

**Gesunde Menschen, gesunde Betriebe mit best system®**

Unter dem Motto „Gesunde Menschen, gesunde Betriebe mit best system® haben die Firmen GMOH (Gesellschaft für Management und Organisation im Handwerk mbH) und EGOinform® „Human-System“ entwickelt. Das Ziel ist es, Gesundheits-, Qualitäts- und Umweltmanagement so zu optimieren, dass Menschen, Strukturen, Prozesse und Ressourcen in Unternehmen gesund und nachhaltig zusammenwirken können.

*„Der wahre Wert eines Unternehmens wird nicht von der Summe seiner Bilanzen bestimmt, sondern von der Summe der Menschen, die im Unternehmen arbeiten.“  
(Peter Haas, GMOH)*

Gute Arbeitskräfte sind heute rar. Der seit langem schon prognostizierte Facharbeitermangel macht sich auf dem Arbeitsmarkt immer stärker bemerkbar. Einen guten Mitarbeiter zu verlieren - weil er abgeworben wird oder aus eigenem Antrieb das Unternehmen verlässt - ist für viele Betriebe heute tragisch, denn anders als früher ist es oft äußerst schwer, ihn zu ersetzen. Qualifizierte und leistungsstarke Mitarbeiter langfristig zu halten, ist deshalb heute eines der vorrangigsten Ziele im Unternehmen. Und weil diese Mitarbeiter die wichtigste Ressource jedes Unternehmens sind, rücken auch ihre Bedürfnisse immer mehr in den Fokus der Aufmerksamkeit.

Gute Bezahlung und Karrierechancen sind jedoch längst kein Garant mehr für die Treue eines Mitarbeiters zum Unternehmen. Namhafte Studien zeigen, dass z.B. ein attraktives und familienfreundliches Arbeitsumfeld vom Arbeitnehmer bei der Bewertung seines Arbeitsplatzes oft wesentlich höher eingestuft wird, als finanzielle Anreize. In diesem Zusammenhang gewinnen auch gesundheitliche Aspekte immer mehr an Bedeutung - und zwar in einer modernen, ganzheitlichen Sicht.

Spricht man im Kontext von Unternehmen vom Gesundheitsmanagement, geht es heute keineswegs mehr nur um körperliche Aspekte, also um Fragen, die die Ausstattung des Arbeitsplatzes oder die körperliche Belastung des einzelnen betreffen. In der sogenannten Ottawa-Charta hat die WHO 1988 Gesundheit als „ein umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden“ definiert<sup>1</sup>. Dazu gehört auch, dass Menschen ihre Bedürfnisse, Wünsche und Hoffnungen wahrnehmen und verwirklichen können – und dies gilt selbstverständlich nicht nur im privaten, sondern eben auch im beruflichen Kontext.

Gesundheit umfasst in dieser Definition unter Einbeziehung modernster wissenschaftlicher Erkenntnisse neben körperlichen Aspekten also auch soziale und individuelle Ressourcen. Auch in Anbetracht einer immer längeren Lebensarbeitszeit, rückt in allen Bereichen der Gesellschaft zunehmend diese ganzheitliche Betrachtungsweise ins Blickfeld, wenn es um gesundheitliche Fragen geht. Im Sinne der Salutogenese ist die vorrangige Frage deshalb nicht mehr, was den Menschen krank macht, sondern die Frage, was ihn langfristig gesund erhält. Dabei steht selbstverständlich auch seine Arbeitssituation auf dem Prüfstand.

---

<sup>1</sup> vgl. u.a. <http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/>

# P R E S S E I N F O R M A T I O N

Gesundheit und Krankheit entstehen aus der Interaktion zwischen dem Individuum und seiner Umgebung und dies schließt notwendigerweise auch das Arbeitsumfeld als einen erheblichen Lebensbereich ein. Weil Gesundheit mehr ist als körperliche Fitness, sind Firmenmitgliedschaften in Fitnessstudios und gesundes Kantinenessen allein nicht Ausdruck eine gesundheitsfördernden Unternehmenspolitik. Vielmehr ist ein fundiertes strategisch ausgelegtes Gesundheitsmanagement die Grundvoraussetzung für nachhaltige und langfristige Veränderungen. Dies betrifft nicht nur Teilbereiche, sondern die gesamte strukturelle Organisation eines Unternehmens.

