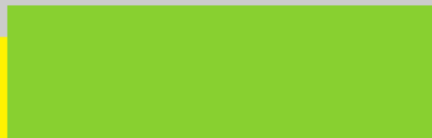


Rundum sicher +
gesund arbeiten!

Anne Katrin
Matyssek

Wie Sie als Arbeitsschützer oder
Arbeitsmediziner das
betriebliche
Gesundheitsmanagement
voranbringen



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Für Herrn Dr. Claus-Eric Gehrke.

Mit großem Dank für die wundervolle Zusammenarbeit!

Dieses Buch verwendet aufgrund der leichteren Lesbarkeit die männliche Form. Gemeint sind jeweils Frauen und Männer gleichermaßen. Danke für Ihr Verständnis.

Impressum

© 2013 Anne Katrin Matyssek

Herstellung und Verlag: Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISBN: 978-3-8482-6431-5

*Rundum sicher +
gesund arbeiten!*

Worum geht es in diesem Heft?

Rundum sicher + gesund arbeiten!

Grundsätzliches und Wissenswertes – *Kleine Einführung*

Gesundheitsbegriff und Präventionsauftrag – beides ist „erweitert“
Ihre Rolle als Arbeitsschützer und Arbeitsmediziner im BGM
Wie Sie es schaffen, dabei selbst gesund zu bleiben



Wie Sie die Geschäftsleitung gewinnen – *Kleine Mut-Mach-Liste*

Wie Sie den Menschen im Vorstand ins Boot holen
Warum Sie nicht argumentieren sollten
Woher Sie den Mut nehmen, Nein zu sagen



Wie Sie die Führungskräfte gewinnen – *Kleine Empfehlung*

Warum Vorwürfe, Verdonnern und Ratschläge erfolglos bleiben
Wie Sie die Führungskräfte beim eigenen Erleben packen
Was Sie für die Führungskräfte in Ihrem Betrieb tun können



Wie Sie die Beschäftigten gewinnen – *Kleine Anleitung*

Warum Wertschätzung im Arbeitsalltag ein Gesundheitsfaktor ist
Wie Sie den Leuten zeigen können, dass Sie sich um sie kümmern
Wie Sie (auch überlastete) Beschäftigte stärken können



Rundum sicher + gesund in die Zukunft!

Rundum sicher + gesund arbeiten!

In den 90er Jahren war ich häufige Besucherin der Messen „arbeitsschutz aktuell“ und A&A (für Nicht-Arbeitsschützer: Messe für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Düsseldorf).

Auf der Suche nach potenziellen Kunden wanderte ich – damals noch ganz zu Beginn meiner freiberuflichen Selbständigkeit – von Stand zu Stand, vor allem in den Hallen unter der Überschrift „Prävention“.

Ab und zu nahm ich meinen ganzen Mut zusammen und sprach die (weit überwiegend männlichen) Menschen an mehreren Ständen an: Beschäftigte würden ja nicht nur aufgrund von Unfällen krank, sondern auch aufgrund von Stress und schwierigen Beziehungen zu Vorgesetzten; und was sie denn dazu im Angebot hätten.

Die Reaktion war stets die gleiche: „Junge Frau! Wir kümmern uns um Arbeitsschutz! Verletzungen, Vergiftungen, Stolperunfälle. So etwas wie Stress ist viel zu schwammig. Das kann man nicht sehen und nicht messen. Das wird niemals ein Thema für den Arbeitsschutz.“

Heute wissen wir es besser ...

