

Schatzsuche Gesundheit am Arbeitsplatz – müssen Arbeit und Gesundheit sich widersprechen?

Ein Beitrag von Prof. Dr. A. Stöhr und Dr. H.-J. Stöhr

Es gehört zu unseren Geflogenheiten, zu Beginn eines jeden Jahres, unseren Angehörigen, Freunden, Bekannten, Kollegen, Geschäftspartnern ein *gesundes* neues Jahr zu wünschen. Gesundheit ist für uns eine Quelle unseres Glücks, Erfolgs und unserer Zufriedenheit.

Wenn Sie Ihre MitarbeiterInnen fragen würden, was ist Ihnen wichtiger Arbeit oder Gesundheit, dann ist zu hören: beides. Wenn sie damit konfrontiert werden, dass sie nur eins von beidem bekämen, dann fällt nach kurzer Überlegung die Antwort eindeutig aus: Gesundheit.

Dieses kleine Gedankenexperiment macht deutlich, in welchem Dilemma wir stecken. Alles scheint gegenwärtig darauf hinauszulaufen, dass beides nicht zu haben ist. Angesichts der pflegepolitischen und sich entwickelnden demografischen Rahmenbedingungen perfektioniert sich immer mehr ein Teufelskreis zwischen Arbeit und Gesundheit: Ein Anstieg an Arbeitsanforderungen erhöht die Belastung und Beanspruchung der MitarbeiterInnen. Ungleiche Widerstands- und Bewältigungskräfte führen zu Leistungsminderung und nicht selten zu krankheitsbedingten Ausfällen. Diese Ausfälle sind durch erhöhte Anstrengungen von den arbeitenden Kollegen auszugleichen, die wiederum zur zusätzlichen Belastung und Beanspruchung der Arbeitenden führen. Während die einen nach dem Kranksein wieder in den Arbeitsalltag einsteigen, „bereiten“ sich die anderen auf das Kranksein vor. Der Teufelskreis ist in Bewegung, der sogar zum „Hamsterrad“ mutieren kann.

Die weiteren Folgen dieses Szenario sind schnell beschrieben. Das Ende vorhersehbar: Macht- und Hoffungslosigkeit, Resignation, Gleichgültigkeit, Demotivation, Entsolidarisierung in den Teams, Vertrauens- und Kommunikationsverluste sind nur die auf psychosozialer Ebene angesprochenen Symptome, die massiv in die Qualität der Arbeitsabläufe, der Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit hineinwirkt.



Der wirtschaftliche und menschliche Schaden ist derart nachhaltig, dass eine „Reparatur“ ein Mehrfaches an Anstrengung, Zeit und Geld erforderlich machen würde.

Es gibt u. E. hierzu keine Alternative, sich auf die Schatzsuche Gesundheit zu machen. Doch wo beginnen? Welcher Ansatz sollte zum Tragen kommen? Welches sind die wichtigsten Handlungsfelder, um Gesundheit nachhaltig am Arbeitsplatz zu etablieren.

Das IGS ist mit dem Thema betriebliche Gesundheitsförderung und Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in vielfacher Hinsicht vertraut. Uns begegneten im Rahmen dessen leitenden Mitarbeiter, die wir in vier Gruppen zuordnen könnten.

Gruppe 1: Sie hat die Wichtigkeit des Themas erkannt und würde sich dafür engagieren, wenn sie wüsste, wie der „Fahrplan“ hierfür aussehe und wie das zu bewerkstelligen sei. Gruppe 2: Auch diese weiß um die Wichtigkeit der Gesundheit am Arbeitsplatz. Das Alltagsgeschäft lasse dieses Thema immer wieder in den Hintergrund rücken. Gruppe 3: Für diese ist das Thema ebenfalls „angekommen“ und sie ist der Meinung, im Verständnis und in der praktischen Umsetzung schon auf dem „richtigen Weg“ zu sein. Und die Gruppe 4: Hier scheint das Thema „Mitarbeitergesundheit“ noch im „Winterschlaf“ zu sein.

*„Es gibt tausend Krankheiten,
aber nur eine Gesundheit.“*

Arthur Schopenhauer

Wir möchten mit diesem Beitrag alle Gruppen ansprechen und sie dafür zu gewinnen, über Gesundheit am Arbeitsplatz neu nachzudenken oder

gar auf den Prüfstand zu stellen.

Vier Aspekte für neues Überlegen sollen hier angesprochen werden:

1. Der Masterplan Gesundheitswirtschaft MV 2020

Im Abschnitt 5.3 Gesundes Alter(n) (S. 61 ff.) wird auf dieses Gestaltungsfeld aufmerksam gemacht. Als Zielsetzung und Handlungsempfehlung geht es darum, „die drängenden Probleme des demografischen Wandels ... und ... die ökonomischen Ressourcen“ aufzunehmen und zu erschließen, Gesundheit und Altern handlungsorientiert und nachhaltig miteinander zu verknüpfen und innovativ aktiv zu

werden, wenn es darum geht, Arbeit und Produktivität, Anstrengung und Lust, Mitarbeiter – und Kundenzufriedenheit in den Kontext von betrieblichem Gesundheitsmanagement, gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung und angepasster Mitarbeiterkompetenzentwicklung zu stellen.

Der Masterplan (sh. S. 67 f.) fordert uns auf, mit neuartigen Konzepten, Modellen, Umsetzungsstrategien frühzeitig mit neuen Lösungen und Organisationsformen wirksam zu werden. Wir benötigen neuartige Antworten für schrumpfende und älter werdende Belegschaften, für gestiegene Belastungen und Beanspruchungen der Mitarbeiter, für einen gewachsenen Fachkräftemangel und einem unübersehbaren Anstieg des Pflege- und Betreuungsbedarfes älterer Menschen in MV.

