

## Nebenwirkung Gesundheit

Welche Begriffe fallen Ihnen spontan ein, wenn Sie das Wort Arbeitsplatz hören? Computer, Akten, Stress, Kollegen, Ärger, Karriere, Chef, Schreibtisch, Geld.....? Je nachdem in welchem Beruf, in welcher Branche und unter welchen Bedingungen Sie arbeiten, werden Sie mit dem Wort Arbeitsplatz Gegenstände Ihres Berufsalltages oder auch Emotionen assoziieren, die Sie mit Ihrer Arbeit verbinden. Gesundheit könnte dazugehören, wenn Sie z.B. in der betrieblichen Gesundheitsförderung oder im Gesundheitsamt arbeiten. Ansonsten werden wohl die Wenigsten das Wort Arbeitsplatz mit dem Begriff Gesundheit verbinden. Eher das Gegenteil dürfte der Fall sein. So titelte unlängst ein bekanntes Wochenmagazin "Mensch + Arbeit = Leid?" Die Medien beschäftigen sich intensiv mit der Frage, wann und wie Arbeit krank macht. Berufsbiografien werden in Schlagwörtern wie „Angustzustände, Weinkrämpfe, Tinnitus“ zusammengefasst und Arbeitnehmer werden als erschöpfte Kämpfer, die in bestialischen Rhythmen arbeiten, beschrieben. Es mangelt nicht an Beiträgen über Burnout, berufsbedingte Depressionen und Stress am Arbeitsplatz. Angesichts der Horrorszenarien, die die Medien bisweilen heraufbeschwören, kann der Eindruck entstehen, deutsche Arbeitnehmer erhalten keinen Lohn, sondern ein monatliches Schmerzensgeld für ihre Tätigkeiten.

Statt immer nur zu beklagen, wie sich in der Arbeitswelt alles zum Negativen verändert hat und zu beschreiben, dass Arbeit krank macht, ist es sinnvoller die Frage zu stellen, wie Arbeit zur Gesundheit beitragen kann.

Es scheint bisher in der Gedankenwelt der meisten Menschen eher so zu sein, dass Arbeit zu Gesundheit sich verhält wie die Sonne zum Mond, zwei völlig unterschiedliche Planeten. Beim ersten Blick sieht man nur die Unterschiedlichkeit, beim zweiten Blick erst erkennt man die Wechselwirkungen und Abhängigkeiten. Ohne die Sonne würde der Mond nie scheinen.

„Der Arbeitsplatz ist schließlich nur zum Arbeiten da, um Produkte zu fertigen und Dienstleistungen zu erbringen und nicht um die Gesundheit zu fördern“ - wirklich? Was spricht gegen die enge Vernetzung der Themenfelder Arbeit und Gesundheit? Grundsätzlich natürlich nichts, stünde da nicht im Hintergrund die unausgesprochene Befürchtung mancher Verantwortlicher, wertvolle Arbeitszeit könne verloren gehen, finanzielle und personelle Ressourcen würden nicht zielorientiert eingesetzt werden. Gleichzeitig beginnen immer mehr Firmen und auch die öffentlichen Verwaltungen betriebliches Gesundheitsmanagement als wichtiges Handlungsfeld zu definieren. Man hat längst erkannt, dass die Wertschöpfung in einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft vor allem von der Kompetenz, der Leistungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeiter abhängt. Gerade dafür sind das subjektive Wohlbefinden und die Gesundheit des Einzelnen unabdingbare Voraussetzungen. Viele Krankheiten entstehen am Arbeitsplatz oder werden dort aufrechterhalten. Was liegt also näher als Vorsorge am Ort der Entstehung zu betreiben? Mit betrieblicher Gesundheitsförderung können Arbeitgeber sowohl ökonomische als auch ethische Ansprüche gleichermaßen erfüllen. Für viele Betriebe sind auch die gesetzlichen Anforderungen oder die Veränderungen durch den demografischen Wandel ein starkes Motiv Gesundheitsförderung als festen Bestandteil ihrer Personalpolitik zu betrachten. Einerseits gibt es viele gute Gründe Gesundheit und Arbeit als zwei Seiten einer Medaille zu betrachten. Andererseits stehen die Verantwortlichen vor vielen Herausforderungen: es ist erforderlich Fachkenntnisse zu erwerben,



Organisationsstrukturen zu erweitern beziehungsweise zu verändern, Personal zu planen und einzusetzen sowie über die Verwendung von Budgets neu nachzudenken. All dies sind zunächst einmal Aufgaben, die zusätzlich zum Tagesgeschäft erledigt sein wollen. So ist es nicht verwunderlich, dass Mitarbeiter aus Personalabteilungen oder des werksärztlichen Diensts aufstöhnen angesichts dieser Zusatzaufgaben. Machen wir uns nichts vor, diese Neuerungen kosten am Anfang Kraft, Geld und Zeit - und manchmal auch ganz schön viel Nerven. Langfristig darf Gesundheitsförderung nicht eine Zusatzmaßnahme sein, die wie eine lästige Warze auf dem üblichen Tagesgeschäft lastet, sondern selbstverständlicher und integrierter Bestandteil einer guten Personal- und Organisationsentwicklung. Das Ziel der Personalentwicklung lautet, Menschen und Teams dazu zu befähigen, ihre Arbeitsaufgaben erfolgreich und effizient zu bewältigen. Bisher waren deren Inhalte schwerpunktmäßig auf den Erwerb von fachlichen Qualifikationen, Führungs- und Sozialekompetenzen gerichtet. Diese Qualifikationen sind ein Paket von Kenntnissen, Fertigkeiten, Erfahrungen und Verhaltensweisen, das in der Arbeitssituation zur Lösung ganz konkreter Arbeitsprobleme eingesetzt werden soll. Ist es nicht nahe liegend diese Qualifikationen mit dem Wissen und Handeln der Gesundheitsförderung zu verknüpfen?