Viele namhafte DAX-notierte Unternehmen orientieren sich schon seit einigen Jahren klar in diese Richtung. Die Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter im beschriebenen ganzheitlichen Kontext hat einen hohen Stellenwert und ist ein wichtiger Teil der strategischen Unternehmensführung. „Inzwischen haben aber auch viele kleine und mittelständische Unternehmen erkannt, dass Gesundheitsmanagement mehr ist als Rückenschule, Ernährungslehre, Bewegung und Stressbewältigung“, erklärt Olaf Buschikowski von EGOinform®. „Wir erkennen deutlich, dass das Bewusstsein in den Unternehmen immer mehr wächst und die Nachfrage nach ganzheitlichen Konzepten allorts steigt.“

Den Weg zu solchen nachhaltigen Konzepten zeigen GMOH und EGOinform® mit „Human-System“ auf. Dabei sind drei Bereiche wesentlich: Der Mensch als Individuum, im Team und im Unternehmen.

Alle drei Bereiche werden durch das äußere Umfeld beeinflusst. Dazu gehören nicht nur (inner-)betriebliche Faktoren wie Leistungs- und Führungsdruck, sondern auch private Einflüsse oder gesundheitliche Belastungen, die der Mitarbeiter an seinen Arbeitsplatz mitbringt und die ihn beschäftigen. Hinzu kommen externe Herausforderungen z.B. durch die Wettbewerbssituation, Innovationsdruck oder die Arbeitsmarktsituation. Menschen wechseln nicht zwischen einzelnen, scharf voneinander abgegrenzten „Rollen“, sondern bringen ständig Einflüsse aus anderen Bereichen in ihr Privatleben und an ihren Arbeitsplatz mit. Wer diese ganzheitliche Sicht des Menschen aus den Augen verliert, kann ihm nicht gerecht werden und zahlt auch in wirtschaftlicher Hinsicht langfristig einen hohen Preis.

*„Es geht nicht um die Erfüllung aller persönlichen Wünsche. Aber es geht durchaus darum, dass wir ein harmonisches Arbeitsumfeld brauchen.“ (Peter Haas, GMOH)*

Das Ziel ist es deshalb, im Unternehmen und am Arbeitsplatz eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich der Mitarbeiter grundsätzlich wohl fühlt, in der er sich ganzheitlich einbringen kann, ohne dass er einzelne Aspekte seiner Persönlichkeit „ausblenden“ oder verleugnen muss, und die seine Bindung an das Unternehmen verstärkt.

Gesundheit ist in diesem Zusammenhang eng mit der Frage verknüpft, wie ein Mitarbeiter im Unternehmen integriert ist. Wie ist die Firmenkultur? Werden die Mitarbeiter und ihre Arbeit wertgeschätzt? Fühlen sich die Mitarbeiter im Unternehmen grundsätzlich wohl? Ist die Arbeitsatmosphäre angenehm und entspannt?

Es sind im Wesentlichen drei Voraussetzungen, die – neben einer grundsätzlich positiven Unternehmenskultur - erfüllt sein müssen, damit sich Mitarbeiter in Unternehmen wohl fühlen.

# P R E S S E I N F O R M A T I O N

Dazu gehört, dass der Mitarbeiter einen **Sinn** in seiner Tätigkeit sehen muss, die ausgeübte Tätigkeit wirklich machen **will** und dass er das Gefühl haben muss, dass er die **Ressourcen** besitzt, um eine Aufgabe oder Situation bewältigen zu können.

Ist einer dieser drei Punkte nicht erfüllt, verliert der Mitarbeiter an Vertrauen in das Unternehmen und wendet sich zunehmend ab. Das kann eine offensive Abwendung in Form einer beruflichen Neuorientierung sein, ebenso gut kann es sein, dass der Mitarbeiter sich sozusagen „innerlich verabschiedet“ - also nicht mehr wirklich mit seiner Arbeit und dem Unternehmen identifiziert ist.

*„Es ist gar nicht selten, dass ich von Mitarbeitern höre, dass sie einfach nur mal anständig behandelt werden wollen...“ (Olaf Buschikowski, EGOinform®)*

Natürlich geht es nicht darum, Leistungsdruck schönzureden. Zweifelsohne gibt es heute im Berufsleben eine Menge Druck. Dieser wird nicht nur von internen, sondern auch von äußeren Faktoren bestimmt, auf die die Unternehmen nur bedingt Einfluss haben. Wichtig ist es deshalb, den Mitarbeiter zu befähigen, mit diesem Druck besser umgehen zu können, die persönlichen Ressourcen zu stärken und für einen sicheren Rückhalt zu sorgen.

Innerbetriebliche Leitlinien und Wertedefinitionen, aber auch eine gute Teamsituation, in der auf individuelle/persönliche Unterschiede Rücksicht genommen werden kann, geben den Mitarbeitern die Gewissheit, im Unternehmen ein Gefühl der Sicherheit und Wertschätzung zu erfahren. Dazu müssen die psychologischen, kommunikativen und sozialen Fähigkeiten aller Mitarbeiter gestärkt werden – eine Grundvoraussetzung für den guten Umgang miteinander. Das Verhalten des einzelnen an seinem Arbeitsplatz - Umgang, Sprache und persönliche Voraussetzungen - stehen dabei ebenso zur Disposition wie Organisationsstrukturen im Unternehmen und soziale Aspekte.

