

Gesundheitsmanagement motiviert und zeigt Mitarbeitern Wertschätzung



Prof. Dr. Georg Schürgers,
Geschäftsführer des Beratungsunternehmens „BURN - Mental Health Management“

Führungskräfte der „Generation 45 +“ erwarten von ihrem Arbeitgeber zunehmend Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Das HR Journal hat mit dem Experten für Gesundheitsmanagement in Unternehmen, Prof. Dr. Georg Schürgers, über Rahmenbedingungen und Erfolgskriterien gesprochen.

Herr Professor Schürgers, welche Bedeutung hat Gesundheitsmanagement für Unternehmen in der heutigen Zeit?

Das Thema Gesundheit spielt in allen Bereichen der Bevölkerung eine zunehmend größere Rolle. Für Unternehmen ist es heute sehr wichtig, in die

Gesundheit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu investieren, da die Lebensarbeitszeit immer länger wird und nur ausreichend gesunde Mitarbeiter bereit und in der Lage sind, langfristig engagiert und motiviert zu arbeiten.

Was verstehen Sie unter Gesundheit im Unternehmen?

Der Begriff „Gesundheit“ muss meiner Einschätzung nach noch einmal unter innovativen Gesichtspunkten betrachtet werden. Der Begriff wird meist eher als Gegenbegriff zu „Krankheit“ gesehen und weniger im Sinne eines umfassenden körperlichen und seelischen Wohlbefindens.

Viele Maßnahmen im Bereich Gesundheit sind immer noch zu sehr von der westlichen Denktradition der Trennung zwischen körperlichen und geistig/seelischen Prozessen beeinflusst. Da ich selbst aus der psychosomatischen Medizin komme, sind mir die engen Wechselwirkungen zwischen Körper und Seele gut bekannt.

Wir gehen bei unseren Arbeitsansätzen davon aus, dass Körper und Seele des Menschen untrennbar zusammenhängen und dauerhaft aufeinander einwirken. Es gibt daher keine ausschließlich körperlichen oder seelischen Zustände, Potenziale oder Maßnahmen. Mental

orientierte Ansätze wirken daher immer auch körperlich und umgekehrt.

Was bedeutet das konkret für ein modernes Gesundheitsmanagement im Unternehmen?

Es wird in Zukunft darum gehen, jeden Mitarbeiter im Unternehmen für das Thema „Gesundheit“ im Sinne eines ganzheitlichen Gesundheitsansatzes zu begeistern. Hierbei spielen mentale und körperliche Prozesse ebenso eine Rolle wie ausreichende Bewegung, ausgewogene Ernährung und die Fähigkeit zur Entspannung auch in stressigen Lebenslagen. Die zentrale Botschaft ist dabei, die eigenen Fähigkeiten und Potenziale zu nutzen und persönliche Lebensentwürfe konstruktiv auszubauen. Gesundheit ist daher für mich eine recht individuelle Sache.

Als Beispiel sei hier ein sehr erfolgreicher Manager erwähnt, der darüber klagte, dass er lebenslang vergeblich gegen sein Übergewicht ankämpfe, obwohl er wisse, dass er abnehmen müsse. Im weiteren Gespräch wurde dann deutlich, dass die persönlichen Gesundheitsvorstellungen sich deutlich von dem unterscheiden, was Gewichtstabellen oder andere Normwerte „vorschreiben“ würden. Gerade die Aufdeckung dieser persönlichen Sichtweisen verbunden mit der Entwicklung eines realistischen und motivie-



▷ Fortsetzung von Seite 5

renden Gesundheitsprogramms ist meiner Erfahrung nach der Schlüssel zum langfristigen Erfolg.

Viele Menschen haben beim Thema „Gesundheit“ eher ein schlechtes Gewissen und fürchten Vorwürfe wegen ihres ungesunden Verhaltens. Sie wollen weg von diesem Image?

Modernes Gesundheitsmanagement im Unternehmen muss gerade deshalb kreativ und inspirierend sein und sich von der Mentalität des „erhobenen Zeigefingers“ lösen. Die Entwicklung der Persönlichkeit sowie die Pflege und der Ausbau individueller Potenziale muss meiner Einschätzung nach integraler Bestandteil einer modernen und gesundheitsorientierten Personalentwicklung sein. Gerade in Zeiten knapper werdender Personalressourcen - nicht zuletzt auch im Bereich der „High Potentials“ - wird es für die Zukunft des Unternehmens immer wichtiger, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu motivieren und langfristig an das Unternehmen zu binden. Ich habe oft die Erfahrung gemacht, dass Maßnahmen im Bereich Gesundheitsmanagement von den Mitarbeitern als Ausdruck individueller Wertschätzung angesehen werden und die Bindung an das Unternehmen deutlich verbessern.

Spielen Führungskräfte beim Gesundheitsmanagement im Unternehmen eine besondere Rolle? Sie sollten ja eigentlich Vorbild sein.

Führungskräfte haben hierbei natürlich eine ganz besondere Funktion. Sie sind täglich mit den Anforderungen und Belastungen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen konfrontiert und fühlen sich oft überfordert, auf Gesundheitsthemen adäquat einzugehen. Oft sind sie auch selbst mit erheblichen mentalen und körperlichen Belastungen konfrontiert, die zu Erschöpfungszuständen und Motivationsverlust bis hin zum Burnout führen können. Gerade Führungskräfte müssen in ihrer Multiplikatorfunktion unterstützt werden, Gesundheitskompetenzen auszubauen und ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu motivieren, die eigene Gesundheit aktiv und selbstverantwortlich zu gestalten.

Wie können Unternehmen ihre Mitarbeiter motivieren, stärker auf ihre Gesundheit zu achten und welche Maßnahmen können Unternehmen anbieten?

Zunächst geht es natürlich darum, die Mitarbeiter für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren und gerade Führungskräfte im Hinblick auf ein modernes Gesundheitsmanagement zu qualifizieren. Wir bieten hierzu entsprechende Seminare an, die auf die individuellen Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnitten werden. Das Angebot reicht von kurzen Informationsveranstaltungen bis hin zu mehrtägigen Gesundheitsseminaren, die das Thema „Gesundheitskompetenz“ in den Vordergrund stellen. Ich mache dabei immer wieder die Erfahrung, dass persönliches Erleben eine besondere Rolle spielt neben Informations- und Wissensvermittlung. Die Teilnehmer müssen erleben, dass Gesundheit eine „attraktive Sache“ ist, die Spaß machen kann und verborgene Potenziale freilegt.

In wieweit wird Gesundheitsmanagement heute in Unternehmen praktiziert?

Eine aktuelle Studie des Meinungsforschungsunternehmens EuPD Research aus Bonn bei den umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland erbrachte, dass von rund 500 Unternehmen knapp 51% Gesundheitsmanagement im Unternehmen haben. Hierbei dominieren die Bereiche Maschinenbau, Dienstleistungen und Kommunikation sowie Finanzen und Energie. Die Verantwortlichkeit liegt interessanterweise bei 54% der Unternehmen beim Personalwesen/HR sowie zu 27% beim Betriebsärztlichen Dienst. Die Ergebnisse zeigen, dass das Thema Gesundheitsmanagement in Unternehmen schon jetzt große Bedeutung hat, aber sicher noch deutlich weiter wachsen wird. Die Zahlen belegen auch, dass Gesundheit mittlerweile keineswegs primär ein „medizinisches Thema“ ist, sondern integraler Bestandteil eines modernen Personalwesens.

Für weitere Informationen steht Ihnen Prof. Dr. Schürgers per E-Mail an info@burnon.de gern zur Verfügung.