

Mehr als nur Gesundheit:

## **Was Unternehmen brauchen**

DAMIT DIE WERTSCHÖPFUNG AUCH MORGEN NOCH GELINGT

- Leseprobe 1 -



**Ab Herbst 2016 im Handel erhältlich**

ISBN: 978-3-7392-3520-2

---

**Diese Leseprobe umfasst das Leitmotiv,  
das Inhaltsverzeichnis und die Seiten 8 bis 13.**

**Das Buch ist noch nicht im Handel erhältlich.  
Der voraussichtliche Erscheinungstermin ist  
August 2016.**

## Über die Buchreihe und speziell über dieses Buch

### **Betriebliches Gesundheitsmanagement befindet sich im Aufwind**

Das Präventionsgesetz, die gesetzliche Auflage zur Durchführung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung und nicht zuletzt der demographische Wandel sowie die steigende Zahl psychischer Erkrankungen bringen Bewegung in Betriebe: Immer mehr Unternehmen setzen auf Programme, mit denen sie die Fehlzeiten senken und die Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern wollen.

*BGM ist im  
Moment gerade  
„schick“*

### **Aber reicht das?**

Die Buchreihe „Mehr als nur Gesundheit“ zeigt, was nötig ist, um auch in der Arbeitswelt 4.0 sinnvoll produktiv zu sein. Und das ist weit mehr als bloße Anwesenheit oder Bemühungen um das fehlerfreie Funktionieren des Körpers. Gefordert ist eine Haltung, die Menschen Ernst nimmt. Sie ist angesiedelt zwischen den beiden Extremen „Wir wissen schon, was gut für Sie ist“ einerseits und „Ist mir egal“ andererseits. Nämlich: „do care!“ – Interessieren Sie sich!


*Plädoyer für eine  
menschengerechte  
Gestaltung der  
Arbeitswelt, die  
Menschen stärkt  
statt sie zu  
„pampern“*

### **Ziele: Einordnen, Position beziehen, Mut machen, Rücken stärken**

Die Buchreihe kombiniert Erfahrungen aus Beratungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement mit Studien-Ergebnissen aus dem Wirtschaftsleben und Erkenntnissen aus der Gesundheitspsychologie. Dieses Buch richtet sich an unternehmensinterne BGM-Akteurinnen. Es will sie bei ihrer wichtigen Arbeit unterstützen. Dabei ist die beschriebene Grundhaltung der rote Faden auf dem Weg zu mehr Wohlbefinden in der Arbeitswelt.

*Theorie + Praxis  
zur Unterstützung  
der betrieblichen  
Gesundheits-  
managerinnen*

