

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Sie erhalten heute den **2. Info-Brief 2016** der HumanProtect Consulting GmbH.

Vom betrieblichen Gesundheitsmanagement zum betrieblichen Arbeitsfähigkeitsmanagement

„Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten.“ (Wienemann, 2002). So lautet eine von vielen Definitionen.

Einen wichtigen Baustein des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bilden die gesundheitsförderlichen Einzelmaßnahmen eines Unternehmens im Bereich Bewegung, Ernährung und Psyche (= Betriebliche Gesundheitsförderung, BGF). BGM ist aber vor allem ein systematischer Prozess, der die Förderung einer gesunden Organisation zum Ziel hat. Dafür nutzt das BGM Maßnahmen zur Verhältnisprävention (gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen) und Maßnahmen zur Verhaltensprävention (individuelles gesundheitsgerechtes Verhalten). Dazu gehört auch die Überprüfung und Gestaltung aller Managementprozesse in einem Unternehmen im Hinblick auf ihre gesundheitsförderliche Ausgestaltung.

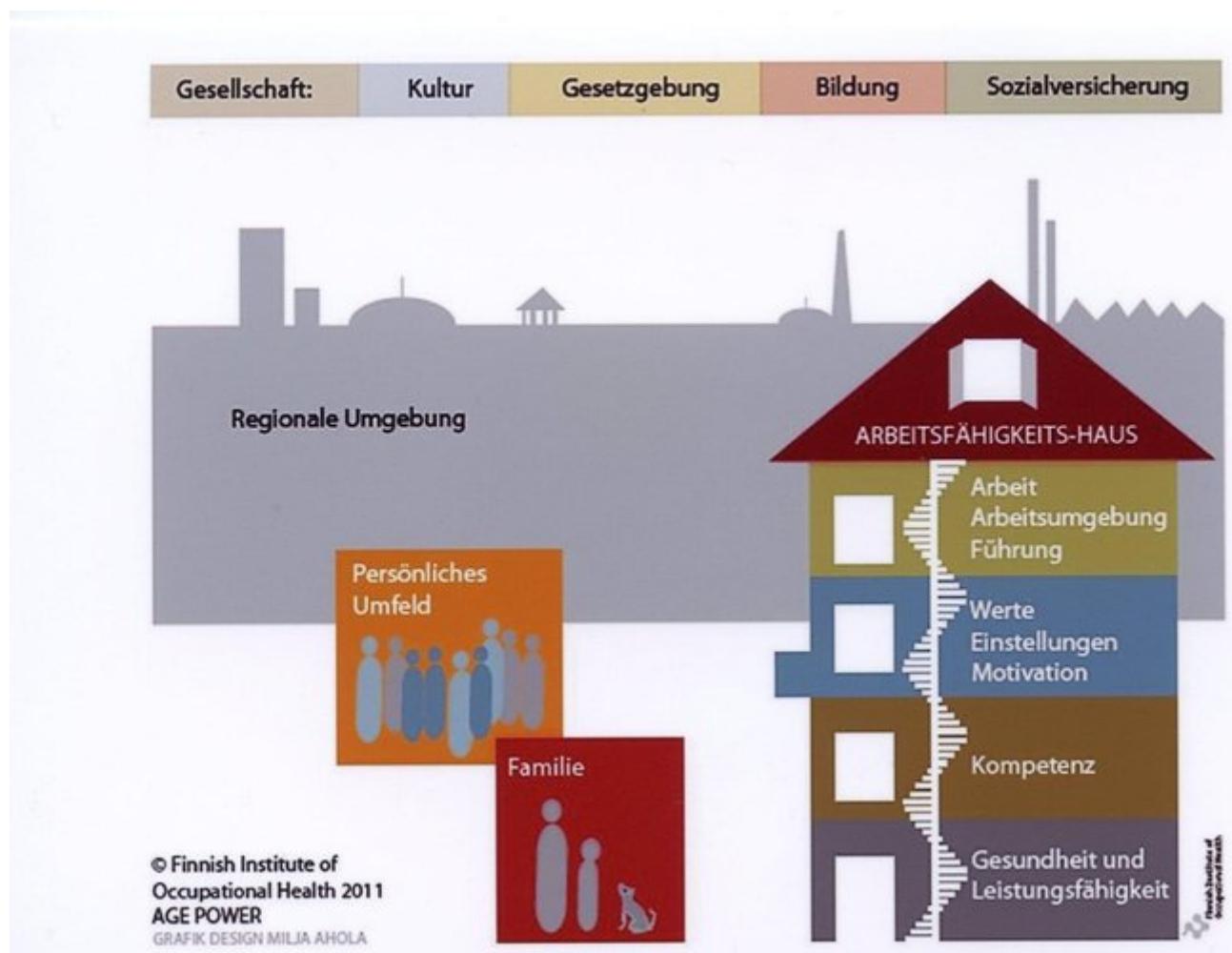
Für Unternehmen ist die Beschäftigung mit dem Thema BGM nicht nur „modern“, sondern auch dringlich: Erhalt und Förderung der Gesundheit sind maßgeblich für die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens. Aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer bedeutet eine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit reduzierte Lebensqualität bis hin zu erheblichem Leid.

