

# Gesundheit sichert Überleben

Betriebliches Gesundheitsmanagement im Sanitätsfachhandel. Von Axel Ehrhardt

**Die Lebensarbeitszeit steigt. Der Arbeitskräftemangel auf dem Sanitätshaus-Markt verdichtet immer mehr die Aufgaben für den einzelnen Mitarbeiter. Psychischer Stress ist die Folge. Auf diese Entwicklung muss das Sanitätshaus in der Zukunft reagieren. Ein internes Gesundheitsmanagement entscheidet künftig mit über das generelle Überleben eines Sanitätshauses.**

Die Komplexität der Arbeitswelt nimmt dramatisch zu – auch im Sanitätshaus. Demographischer Wandel, Rente mit 67 oder die fortschreitende Digitalisierung der Ablaufprozesse und Kommunikation erfordern mehr Flexibilität von den Mitarbeitern. Zeitdruck und Arbeitstempo nehmen zu. Erhöhte Krankheits- und Fehlzeitenquoten sowie physische bzw. psychische Belastungen der Mitarbeiter sind die Folge und Herausforderungen, mit denen sich Unternehmer zunehmend auseinander setzen müssen. Das Thema Gesundheit gerät daher immer mehr in den Fokus unternehmerischer Betrachtungen.

Für ein Sanitätshaus ist es zwingend notwendig, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und die Motivation der Belegschaft zu erhalten. Eine demographische Analyse und Evaluierung der Mitarbeitergesundheit, Controlling und Auswertung der Ergebnisse sowie die Realisation konkreter Maßnahmen stehen im Fokus bei jeder Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

Gesunde, leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter stellen die Basis für jedes erfolgreiche Unternehmen dar. Aufbau und Erhalt gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen sind essenziell, um dies zu sichern. Gesundheit schafft Mehrwert, senkt die Kosten und reduziert Fehlzeiten.

## ZUR PERSON

Axel Ehrhardt nennt sich selbst „der Spezialist für alle Fragen im Gesundheitswesen“. Er verfügt über langjähriges Know-how in leitenden Positionen im Vertriebs-, Führungs- und Marketingbereich der Pharmaindustrie, Medizintechnik, Apotheken- sowie in der Reha-Branche. Neben der aktiven Akquisition im Außendienst und dem Verkauf am POS, dem Aufbau von Netzwerkstrategien, dem Außen- und Innendienst-Coaching, der konzeptionellen Erarbeitung und Durchführung von diversen Verkaufskonzepten und Marketingstrategien, der Umsetzung von Managementtechniken, Human Ressource-Programmen und dem Out-bound-Telefonmarketing, arbeitet er zusätzlich als Trainer im Inhouse-Bereich. Seine Themen decken sich mit seinem Beratungs- und Coaching-Portfolio.



Weitere Informationen unter [www.ae-managementberatung.de](http://www.ae-managementberatung.de), [ae-beratung@t-online.de](mailto:ae-beratung@t-online.de)

## BGM muss individuell sein

Erfolgreich ist ein BGM für ein Sanitätshaus nur dann, wenn die Maßnahmen auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter abgestimmt werden. Ein ganzheitliches BGM sollte auf freiwilliger Basis erfolgen, denn Gesundheitsförderung auf Druck funktioniert nur schwer.

Es ist wichtig, jeden Mitarbeiter dort abzuholen, wo er sich gesundheitlich und körperlich gerade befindet.

Jeder Mensch ist anders. So gibt es den sportlichen, den gemüthlichen, den introvertierten, den fürsorglichen, den rastlosen oder den sensiblen Mitarbeitertypen. Jeder befindet sich darüber hinaus in einer anderen privaten Lebenssituation, die sich ebenfalls am Arbeitsplatz widerspiegelt. Grundsätzlich ergibt sich bei der Einführung eines BGM folgender Nutzen für den jeweiligen Mitarbeiter:

- Förderung eines gesunden Arbeitsklimas
- Optimierung der Arbeitsmotivation
- Verbesserung der persönlichen Work-Life-Balance
- Anstieg des allgemeinen Wohlbefindens am Arbeitsplatz
- Steigerung der persönlichen Arbeits- und Qualitätsproduktivität
- Steigerung der Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen

## Daraus resultieren folgende Mehrwerte für das Unternehmen:

- Reduzierung der Fluktuations- und Kündigungsrate durch erhöhte emotionale Bindung an das Unternehmen
- Verbesserung des Betriebsergebnisses und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
- Stärkere Teambildung
- Verstärkung des internen Zufriedenheitsindizes

- Erhöhung und Sicherstellung der Leistungsfähigkeit bzw. der Leistungsbereitschaft der Belegschaft (Employability)
- Reduzierung der Personalkosten und Fehlzeiten
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie der Gesundheit der Beschäftigten
- Entfaltung der einzelnen Mitarbeiter-Ressourcen im Unternehmen
- Optimierung von Bewältigungsprozessen hinsichtlich der Herausforderungen durch den demografischen Wandel
- Externe Attraktivitätssteigerung des Unternehmens als regionale Arbeitgebermarke

