



## In fünf Schritten zur aktiven Gesundheitsförderung im Unternehmen

Verantwortungsvolle Führung umfasst ein gutes Gesundheitsmanagement.

Welche Wege zu einem gesundheitsgerechten Arbeitsplatz führen.

*Systematisches Gesundheitsmanagement schafft gerade in wachsenden Unternehmen ein Gleichgewicht zwischen betriebswirtschaftlichen Interessen und gesunder Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Kerstin Liesenfeld, Geschäftsführerin der Corporate Coaching Company und Kommunikationspsychologin, empfiehlt fünf Maßnahmen zur Förderung einer soliden Gesundheitskultur.*

### **Schritt 1: Informations- und Erfahrungsaustausch durch Zirkel und Fortbildungen**

Als Präventionsmaßnahme und strukturierte Hilfe zum internen Umgang mit Krankheiten helfen Erfahrungs- und Informationsweitergaben. Informationsveranstaltungen, wie zum Beispiel zum Thema „Burnout“ oder „Selbstführung“, die flächendeckend für präventive Aufklärung sorgen, sowie gezielte Trainings sind sinnvoll und nachhaltig. Themenzentrierte Gesundheitszirkel, in denen Berufsgruppen mit spezifischen Risiken von geschulten Moderatoren in Kleingruppen begleitet werden, halten die Mitarbeiter fit.

### **Schritt 2: Die richtigen Strukturen im Unternehmen schaffen**

Prinzipiell sollte die betriebliche Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe angesehen werden. Teilbereiche des Gesundheitsmanagements können, je nach Größe des Unternehmens, vom betriebsärztlichen Dienst oder Sozialdienst wahrgenommen werden. Ergänzende Netzwerklösungen durch externe Dienstleister (Gesundheitstraining, Prävention) sind gut mit betriebsinternen Strukturen kombinierbar.

### **Schritt 3: Für kontinuierliche Prozesse sorgen**

Die konstante Datenpflege rund um die Gesundheit der Belegschaft ist Grundvoraussetzung. Regelmäßige Abläufe, wie etwa die Gesundheitsvorsorge, und anlassbezogene Prozesse, wie zielgerichtete Interventionen, müssen organisiert, aufbereitet und für die Mitarbeiter in verständlicher Form, etwa durch News, Handbücher oder Online-Tools, weitergegeben werden.



#### **Schritt 4: Zielvereinbarungen treffen**

Führungskräfte sollten gemeinsam mit Betriebsärzten, beratenden Fachkräften und Dienstleistern strategische und operationale Ziele festlegen. So können entsprechend der Zielvereinbarungen Führungsverhalten, Maßnahmen, Beratung, etc. gemessen, beurteilt und bewertet werden.

#### **Schritt 5: Der Gesundheitsbericht**

Das Einbetten von anonymisierten Daten über Krankheitsgeschehen in die Personaldaten bildet eine der Grundlagen für gesundheitsbewusste Personalentwicklung. Gerade in Wachstumsphasen ist die Bewertung der Leistungskompetenz von Mitarbeitern mit Hilfe eines Gesundheitsberichts empfehlenswert. Aktivitäten mit Auswirkungen auf die Gesundheit können so überprüft und an Wachstumsszenarien angepasst werden. Aktivitäten, die dem Erhalt und der Verbesserung der Leistung dienen, können präventiv eingesetzt werden



#### **Zur Person – Kerstin Liesenfeld**

Kerstin Liesenfeld ist Geschäftsführende Gesellschafterin und Gründerin der Corporate Coaching Company. Die Dipl.-Volkswirtin und Kommunikationspsychologin arbeitet nach langjähriger Führungstätigkeit – unter anderem in zwei Präventions- und Rehakliniken – seit Jahren als Coach. Parallel forscht sie derzeit für ihre Promotion zum Thema „Authentische Persönlichkeitsentwicklung“ am Mind Brain Education Program an der Harvard University-Graduate School of Education. Ihre Spezialgebiete sind unter anderem Persönlichkeitsentwicklung, Leadership- und Change-Prozesse, Psychosomatik und Prävention in den Bereichen Burnout, Selbstregulation und Selbstführung sowie Kommunikationspsychologie. Corporate Coaching Company bietet unter anderem Online-Präventionsprogramme zu Themen wie „Burnout“ und „Selbstführung“ an.

[www.corporate-coaching-company.com](http://www.corporate-coaching-company.com)

[www.coaching-campus.com](http://www.coaching-campus.com)