### **In diesem Sinne: do care!**

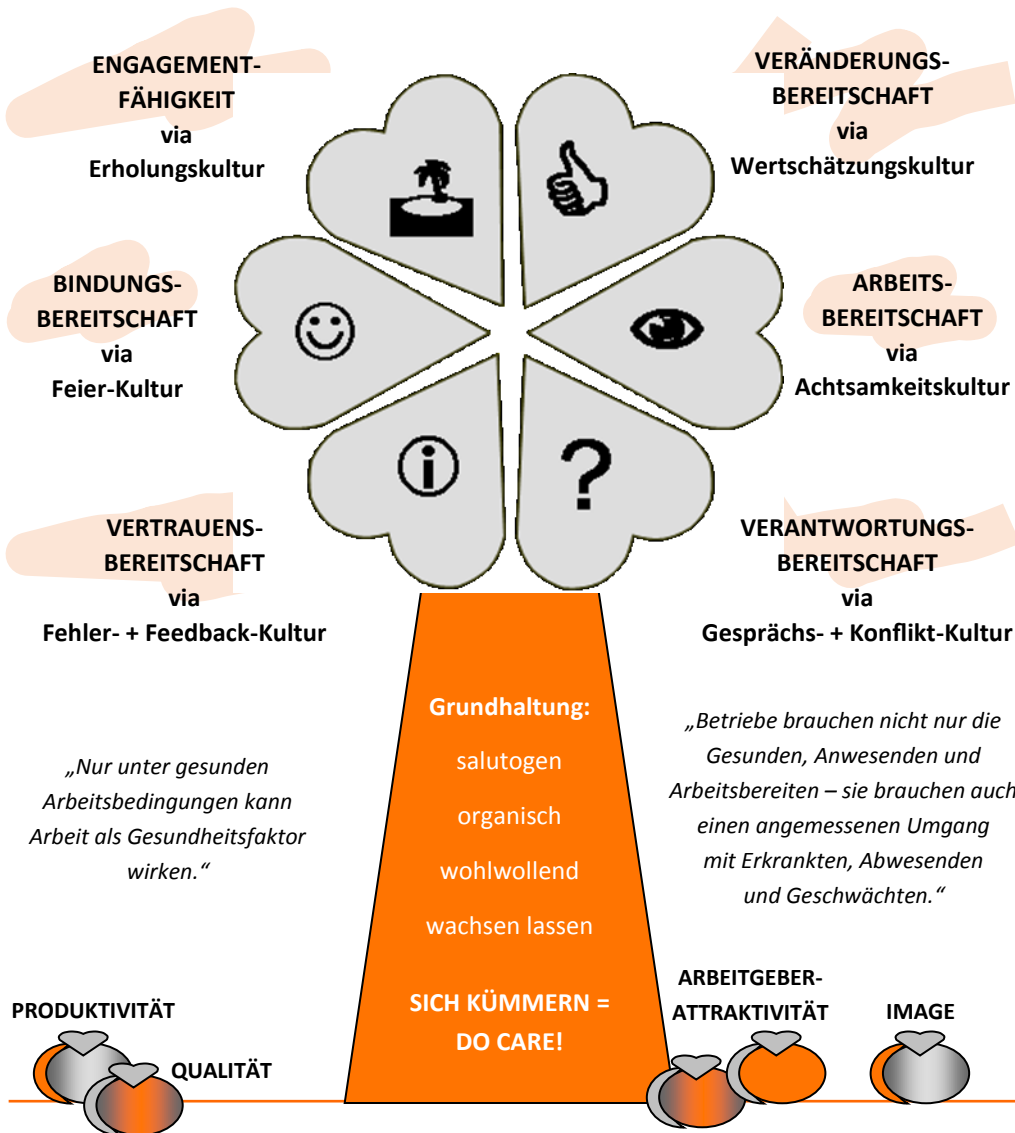
Anne & Gabrin Jatzesch 

im Juni 2016

---

# Was Unternehmen brauchen

Die Wert-Einheiten eines gesunden Unternehmens



## Inhaltsverzeichnis

*Vorwort: Lag Schopenhauer falsch?*

### **Warum Unternehmen mehr als nur Gesundheit brauchen, und woran Sie das merken 11**

Fitness-Tracker = BGM? \* die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung \* Krankheiten  
% Fehlzeiten-Quote? \* Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 \* Etiketten-Schwindel

### **Welche Grundhaltung hilfreich ist a) fürs Unternehmen und b) für Sie**

Leitbild-Diskussion oder lieber nicht \* Awards & Kultur \* Anstand & Ethik \* BGM  
& Moral \* salutogen, organisch, wohlwollend wachsen lassen \* 6x Kulturwandel

### **Was Unternehmen brauchen, wie sie das bekommen, und was Sie dazu beitragen**

- 1. Veränderungsbereitschaft** via Wertschätzungskultur  
Wie Führungskräfte die Beschäftigten mitnehmen – und wie Respekt flexibel macht
- 2. Arbeitsbereitschaft** via Achtsamkeitskultur  
Wie Disponenten die Fehlzeiten-Quote beeinflussen
- 3. Verantwortungsbereitschaft** via Gesprächs- und Konfliktkultur  
Wie Teilzeit-Krankschreibungen zur „Gesundung“ von Unternehmen beitragen
- 4. Vertrauensbereitschaft** via Fehler- und Feedback-Kultur  
Wie sich mit Mut und Moral die Produktivität erhalten und steigern lässt
- 5. Bindungsbereitschaft** via Feier-Kultur  
Wie ein gesunder Umgang mit Kranken aussieht, und was er mit Bindung zu tun hat
- 6. Engagementfähigkeit** via Erholungskultur  
Was die Psyche im Unternehmen zu suchen hat – und wie sie sich stärken lässt