Zur Umsetzung eines professionellen BGM im Sanitätshaus müssen die entsprechenden strategischen, planerischen und operativen Maßnahmen implementiert werden. Dafür bietet sich folgende Vorgehensweise an:

- Festlegung einer allgemeinen Kommunikation hinsichtlich der Ziele und des Nutzens eines BGM für das Unternehmen und die Mitarbeiter durch das oberste Management

- Implementierung und Erfassung von Kennziffern hinsichtlich der Verifizierung von relevanten Daten für den Aufbau eines BGM, wie z.B.:
  - Fehltag
  - Fehlzeiten
  - Krankenstand
  - Dauer je Krankheitsfall
  - Anzahl Arbeitsunfälle
  - Budgetierung
  - Anzahl von Berufskrankheiten
  - Arbeitsplatzanalysen
  - Gefährdungsbeurteilungen etc.

- Umsetzung einer anonymen Mitarbeiterbefragung zum BGM mit folgenden Schwerpunkten:
  - Persönliche Angaben
  - Fragen zur persönlichen Gesundheitssituation
  - Fragen zur Arbeitsorganisation und Ergonomie
  - Fragen zu Arbeitsmittel
  - Fragen zur Informations- und Kommunikationspolitik im Unternehmen

- Fragen zur Vereinbarkeit Beruf und Privat (Work-Life-Balance)
- Fragen zum Management
- Fragen zur Arbeitszufriedenheit insgesamt

Die Antworten sollten helfen, sowohl zu hohe berufliche Belastungen zu erkennen als auch persönliche Fähigkeiten und berufliche Kenntnisse zu verifizieren.

### Das ePaper des GesundheitsProfi:

Für alle Print-Abonnenten kostenfrei!



#### Die Vorteile der GP ePaper-Ausgabe:

- bereits 2 Tage vor der Print-Ausgabe lesbar
- Lesezeichen- und Vergrößerungsfunktion
- Suche in der gesamten Ausgabe
- erscheint im Hoch- und Querformat
- Mehrwert durch Verlinkungen
- für Desktop und Tablet

- Durchführung einer Schulung der Führungskräfte zum Thema „Gesundes Führen im Rahmen des BGM“

- Erstellung eines Katalogs möglicher gesundheitsorientierter Maßnahmen zu Themen, wie:
  - Ernährung
  - Bewegung
  - Stressbewältigung
  - Suchtprävention

- Organisationsabläufe
- Arbeitsgestaltung
- Ergonomie
- Unternehmenskultur

- Gründung von Schnittstellen übergreifenden „Gesundheitszirkeln“, wie z.B.
  - der jeweiligen Abteilungen Lager/Werkstatt/Disposition oder
  - des Fahrdienstes/Außendienst/Auftrags-Bearbeitung/Filialen

Der Erfolg eines BGM wird garantiert durch eine qualitative und zielorientierte Umsetzung sowie ein umfassendes Controlling. Eine wesentliche Voraussetzung dafür besteht darin, dass die Führungsaufgaben dazu stringent wahrgenommen und diese in die bestehenden Managementsysteme integriert werden. Die Umsetzung sowie Prozessbegleitung der verschiedenen Maßnahmen sollten nach Möglichkeit durch ein externes Beratungsmanagement erfolgen, um eine entsprechende Neutralität und Unbefangenheit zu gewährleisten.

Wenn die leitenden Führungskräfte des Sanitätshauses die Gesundheit ihrer Mitarbeiter fördern und zusätzlich deren Ressourcen und Potenziale stärken, dann stärken sie auch ihr Unternehmen. Eine Mitarbeiterkultur, die auf Respekt, Wertschätzung und Anerkennung basiert, motiviert zur Mehrleistung. Diese Mitarbeiter-Power ist unerlässlich, um ein Unternehmen langfristig wettbewerbsfähig im Markt zu halten.

Der zweite Teil zeigt konkrete Angebots- und Serviceleistungen auf, die ein Sanitätshaus im Rahmen des BGM seine Zielkunden anbieten kann.

**GP**

### DIE AUFGABEN EINES GESUNDHEITZIRKELS

#### Der einzelne Gesundheitszirkel im Sanitätshaus

- plant und kontrolliert die Aktivitäten und ist an der Durchführung der zu realisierenden Schritte in unterschiedlichem Umfang beteiligt.
- beschließt personelle und finanzielle Ressourcen, die mit dem betrieblichem Gesundheitsmanagement zusammenhängen.
- stellt die Partizipation der Belegschaft sicher (z. B. über Mitarbeiterbefragungen).
- verknüpft die Aktivitäten mit anderen Gesundheitszirkeln im Unternehmen.
- sorgt für die Information und Kommunikation der Ergebnisse der Belegschaft.
- erarbeitet ein Handbuch.