

GESUNDHEIT: GENÜGT DIE SALATBAR IM PERSONALRESTAURANT?

DIE UNTERNEHMENSKULTUR BRAUCHT eine Neuausrichtung, damit

Gesundheit und deren Management eine Chance haben und sich positiv auf den wirtschaftlichen Erfolg auswirken können.

Nur gesunde Mitarbeitende halten Tempo und Veränderungen stand. Früher sprachen wir von akutem Stressabbau, zum Beispiel durch Sport. Heute ist die Stärkung der individuellen Belastbarkeit ein komplexes Thema, das in jedem Unternehmen Chefsache sein muss.

Die Entwicklung moderner Technologien und immer schneller werdender Kommunikationsmittel stellt die Arbeitswelt vor neue Herausforderungen: Das Produktivitätsvolumen muss trotz abnehmender Mitarbeiterzahlen gehalten oder gar gesteigert werden. Die schnelle Entwicklung der Kommunikationstechnologien verlangt nach professionellem Informationsmanagement. Die Konsequenz: Die Stressbelastung der Mitarbeitenden steigt und ist messbar. Als direkte Auswirkung zeigte sich bereits in den 80er Jahren in den USA eine Kostenexplosion im Gesundheitswesen. Die im März 2003 vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) publizierte Stress-Studie schätzt die jährlich daraus entstehenden Kosten an schweizerischen Arbeitsplätzen auf mindestens 4 Milliarden Franken. Und diese Kosten entstehen nicht in erster Linie bei den 12 Prozent der Befragten, die angeben, unter Stress zu leiden, sondern zur Hauptsache bei jenen, die angeben, Stress zu kennen, darunter aber nicht besonders zu leiden (70 Prozent der Befragten, 72 Prozent der Stresskosten). Diese Resultate erfordern eine Veränderung in der Unternehmenskultur. Die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden sollten ein

wichtiges unternehmerisches Ziel sein, das letzten Endes den wirtschaftlichen Erfolg sichert.

Stressfaktor: Weniger Mitarbeitende müssen mehr leisten

Gesponserte Trainingsstunden in Fitnesscentern, Angebote für Betriebssport oder die Salatbar im Personalrestaurant reichen noch lange nicht aus, um das individuelle Gesundheitsverhalten zu verbessern. Wichtig ist es, diese Angebote konsequent zu nutzen. Dafür sind insbesondere die Führungskräfte gefordert: Sie sollten den Mitarbeitenden zeigen, wie sie in Arbeitsalltag und Freizeit aktiv ihren Ausgleich finden. Und sie sollten Gesundheit zum Thema in Gesprächen mit ihren Mitarbeitenden machen/erklären und ihre eigenen Erfahrungen zum Thema Ausgleich schildern.

Ausgleich gestaltet sich zum Beispiel so:

EINZELCOACHING

In Veränderungsprozessen kommt bei Menschen viel in Bewegung. In der Einzelberatung gelingt es, persönliche Konflikte oder Blockaden an die Oberfläche zu bringen.

ATEMTERAPIE

Mit der Vertiefung und Verbesserung der natürlichen Atmung gelingt es, körperliche und seelische Störungen zu beeinflussen und häufig auch zu beheben. Auf diesem Weg erlangen wir ein tieferes

Selbstverständnis, Gelassenheit, Lebensfreude und Vertrauen in die eigene Lebenskraft.

SHIATSU

In der Shiatsu-Behandlung werden energetische Blockaden und Stauungen gelöst und die natürlichen Selbstregulierungskräfte stimuliert. Der Energiehaushalt wird harmonisiert und die körperlich-seelische Ausgeglichenheit gefördert.

YOGA

Yoga ist eine zeitlose, pragmatische Wissenschaft, die sich über Tausende von Jahren entwickelt hat. Es führt zur Vereinigung des Körpers mit Geist, Seele und Emotionen. Yoga konzentriert sich auf Flexibilität, Kraft, Gleichgewicht und Ausdauer.

SPORTLICHE AKTIVITÄTEN ALLER ART

Kürzlich hat eine Studie der Universität Michigan ergeben, dass Unternehmen, die ihre Mitarbeiter zu 20 Minuten Sport an mindestens zwei Tagen pro Woche ermutigen, durchschnittlich 500 Dollar Gesundheitskosten pro Beschäftigten im Jahr einsparen.

(Quelle: managerSeminare, Heft 83, Februar 2005)

Gesundheitsmanagement geht über Imagepflege hinaus

Die WHO definiert: Gesundheit ist weit mehr als die Abwesenheit von Krankheit. Gesundheit meint körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden.