### **Wozu Unternehmen die 6 Wert-Einheiten brauchen, und wie Sie das vermitteln**

Produktivität \* Qualität \* Arbeitgeber-Attraktivität \* Image

*Literatur-Angaben und Lese-Tipps, weiterführende Hinweise und „Über mich“*

---

---

## Vorwort: Lag Schopenhauer falsch?

*„Gesundheit ist nicht alles. Aber ohne sie ist alles nichts.“*

Ich schließe mich dem großen Philosophen an, muss aber immer grinsen, wenn ich sein Zitat bei Gesundheitstagen auf Metaplan-Wänden lese. Die Akteure des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) wirken damit so bescheiden. Es geht um mehr.

Gesundheit ist mehr als reibungsloses körperliches Funktionieren. Gesundheit im Betrieb ist mehr als körperliche Anwesenheit.

**Und wir alle brauchen mehr als nur Gesundheit, damit Arbeit und Leben gelingen. Und mehr als physisch einwandfreies Funktionieren.**

Nach wie vor zielen nach meiner Beobachtung – Stand: Frühjahr 2016 – viele Gesundheitsaktionen und auch Prozesse des Gesundheitsmanagements auf eine Verbesserung der körperlichen Gesundheit. Erst ganz langsam gesellen sich Aspekte der psychischen Gesundheit dazu. Das Ziel: Bessere Anwesenheit (und die Erfüllung der gesetzlichen Auflage zur Gefährdungsbeurteilung).

Dabei geht es doch um weit mehr: Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz soll gefördert werden, damit Menschen sich gern einbringen, sich zum Unternehmen zugehörig fühlen und sinnhaft produktiv tätig sind – und nicht einfach nur körperlich anwesend.

**Ein BGM macht noch kein „gesundes“ Unternehmen**

Die gestiegenen Fallzahlen psychischer Erkrankungen und die erwähnte Verpflichtung zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen tragen ihren Teil dazu bei: Immer mehr Unternehmen betrachten die Gesundheit ihrer Beschäftigten als pflegenswerte Ressource. Nicht zuletzt aufgrund des demographischen Wandels boomen Angebote rund um Betriebliches Gesundheitsmanagement. Prima.

<http://www.docare.de/warum-mehr-als-nur-gesundheit/>

Ich finde die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen grundsätzlich begrüßenswert – wer täte das nicht?! Aber mit diesem Projekt möchte ich den Fokus erweitern und zugleich vertiefen. Denn so wie das Fehlen körperlicher Defekte nicht ausreicht, um die Gesundheit eines Menschen angemessen zu beschreiben, genügt auch die Einführung eines BGM nicht, um ein Unternehmen „gesund“ zu machen.

Erforderlich ist eine menschenfreundliche und von Wertschätzung geprägte Grundhaltung, die es erlaubt, Wachstum und Stärkung auf allen Ebenen des Betriebs organisch entstehen zu lassen, damit Unternehmensziele, Führungsverhalten) und Mitarbeiterwünsche im Einklang miteinander stehen und Wertschöpfung möglich wird.

*Grundhaltung:  
do care!*

#### **Darum geht es bei „Mehr als nur Gesundheit“: do care!**

Der Anlass für mein Programm „Mehr als nur Gesundheit“ war eine Fortbildung zum Thema Organisationsentwicklung. Wir – 12 Trainer/innen bzw. Coachs – sollten erläutern, mit welchen Modellen oder Konzepten wir arbeiten und welche davon sich auf die Arbeit in der Organisationsentwicklung übertragen ließen.

Erstaunlicherweise meinte eine der Teilnehmerinnen, dass sie in der Praxis sehr gern mit meinem Baum-Bild arbeite. Weil ich selbst da nie einen Zusammenhang gesehen hätte, meinte ich: „Aber bei mir geht es doch gar nicht um die Organisation als solche, da geht’s doch nur um Gesundheit.“ Zwei Kolleginnen widersprachen vehement: „Nein, in deinem Ansatz steckt viel mehr. Das ist nicht nur Gesundheit.“ Damit lieferten sie mir reichlich Denkstoff für die Wochen und Monate nach der Fortbildung.

