

# Betriebliches Gesundheitsmanagement

Seite 1/2

***Vision der betrieblichen Gesundheitspolitik ist die gesunde Organisation. Der Weg dahin ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement: das systematische und nachhaltige Bemühen um die gesundheitsförderliche Gestaltung von Strukturen und Prozessen und die Förderung persönlicher Gesundheitspotenziale der Beschäftigten.***

(Badura)

Gesundheit wird im 21. Jahrhundert angesichts der demografischen Entwicklung und dem damit verbundenen Konkurrenzkampf um qualifizierte Nachwuchskräfte zum Wettbewerbsfaktor Nr. 1.

Da sind sich die Trendforscher einig. Doch wie kann es gelingen, das Thema Gesundheit strukturell ins Unternehmen einzugliedern?

Welche Möglichkeiten habe ich als Unternehmen, die Gesundheit meiner Mitarbeiter zu fördern, ohne in die jeweilige Privatsphäre einzugreifen?

Die Antwort darauf ist ein systematisch betriebliches Gesundheitsmanagement, welches im Unternehmen als kontinuierlicher Lernprozess organisiert ist.

Gutes betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet nicht die Aneinanderreihung verschiedener Gesundheitsinterventionen, sondern es bedeutet eine nachhaltige Investition in das Sozial- und Humankapital eines Unternehmens. So profitieren beide Seiten: die Unternehmen und die Beschäftigten.

Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, mit denen die persönlichen Ressourcen der Beschäftigten gestärkt werden und überflüssige Stressoren abgebaut werden – idealerweise in einem partizipativen Setting.

Gerne helfe ich Ihnen, Ihr betriebliches Gesundheitsmanagement strukturell in Ihrer Betriebskultur zu verankern.



# Betriebliches Stressmanagement

Seite 2/2

Den guten Umgang mit Stressmomenten müssen die meisten von uns lernen. Doch die meisten Organisationen haben kaum Strategien oder Prozesse wie sie als gesamtes System mit dem Phänomen Stress und Erschöpfung umgehen sollen. Die rasanten Entwicklungen der Arbeitswelt fordern uns hier als Menschen und Verantwortliche von Unternehmen besonders heraus, denn diejenigen Mitarbeitenden, die uns als sogenannte High Potentials besonders wichtig sind, sind gleichzeitig auch gefährdet, durch ihr Leistungsbewusstsein und ihren Perfektionismus auszubrennen. Auch hier kann ein Betrieb Rahmenbedingungen schaffen, die Mitarbeitende sensibilisieren und im weiteren Sinn auch schützen. Dazu muss ein offener und bewusster Umgang mit dem Thema

Stress und Erschöpfung gepflegt werden, mit Führungskräften, die einerseits sich selber in diesem Prozess erkennen und schützen und auch noch ihre Mitarbeitenden schützen und in die Verantwortung nehmen.

Dies kann nur mit kontinuierliche Dialog, regelmässigen Standortbestimmungen in Form von stressbezogenen Befragungen und entsprechenden Massnahmen geschehen.

Gerne unterstütze ich Sie bei diesem Prozess, denn ich sehe immer wieder, dass ein offener Umgang bezüglich eigener Belastungen und Ressourcen in einer Organisation auch heisst, die Mitarbeitenden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen.