Motivation fördern - Gesundheit erhalten

Frage: Sollte man sich, auch wenn keiner krank ist, Gedanken um die Gesundheit seiner Mitarbeiter machen?

Antwort: Natürlich! Nur durch präventive Maßnahmen lassen sich Krankenstände vermeiden und Wiedereingliederungen erfolgreich schaffen.

„Wenn wir von einem betrieblichen Gesundheitsmanagement sprechen, setzt das voraus, dass es sich dabei um ein voll im Unternehmen integriertes Konzept handelt, das aus verschiedenen Ebenen besteht", stellt Univ.-Lektor Dr. Klaus Niedl, Konzernpersonalchef eines großen Unternehmens und Lektor für verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management der WU Wien, gleich zu Beginn klar. „Auf der Ebene einer Gesundheitsstrategie fragen wir uns, was wir damit für das Unternehmen erreichen wollen. Und auf der Maßnahmenebene überwiegen sowohl die Prävention, sprich die Gesunderhaltung der Mitarbeiter, als auch die Gesundheitsförderung.

Der Arbeitsplatz als großes Ganzes

Wie bei so vielen anderen Trends auch, nimmt das betriebliche Gesundheitsmanagement in Österreich in den 1990er Jahren neben anderen Einflüssen vor allem US-amerikanische Gesundheitsprogramme als Vorbild. Mittlerweile gehört es auch in Österreich immer häufiger einfach dazu. Der Grundgedanke dabei ist, die Gesundheit der Mitarbeiter mit präventiven Maßnahmen gezielt zu fördern und zu erhalten, so dass es gar nicht erst zu Krankheit und Ausfall kommt. „Dabei sehen wir uns den Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz in der Organisation genau an. Man stellt nicht nur den Menschen in den Vordergrund, sondern das große Ganze rückt in den Fokus", so der Personalchef.

Mag. Dr. Klaus Niedl

Group Human Ressources Manager der Hypo Alpe Adria Bank International AG, Lektor am Institut für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management der WU Wien.

Wiedereingliederung als wichtiger Punkt

Einen wichtigen Anteil am erfolgreichen betrieblichen Gesundheitsmanagement hat der Punkt der Wiedereingliederung nach dem Krankheitsfall. Wie man das als Unternehmen am effektivsten umsetzt, erklärt Dr. Niedl so: „Vor allem nach einem langen Krankenstand, etwa nach einem Burn-out, muss man sehr behutsam vorgehen, um diese Menschen wieder an ihre Arbeit heranzuführen und zu begleiten. Recht gut bewähren sich in solchen Fällen Coachings in Kombination mit Arbeitsplatzmaßnahmen wie etwa Teilzeitmodelle. Aber die muss man dem Mitarbeiter auch anbieten. Das wird oft vernachlässigt." Laut dem Experten findet sich ein eigenes betriebliches Gesundheitsmanagement eher bei großen bis mittelständischen Unternehmen. Aber auch in kleinen Betrieben ist es umsetzbar. „Letztendlich kommt es immer darauf an, welchen Zugang der Unternehmer zu diesem Thema hat. Es ist auch in kleinen Unternehmen möglich, die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern. Egal ob Großbetrieb oder Kleinunternehmen - es ist wichtig, dass es jemanden gibt, der die gesundheitsfördernden Maßnahmen koordiniert".

Motivation durch Wertschätzung

Laut Dr. Niedl ist die zunehmende Geschwindigkeit am Arbeitsplatz einer der Hauptfaktoren für verstärkte gesundheitliche Probleme bei der Arbeit. Permanente Erreichbarkeit, Bewegungsmangel, ungesunde Ernährung, fehlende Pausen und zunehmend gefährdete Arbeitsplätze sind nur einige Faktoren, die die psychische Be- bzw. Überlastung von Arbeitnehmern verursachen können. Dass ein gut durchgeführtes und optimal integriertes betriebliches Gesundheitsmanagement zahlreiche Vorteile birgt, ist keine Überraschung. Aber was hat ein Unternehmen konkret davon, Herr Dr. Niedl? „Ein Mitarbeiter, der gerne arbeitet, ist ein motivierter und, in Zeiten des Expertenmangels nicht unwesentlich, auch ein loyaler Mitarbeiter. Kümmere ich mich um die Gesundheit meiner Angestellten, sind sie weniger krank und häufiger am Arbeitsplatz anwesend. Und das wollen wir doch alle." Dabei kommt es aber nicht nur auf die physische Anwesenheit an, sondern auch auf das Wohlbefinden des Arbeitnehmers. „Der Mitarbeiter erfährt durch solche Programme eine enorme Wertschätzung. Natürlich wirkt sich das auch positiv auf seine Motivation und die Identifikation mit dem Unternehmen aus. Und wenn das nicht entscheidend für den Unternehmenserfolg ist...!?"

LUKAS WIERINGER
redaktion.at@mediaplanet.com