

Gesundheitsförderung im Betrieb beugt Burnout vor

Konzepte zur betrieblichen Gesundheitsförderung sollten den einzelnen Mitarbeiter ebenso im Blick haben wie die gesamte Organisation.

In modernen Gesundheitsförderungskonzepten spielen Führungskräfte eine Schlüsselrolle, da sie wichtige Multiplikatoren und Vorbild für ihre Mitarbeiter sind. Hinzu kommt: Aufgrund ihrer Funktion in der Organisation prägen sie weitgehend deren Arbeitsbedingungen. Eine steigende Zahl von psychischen Erkrankungen bei Mitarbeitern, also etwa Burnout, sollten sie daher zum Anlass nehmen, die bisherige Art zu Führen, die Zusammenarbeit sowie die Arbeitsorganisation zu überdenken.

Viele Unternehmen tun sich damit jedoch schwer. Auch, weil gemäß dem salutogenetischen Modell beim Fördern der Gesundheit und des Wohlbefindens von Menschen eine Vielzahl personaler und organisationaler Faktoren zusammenspielen. Entsprechend viele Dimensionen gilt es beim Entwickeln eines zukunftsfähigen Konzepts der betrieblichen Gesundheitsförderung beziehungsweise des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu berücksichtigen. Zusammenfassend lassen sich sieben Dimensionen unterscheiden:

Resilientes Unternehmen als Rahmen

Unternehmen müssen einen institutionellen Rahmen schaffen, der neben einem Bewahren der Gesundheit deren aktive Förderung ermöglicht. Hierfür zählen unter anderem:

- Schaffen von (flexiblen) Arbeitszeitmodellen, die sich auch an den privaten Bedürfnissen der Mitarbeiter orientieren
- Gesundheitsfördernde und sinnstiftende Arbeitsorganisation
- Bereitstellen der hierfür erforderlichen Ressourcen (Geld, Zeit, Personal)

Gesunde Führung als Unternehmensziel

Wichtig ist eine Unternehmens- sowie Führungskultur, die auch das Thema Gesundheit im Fokus hat. Um eine solche Kultur zu entwickeln, müssen solche Führungskräfte rekrutiert und gefördert werden, die ein Gespür dafür haben, welche Auswirkungen ihr Verhalten auf das Wohlbefinden und somit die Gesundheit ihrer Mitarbeiter hat.

Vertrauen zu Mitarbeitern

Damit eine „gesundheitsorientierte Führung“ im Betriebsalltag erfolgt, sollten Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern eine von Vertrauen geprägte Beziehung aufbauen. Will heißen: In Gesprächen mit den Mitarbeitern müssen auch Faktoren, die deren Gesundheit und Wohlbefinden belasten, thematisiert werden können. Führungskräfte sollten zudem wissen, welchen Einfluss ihr Verhalten auf die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter hat.

Gesundes Arbeiten im Team

Das Thema „Wie gelingt es uns, trotz hoher Anforderungen eine gesundheitsfördernde Arbeitsatmosphäre zu wahren?“ sollte auch regelmäßig auf der Agenda beispielsweise von Teambesprechungen stehen – damit die Mitarbeiter unter anderem erfahren, dass sie von ihrer Führungskraft auch als Menschen wahrgenommen werden.

Zudem sollte im Team über Strategien nachgedacht werden, wie in Zeiten einer hohen Arbeitsbelastung trotzdem eine gewisse Work-Life-Balance gewahrt werden beziehungsweise wann und in welcher Form ein Ausgleich erfolgen kann.

