

**Ruth Holm**

Projektleitung INDINA

ffw GmbH Gesellschaft für Personal- und Organisationsentwicklung, Nürnberg

## **Beteiligungsorientiertes betriebliches Gesundheitsmanagement: ein Weg aus der Krise?!**

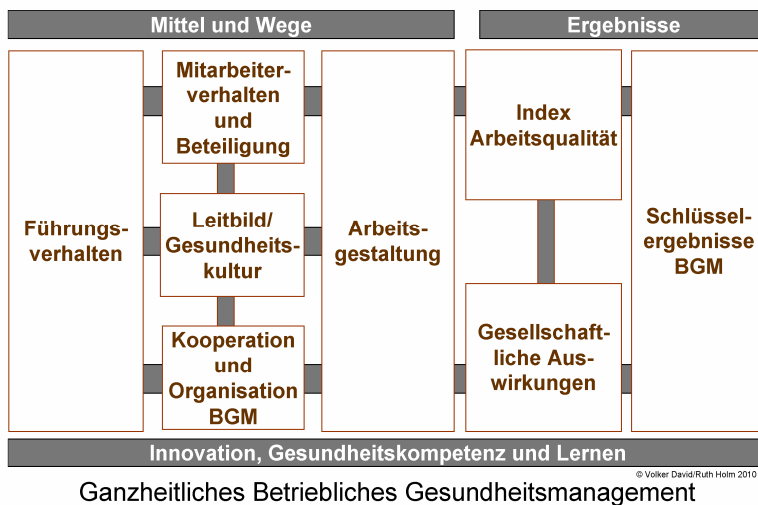
Abstract zum Vortrag im Plenum: Machen arbeitsorientierte Innovationsstrategien Unternehmen krisenfester und Arbeit „besser“? auf der Tagung „Innovationsstrategien jenseits traditionellen Managements“, 2. Tagung des Förderschwerpunkts am 25.06.2010, Dortmund (erschieden in Tagungsdokumentation)

Welche konkreten Auswirkungen die Wirtschafts- und Finanzkrise auf die Gesundheit der Beschäftigten hat, wird sich in Zahlen erst zeitverzögert zeigen. Aber bereits heute machen die Eindrücke und Schilderungen aus den Betrieben beispielsweise zur Leistungsverdichtung durch Kurzarbeit und über die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust die erhöhten Gesundheitsrisiken der Belegschaften sichtbar. Zahlreichen Studien weisen zudem eindeutig auf die zentrale Bedeutung eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements hin: sei es zum Anstieg psychischer Belastungen in der Arbeitswelt und der mangelnden Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen in den Unternehmen (vgl. Ahlers 2009), sei es zu den Dauerstressfolgen wie vitaler Erschöpfung und mangelnder Erholungsfähigkeit, kurz auch: Burnout-Syndrom (vgl. Hollmann & Hanebuth 2009) oder zum Zusammenhang von Führungsverhalten und guter Arbeit (vgl. Fuchs 2006), aber auch zu den weiterhin bestehenden körperlichen Belastungen (vgl. BIBB/BAUA 2008).

Die Zahl der Unternehmen, die mit Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und der Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements auf den stetigen Wandel der Anforderungen in der Arbeitswelt reagieren, steigt. Allerdings bleibt der Befund, dass bspw. nur knapp 40% der mittleren Unternehmen im produzierenden Gewerbe ein BGM haben und damit der Handlungs-, Umsetzungs- und Unterstützungsbedarf weiterhin hoch ist (vgl. Bechmann u.a. 2010) oder anders formuliert: die Fragen nach dem für den einzelnen Betrieb „richtigen“ Weg zu einer gesunden Organisation werden lauter.

Die Einführung und nachhaltige Implementierung eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements im Sinne einer arbeitsorientierten Innovationsstrategie lässt Unternehmen den Weg einer umfassenden gesundheitsorientierten Gesamtbetrachtung und –steuerung der Unternehmensprozesse beschreiten. Das INDINA-Modell bietet das Fundament für einen Selbstbewertungsprozess, der den eigenen Weg zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement erkennen und in ersten Etappen planen lässt (Holm u.a. 2010, David/ Holm 2009).

## INDINA-Modell - Total Health Management (THM)



Der Umgang mit dem BGM in der Krise wird von Unternehmen sehr unterschiedlich gehandhabt. Es gibt Unternehmen, die Investitionen in die Gesundheit der Mitarbeiter kürzen oder zurückstellen, andere Betriebe – vor allem solche mit implementierten BGM sowie langjährigen Erfahrungen mit positiven Wirkungen – erkennen durchaus die stabilisierende Wirkung (vgl. auch Bechmann u.a. 2010). Unternehmen, die Arbeits- und Gesundheitsschutz auch in der Krise ernst nehmen und nicht zurückfahren – diese Schlussfolgerungen lassen auch unsere Projekterfahrungen zu – sind bei der Bewältigung der negativen Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise besser gerüstet, da sie Loyalität und Engagement von ihren Mitarbeitern voraussetzen können. Legen Unternehmen zudem Wert auf eine salutogene Gesundheitskultur – und Kommunikation so ist davon auszugehen, dass die Mitarbeiter auch in turbulenten Zeiten Orientierungen erhalten und gesund bleiben.

### Ausgewählte Literatur

- Ahlers, E. (2009): Informationsblatt mit Ergebnissen zur WSI-Betriebsrätebefragung 2008/2009 zu Innovationsfähigkeit, Arbeitsbedingungen und Gesundheit im Betrieb.
- Antonovsky, A. (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen
- Bechmann, S., Jäckle, R., Lück, P., Herdegen, R. (2010): Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Iga.Report 20.
- BIBB/BAUA (2008): Arbeitsbedingungen und Belastungen. Auszug aus dem Bericht: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. [www.baua.de](http://www.baua.de)
- David, V., Holm, R. (2008): Arbeitsbuch zur Selbstbewertung Total Health Management. Unveröffentlichtes Manuskript Nürnberg
- Holm, R., David, V., Kiel, U., Franzen, D. (2010): Total Health Management – von der Analyse zur Gestaltung des betrieblichen Gesundheitsmanagements. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaften e.V.: Neue Arbeits- und Lebenswelten gestalten. Darmstadt.
- Lauterbach, Matthias (2008): Einführung in das systemische Gesundheitscoaching. Heidelberg.



INDINA – Innovativer Dialog in der Branche – Erfolgreiche Wettbewerbsstrategien mit leistungsfähigen Belegschaften durch nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutz realisieren (Förderkennzeichen: 01 FM 07019)

Gefördert durch:



Förderschwerpunkt  
Innovationsstrategien jenseits  
traditionellen Managements