Die Erhöhung der Motivation, Flexibilität und Kreativität der Mitarbeitenden sind in einem modernen Gesundheitsmanagement neben der Fehlzeitenreduzierung gleichwertige Ziele. Durch die Investition in betriebliches Gesundheitsmanagement betreibt ein Unternehmen nicht nur Imagepflege. Die Unterneh-



Katrin Juntke ist überzeugt, dass die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden letztlich den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens sichern.

menskultur prägt entscheidend das Arbeitsklima und das Sozialverhalten. Ein Unternehmen, das die betriebliche Gesundheitsförderung als Ziel postuliert und sich um das Wohlergehen seiner Beschäftigten am Arbeitsplatz sorgt, erreicht mehr Verbundenheit. Mitarbeitende eines solchen Unternehmens tragen wirtschaftliche Erfolge und ebenso die Misserfolge engagiert mit. Die Rentabilität zeigt sich in einer Kosten-Nutzen-Rechnung.

Verantwortung für ein gesundes Unternehmen

Dem Management kommt eine besondere Verantwortung bei der konkreten Umsetzung der Ziele zu. Nur Führungskräfte, die sich der Verantwortung für die eigene Gesundheit bewusst sind und dies

in ihrem Führungsverhalten auch dokumentieren, haben einen geschärften Blick für die Arbeitsbelastungen und wachsenden Herausforderungen ihrer Mitarbeitenden. Untersuchungen haben gezeigt, dass erst durch die Unterstützung im mittleren Management eine solche Strategie erfolgreich umgesetzt werden kann. Wie wichtig diese Unterstützung ist, zeigt eine Studie der DemoSCOPE*: 80 Prozent der Arbeitnehmer fühlen sich bei ihrer täglichen Arbeit nicht sehr motiviert. 22 Prozent sind sogar sehr unmotiviert an ihrem Arbeitsplatz. Die Studie zeigt zudem auf, dass in der Schweiz sehr unmotivierte Mitarbeitende durchschnittlich 17 Tage pro Jahr infolge Krankheit fehlen. Im Vergleich dazu registriert DemoSCOPE bei sehr motivierten Mitarbeitern lediglich sieben Krankheitstage pro Jahr. Bei sehr unmotivierten Mitarbeitenden ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass sie ihr Unternehmen binnen eines Jahres verlassen, 9-mal höher als bei ihren sehr motivierten Kollegen. Dies bedeutet eine höhere Mitarbeiterfluktuation, was die Unternehmen teuer zu stehen kommt. Was zeigen diese Erkenntnisse und Zahlen? Gesundheit liegt nicht isoliert in der Verantwortung der Mitarbeiter. Sie ist verknüpft mit dem Führungsverhalten der Vorgesetzten und der Organisation des Unternehmens.

*(Quelle: Persönlich [23/10/2002])

Gesundheitsmanagement ist Sache der Führungskräfte

Mit anderen Worten: Wenn Massnahmen zur Gesundheitsförderung in den Unternehmen greifen sollen, dann müssen die Führungskräfte in die Pflicht genommen werden – ein Aspekt, der bisher viel zu sehr ausser Acht gelassen oder unterschätzt wurde. Führungskräfte sind nicht nur die Zielgruppe für gesundheitsfördernde Massnahmen, sie sind die Manager und Gestalter dieser Interventionen. Schliesslich sind sie verantwortlich für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und haben massgeblichen Einfluss auf die Zufriedenheit, Motivation und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Als Kooperationspartner der betrieblichen Gesundheitsakteure sollten Führungskräfte gemeinsam mit der Unternehmensleitung und dem Personalmanagement als Impulsgeber und Multiplikatoren für Gesundheit im Unternehmen auftreten. Ihnen fällt die Vor-

bildrolle eines Gesundheitsmanagers zu, der die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden stärkt.

Neue Inhalte für die Gesundheitsförderung

Können wir es uns leisten, dass Unternehmen sich als reine Produktionsstätten sehen, für die Gesundheitsförderung bloss Privatsache ist?

Gesundheitsprogramme brauchen neue Inhalte und Impulse. Nachfolgend ein 5-Punkte-Programm:

1. BETEILIGUNG

Menschen sind leistungsfähiger und leistungsfreudiger, wenn sie in die Entscheidungsprozesse miteinbezogen werden, die Auswirkungen auf sie haben.

2. ANERKENNUNG

Menschen sind leistungsfähiger und leistungsfreudiger, wenn sie konstruktives Feedback und Wertschätzung für ihre Leistungen bekommen.

3. INFORMATIONEN

Menschen sind leistungsfähiger und leistungsfreudiger, wenn sie ihre Kompetenzen und Verantwortungen kennen und wissen, welche Bedeutung ihre Arbeit für das gesamte Unternehmen besitzt.

4. FÜHRUNGSSTIL

Menschen sind leistungsfähiger und leistungsfreudiger, wenn sie entsprechend ihren Fähigkeiten und ihrer Bereitschaft zu beruflichem Engagement geführt werden. Fazit: Ressourcen der Mitarbeitenden mobilisieren.

5. UMGEBUNG

Menschen sind leistungsfähiger und bleiben gesünder, wenn ihre Umgebung ihnen die Möglichkeit dazu bietet. |

AUTORIN

Katrin Juntke

INFORMATIONEN

Katrin Juntke ist Systemische Organisationsentwicklerin und Inhaberin von Katrin Juntke, Zukunftsmanagement.
www.katrinjuntke.ch

KONTAKT

www.kmubusiness.ch/experten