Im ganzheitlichen Sinne ist Gesundheit allerdings nur ein Aspekt von mehreren, die zur anhaltenden Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Arbeitnehmer beitragen. Als „Fundament“ kommt ihm allerdings eine ganz wesentliche Bedeutung zu. Ein Unternehmen, das die Leistungsfähigkeit und Produktivität seiner Mitarbeiter fördern will, tut also gut daran, alle Aspekte der Arbeitsfähigkeit ins Blickfeld zu nehmen und nicht allein den Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung.

Arbeitsfähigkeit bedeutet in aller Kürze die Übereinstimmung zwischen dem, was ein Unternehmen dauerhaft verlangt und dem, was eine Person leisten

kann und will. Der Begriff Arbeitsfähigkeit umfasst alle Faktoren, die einen Menschen in einer bestimmten Arbeitssituation in die Lage versetzen, das zu tun, was von ihm verlangt wird: Individuelle Faktoren (wie Gesundheit und Kompetenzen) und arbeitsspezifische Aspekte (wie die Arbeitsbedingungen, Führungs- und Unternehmenskultur).

Das „Arbeitsfähigkeits-Haus“ von Prof. Dr. Juhani Ilmarinen (2001) zeigt sehr schön die wesentlichen Aspekte der Arbeitsfähigkeit: Gesundheit, Kompetenzen, Werte und Arbeit. Zusätzlich können noch Familie, persönliches Umfeld, regionale Umgebung, Gesellschaft, Kultur, Politik etc. Einfluss auf die individuelle Arbeitsfähigkeit nehmen.



Gesundheit bildet das Fundament: Nur mit physischer und psychischer Gesundheit ist ein Mitarbeiter grundsätzlich in der Lage, seine Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Auf diesem physischen und psychischen Grundstein muss der Arbeitnehmer in zweiter Stufe über die nötige **Kompetenz** verfügen, also über alle Fähigkeiten und Fertigkeiten, die er für die Erfüllung seiner Arbeitsanforderungen benötigt.

Sind physische, psychische und kognitive Voraussetzungen gegeben, bedarf es als weiterer Stufe einer entsprechenden – also passenden - **Werterhaltung** und **Motivation**. Ohne grundsätzliche Motivation, das tun zu wollen, was von ihm verlangt wird, hat der Mitarbeiter keine solide Basis für sein Handeln.

Während die unteren Stockwerke des „Arbeitsfähigkeitshauses“ von den gerade genannten „inneren“ Faktoren gebildet werden, werden auf der vierten Ebene „äußere“ Faktoren wirksam: Die einzelnen **Aspekte der Arbeit** wie zum Beispiel die Umgebung, die gestellten Anforderungen, das Team und auch die Führung beziehungsweise das Management.

Die Devise für ein Unternehmen muss also lauten: Vom betrieblichen Gesundheitsmanagement zum ganzheitlichen Arbeitsfähigkeitsmanagement!

Impressum:	HumanProtect Consulting GmbH Worringer Str. 25 50668 Köln Telefon: 0221-379993-0 E-Mail: kontakt@humanprotect.de Homepage: www.humanprotect.de
Textverantwortung:	Diplom-Psychologin Karin Clemens Diplom-Psychologe Joachim Schottmann Diplom-Psychologin Ivona Matas
Gewährleistungsausschluss:	Wir prüfen und aktualisieren die Informationen auf unserer Webseite ständig. Trotz aller Sorgfalt können sich die Angaben inzwischen verändert haben. Eine Haftung oder Garantie für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der zur Verfügung gestellten Informationen kann deshalb nicht übernommen werden. Die HumanProtect Consulting GmbH ist nicht für den Inhalt und die Darstellung von anderen Webseiten verantwortlich, auf die mittels Hyperlink verwiesen wird. Ebenso übernehmen wir keine Haftung für Informationen auf Webseiten Dritter, die per Link auf die HumanProtect Webseiten verweisen.
Urheberrechte:	Die hier veröffentlichten Informationen unterliegen dem Copyright der HumanProtect Consulting GmbH. Eine Reproduktion oder Wiedergabe des Ganzen oder von Teilen ist ohne die schriftliche Genehmigung der HumanProtect Consulting GmbH ausgeschlossen.