

Motivation stärken, Leistung sichern

ERFOLGSFAKTOR GESUNDHEIT

Für erfolgreiches und nachhaltiges Wachstum sind gesunde und leistungsbereite Mitarbeiter unentbehrlich, deshalb implementieren immer mehr Unternehmen ein Gesundheitsmanagement. Ein „gesunder Lebensstil“ lässt sich jedoch nicht verordnen, er kann aber mit entsprechenden Rahmenbedingungen gefördert werden. Betriebliches Gesundheitsmanagement beginnt beim bewussten Umgang mit Ressourcen, umfasst infrastrukturelle Maßnahmen, aber auch Schulungen, Coachings – etwa zur Burnout-Prävention – bis hin zur Unterstützung im privaten Umfeld, beispielsweise durch Assistance-Programme.

„Natürlich gibt es ein Spannungsfeld zwischen einer gesunden Ressourceneinteilung und den Anforderungen, die aus Unternehmenszielen sowie den Herausforderungen von Markt und Wettbewerb entstehen“, weiß Sebastian Jochheim, Sprecher der GGW Geschäftsführung. „Für uns ist der Umgang mit diesem Thema aber auch eine Frage der Haltung und der Werte, für die ein Unternehmen steht. Achtung vor den Mitarbeitern bedeutet auch das Beachten von Grenzen.“

GESUNDE MITARBEITER ALS TREIBER DES UNTERNEHMENSWACHSTUMS

Für die GGW Gruppe ist es folgerichtig eine wichtige Managementaufgabe, den Rahmen für den langfristigen Erhalt von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation zu schaffen. Deshalb hat das Unternehmen vor einiger Zeit – ergänzend zu bestehenden Maßnahmen wie die Teilnahme

an sportlichen Groß-Veranstaltungen, Gesundheitstipps im Intranet und ergonomischer Büroausstattung – ein externes Unterstützungsprogramm eingeführt. „So können wir unseren Beschäftigten Hilfestellung für verschiedene berufliche und persönliche Situationen anbieten: vom Business-Coaching über die Vermittlung von Kinderbetreuung und Angehörigenpflege bis hin zur Krisenberatung.“ Entsprechende Begleitprogramme können dem Einzelnen helfen, selbstverantwortlich seine persönliche Work-Life-Balance zu finden.

Auch die Unternehmen profitieren vom systematischen Gesundheitsmanagement: Neben der nachhaltigen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter – einschließlich weniger Ausfallzeiten durch Krankheiten – wirkt es sich vor allem auch positiv auf Betriebsklima und Leistungsbereitschaft aus. Eine Führung, die das Wohlbefinden ihrer Belegschaft fördert, drückt eine große Verbundenheit und nicht zuletzt auch Respekt gegenüber allen Mitwirkenden im Unternehmen aus.

ZUR PERSON KERSTIN LIESENFELD

Kerstin Liesenfeld ist Geschäftsführende Gesellschafterin und Gründerin der Corporate Coaching Company. Die Dipl.-Volkswirtin und Kommunikationspsychologin arbeitet seit Jahren als Coach und forscht am Mind Brain Education Program an der Harvard University-Graduate School of Education. Ihre Spezialgebiete sind unter anderem Persönlichkeitsentwicklung, Leadership- und Change-Prozesse und Burnout-Prävention.

🔗 www.corporate-coaching-company.de
🔗 www.coaching-campus.de

Im Gespräch mit Kerstin Liesenfeld

GESUNDHEIT ALS MANAGEMENTAUFGABE

Was sollte ein betriebliches Gesundheitsmanagement leisten?

Ein gutes Gesundheitsmanagement muss Teil einer verantwortungsvollen Führungsstrategie und damit auch in die Gesamtstrategie eingebettet sein. Die Mitarbeiter sind der zentrale Erfolgsfaktor im Unternehmen – also kann ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Neben einer übergreifenden gesundheitsgerechten Gestaltung der Rahmenbedingungen ist es wichtig, flexibel und individuell auf die Gesundheitsbedürfnisse und Persönlichkeitskonstellationen von Mitarbeitern einzugehen.

Wann ist es für ein Unternehmen besonders wichtig, ein entsprechendes Gesundheitsmanagement zu etablieren?

Gesundheitsmanagement ist mit gelebter Führungsverantwortung gleichzusetzen. Es sollte nicht erst dann einsetzen, wenn es Probleme gibt, sondern von vornherein als Beitrag zur Leistungsfähigkeit der Organisation und des Einzelnen verstanden werden. So gesehen bereitet es auch auf Phasen, in denen ungewöhnliche Herausforderungen gemeistert werden müssen, vor und hilft, diese gut zu überstehen. Jedes Wachstum von Unternehmen heißt Veränderung und

damit Verlassen von gewohnten Strukturen, also eigenen Komfortzonen. Damit bedeutet Wachstum Anspannung, Arbeitsintensität, Stress und manchmal auch Bedrohung. Unter solchen Konstellationen benötigen wir volle Leistungsfähigkeit, deren Grundbedingung die Gesundheit ist. Wer diese Anpassungen schneller als andere vornimmt, kann auch erfolgreicher und nachhaltiger wachsen. Ein entsprechendes „wachstumsorientiertes“ Gesundheitsmanagement zu etablieren, könnte man quasi als Voraussetzung für stabile Wachstumsfähigkeit begreifen. Nur Menschen, die gesund, motiviert und in ihrer Kraft sind, sind wachstumsfähig.

Inwieweit wird dem Gesundheitsmanagement in den Führungsetagen bislang die nötige Aufmerksamkeit gewidmet?

Da inzwischen gerade auch in den Führungsetagen zunehmend Burnout-Fälle auftreten, steigt die Notwendigkeit einer Beschäftigung mit diesem Thema enorm. Dennoch gelten offensichtlich für die Führungsetagen andere Ansprüche an die Leistungsfähigkeit, wie ständige Verfügbarkeit, Überstunden als Normalität, Wochenendarbeit und möglichst auch volle Erreichbarkeit im Urlaub. Augenringe und Blässe werden eher als besonders arbeitsam gewertet. Doch wer langfristig erfolgreich führen möchte, der muss leistungsfähig sein und bleiben sowie über eine enorme Selbstregulation verfügen. ●●●

WHITEPAPER

Informationen zu den fünf Säulen eines erfolgreichen betrieblichen Gesundheitsmanagement erhalten Sie auf unserer Website unter www.ggw.de