*Danke an die  
sehr gelungene  
Fortbildung von  
[www.dart-consulting.de](http://www.dart-consulting.de)  
(Axel Rachow &  
Ulrich Balde)*

#### **Unterstützung durch Einordnung – und Rückenstärkung für Sie!**

Und Sie lesen hier nun das Ergebnis dieses Denkprozesses: Dieses Buch, das Sie dabei unterstützen soll, Ihre tägliche Arbeit im BGM zu reflektieren und unterschiedliche Bedürfnisse einzuordnen.

---

---

Ergänzung zum  
Buch: „Praxistipps  
für BGM“

ISBN:  
978-3-8482-5274-9

Es fällt leichter, sich von den unzähligen aktuellen Trends nicht verunsichern zu lassen, wenn man weiß, was man mit der eigenen Arbeit bezwecken möchte – zum Beispiel nicht nur den einzelnen Menschen im Betrieb, sondern auch die organisationalen Ressourcen stärken, die im Baum-Bild auf Seite 6 abgebildet sind. Diese haben sich in meinen Augen als wesentliche Wert-Einheiten gesunder Unternehmen herauskristallisiert. Die Basis dafür:

### **450 Seminare und etliche Workshops in 18 Jahren Beratungstätigkeit**

#### **Vereinfachung ist schwierig ...**

„Bis du so weit bist, dass du vereinfachen kannst, musst du dich echt sehr gut auskennen. Du musst wissen, was wichtig ist und worauf es ankommt.“

Bernd Simon Müller

Während das Buch „Praxistipps für Betriebliches Gesundheitsmanagement die typischen Stolperfallen und meine konkreten Erfahrungen in Unternehmen beinhaltet, geht es hier um eine Einordnung, Sortierung und Vereinfachung, weshalb ich hoffe, dass das Buch eine Orientierungshilfe für Sie darstellen kann.

### **Meine Gründe für dieses Buch und den dazu gehörenden Kalender**

Mir haben die Menschen in Betrieben mehr – und anderes – erzählt als vielleicht Ihnen. Ein Abgleich Ihrer Erfahrungen mit meinen Erlebnissen und meinen Meinungen zu einzelnen Themen kann es Ihnen erleichtern, Ihre eigene Position zu finden.

ISBN des Kalenders  
2017 für BGM-  
Akteure:

978-3-8391-8750-0

Der Schwerpunkt des Buchs liegt auf 6 Wert-Einheiten gesunder Unternehmen und der dafür hilfreichen Grundhaltung – jeweils vor dem Hintergrund der Frage, wie Sie dabei tätig werden können.

Für die konkrete Umsetzung, Woche für Woche, habe ich parallel den Kalender („Jahresbegleiter“) für BGM-Akteurinnen und Akteure entwickelt. So werden Sie 52 Wochen lang durchs Jahr begleitet.

### **Unter gesunden Bedingungen ist Arbeit ein Gesundheitsfaktor**

Damit das in Ihrem Unternehmen so bleibt, dazu sollen das Buch und der Jahresbegleiter beitragen – und natürlich Sie! ☺



**Warum Unternehmen  
mehr als nur  
Gesundheit brauchen  
- und woran Sie  
das merken**

---

## Was Unternehmen sich von BGM versprechen

### Höchstwahrscheinlich ... weit mehr als nur Gesundheit!

Zum Beispiel: Wettbewerbsfähigkeit durch Produktivität, Arbeitsfähigkeit, Motivation, Qualität, das Image in der Öffentlichkeit, die Arbeitgeber-Attraktivität, Bindung statt Fluktuation und und und

*Ob das für Sie sinnvoll ist, lesen Sie hier (mit Video):*

*[www.do-care.de/als-gesundheitsmanager-fehlzeitengespraechefuehren](http://www.do-care.de/als-gesundheitsmanager-fehlzeitengespraechefuehren)*

Als BGM-Akteur fühlen Sie sich zuständig für Gesundheit. Aber spätestens in dem Moment, wo Sie als Gesundheitsmanagerin aufgefordert werden, Fehlzeiten-Gespräche zu führen, merken Sie: „Denen geht es um viel mehr!“ Man könnte fast meinen, der Kollege hatte Recht, der etwas desillusioniert meinte:

*„Die Gesundheit als solche ist dem Unternehmen doch egal.  
Dem geht's doch um Profit.“*

### Der Hype ums BGM hat seine Gründe

Unter dem Wort Gesundheit lässt sich nämlich sehr vieles verhandeln – bei weitem nicht nur Gesundheit. Das macht den Begriff so beliebt. Gesundheit muss für vieles herhalten, kann aber auch, und das ist das Gute an diesem biegsamen Wort, ein wunderbares Einfallstor für die Schaffung menschengerechter Arbeitsplätze sein.

