßnahmen abgeleitet werden. Das Hauptziel der Einflussnahme ist dabei die Prävention psychischer Störungen und damit einhergehender somatischer Symptome.

Ursache-Wirkungs-Modell eines strategischen BGM:

Abbildung 2 zeigt die Zusammenhänge zwischen den Anforderungen und Ressourcen der Mitarbeiter und wie durch deren Interaktionen nachhaltiger Organisationserfolg entstehen kann. Zentrale Konzepte sind hier vor allem organisationale und individuelle Ressourcen und Puffer, sowie das Belastungs- und Beanspruchungskonzept. Während ‚Belastung‘ die messbaren physikalischen Phänomene oder beobachtbare Interaktionen oder Ereignisse meint, bezeichnet ‚Beanspruchung‘ die subjektiv wahrgenommenen, intrapsychischen Auswirkungen der objektiven Belastungen auf das Individuum. Das Ausmaß der Beanspruchung ist somit abhängig von der Menge an Ressourcen und Puffern, die der einzelnen Person zur Verfügung stehen. Gemeinsames Ziel von Führung und Mitarbeiter muss also sein, für den Einzelnen das optimale Beanspruchungsniveau zu finden, das weder einer Über- noch einer Unterforderung entspricht. Entscheidend ist die richtige Balance zwischen adäquater Belastung und Beanspruchung.

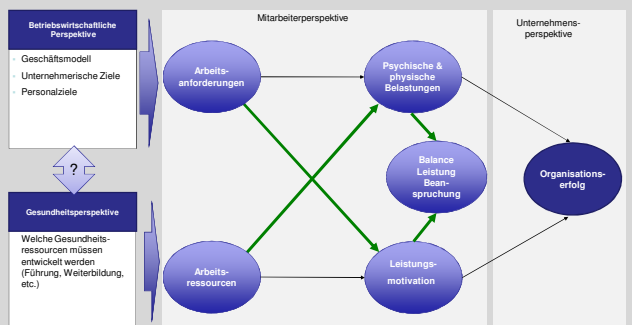


Abbildung 2: Nachhaltiger Organisationserfolg durch adäquate Beanspruchung

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds,



betreut vom Projektträger im Deutschen Luft- und Raumfahrtzentrum DLR (Bonn)



Förderschwerpunkt Innovationsstrategien jenseits traditionellen Managements

Förderschwerpunkt Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz

