



Gesundheitsmanagement als Teil der HR Strategie: Auf den Einstieg kommt es an

Autor: Dirk Scheffer
Ort: München
Datum: November 2008

accuo consulting GmbH
Isartorplatz 5 80331 München

fon +49 (0)89 / 23 92 82 29
mobil +49 (0)172 / 88 77 340
mail scheffer@accuo.de
web www.accuo.de

CHANCEN&KARRIERE
Premium Personalmarkt

Warum auch noch Gesundheitsmanagement?

„Und das auch noch!“ klagte ein Personalchef, als wir über die Einführung von Gesundheitsmanagement als Teil der Strategie im Human Resources Bereich sprachen. Nicht nur Talentmanagement, Employer Branding, Demographischer Wandel und der Umgang mit der aufziehenden Wirtschaftsflaute sowie die Positionierung des HR Bereichs als Business Partner bereiten den Personalern derzeit Kopfschmerzen. Gesundheitsmanagement gewinnt gerade im Zusammenhang mit all diesen Projekten an Bedeutung und hängt eng mit dem Themenfeld Employer Branding und Demographischer Wandel zusammen – es sollte daher nicht vernachlässigt werden.

Die älter werdende Belegschaft neigt häufig zu mehr Krankheitstagen und verursacht daher höhere Aufwendungen für Ausfallzeiten. Im Hinblick auf den demographischen Wandel will und sollte man jedoch auf deren Mitarbeit im Unternehmen keinesfalls verzichten. Folglich gilt es, rechtzeitig Möglichkeiten zu schaffen, diese Zielgruppe durch ein gutes Gesundheitskonzept zu unterstützen. Die jüngere Generation hingegen hat eine deutlich höhere Anspruchshaltung bezüglich einer ausgeglichenen Work-Life-Balance. Hier ist das Thema Gesundheit eng mit dem Employer Branding verzahnt. Mitarbeiter fühlen sich in Unternehmen, die auch im Bereich Work-Life-Balance wirklich neue Wege gehen, besser aufgehoben. Während bis vor Kurzem hauptsächlich Fortbildungsmöglichkeiten und Incentives wie Firmenwägen und Handys wichtig waren, will die neue Generation guter Nachwuchskräfte noch mehr. Es ist daher nicht ungewöhnlich, wenn sich eine potenzielle Top-Führungskraft bei gleichem Gehalt eher für ein Unternehmen mit flexiblen Arbeitszeiten, Fitnessstudio und Kinderbetreuung entscheidet. Gesundheitsmanagement ist folglich als Teil der Unternehmenskultur ein wichtiger Bestandteil im künftigen Wettbewerb um die besten Mitarbeiter.

Visionen, Strategien und Ziele im Gesundheitsmanagement

Der Nutzen eines nachhaltigen Gesundheitsmanagements ist vielfach bewiesen. Was in großen Unternehmen Standard ist, gelingt auch zunehmend kleineren mittelständischen Unternehmen. Jedoch sind wir in Deutschland weit davon entfernt, in jedem Unternehmen ein gutes Gesundheitsmanagement anzutreffen.

In großen wie in kleinen Unternehmen hängt der Erfolg der Einführung und das Durchhalten des Gesundheitsmanagements an den Grundgedanken und der Zielsetzung des Projektes. Welche Vision und Strategie wird mit dem Gesundheitsmanagement verbunden? Existiert eine wertebasierte Führung, die dieses wichtige Thema nachhaltig im Arbeitsalltag umsetzt? Sprich: wird das was nach außen versprochen wird auch wirklich gelebt?

Die Gesundheitsförderung bzw. das Gesundheitsmanagement zielt heutzutage nicht mehr alleine darauf ab, Arbeitsplatzbedingungen gemäß den aktuellen Arbeitsschutzbestimmungen einzurichten oder krankheitsbedingte „Personalsonderkosten“ zu senken. Vielmehr geht es darum, sich präventiv um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu kümmern.