Grundsätzliches und Wissenswertes

- Kleine Einführung



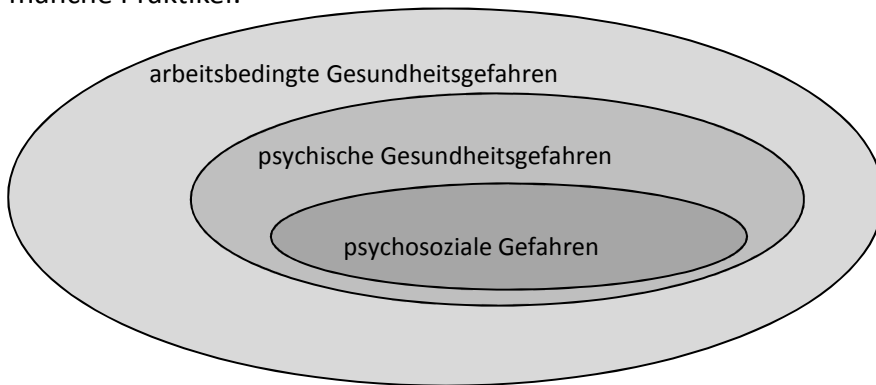
- Der erweiterte Gesundheitsbegriff und der erweiterte Präventionsauftrag
- Ihre Rolle als Arbeitsschützer und Arbeitsmediziner im BGM
- Wie Sie es schaffen, dabei selbst gesund zu bleiben



Psychosoziale Gesundheitsgefahren gehören dazu

„Es werden weit mehr Menschen durch ihren Chef krank als durch den falsch eingestellten Bürostuhl“ (aus: Führung und Gesundheit, 2012, S. 32). Das Zitat soll keineswegs die Bedeutung von Ergonomie oder Arbeitsschutz generell für das Wohlbefinden der Beschäftigten schmälern! Es bringt nur zum Ausdruck, dass es neben physikalischen oder chemischen Gesundheitsgefahren auch psychische und – als deren Untergruppe – auch psychosoziale Gesundheitsgefahren gibt. Und auch um die bzw. deren Verhütung sollte man sich kümmern.

Der Vorgesetzte ist auch eine Arbeitsbedingung. Im BDP-Bericht 2008 (Berufsverband Deutscher Psychologen e.V.) heißt es: Führungskräfte können krank machen. Und auch das Miteinander. „Der Arbeitsschutz ist super-gut aufgestellt – aber am Zwischenmenschlichen hapert’s“, sagen manche Praktiker.



Wir brauchen auch einen „zwischenmenschlichen Arbeitsschutz“



Die Illusion der eigenen Unverletzbarkeit

... macht allen Arbeitsschützern und Arbeitsmedizinerinnen das Leben verdammt schwer. Oder andersrum gesagt: Das Leben wäre sehr viel einfacher, wenn es die nicht gäbe. Zu dieser Illusion „Mir passiert schon nichts“ oder auf kölsch „Et is noch immer joot jejange“ neigen nicht nur beim Thema Psychische Belastung vor allem die „harten Kerle“.

Einmal wurde ich vom Präventionsleiter einer BG samt seiner Mannschaft ganz schick zum Essen eingeladen – als Dank für einen gelungenen Vortrag. Es war köstlich, und es wurde viel Wein und später auch viel Grappa dazu gereicht. Bald waren die meisten beschwipst, der Präventionsleiter war stark angetrunken. Alle nahmen ein Taxi – und er stieg trotz meiner Proteste in sein eigenes Auto ... Seine Kolleginnen meinten daraufhin zu mir: „Der ist das gewohnt, der verträgt viel.“

Da bleibt einem die Spucke weg, oder? Jemand will Arbeits- und Wegeunfälle verhüten, kauft Vorträge ein über die Gefahren von Alkohol am Arbeitsplatz – und setzt sich volltrunken hinters Steuer (bzw. unterstützt dieses Verhalten durch eine Form von Co-Alkoholismus). Ein Musterbeispiel für die Illusion der eigenen Unverletzbarkeit in Sachen Sicherheit.