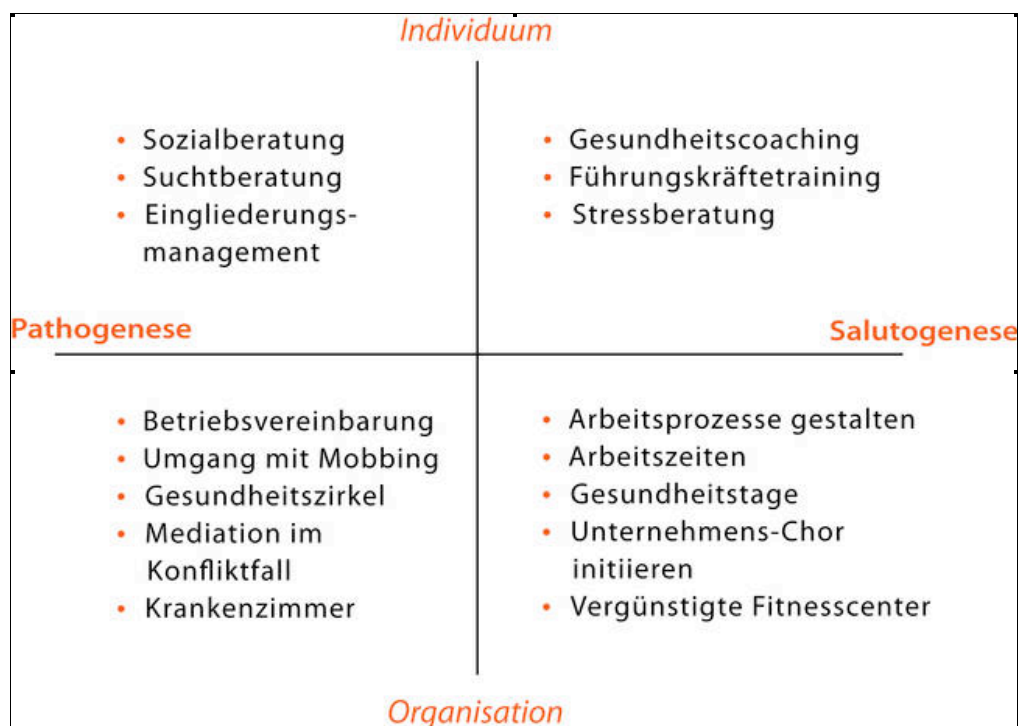
Individuelle Kompetenz zur Life-Balance

Burnout hat fast immer auch private Ursachen. Es wird jedoch zunächst im beruflichen Umfeld manifest, weshalb dies häufig als alleiniger Verursacher erscheint. Also sollte den Mitarbeitern auch die Kompetenz vermittelt werden, selbst zu erkennen, wann sie an Belastungsgrenzen stoßen, um dann entweder die Belastung zu reduzieren oder einen Bedarf an Unterstützung zu signalisieren.

Angebote zur Gesundheitsförderung

Unternehmen sollten den Mitarbeitern auch Angebote unterbreiten, mit denen sie ihre Gesundheit fördern und bewahren sowie bei beruflichen oder privaten Krisen wiederherstellen können. Diese Förderungs- und Unterstützungsmaßnahmen können sehr vielfältig sein – abhängig davon, ob der Hebel beim einzelnen Mitarbeiter oder der Organisation angesetzt wird; oder ob die Zielgruppe bereits erkrankte oder (noch) gesunde Mitarbeiter sind.

Anhand folgender vier Dimensionen können Unternehmen auch eine Standortanalyse durchführen und ermitteln, wo noch Handlungs- beziehungsweise Veränderungsbedarf besteht.



Gesundheit als Projekt der Unternehmensleitung

Das Projekt „Entwickeln und Implementieren eines zukunftsfähigen Gesundheitsförderungskonzepts im Unternehmen“ braucht die Unternehmensleitung als Auftraggeber. Maßnahmen zur Förderung der Salutogenese greifen und wirken in einer Organisation in der Regel nur, wenn in der Unternehmensleitung ein Commitment über deren Notwendigkeit besteht und sie deshalb deren Einführung aktiv promotet und nachhaltig unterstützt.

Wollen Sie mehr über das Thema wissen? Dann studieren Sie bitte das [humanfirst Angebot „Gesundheitsmanagement“](#) unter dem Link „Beratung.“