Bevor man jedoch mit konkreten Maßnahmen ansetzen kann, müssen Betriebe oft erst für die einzelnen Einflussfaktoren sensibilisiert werden. „Viele Firmen“, so Buschikowski „merken zwar durchaus, dass etwas bei ihnen nicht stimmt, sie suchen die Ursachen aber oft an der falschen Stelle.“

In diesem Zusammenhang sei es enorm wichtig, die psychosomatischen Zusammenhänge zu erkennen und zu verstehen, erklärt der Fachmann. „Vielen Unternehmen ist gar nicht bewusst, dass die Symptome, die sich zeigen, Indikatoren für „kranke“ Unternehmensstrukturen sind.“

Buschikowski illustriert dies mit einem Praxisbeispiel: „Ein namhaftes Unternehmen in Deutschland mit über 400 Mitarbeitern suchte Hilfe, weil die Muskel-Skelett-Erkrankungen – übrigens eine der häufigsten Erkrankungen in Unternehmen - massiv zugenommen hatten. Das Unternehmen wandte sich an eine Krankenkasse, weil man den Mitarbeitern Kurse wie Rückenschule usw. anbieten und die Arbeitsplätze ergonomisch optimieren wollte.“

Die Krankenkasse schaltete uns ein und stellte den Kontakt zum Unternehmen her. Die Analyse ergab: Nicht etwa die ergonomische Beschaffenheit der Arbeitsplätze, sondern Zeit- und Führungsdruck – also psychische und soziale Faktoren - waren für die vielen Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich (psychosomatisch) und die damit verbundenen hohen Krankenstände verantwortlich.“ Die Firma nutzt jetzt die Chance, diese „internen Baustellen“ anzugehen.“

# P R E S S E I N F O R M A T I O N

Wenn EGOinform<sup>®</sup> und GMOH aktiv werden, erfolgt zunächst eine Analyse auf mehreren Ebenen. Betriebsbegehungen, persönliche Interviews und Fragebögen ermöglichen einen Einblick in die Unternehmensstrukturen und das Erleben der einzelnen Mitarbeiter. Stressoren werden ebenso ermittelt wie solche Faktoren, die zu einem Abbau von Stress beitragen. Erste Vorschläge und Ideen der Mitarbeiter werden bereits in dieser Phase aufgegriffen und diskutiert.

Im nächsten Schritt erfolgt eine Definition konkreter Ziele, die dann Grundlage für die Ausarbeitung eines detaillierten Maßnahmenkatalogs sind.

Ziel von EGOinform<sup>®</sup> und GMOH ist es, nachhaltige und messbare Veränderungen herbeizuführen.

Weil gesunde Mitarbeiter die Grundlage gesunder Unternehmen sind, werden durch ein gezieltes betriebliches Gesundheitsmanagement auf drei Ebenen Verbesserungen erreicht:

1. In emotionaler Hinsicht geht es (im oben beschriebenen Sinne) darum, dass der Mitarbeiter sich an seinem Arbeitsplatz wohl, und im Unternehmen aufgehoben fühlt. Dazu gehört auch eine wertschätzende Anerkennung seitens der Kollegen und der Vorgesetzten.
2. Optimierte Strukturen sorgen darüber hinaus für effizientere Abläufe im Unternehmen.
3. In wirtschaftlicher Hinsicht führt die Gesundheitsförderung der Mitarbeiter zu geringeren Ausfallzeiten und einer höheren Produktivität. Die Qualität der Arbeit wächst. Ein Unternehmen mit gesunden Mitarbeitern ist flexibler und kreativer. Es kann deutlich besser auf die Anforderungen des Marktes reagieren.

Gesunde Menschen in gesunden Betrieben schaffen die Basis, langfristig erfolgreich am Markt zu bleiben.

## PRESSEKONTAKT

Carmen-Daniela Leuschen (Team cdl., Kommunikation & Design)  
Telefon: 0700 – 235 00 366, Fax: 0700 – 235 00 329, e-mail: leuschen@team-cdl.de

Im Auftrag von:  
GMOH Gesellschaft für Management und Organisation im Handwerk mbH  
Senefelderstraße 1, T 3, 63110 Rodgau Nieder-Roden, Tel.: 49 (0) 61 06 / 28 68 69,  
Fax: (0) 61 06 / 28 69 53, E-Mail: info@gmoh.de

Januar 2012