

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) für Ihre Apotheke (Teil 1)

Warum Ihnen BGM einen doppelten Benefit bringt

Weil Ihr Personal Ihre zentrale Ressource ist, kommen Sie nicht umhin, auf die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter zu achten. Genau darauf zielt ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ab. Erfahren Sie in dieser und in kommenden AWA-Ausgaben, was Sie zum BGM wissen sollten.

Die **Folgen des Personalman-gels** zeigen sich jeden Tag aufs Neue. Überstunden werden angeordnet und die Arbeitstage immer länger. Das Team schrumpft durch Krankmeldungen und Kündigungen, dennoch muss die gleiche Arbeit ebenso hochprofessionell wie korrekt erledigt werden. Zusätzlich ziehen die Klagen der Chefs und

die Medienberichte über die wirtschaftlichen Apothekenprobleme die Stimmung im Team herunter.

Leider nur richtet sich der wohl-bekannte Slogan „*Ihre Gesundheit liegt uns am Herzen*“ häufig ausschließlich an die Kunden – und nicht an die Mitarbeiter der Apotheke.

Ein Arbeitsplatz darf die Gesundheit nicht gefährden

Als Apothekeninhaber haben Sie eine **gesetzliche Fürsorgepflicht** (vgl. AWA 21/2018, S. 14 f.): Sie dürfen die körperliche und psychische Gesundheit Ihrer Mitarbeiter nicht gefährden. Die wichtigsten Grundlagen:

- das Arbeitsschutzgesetz,
- das Arbeitssicherheitsgesetz,
- das Arbeitszeitgesetz sowie
- die Sozialgesetzbücher (SGB), in denen die gesetzliche Unfallversicherung und das betriebliche Eingliederungsmanagement verankert sind.

Darüber hinaus müssen Sie sowohl die Vorschriften der **Berufsgenossenschaften** als auch die **Apothekenbetriebsordnung** beachten. Zwar werden viele Gesetze in Apotheken eingehalten, einige sind jedoch auch unbekannt oder bleiben einfach unbeachtet.

BGM ist zeitgemäß

Wer als Arbeitgeber **attraktiv und zukunftsorientiert** sein will, kümmert sich um die Gesundheit seiner Mitarbeiter. Denn nur gesunde Mitarbeiter können eine hohe Leistung erbringen. Das BGM ist eine systematische Strategie, die

Das „Haus der Arbeitsfähigkeit“

In der Abbildung sehen Sie das „Haus der Arbeitsfähigkeit“. Sein Erdgeschoss bildet die Gesundheit: Sämtliche Veränderungen im Befinden wirken sich unmittelbar auf die Arbeitsfähigkeit aus. Arbeit muss zudem mit den Kompetenzen, den Werten und den organisationalen Rahmenbedingungen im Einklang stehen. So können etwa Unter- bzw. Überforderung, eine schlechte Führung oder ein nicht adäquat ausgestatteter Arbeitsplatz die Arbeitsfähigkeit vermindern. Ebenfalls wichtig: Äußere Faktoren, wie z. B. Medienberichte, Gesetzesänderungen oder die infrastrukturelle Anbindung der Apotheke. Auch wenn Sie als Arbeitgeber keinen direkten Einfluss auf diese Faktoren haben, sollten Sie sie doch bei der gesundheitsförderlichen Organisationsentwicklung berücksichtigen [1].



die gesetzlichen Vorgaben nahtlos, nachhaltig und langfristig mit dem beruflichen Alltag verknüpft. Ziel ist es, die beruflichen Herausforderungen an die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeiter zu erkennen, die Belastungen zu minimieren und die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten bzw. zu verbessern. Unter **Arbeitsfähigkeit** verstehen wir dabei die psychische und körperliche Fähigkeit eines Arbeitnehmers, die ihm übertragenen Aufgaben erfolgreich zu bewältigen (vgl. auch den **Kasten links**).

Prinzipiell besteht ein BGM aus den folgenden **Schritten**, die wir in den nächsten Teilen dieser Serie mit Leben füllen werden:

- Bedarfsanalyse und Teamdiagnostik,
- konzeptuelle Maßnahmenentwicklung,
- Implementierung,
- Monitoring sowie
- Maßnahmenevaluation.