Und wenn Sie genau darin Ihre Aufgabe sehen, sind Sie bestimmt die richtige Person am richtigen Fleck. Sie können im Unternehmen viel bewegen – wenn man Sie lässt. Leider gibt es auch immer wieder Fälle, in denen das Gesundheits“management“ reduziert wird auf die Organisation von Terminen für Bewegungskurse etc.

*„Die Gesundheit im Betrieb hat Karriere gemacht. Sie gehört jetzt zum Management.“ Mehr dazu:*

*[www.do-care.de/gesundheits-im-betrieb](http://www.do-care.de/gesundheits-im-betrieb)*

### Sie sind mehr als ein Apfelkorb-Befüller

Solange man Ihren Kompetenzbereich beschränkt auf Maßnahmen der Verhaltensebene, sind Ihnen die Hände gebunden. Solange wird es schwierig, das zu erreichen, was sich das Unternehmen in Wahrheit vom BGM verspricht. – Man muss Sie machen lassen ...

## Anwesenheit als Zielgröße nützt nicht viel

Joachim Gutmann, Chefredakteur von health@work, schreibt im Editorial der Ausgabe 6/2015: „Anwesenheit hat viel mit Aufenthalt, nichts aber mit Arbeit zu tun. Wer anwesend ist, hält sich auf. Und wer Anwesenheit verlangt, muss einen Ort für den Aufenthalt bereitstellen. Nicht weniger, aber auch nicht mehr.“ – Das finde ich wunderbar klar: Anwesenheit als Ziel für BGM greift zu kurz.

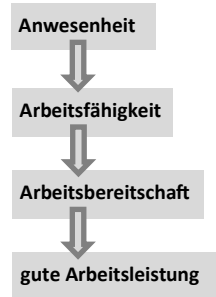
**Körperliche Anwesenheit ist nur die logische Voraussetzung für das, was Unternehmen sich vom BGM versprechen, nicht sein Ziel.**

Anwesenheit ist nur die Basis für Arbeitsfähigkeit. Und die ist nur die Basis für Arbeitsbereitschaft. Und die ist nur die Basis für gute Leistung – sofern die Arbeitsbedingungen stimmen. Und genau daran arbeitet Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Dem Ausdruck ‚Management‘ haben wir es zu verdanken, dass Führungskräfte sich überhaupt des Themas Gesundheit annehmen. Andernfalls hätte der Begriff in der immer noch weitgehend männerdominierten Führungswelt wohl keine Chance. Wenn Gesundheit zur Führungsaufgabe werden und Strukturen gesund gestaltet werden sollen, erfordert dies die ‚richtige‘ Terminologie. Professor Badura sei Dank gibt es die!

### Vom Fehlzeiten-Management zum Gesundheitsmanagement?

Andererseits beklagt eine BGM-Akteurin („Menschen im BGM“ auf do-care.de): „Ich finde es bedauerlich, wenn der Begriff Gesundheitsmanagement inflationär dafür gebraucht wird, Massagen und Yogakurse anzubieten sowie Obst zu verteilen. Das hat mit Management nichts zu tun und kann prinzipiell von jedermann umgesetzt werden.“ Das Wort kann nützlich, aber auch verwirrend sein.



#### Das Ziel von BGM

*Betriebliches Gesundheitsmanagement ist nicht in erster Linie dazu da, dass der Körper einwandfrei funktioniert. Sondern dass der ganze Mensch gut arbeiten kann und darüber nicht krank wird. Nicht nur, aber vor allem im Dienstleistungsbereich gehört zum „gut Arbeiten können“ auch, dass der Mensch sich wohlfühlt.*

*Schauen Sie mal auf [www.maenner-im-betrieb.de](http://www.maenner-im-betrieb.de), und Sie wissen, was ich meine 😊*