Aus-, Fort-, und Weiterbildung, Karriereplanung, Leistungsbeurteilung, Auswahl und Einarbeitung sowie viele weitere Aspekte der Personalentwicklung stehen in enger Wechselwirkung mit der körperlichen und seelischen Gesundheit des Mitarbeiters. So können fast alle Maßnahmen der Personalentwicklung unter der Perspektive der Mitarbeitergesundheit geplant und durchgeführt werden. Themen wie beispielsweise Führung, Kommunikation, Arbeitsorganisation und Arbeitstechniken können neben den klassischen Inhalten mit dem Wissen und den Handlungskonsequenzen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und der betrieblichen Gesundheitsförderung bereichert werden.

Erweitert ein Unternehmen seine Personal- sowie Organisationsentwicklung im Sinne der Gesundheitsförderung, so können erwünschte Nebenwirkungen auftreten: gesteigerte Leistungsfähigkeit, Wohlempfinden, geringere Arbeitsunfähigkeitszeiten, Gesundheit.

Nicht nur in Zeiten der Krise müssen Investitionen sehr wohl überlegt und gut kalkuliert sein. In einer Arbeitswelt, in der Mitarbeiter im Durchschnitt deutlich älter sind als noch vor wenigen Jahren, in der hoch qualifizierte Fachkräfte zukünftig zur Mangelware werden und die „gefühlte“ Arbeitsdichte kontinuierlich zunimmt, ist die Investition in die Bildung und Gesundheit der Menschen die einzige Investition mit garantierter Rendite.

Im ersten und zweiten Teil des Buches erhalten Sie eine einführende Orientierung zu den Fakten, danach wichtige Handlungsempfehlungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement und in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Der dritte Teil zeigt auf, wie Sie Ihre Vorgehensweise strukturieren und Details organisieren. Im vierten Teil können Sie an den Erfahrungen partizipieren, die verschiedene Institutionen und Betriebe mit Projekten und Einzelmaßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung gemacht haben. Die dort beschriebenen Beispiele sollen Ihnen als Anregung dienen und zum Weiterentwickeln einladen.



# Gesundheit als «Nebenwirkung»



2010. 216 S., Kt € 29.95 / CHF 44.80  
ISBN 978-3-456-84892-1

Erhältlich im Buchhandel oder über  
[www.verlag-hanshuber.com](http://www.verlag-hanshuber.com)

Cornelia Schneider

## Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

### Nebenwirkung Gesundheit

Gesundheit als «Nebenwirkung» eines guten Personalmanagements nutzt dem Betrieb und den Mitarbeitern gleichermaßen. Diese Einführung informiert fundiert über verbindliche Standards in der betrieblichen Gesundheitsförderung, ohne in bürokratischen Details zu versinken. Anhand vieler Beispiele erhalten Sie Einblick in die möglichen und lohnenden Verknüpfungen von Arbeit und Gesundheit. Profitieren Sie dabei vom Erfolg, aber auch von den Fehlern anderer.

Außerdem erfahren Sie,

- wie Sie an das Thema Gesundheit und Arbeit mit neuen Ideen herangehen
- wie Sie schon vorhandene Personalentwicklungsmaßnahmen zur Gesundheitsförderung nutzen
- wie Sie nachhaltige Strukturen im betrieblichen Gesundheitsmanagement schaffen
- wie Sie auch persönlich eine neue und bereichernde Sichtweise zu Ihrer eigenen Gesundheit und Leistungsfähigkeit gewinnen.

Viele Tipps und Berichte aus der Praxis erleichtern es Ihnen, Ihr betriebliches Gesundheitsmanagement pragmatisch, anregend und effektiv zu gestalten.

**Betriebliches Gesundheitsmanagement: eine  
Investition mit hoher Rendite für Mensch und Betrieb**

HUBER



#### Bestellschein – Ich/wir bestelle/n aus dem Verlag Hans Huber Bern

Ex. Cornelia Schneider; **Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz**  
€ 29.95 / CHF 44.80 ISBN 978-3-456-84892-1

Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_

Straße / Nr. \_\_\_\_\_

PLZ / Ort \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Zu beziehen über Ihre Buchhandlung:

oder einsenden an:

Hogrefe & Huber,  
Herbert-Quandt-Str. 4, 37081 Göttingen  
Tel. 0551/50688-30, Fax -24, E-Mail: [distribution@hogrefe.de](mailto:distribution@hogrefe.de)

Verlag Hans Huber, Hogrefe AG,  
Länggass-Strasse 76, CH-3000 Bern 9  
Tel. 031/300 45-00, Fax -94, E-Mail: [distribution@hanshuber.com](mailto:distribution@hanshuber.com)

Preisänderungen vorbehalten