Wenn Sie diese Illusion in Sachen Gesundheit (im Arbeitsschutz nehmen Sie demjenigen den Schlüssel ab, aber Sie können niemandem sein Sahneschnitzel wegnehmen) bei jemandem entdecken, nützt es aber – das wissen Sie sicher aus eigener Erfahrung – wenig, demjenigen Horror-Szenarien zu erzählen („Bei dem Übergewicht und so wenig Bewegung und so viel Zigaretten bist du in 2 Jahren tot“). Stattdessen sollten Sie denjenigen mit Wertschätzung zu mehr Gesundheit verführen ...

Wie Sie die Geschäftsleitung gewinnen

- Kleine Mut-Mach-Liste



- Wie Sie den Menschen im Vorstand ins Boot holen
- Warum Sie nicht argumentieren sollten
- Woher Sie den Mut nehmen, Nein zu sagen

Warum die Geschäftsleitung so wichtig ist

Der Fisch stinkt (oder duftet) vom Kopf. Und das BGM lebt vom Kopf. Der Vorstand muss grünes Licht geben, sonst ist der BGM-Prozess tot, ehe er begonnen hat. Dabei geht es bei weitem nicht nur um die Bereitstellung von Budget und anderen Ressourcen (Zeit, Freistellung, Inanspruchnahme-Möglichkeiten hausinterner Dienstleistungen), sondern ums „Mit-der-Fahne-Vorangehen“.

„Arbeitsbedingte Erkrankungen sind einerseits ein individuelles und soziales Problem, andererseits aber auch ein betriebs- und volkswirtschaftlicher Kostenfaktor, dessen Größenordnung vielen für relevante Entscheidungen zuständigen Personen nicht bewusst zu sein scheint.“

Ulich & Wülser („Gesundheitsmanagement in Unternehmen“), 2009, S. 399

Die Beschäftigten orientieren sich an ihren Führungskräften – auch in Sachen Gesundheitsverhalten (Pausenverhalten, eMail-Verhalten, Teilnahme an Bewegungsübungen, Sozialverhalten), und die wiederum orientieren sich an der Geschäftsleitung bzw. dem Vorstand. Auch wenn (siehe Zitat) der finanzielle Aspekt gigantisch sein mag, sollten Sie trotzdem andere Wege nutzen, um Ihre Geschäftsleitung für das BGM zu gewinnen, z.B. Würdigung und Wertschätzung ihrer Person.



Die Führungskraft als psychosoziale Gefährdung bzw. als Gesundheitsfaktor

Wie Sie im ersten Kapitel lesen konnten (und Ihnen aufgrund eigener Erfahrungen mit Führungskräften sicher längst klar war), können Führungskräfte sowohl kränken (krank-machen) als auch dem Wohlbefinden gut tun und quasi ein Schutzfaktor sein. Das wissen auch die Führungskräfte selbst. Und sie halten sich eigentlich allesamt für gute Führungskräfte.

Ihre Aufgabe als Arbeitsmediziner oder Arbeitsschützer besteht nun nicht darin, den „schlechten“ Führungskräften den Spiegel vorzuhalten, bis sie sich quasi ohne des Kaisers neue Kleider sehen. Sie sind ja nicht der Erzieher oder sonst wie weisungsbefugt. Und die wenigsten Führungskräfte würden Sie offen um ein Feedback bitten.

Ihre Aufgabe ist stattdessen viel sympathischer: den Führungskräften den Rücken zu stärken und sie zu bestätigen in allem, was sie schon richtig machen. Wenn man das Wünschenswerte ausbaut, verschwindet das Unerwünschte wie von selbst. Alter Erziehungsgrundsatz.

