

Nebenwirkung Gesundheit

Dass Investitionen in die Gesundheit sinnvoll und ökonomisch rentabel sind, ist mittlerweile unbestritten. Doch was macht wirksames betriebliches Gesundheitsmanagement aus? Bedeutet das etwa, dass Arbeitgeber Sportangebote, Ernährungsberatung und Entspannung in der Arbeitszeit anbieten sollen? Verständlich, wenn viele Arbeitgeber zögern, solche Ansätze in den Betriebsalltag zu integrieren. Und gewährleistet dies wirklich, dass Menschen gesünder werden?

Neben den biologischen Faktoren wie Bewegung oder Ernährung gilt mittlerweile als gesichert, dass Führungsqualität, Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe einen großen Einfluss auf die

„ganz nebenbei“ die Produktivität seiner Arbeit zu erhöhen.

Individuelle Gesundheitsförderung nach Maß

Die Strategien der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz begründen sich in der konkreten Arbeitsplatzsituation, der Analyse der Arbeitsprozesse, den sozialen Interaktionen am Arbeitsplatz und in der Befindlichkeit sowie Bewertung der Mitarbeiter. Daher kann es keine allgemeinverbindlichen Empfehlungen in der Gesundheitsförderung geben – sie richten sich immer am Einzelfall aus.

Je nachdem, welche Ergebnisse eine Analyse erbringt und welches theoretische Verständnis von Gesundheit vorherrscht, werden sehr unterschiedliche Maßnahmen der Gesundheitsförderung

individuelle Gesundheit der Mitarbeiter haben. Lob und Anerkennung sowie respektvoller Umgang sind beispielsweise wichtige Schutzfaktoren für das Herz-Kreislauf-System. So kann mangelnde Wertschätzung im Beruf ein Risikofaktor ersten Ranges werden, der durch Ausdauertraining auf dem Firmengelände nicht zu kompensieren ist.

Positiver Effekt für Mitarbeiter und Unternehmen

Ein Beispiel zeigt, wie Gesundheitsförderung und Arbeitsorganisation sowohl dem Mitarbeiter als auch dem Unternehmen nützlich sein können: Ein 57-jähriger Ingenieur leidet zeitweise unter Schlafstörungen, hat Schulter- und Nackenprobleme und fühlt sich ausgelaugt und müde. Obwohl er seine Tätigkeit

für die Mitarbeiter ergriffen: Verbesserung der ergonomischen Bedingungen, arbeitsplatzspezifische Bewegungsprogramme, veränderte Arbeitsorganisation oder auch Maßnahmen zum Selbstmanagement.

Personalabteilungen planen Maßnahmen der Teamentwicklung heute nicht nur im Sinne der verbesserten Kooperation, sondern auch im Hinblick auf körperliches und seelisches Wohlbefinden. Auch Kommunikationstrainings sind nicht mehr nur dazu da, Kunden zu gewinnen und zu binden oder Arbeitsprozesse zu optimieren. Mit dem Wissen und den Methoden der Gesundheitsförderung angereichert, können sie sowohl helfen, arbeitsspezifische Ergebnisse zu verbessern als auch gleichzeitig die Reflektionsfähigkeit der Mitarbeiter zu

erhöhen. Neben Arbeitsprozessen, Produkten und Ergebnissen reflektieren und diskutieren die Mitarbeiter nun ihre Befindlichkeiten und ihr Gesundheitsverhalten am Arbeitsplatz. Der Einbezug des Faktors Mensch im Arbeitsprozess eröffnet neue Perspektiven und kann Potentiale für das Unternehmen und das Individuum nutzen. Integrieren Unternehmen und Verwaltungen betriebliche Gesundheitsförderung in ihre Bildungsmaßnahmen, so ist die Gesundheit der Mitarbeiter nur noch die Nebenwirkung einer guten Personal- und Organisationsentwicklung.

Cornelia Schneider, Geschäftsführerin der Gesellschaft für Gesundheitsförderung und Weiterbildung (GGW), Homburg/Saar

