

FÜR DIE ZUKUNFT BESSER AUFGESTELLT

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IM HOTEL

Pilotprojekt im Saarland

Hohe Kosten für krankheitsbedingte Fehltag, zunehmender Fach- und Führungskräfte-mangel und vermehrte psychische Erkrankungen geben Anlass, sich mehr um die Gesundheit der eigenen Mitarbeiter/innen zu kümmern. Auch die Hotellerie kennt diese Belastungen. Gleichzeitig soll sich ein Betrieb als attraktiver Arbeitgeber positionieren und vor dem Gast nur mit motiviertem und leistungsfähigem Personal glänzen. Die Gesundheit aller Beschäftigten in den Mittelpunkt zu stellen, schafft für alle Beteiligten einen Mehrwert. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in einem ganzheitlichen

Ansatz liefert dazu nun einen wertvollen Beitrag.

Bisher liegt BGM zwar auch in der Hotellerie im Trend, wird aber in seiner strukturierten Form leider meist noch

nicht durchgeführt. Die umgesetzten Maßnahmen in den Betrieben orientieren sich eher an einzelnen Insellösungen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, die fälschlicherweise dann als BGM bezeichnet werden. Dazu gehören Einzelmaßnahmen für Mitarbeiter/innen wie beispielsweise Gesundheitstage und Rückenschulungen. Auch wird selten strukturiert untersucht, welche Belastungsfaktoren ganz konkret in den Abteilungen vorliegen bzw. welche übergeordnet für alle Beschäftigte immer wieder eine Herausforderung darstellen.

REGIONALES NEULAND

Im Saarland startete im April 2013 erstmalig, begleitet von Beraterin Isabelle Weyand, ein strukturierter Prozess zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements im Hotel Domicil Leidinger in Saarbrücken. Die beiden Geschäftsführer, Katja und Gerd Leidinger, vertraten die Meinung, dass sich moderne und zukunftsfähige Hotelbetriebe der Aufgabe stellen sollten, auch im Thema Mitarbeiter/innen-Gesundheit nachhaltig zu arbeiten und die Belange der Belegschaft

ernst zu nehmen. Zu wenig Wissen, zu geringe Erfahrung im BGM oder Zeitmangel sollten kein Grund sein, sich nicht intensiver mit BGM zu beschäftigen.

ZIELE IM PROJEKT

Das übergeordnete Ziel des Projektes war zunächst, BGM in einem ersten Schritt einzuführen, die Beschäftigten für das Thema „Gesundheit“ zu sensibilisieren und eine erste Analyse vorzunehmen. Ein weiteres Ziel bestand darin, die verantwortlichen Personen so zu unterstützen und zu befähigen, dass sie nach Ablauf des Projektes mit der Beraterin den BGM-Prozess selbstständig steuern können.

STARTPHASE

Bereits in der Startphase eines solchen Projektes werden die Weichen für den späteren Erfolg des BGM-Prozesses gestellt. Alle Mitarbeiter/innen müssen gleichermaßen „mitgenommen werden“. Zwei ausführliche Informationsveranstaltungen für die komplette Belegschaft erklärten das anstehende BGM-Projekt, seine Bedeutung für alle Beschäftigten und die unbedingte Notwendigkeit, selbst Verantwortung für das Thema „Gesundheit im Betrieb“ zu übernehmen. Daneben wurde ein wichtiges internes Gremium aus Vertretern aller Abteilungen und Hierarchien, inklusive Auszubildender und Hotelleitung, gegründet, der sogenannte „Steuerkreis“. Er hat die Aufgabe, den gesamten BGM-Prozess in regelmäßigen Sitzungen zu begleiten und voranzutreiben sowie erarbeitete Planungen und Maßnahmen zu reflektieren und mitzuentcheiden.

PROJEKTVERLAUF BGM

Die Beraterin nutzte für den BGM-Prozess die bewährten Projektphasen: Analyse der aktuellen Situation im Betrieb, Planungen, Maßnahmen/Vereinbarungen und Evaluation. Neben den vorhandenen gängigen Statistiken und Kennzahlen des Hotelbetriebs erschien vor allem das Analysewerkzeug „Gesundheitszirkel“ geeignet. Denn hier kommen Mitarbeiter/innen aller Abteilun-

gen zu moderierten Workshops zusammen, um wahrgenommene Belastungsfaktoren zu identifizieren, zu priorisieren und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Auch die Hotelleitung durchlief einen eigenen Workshop und reflektierte dann die Ergebnisse der anderen Gesundheitszirkel. Mit den Führungskräften wurden Kurzinterviews geführt, in denen die jeweiligen Abteilungsergebnisse diskutiert wurden.

UMSETZUNG GEWONNENER ERKENNTNISSE

Die kommunikative Nähe zur Hotelleitung ermöglichte es schnell, Entscheidungen zu treffen und die gewonnenen Erkenntnisse in konkrete Maßnahmen umzusetzen: Der Informationsfluss und die Führungskultur wurden beispielsweise verbessert; zur weiteren Optimierung des Dienstplans unterstützte ein Fachmann mit konkreten Ideen. Für festgestellte physische Belastungen knüpfte die Hotelleitung erste Kontakte mit der zuständigen Krankenkasse. Eine Meditationstrainerin entwickelte Ideen für die Förderung der mentalen Gesundheit.

Weitere Maßnahmen und Ideen hat der Steuerkreis auf seiner Liste, wenn er nun 2014 das BGM-Projekt alleine weiterführt und kontrolliert. Sieben engagierte Mitarbeiter/innen samt Geschäftsführerin Katja Leidinger zeigen sich verantwortlich, den mit großem Engagement gestarteten BGM-Prozess weiterzuführen und das Thema „Gesundheit im Hotel Domicil Leidinger“ weiter zu fördern und zu fordern. So kann weiterhin eine Win-Win-Situation für Arbeitgeber, Personal und Gäste gleichermaßen entstehen.



Die Autorin:
Dipl.-Kffr.
Isabelle Weyand, zertifiziert als Fachkraft für Gesundheit im Betrieb
www.isabelleweyand.de