

Gesundheit auf dem Prüfstand

Die Arbeitsfähigkeit und die Gesundheit von Mitarbeitern sind ein hohes Gut für jedes Unternehmen. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz rücken in diesem Zusammenhang ins Zentrum der Aufmerksamkeit.



Besonders kleine und mittlere Unternehmen benötigen Fachkräfte, die für das Unternehmen mitdenken, planen und handeln. Sie müssen gesund und kompetent sein, um die an sie gestellten Anforderungen bewältigen zu können. Und sie müssen motiviert sein, um sich für ihren Aufgabenbereich im Rahmen der Unternehmensziele einzusetzen. Gesundheit, Kompetenz und Motivation sind Voraussetzung für eine hohe Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Eine der zentralen Aufgaben des Personalmanagements ist es daher, Fachkräfte mit diesen Eigenschaften zu finden und an das Unternehmen zu binden. Immer wichtiger wird es aber auch, die Arbeitsfähigkeit der Fachkräfte zu fördern und langfristig zu erhalten. Betriebliches Personal- und Gesundheitsmanagement gehen hierbei Hand in Hand.

Es gibt nachweislich insbesondere zwei Konstellationen am Arbeitsplatz, die als problematisch für die Gesundheit der Beschäftigten gelten: viel Arbeit bei gleichzeitig geringem Handlungs- und Entscheidungsspielraum (Anforderungs-Kontroll-Modell) und großes Engagement bei gleichzeitig geringer Wertschätzung und Anerkennung (Modell der beruflichen Gratifikationskrisen). Diese Risikokonstellationen demotivieren und beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit. Sie verursachen Stress und körperliche Beschwerden. Und sie können langfristig mitunter Burnout oder psychische Erkrankungen auslösen.

Um ein Unternehmen mit Blick auf die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten gut aufzustellen, helfen Instrumente eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), das einen Schwerpunkt auf mögliche psychische Belastungen legt. Eine psychische Gefährdungsbeurteilung identifiziert belastende Arbeitssituationen. In Workshops können konkrete Fehlbelastungen ermittelt werden. Schulungen unterstüt-

zen die Fach- und Führungskräfte, psychische Belastungen – eigene und diejenigen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – zu erkennen. Ihre Führungskräfte lernen, mit psychisch belasteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umzugehen und insgesamt förderliche Arbeitsbedingungen im Team zu schaffen.

„Beteiligen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen und der Gestaltung der Arbeit.“

Ein psychisches Betriebliches Gesundheitsmanagement (psychBGM) hat einen großen Mehrwert für jedes Unternehmen: Es erfüllt rechtliche Vorgaben zur psychischen Gefährdungsbeurteilung. Es erhält die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, erhöht die Arbeitszufriedenheit und bindet die Fachkräfte an das Unternehmen. Es schafft ein attraktives Firmenimage und gestaltet gute Arbeit. Und es rechnet sich wirtschaftlich mit einem hohen Return on Prevention (ROP), wie Studien belegen.

Seien Sie im Kontakt: Nehmen Sie wahr, was Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun und wie sie es tun. Signalisieren Sie bezüglich des Gehalts, der Perspektive im Unternehmen und auch im persönlichen Gespräch Wertschätzung und Anerkennung für die geleistete Arbeit. Schenken Sie Vertrauen: Übertragen Sie Verantwortung, wo immer es geht, und beteiligen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen und der Gestaltung der Arbeit. Sie werden es Ihnen mit Motivation und Veränderungsbereitschaft danken. ■



Carsten Burfeind, M.A.
Burfeind Training | Beratung | Mediation
Mitglied im IBWF Institut für Betriebsberatung, Wirtschaftsförderung und -forschung e. V.

www.burfeind-beratung.de