

Kathrin Glaser-Bunz

DEPARTMENT
FÜR
BETRIEBLICHES
GESUNDHEITSMANAGEMENT

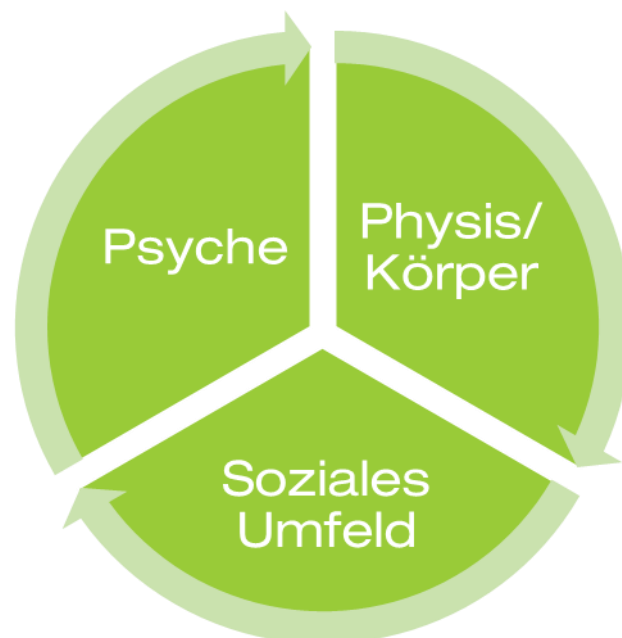
WHITE PAPER

Passgenaues BGM – viele Wege führen nach Rom

Fokus: Führung und Kommunikation

Lassen Sie uns zum Einstieg in die Thematik auf die Definition von Gesundheit der Weltgesundheitsorganisation WHO blicken: „Gesundheit ist ein Zustand völligen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit und Gebrechen.“

Die Abbildung macht es deutlich: Unsere Gesundheit wird von allen drei Einheiten gespeist und beeinflusst. Es reicht nicht aus, wenn nur eine Einheit stark ist.



Ein Beispiel: Wenn es in meinem beruflichen Umfeld häufig Spannungen oder gar Konflikte gibt, ich dadurch verunsichert bin und mich dauerhaft belastet fühle, kann ich körperlich noch so gut trainiert und fit sein. Oftmals gibt es direkte Auswirkungen auf unseren Körper: zum Beispiel Kopf- oder Magenschmerzen.



Kathrin Glaser-Bunz

DEPARTMENT
FÜR
BETRIEBLICHES
GESUNDHEITSMANAGEMENT

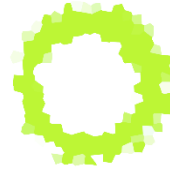
Ein weiteres Beispiel: Mich plagen von Zeit zu Zeit Verspannungen im Nacken, wenn ich am Bildschirm arbeite. Mein Chef, meine Kolleginnen und Kollegen sind einfach super. Wir haben eine offene und konstruktive Art miteinander umzugehen, wir sind ein starkes Team, in dem ich mich wohl und angekommen fühle. Meine Verspannungen empfinde ich so nicht als riesiges Problem und habe genügend Energie, um mich um geeignete Entlastungsübungen zu kümmern.

Diese beiden kleinen Beispiele zeigen, dass unser soziales Umfeld eine große Rolle dabei spielt, ob ich mich psychisch stark und körperlich gut fühle. Unser Arbeitgeber, unser Team und Arbeitsplatz gehören zu diesem sozialen Umfeld. Somit schließt sich der Kreis und es wird offensichtlich, dass Gesundheit im Allgemeinen und Betriebliches Gesundheitsmanagement im Speziellen mit der Unternehmenskultur in engem Zusammenhang steht – und umgekehrt.

Gesundheit im Unternehmen ist stets eine Frage der Kultur.

Wir können für unsere Belegschaft viele gesundheitsförderliche Kurse und Aktivitäten anbieten: Rückenschule, Yoga, Laufgruppen, Rauchentwöhnung oder auch gesunde Ernährung. Übertrieben ausgedrückt: Wenn unser Unternehmen Schwächen in der Führung hat, ein Miteinander herrscht, dass von Misstrauen und Konflikten geprägt ist, dann bleiben Rückenschule & Co. voraussichtlich „kosmetische Maßnahmen“, die unser Unternehmen hinsichtlich Gesundheit nicht maßgeblich voranbringen werden. „Sind dann Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung für die Katz?“ werden Sie sich vielleicht fragen. Das sind sie nicht – dazu später noch ein paar Gedanken.