In vielen Unternehmen entstehen Gesundheitszirkel, die sich mit weit mehr als dem Anbieten von „Nichtraucher Seminaren“ beschäftigen. Viele Unternehmen bieten gemeinsam mit den Betriebskrankenkassen jährliche Gesundheitsbestandsaufnahmen begleitet von gesponsorten Fitnessprogrammen an. Laufgruppen werden eingerichtet und das Kantinenessen entsprechend angepasst. Aufklärungsveranstaltungen wie Ernährungsberatungen bis hin zur Krebsprävention werden regelmäßig während der Arbeitszeit angeboten. Viele Unternehmen haben inzwischen ein eigenes Fitnessstudio oder bieten Massagen oder Yogakurse in der Mittagspause an. Ganz fortschrittlich sind die Unternehmen, die dem Mitarbeiter Vertrauensarbeitszeiten anbieten, um beispielsweise morgens joggen gehen zu können und dann fit erst um zehn Uhr anzufangen.

Wie in jedem Projekt, so ist es auch im Gesundheitsmanagement am Anfang erforderlich, die Vision, die Ziele und die Strategien genau herauszuarbeiten. Nur eine tragfähige Vision mit nachvollziehbaren Zielen kann strategisch geplant und umgesetzt werden. An dieser Stelle möchte ich Sie verschonen mit noch einer ausführlichen Darstellung, wie Visionen, Ziele und Strategien zu entwickeln sind. Vielmehr möchte ich den Schwerpunkt inhaltlich auf den Erfolgsfaktor der wertebasierten Führung legen. Gerade bei der Umsetzung des Gesundheitsmanagements stehen die glaubhaft gelebten Werte im Mittelpunkt. Was nutzt eine noch so schön formulierte Vision, wenn im Führungsalltag die Werte mit Füßen getreten werden. Gute Gesundheitsprogramme verkommen so schnell zu einem vermeidlichen reinen Kostensparprogramm, das bei den Mitarbeitern keine Akzeptanz findet. Hierzu ein Beispiel: Ein Unternehmen bietet all die oben genannten Gesundheitsprogramme an: Es führt Vertrauensarbeitszeit ein, damit die Mitarbeiter flexibel auch während der Arbeitszeit Sport treiben können, es gibt Yogastunden in der Mittagspause und betriebliche Aufklärungsveranstaltungen. Der Personalchef wunderte sich, dass nach anfänglicher Euphorie die Zahl der Teilnehmer schnell zurückging. Aus der jährlichen Mitarbeiterbefragung ging die Lösung hervor: Die Führungskräfte machten den Mitarbeitern, die diese Programme nutzten, das Leben schwer. Eine Führungskraft habe beispielsweise gesagt: „Erst um 10 Uhr kommen, dann Yoga machen und abends früher gehen. Bei diesen neuen Regeln, da bleibt der Umsatz auf der Strecke. Denen werde ich zeigen, was alte Schule und Disziplin ist“. Ein Einzelfall? Leider nicht. Vertrauen als Wert existierte in dieser Unternehmenskultur nicht. Also wurde das gute Konzept des Personalchefs durch die Führungskräfte ad absurdum geführt.

Es stellt sich also die Frage: Wie kann man gute Ideen und Konzepte auch wirklich umsetzen und leben? Die Antwort lautet wie immer: Die Führungskräfte müssen im Boot sein und nicht nur voll und ganz hinter dem Konzept stehen, sondern es auch leben. Sprich auch sie sollten sich am Projekt beteiligen.

Führen Sie also zunächst eine Wertediskussion mit Ihren Führungskräften durch. Stimmen die Werte, können Sie von einer werte-basierten Führungsmannschaft sprechen. Erst dann können Sie mit ruhigem Gewissen und voller Tatkraft auch dieses Projekt neben der Vielzahl der anderen Projekte stemmen.

Denn es gibt viele gute Gründe für die Einführung des Gesundheitsmanagements!