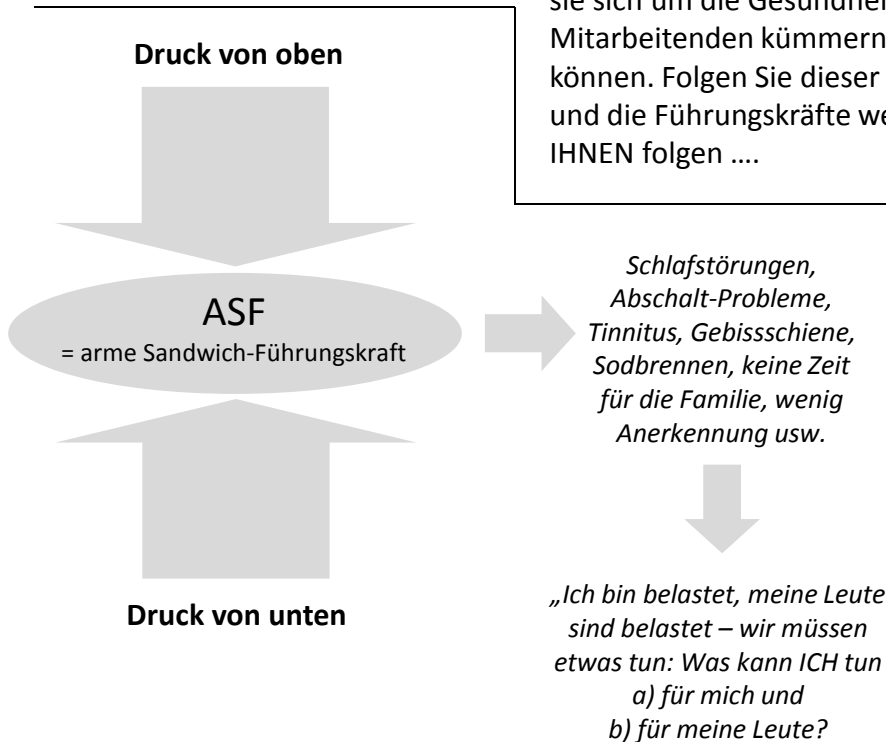
*Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung ergab (Mai 2010):
Vorgesetzte können die Burnout-Häufigkeit reduzieren durch soziale Unterstützung (ansprechbar sein, Rücken stärken, Fehler erlauben, Zuspruch), also im Grunde ganz einfache und eigentlich selbstverständliche Verhaltensweisen.*

*Rundum sicher +
gesund arbeiten!*

Wie Sie die Führungskräfte beim eigenen Erleben packen

Signalisieren Sie wieder und wieder Verständnis für die Be-/Überlastung der Führungskräfte (auch in Einladungsschreiben oder ähnlichem): Sie wissen, dass viele Führungskräfte erst einmal für das Thema sensibilisiert werden müssen – und das geht nur über die eigene Gesundheit – bevor

sie sich um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden kümmern können. Folgen Sie dieser Logik, und die Führungskräfte werden IHNEN folgen



Wie Sie die Beschäftigten gewinnen

- Kleine Anleitung



- Warum Wertschätzung im Betrieb ein Gesundheitsfaktor ist
- Wie Sie den Leuten zeigen können, dass Sie sich um sie kümmern
- Wie Sie (auch überlastete) Beschäftigte stärken können



Warum Wertschätzung im Betrieb ein Gesundheitsfaktor ist

Dass Gesundheit und Wertschätzung eng zusammenhängen, zeigt sich immer dann, wenn Wertschätzungsdefizite auftreten. Sobald sich jemand durch Missachtung oder ähnliches gekränkt fühlt, steigt der Blutdruck, die Muskulatur wird angespannt, die Atmung wird flacher, das Herz schlägt schneller, die Stimmung wird gereizt und das Verhalten aggressiv – eine „Hab-Acht-Stellung“ wird eingenommen.