Wenn von Unternehmenskultur gesprochen wird, sind die gemeinsamen Werte, Normen und Einstellungen eines Unternehmens gemeint, die von allen Beteiligten gleichermaßen gelebt werden (sollten). Mit einem Unternehmensleitbild drückt eine Organisation zudem aus, was die eigene Mission ist und welcher Nutzen für die verschiedenen Zielgruppen – intern wie extern – gestiftet wird.



Kathrin Glaser-Bunz

DEPARTMENT
FÜR
BETRIEBLICHES
GESUNDHEITSMANAGEMENT

An dieser Stelle möchte ich Ihnen ein paar Fragen stellen. Zeichnen Sie gerne für jede Frage eine Skala von 1 bis 10 auf ein Blatt Papier und tragen Sie Ihre entsprechende Einschätzung zu jeder Frage in die Skala ein. 1 bedeutet „trifft gar nicht zu“ und 10 bedeutet „trifft voll und ganz zu“:

1. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von gegenseitigem Respekt und echter Wertschätzung.
2. Unsere Führungskräfte führen ergebnisorientiert, inspirierend und gesund.
3. Unser Kommunikationsstil ist konstruktiv und lösungsfokussiert.
4. Gesundheit im Allgemeinen wird in unserem Unternehmen thematisiert.
5. Es gibt bei uns ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).
6. Die Ziele und der Nutzen unseres BGM sind schriftlich verankert und für alle Mitarbeitenden zugänglich.
7. Unsere Führungskräfte unterstützen das Thema Gesundheit aktiv.

Vielleicht denken Sie sich nun: „Wow – bei uns läuft es wirklich bestens.“ Herzlichen Glückwunsch! Oder Sie denken: „Oh, ich habe das Gros der Fragen nur bei 3 oder 4 eingestuft – da ginge noch mehr.“

Und hier möchte ich den Faden nochmals zum Untertitel dieses White Paper aufgreifen, welche Rolle Führung und Kommunikation spielen, wenn wir über passgenaues Betriebliches Gesundheitsmanagement und Unternehmenskultur sprechen.

„Führung ist wie Hausarbeit – keiner sieht sie, außer sie wird nicht gemacht“, heißt es so schön. Ebenso wie „Wir können nicht nicht kommunizieren“.

Führung und Kommunikation sind zwei ganz wichtige – wenn nicht die beiden wesentlichen – Faktoren für eine gesunde Unternehmenskultur. Wenn Führung und Kommunikation in einem Unternehmen passen, dann ist schon sehr, sehr viel für die Menschen einer Organisation und die Organisation selbst erreicht.



Kathrin Glaser-Bunz

DEPARTUNG
FÜR
BETRIEBLICHES
GESUNDHEITSMANAGEMENT

Beantworten Sie für sich gerne diese Fragen:

1. Was haben Führung und Kommunikation für Sie mit Gesundheit zu tun?
2. Welchen Nutzen haben die Menschen (vom Vorstand bis zum Auszubildenden) von gesunder Führung und gesunder Kommunikation?
3. Welchen Nutzen hat das Unternehmen von einer gesunden Unternehmenskultur?

Eine lesenswerte Quelle zu gesunder Führung ist: Bruch, Heike / Kowalevski, Sandra: Gesunde Führung – Wie Unternehmen eine gesunde Performancekultur entwickeln, Top Job-Trendstudie / Institut für Führung und Personalmanagement, St. Gallen, 2013. Ebenso kann ich Ihnen das Buch „Gesunde Kommunikation“ von Angela Dietz empfehlen.

Wie ist es nun? Bringen Rückenschule und Yoga überhaupt etwas, wenn wir eine „Kulturbaustelle“ im Unternehmen haben? Wenn Führung und Kommunikation eher nicht passen? Meine Antwort darauf ist: Grundsätzlich ist jede Initiative, die Gesundheit im Fokus hat, positiv. Je zielgerichteter und passgenauer die Maßnahmen sind, desto größer der Nutzen für Mensch und Unternehmen.

Eine gesunde Kultur ist nicht „schnipps“ einfach da, sondern entwickelt sich – Schritt für Schritt. Oftmals fangen wir im Unternehmen erst einmal mit klassischer Gesundheitsförderung an und entwickeln die verschiedenen Bausteine nach und nach Richtung Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Die Verzahnung von BGM mit der Unternehmenskultur ist aktuell noch eher selten vollzogen und ein wenig untersuchtes Feld. Daher begrüße ich den AOK-Fehlzeiten-Report 2016 sehr, da sich dieser ganz explizit mit „Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen“ befasst. Diese Lektüre kann ich Ihnen wärmstens ans Herz legen.