- ❖ Eine gesunde und leistungswillige Mannschaft versetzt Berge, wo andere in der Wirtschaftflaute vor Angst erstarren.
- ❖ Eine gesunde und leistungsstarke Unternehmung stärkt die Arbeitgebermarke und ist somit attraktiv für Bewerber und unterstützt damit das Employer Branding.
- ❖ Eine gesunde und leistungsstarke Unternehmung ist durch die Freiräume, die Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten attraktiv für Talente und unterstützt somit das Talentmanagement.
- ❖ Eine gesunde und leistungsfähige Unternehmung fördert die fluide Intelligenz und verhilft im stetigen Wandel die Innovationskraft gerade der älteren Mitarbeiter zu erhalten und weiter zu fördern. Somit werden die Folgen des internen demographischen Wandels gemildert.
- ❖ Eine gesunde und leistungsfähige Unternehmung integriert leistungsschwächere Mitarbeiter und leistet somit einen wertvollen sozialen Beitrag.
- ❖ Eine gesunde und leistungsfähige Unternehmung spart nicht an den Kosten, sondern gewinnt Investitionskapital für die Entwicklung der wichtigsten Ressource, die Qualifizierung seiner Mitarbeiter und Führungskräfte.

Fazit

Fakt ist, dass ein professionelles Gesundheitsmanagement einen erheblichen Aufwand für die Personalabteilungen bedeutet. Dieser Zeitaufwand wird in der heutigen Zeit gescheut bzw. kann meistens aufgrund der begrenzten Personalressourcen nicht von der Personalabteilung allein geleistet werden. Ist in der Unternehmenskultur kein wertebasiertes Führungsverhalten verankert, so verpuffen viele wertvolle Initiativen und schaden zudem dem Image der Personalabteilungen. Fakt ist aber auch, dass ein professionelles Gesundheitsmanagement viele andere Ansätze, sei es das Talentmanagement, das Employer Branding oder den Umgang mit dem demographischen Wandel erheblich unterstützt. Insofern bleibt festzuhalten, dass der betriebene Aufwand mit allen anderen Projekten besser vernetzt werden sollte, damit alle Effizienzpotenziale im HR Management vorbildlich genutzt werden. Wie in anderen Projekten auch, starten Sie mit einer Wertediskussion mit Ihren Führungskräfte.

Ich freue mich auf Ihr Feedback.

accuo consulting GmbH

accuo (lat.) bedeutet: „ich schärfe“

Wir und unsere Kunden schärfen:

- die eigenen Zielsetzungen, Profile und Fähigkeiten
- die Strategien und Prozesse von Unternehmen
- die Performance Culture.

Das Ergebnis:

- Top qualifizierte und hoch motivierte Talente setzen Ihre Unternehmensstrategie in einer konstruktiven Performance Culture um.
- Als Arbeitgeber sind Sie attraktiv und begehrt für Talente.

Autor:

Autor des Beitrages ist Dipl.-Kfm. Dirk Scheffer, Geschäftsführer und Gründer der accuo consulting GmbH.

„Der Mensch steht für mich im Mittelpunkt. Er ist es, der mit seinen Talenten Strategien zum Leben erweckt und durch sein proaktives, konstruktives Handeln Innovation und Wandel in Unternehmen vorantreibt. Ich schätze die Erfahrungen aller Mitarbeiter und bedanke mich für das Teilen des Wissens bei all meinen Seminarteilnehmern und Coachees. Sie sind mein wahrer Erfahrungsschatz. Mein Ziel ist es, gemeinsam mit meinen Kunden und Kollegen den Menschen einen Entwicklungskorridor zu ermöglichen, damit sie ihre Talente zur Entfaltung bringen unabhängig von ihrem Alter.“

Meine Beratungs-, Trainings- und Coaching-Schwerpunkte sind:
Organisations- und Personalentwicklung, Führungcoaching, Vertriebs- und Einkaufstrainings.

Wir von accuo verstehen uns als Umsetzer.