Wir möchten Sie dafür gewinnen, Versorgungsstrukturen, Handlungsabläufe in Pflege und Betreuung neu zu denken, vor allem in Kontext von Gesundheit und Altern der Belegschaft.

Das am **29. Februar 2012** stattfindende Kolloquium in der Ostsee-Klinik Wustrow kann der Auftakt sein, dieses Neue mit Ihnen auf den Weg zu bringen.

2. Gesundheit verstehen in Raum und Zeit

Mit Selbstverständlichkeit nehmen wir das Gut Gesundheit hin. Werden wir krank, merken wir, was uns fehlt. Unser Gesundheitsverständnis ist defizitär, nicht positiv besetzt. Die Folge: Für die eigene Gesundheit aktiv zu werden passiert oft erst dann, wenn Leidensdruck herrscht. Fühlen wir uns gesund, obsiegt nicht selten der „Gesundheitspräventionsmuffel“ oder die „Aufschieberitis“. Wir bauen auf das Prinzip Hoffnung, das wir linear fortschreiben und hoffen, dass die kleinen „Gesundheitssünden“ nicht gleich „bestraft“ werden.

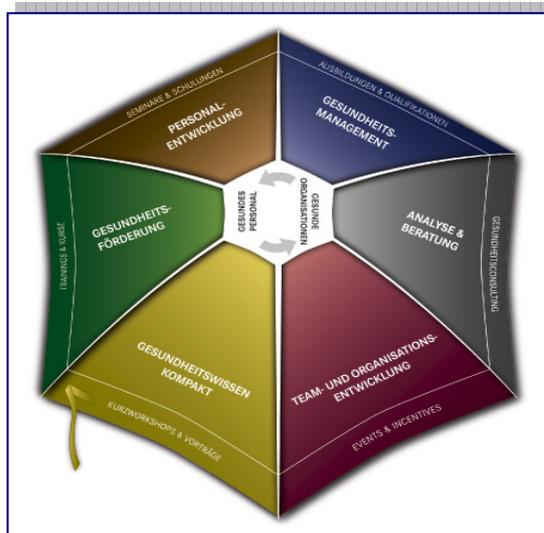
Ein solches Verhalten macht u. E. deutlich, wie unser Gesundheitsverständnis angelegt ist: weder ganzheitlich in der Einheit von Körper, Seele und Geist noch in einer zeitlich veränderbaren Perspektive.

3. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Viele Einrichtungen und Organisationen machen sich Sorgen um die Gesunderhaltung der MitarbeiterInnen. Sie wissen um die Wichtigkeit einer betrieblichen Gesundheitsförderung und haben die Bereitschaft und den Willen entwickelt, Zeit, Kraft und auch Geld hierfür zu investieren. Die Perspektive darauf ist jedoch nicht selten unterschiedlich. Unser Ver-

ständnis von „Gesundheit im Betrieb“ sollte diesen Gedanken folgen:

- Gesundheit ist in der Einheit von körperlicher und geistiger Gesundheit zu verstehen.



- Betriebliche Gesundheitsförderung ist Teil eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements.

- Gesundheit im Betrieb bedeutet, Gesundheit anzusiedeln auf allen hierarchischen und Handlungsebenen, so dass wir u. a. von einem „gesunden Betrieb“, einem „gesunden Team“, von einer „gesunden Mitarbeiterführung“ und von einem „gesunden Mitarbeiter“ sprechen.

Gesundheit im Betrieb ist

eine Querschnittsaufgabe, die angesichts des demografischen Wandels immer mehr zum Kern einer jeden Unternehmens- und Personalpolitik wird und die Unternehmenskultur zu einer Kultur der betrieblichen Gesundheit „verfeinert“.

Lassen Sie uns ein „Regionales Netzwerk Gesundheitsmanagement in der Altenpflege Mecklenburg-Vorpommern“ aufbauen u.a. mit dem Ziel,

- Einrichtungen bei der Entwicklung und Implementierung eines nachhaltigen Gesundheitsmanagement in einem Netz zu fördern
- mit ausgewählten Sozialeinrichtungen oder Organisationen Modelllösungen für betriebliches Gesundheitsmanagement zu finden.

Aktuelles aus dem IGS

Informationen • Leistungsangebote • Personen

BioCon Valley MV wird im Auftrag der Landesregierung im kommenden Monat eine förderfähige Ausschreibung veröffentlichen, auf deren Grundlage eine Projektbeteiligung zum Thema „Gesundheitsmanagement“ möglich ist. Den Masterplan Gesundheitswirtschaft MV 2020 finden Sie als Download im Internet.

Haben Sie Interesse am Kolloquium (29. 2. 2012 in Wustrow), schicken wir Ihnen gerne das Programm und die Einladung per Mail zu oder fragen Sie nach. (Kontakt Daten sh. unten)

Zum Nachlesen – Links, Tipps, Hinweise

www.gw.bcv.org

Literatur: G. Berger u.a.: Erfolgsfaktor Gesundheit (2 Teile), Vincentz, 2006; J. Bögel & F. Frerichs Betriebliches Alters- und Altersmanagement, BOD Verlag, 2011) C. Schneider Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz, HUBER Verlag 2011

Nächster Newsletter des IGS am 14. Februar 2012

Friedrich-Barnewitz-Straße 5
stand Rostock
18119 Rostock-Warnemünde

Tel. 0381 – 5 19 61 42

Tel. 0381 – 4 90 28 25
Fax 0381 – 4 44 42 60

Geschäftsführer

Prof. Dr. oec. habil. Armin Stöhr
Institutsleiter
Dr. phil. habil. Hans-Jürgen Stöhr

www.wta-rostock.de

igs@wta-rostock.de

Gerichts-

HRG 3057