Das BGM ist weder eine Erlebnis- oder Teambildungsveranstaltung mit hohem Spaßfaktor noch ein kurzfristiges Projekt. Ein zeitgemäßes BGM fokussiert sich primär auf die langfristige Organisationsentwicklung. Dazu gehören **verhaltenspräventive Maßnahmen** wie z. B.

- arbeitspsychologische Beratungsangebote,
- ein Anti-Stress-Training,
- eine Rückenschule und
- eine ergonomische Arbeitsplatzausstattung,

aber vor allem auch ein **gesundheitsförderlicher Führungsstil**. Wer ihn ausübt, gibt seinen Mitarbeitern das Gefühl, etwas bewirken zu können („Selbstwirksamkeit“), sodass alle gerne hel-

fen, ihr Arbeitsumfeld gesund zu gestalten. *„Behandeln Sie Ihre Mitarbeiter nicht als Hund mit Befehlen (...), eher wie eine Katze, die umsorgt werden will“*, rät daher auch der BGM-Experte David Matusiewicz [2]. Wenn Sie indes gegen den Willen Ihrer Mitarbeiter gesundheitsförderliche Maßnahmen anordnen, wird das sicherlich nicht gut ankommen.

Wichtige Akteure im BGM

Wer professionelle externe Unterstützung für das BGM sucht, sollte entsprechend qualifizierte Personen mit einem **anerkannten Abschluss** beauftragen, also

- Fachkräfte für BGM,
- Gesundheitsökonominnen,
- Psychologinnen,
- Betriebsärztinnen und
- Physiotherapeuten.

Vorsicht hingegen bei Berufsbezeichnungen wie „diplomierter Coach“, „psychologischer Berater“, „Trainer“ oder „Master Coach“, denn sie sind nicht geschützt. Schauen Sie sich die Qualifikationen der Anbieter daher genau an, vergleichen Sie die Inhalte und Dauer der Ausbildung, die interdisziplinäre Erfahrung etc. – nicht nur, um Ihren Geldbeutel zu schonen, sondern vor allem auch, um keine Zeit mit fragwürdigen, nicht evidenzbasierten Maßnahmen zu verlieren.

Tipp: Sowohl die **gesetzlichen Krankenkassen** als auch die **Berufsgenossenschaften** stehen Ihnen in Sachen BGM beratend zur Seite. Die Krankenkassen **beteiligen** sich sogar an den Kosten für BGM-Maßnahmen, sofern die Anbieter und ihre Konzepte hohen Standards entsprechen. Achten

Sie deshalb darauf, dass Sie Trainer beauftragen, die nach § 20 SGB V zertifiziert sind.

Den Umsatz mit BGM steigern

Einige Apotheken haben bereits erfolgreich ein BGM für ihre Mitarbeiter implementiert. Hier fungiert eine angestellte Fachkraft für BGM als Berater für die Apotheken- und gegebenenfalls für die Filialleitung. Diese Fachkraft kümmert sich zum einen um die einzelnen aufgeführten BGM-Schritte, hilft Ihnen zum anderen aber auch dabei, sich **mit weiteren Experten zu vernetzen**.

Die entwickelten Maßnahmen können Sie nicht nur Ihrem eigenen Apothekenteam, sondern auch – **gegen ein Entgelt** – Ihren Kunden sowie Apothekenkooperationen bzw. anderen Unternehmen anbieten (vgl. auch AWA 9/2015, S. 7f.). Somit profitieren Sie gleich zweifach von einem professionellen BGM: Denn die Maßnahmen haben dann nicht nur langfristig gesundheitsförderliche Effekte und führen zu einer verbesserten Leistung Ihres Teams, sondern steigern Ihren Umsatz vielmehr auch direkt.

Literatur

- [1] Tempel, J., Ilmarinen, J.: Arbeitsleben 2025 – Das Haus der Arbeitsfähigkeit in Unternehmen bauen, VSA: Hamburg 2013
- [2] Matusiewicz, D.: Management im Gesundheitswesen für Dummies, Wiley-VCH: Weinheim 2018



Tatiana Dikta
B.Sc. Psychologie (Schwerpunkt: Arbeits- & Organisationspsychologie)
PTA
48161 Münster
E-Mail: tatiana.dikta@gmail.com