Im Gegensatz dazu hat Wertschätzung zahlreiche gesundheitsfördernde Effekte: Sie reduziert Ängste, sorgt für Entspannung und steigert das Wohlbefinden durch Freisetzung von Endorphinen und Oxytozin (dem sog. Vertrauenshormon). Auch das Depressionsrisiko wird reduziert.

aus Haufe Arbeitsschutz: Lexikon-Artikel „Wertschätzung“

Tipps für mehr Wertschätzung

- Reden Sie nur positiv über Ihre Führungskraft, Ihr Team, Ihre Kollegen, Ihren Betrieb, die Kantine ...
- Beziehen Sie Position gegen Lästerei! Lästern Sie nicht mit!
- Verhindern Sie Ausgrenzungen und ergreifen Sie im Zweifelsfall Partei für die Schwachen.
- Seien Sie großzügig mit anerkennenden Äußerungen. Begründen Sie Ihr Lob, und haben Sie im Hinterkopf: Die Wertschätzung für die Person ist viel wichtiger als das Lob für die Leistung.
- Fragen Sie sich vor schwierigen Gesprächen: Mag ich den Gesprächspartner? Was an ihm mag ich?

*Buchtipp:
„Wertschätzung
im Betrieb.
Impulse für eine
gesündere Unter-
nehmens-
kultur“*

*Videotipp:
Filme und mehr
finden Sie auf
www.wertschaetzung-im-betrieb.de*

Rundum sicher + gesund in die Zukunft!

Geschafft! Sie sind am Ende dieses Hefts angekommen. Auf der Seite rechts finden Sie noch eine Zusammenfassung. Als Profi mit viel Berufserfahrung und Vorwissen über BGM waren Ihnen sicher einige Inhalte schon bekannt. Aber vielleicht konnten Sie trotzdem den einen oder anderen neuen Impuls entdecken und etwas für sich mitnehmen. Oder eine kleine Rückenstärkung.

**Als Arbeitsschützer oder Arbeitsmediziner kann man sich
ziemlich raushalten aus dem BGM.
Oder man kann sich stark einbringen.**

Offenbar gehören Sie zu denjenigen, die sich einbringen wollen. Davon wird das Unternehmen, in dem Sie tätig sind, ganz sicher profitieren. Man kann ihm quasi gratulieren ...

Viel Erfolg bei Ihrer Arbeit und alles Gute für Sie!

Dieses Buch ist Teil einer Reihe: BGM voranbringen



Praxistipps für betriebliches Gesundheitsmanagement



Für Arbeitsschützer und Arbeitsmediziner

Leseproben und mehr unter:
www.bgm-voranbringen.de



Für Betriebsräte

Ab 200 Exemplaren ist jedes Buch auch als Sonder-Edition mit Ihrem Corporate Design / mit Ihrem Logo und Ihrem Vorwort erhältlich.



Für die Geschäftsleitung



Für alle Beschäftigten



Für Führungskräfte



Dieses Heft ist Teil der Buchreihe „BGM voranbringen“.
Zu dieser Reihe gehören außerdem:

- 1 Heft für Führungskräfte
- 1 Heft für Mitarbeitende
- 1 Heft für Geschäftsleitungen
- 1 Heft für Betriebsräte
- 1 Buch „BGM voranbringen — Praxistipps für betriebliches Gesundheitsmanagement“

Als Arbeitsschützer oder Arbeitsmediziner sorgen Sie für sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten.

Neben der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen kümmern Sie sich als Sicherheitsfachkraft oder Betriebsarzt auch um den psychischen Arbeitsschutz und unterstützen das betriebliche Gesundheitsmanagement.

Dabei sitzen Sie manchmal zwischen vielen Stühlen.

Das Heft gibt Ihnen leicht verständliche Tipps, wie Sie zwischen den unterschiedlichen Interessen vermitteln und dazu beitragen können, das Gesundheitsmanagement auf eine noch breitere Basis zu stellen.

Dr. Anne Katrin Matyssek, Diplom-Psychologin und Psychotherapeutin, arbeitet seit 1998 unter dem Namen „do care!“ für Verwaltungen und Betriebe der freien Wirtschaft

www.do-care.de



9 783848 264315

www.bgm-voranbringen.de