

Claudia Härtl-Kasulke, Personales Gesundheitsmanagement. Das Praxisbuch für Personalverantwortliche, Führungskräfte und Trainer. Beltz Verlag 1. Auflage 2014

ISBN: 978-3-407-36556-9

Gesundheitsmanagement richtig begriffen und initiiert wird zukünftig eine Säule unternehmerischen Handelns sein (müssen). Unter anderem um sich den demographischen Herausforderungen zu stellen. Das Autorenteam um Claudia Härtl-Kasulke beschreibt nicht nur wie Gesundheitsmanagement funktioniert, sie laden gleich zum Mitmachen ein. So wünsche ich mir Praxisbücher.

Der erste Teil des Buches widmet sich den verschiedenen Paradigmenwechseln, die die Grundlage für ein funktionierendes Gesundheitsmanagement sind. Es werden gleich neun dieser Paradigmen ausgemacht, die bestens erarbeitet werden. Es geht eben nicht einfach nur darum, sich von der Vermeidung von Krankheiten leiten zu lassen. Gesundheitsmanagement ist komplexer. Es setzt bei jedem einzelnen Akteur in einem Unternehmen an. Schließlich geht es darum, Gesundheit als einen unternehmerischen Faktor zu begreifen, den es zu erhalten und zu stärken gilt.

Das erste Paradigma befasst sich mit der Komplexität unserer Welt und unserem Verhältnis dazu. Demnach macht es wenig Sinn, sich dagegen aufzulehnen und in Klagen zu verharren. Vielmehr gilt es, die Wirklichkeit so zu nehmen wie sie ist – und das ist in Deutschland bei weitem nicht am Schlechtesten – und sich darin souverän zu bewegen.

Das zweite Paradigma widmet sich dem Alter. Statt sich (zum wiederholten Mal) nur an der vermuteten Leistungsfähigkeit der Jungen zu orientieren, gilt es vielmehr auch die Chancen des Altseins zu fokussieren. Unter anderem profitieren mittlerweile alle davon, dass die demographische Entwicklung unserer Gesellschaft das Thema Gesundheit so bedeutsam werden ließ. Es geht nicht mehr ohne die Alten, also müssen sie möglichst lange gesund bleiben. Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit schaden aber auch den Jungen nicht.

Das dritte Paradigma postuliert die Ganzheitlichkeit des Gesundheitsmanagements. Waren es zunächst lediglich Einzelmaßnahmen, die aus Sorge um die Gesundheit der Älteren installiert wurden – vgl. Paradigma zwei – ist ein systemisches Denken bei dem Thema notwendig, um eine hohe Nachhaltigkeit zu erzielen. Der hier eingeführte Begriff des Personalen Gesundheitsmanagement weist auf die Grundsätzlichkeit hin und meint jede Person ist an sich dafür verantwortlich, dass Gesundheit im System Betrieb eine Steuerungsgröße ist. Ob das nötig ist, sich mit diesem Begriff vom bereits länger bekannten Betrieblichen Gesundheitsmanagement abzugrenzen halte ich für fraglich. Die mir bekannte einschlägige Literatur versteht das BGM ebenso umfassend wie Härtl-Kasulke ihr Personales Gesundheitsmanagement.

Das vierte Paradigma befasst sich mit der Lerntheorie und stellt fest, dass mit einer entsprechenden Didaktik und einem guten Lernmanagement das Ziel für jeden zu erreichen ist: selbst auf seine eigene und auf die Gesundheit der anderen Mitarbeitenden zu achten. Dazu zählt die Förderung der Selbstwirksamkeit, der Solidargemeinschaft und die Wertschätzung mit einer funktionierenden Fehlerkultur.

Im fünften Paradigmenwechsel wird das weiter vertieft. Wie und wo kann Wertschätzung erfahrbar gemacht werden. Wie bereits bei den vorhergehenden Paradigmen gibt es Formulare, die zur Selbstreflexion auffordern. Grafiken erläutern den theoretischen Input und Beispiele unterstützen das Verstehen. Auf diese Weise gelingt der Autorin, was sie von Beginn an fordert: Gesundheitsmanagement beginnt bei jedem Einzelnen in seinem Umfeld. Also sollte er sich auch gleich damit beschäftigen. Die Übungen sind sehr passend.

Auch der fünfte Paradigmenwechsel knüpft am Lernmanagement an und lädt zur Fehlerfreundlichkeit ein.

An siebenter Stelle kommt die Spiritualität – nein, nicht die Religion, sondern die Einbeziehung von Sinn- und Wertefragen.

Das achte Paradigma gründet auf der alten Weisheit „Eile mit Weile“ und beschreibt den Nutzen von Achtsamkeit für das zügige Vorankommen.

Das neunte Paradigma bittet um einen längeren Atem, als er üblicherweise in der schnelllebigen Welt vorhanden ist: Veränderungen brauchen Zeit. Es ist völlig normal, dass es bei Changeprozessen ein Auf und Ab gibt, bevor langfristig eine sinnvolle Veränderung dann doch angenommen wird und funktioniert.

Bis hierhin hat man 90 Seiten anregende Lektüre hinter sich und kann sich jetzt auf Best-Practise-Geschichten freuen. Nicht solche nach dem Motto „seht her, wie toll wir sind“. Sondern nach dem Motto: So haben wir es gemacht und das war dabei zu beachten. Mit diesen Schwierigkeiten haben wir zu kämpfen gehabt (und du wirst das vermutlich auch erleben) und es am Ende doch geschafft. So wird uns der Demographie-Coach vorgestellt oder die Aktive Erholungspause. Es geht um das eigene persönliche Erleben des Paradigmenwechsels und um das Thema Krise, das letztlich die Grundlage für Neuanfänge ist. Wir erfahren den Wandel vom Eingliederungsmanagement zum Gesundheitsmanagement sehr ausführlich – wie ich finde, das absolut stärkste Kapitel bei den Best-Practise-Geschichten. Detailliert, bis hin zu den Abläufen der Trainings und der Prozessstruktur wird dieses Unterfangen aus einer sehr persönlichen Perspektive geschildert. Und dann kommen noch weitere 140 Seiten Methodenbeschreibung. Auf das Meiste wurde vorher schon hingewiesen, hier wird es jetzt ausführlich und zum Nachmachen erläutert. Konzeptionsarbeit gehört dann ebenso mit dazu wie die Methode Appreciative Inquiry. Ein Gründerworkshop Gesundheitsforum geht dem Beschreiben von Team Management System und Kollegialem Teamcoaching voraus. Auf diese Methoden für die Organisationsentwicklung und für die Führung folgen noch Methoden für persönliche Entlastung. Dazu gibt es Anleitungen für Aktive Erholungspausen oder das Achtsamkeitstraining.

Ein Anhang mit einem ausführlichen Literaturverzeichnis und einer Präsentation der Autoren runden das Werk ab.

Wer sich für das Thema interessiert und überlegt, wie es in seinem beruflichen Umfeld eingeführt werden kann, erhält hier ausreichende Argumente und Anleitungen dafür. Egal ob als Chef, Führungskraft, Betriebsrat oder auch als Mitarbeiter, hier ist für jeden der am Thema interessiert ist etwas dabei.