

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT-FRAGEN UND HINTERGRÜNDE

Wir freuen uns Ihnen heute ein Exklusivinterview mit Herrn Dr. Dr. Michael Despeghele präsentieren zu dürfen. Nicht nur über 25 Jahre Erfahrung in der Gesundheitsbranche zeichnen ihn aus, sondern ebenso sein Dasein als Autor. Despeghele brachte bisher 23 Bücher, die in 11 Sprachen übersetzt wurden, auf den Markt und hielt über 1.000 Vorträge vor mehr als einer viertel Million Menschen. Lesen Sie, warum wir heute und in Zukunft nicht mehr auf ein betriebliches Gesundheitsmanagement verzichten können und wie die Einführung dessen für jedes Unternehmen zum Erfolg wird.

Lieber Herr Dr. Dr. Despeghele, wie beurteilen Sie den derzeitigen Wichtigkeitsgrad des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ (BGM) in Deutschland?

Als sehr, sehr hoch. Unternehmen werden sich dessen immer bewusster. Allerdings ist das BGM noch längst nicht überall einwandfrei umgesetzt. Bei ca. 99% der Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU) in Deutschland scheitert es vor allem an den Kapazitäten, da sie schlichtweg nicht die Möglichkeiten haben entsprechende umfangreiche Programme anbieten zu können, wie es derzeit bereits viele Großkonzerne vormachen. In vielen Kleinunternehmen mit nur 5-7 Mitarbeitern gelingt es oftmals nicht Angebote zu erstellen, die nachhaltig sind. Mein Tipp lautet: Bilden Sie Netzwerke, vor allem in regionalen Beziehungen lässt sich so oftmals erfolgreich kooperieren. Anti-Diabetes und Bluthochdruck Kampagnen sind nur ein Beispiel von vielen. Setzen Sie auf Netzwerkkombinationen, sparen dadurch Kosten und lernen Sie mit und von anderen Unternehmen in Ihrem Umfeld.

Denken Sie, dass das BMG in der Zukunft im Hinblick auf den demographischen Wandel für Unternehmen eine noch größere Rolle spielen wird?

Auf jeden Fall ist der demographische Wandel, ebenso wie der Facharbeitermangel ein sehr großes Thema. Das Jahr 2050 z.B. hält dramatische Prognosen bereit, wesentlich mehr 70-, als 30-jährige. Die Folge daraus ist absehbar, die 70-jährigen müssen „stabilisiert werden“, um länger arbeiten zu können, das funktioniert aber nur, wenn sie dementsprechend gesund sind und sich noch immer in der Lage fühlen zu arbeiten. Es gibt momentan viele Schwierigkeiten und Probleme, Mängel an Kapazitäten, aber genau da muss angesetzt werden. Möglichkeiten müssen aktualisiert, Mitarbeiterkonzepte

entwickelt und Arbeitnehmer leistungsfähiger gemacht werden.

Welche verschiedenen Ziele verfolgen Unternehmen bzw. sollten Sie verfolgen, wenn Sie ein BGM einführen?

Die eine Seite beinhaltet die Steigerung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, damit sie möglichst lange als effektiv im Unternehmen arbeiten. Und die andere Seite meint die Stabilisierung der Mitarbeiter, sodass sie gleichermaßen mit einem größeren



Arbeitsaufwand und einem längeren Arbeitsleben zurecht kommen. Aus meiner Sicht darf es nicht nur darum gehen den Krankensand möglichst gering zu halten, sondern ebenfalls zu ratifizieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich gesehen und wertgeschätzt fühlen, damit sind sie auch bereit z.B. ab und an Überstunden o.ä. zu leisten. Diesen Zustand erreicht ein Unternehmen, wenn es Angebote erstellt, die eigentlich privater Natur sind. Dies kann z.B. eine Dusche sein. Studien belegen, dass sich junge Mitarbeiter eher für das Unternehmen mit einer ausgebauten Work-Life-Balance entscheiden, als für das mit einem höheren Gehaltsgebot.

Können Sie einschätzen, wie sich das BGM für Unternehmen rentiert? Möglicherweise sogar in Zahlen?

Da ich als Lehrbeauftragter an der UNI Gießen lese und mich somit viel mit dieser Thematik befasse, weiß ich, dass tatsächlich jeder Euro, der in BGM investiert wird, mit einem Verhältnis zu vier wieder an das Unternehmen zurück geht. Der Return on Investment (ROI) liegt also bei 1:4.

Worauf sollte ein Unternehmen bei der Einführung des BGM achten? Gelten dabei unterschiedliche Regelungen für kleine und größere Betriebe?

Ein Kleinunternehmen sollte zunächst schauen, was es überhaupt leisten kann. Oft ist es hier sinnvoll weniger umfangreiche, dafür aber qualitativ anspruchsvolle Angebote zu entwickeln. Substantiell sollte ein Programm gut aufgestellt sein, dies gelingt vor allem, wenn sich auf ganz spezielle Themen konzentriert wird. Hat ein Unternehmen einen Themenschwerpunkt entwickelt, sollten daraufhin die Maßnahmen angeboten werden, die zur Zielerreichung führen können. Mein Tipp: Lieber kleinere, dafür aber konzentriertere Programme, insbesondere gilt dies für KMU's. Bei einem großen Unternehmen bestehen natürlich ganz andere Kapazitäten, es muss außerdem eine entsprechend strukturierte Vorarbeit vor der Einführung des BGM geleistet werden. Dies beginnt bei der Informierung des Betriebsrates, beinhaltet die Schulung von Führungskräften, damit diese nachvollziehen, welche Art von Angebot und warum der Mitarbeiter dieses in Anspruch nimmt oder nehmen sollte. Der Informationstransfer auf allen organisatorischen Ebenen spielt in Großunternehmen eine große Rolle.

Wie steht es um Schwierigkeiten und Herausforderungen?

Ein großes Problem sehe ich darin, dass die Maßnahmen oft die „falschen“ erreichen, nämlich die, die bereits gesund und fit leben, weil sie z.B. Sport treiben. Wichtig ist es deshalb Programme zu entwickeln, die ein tieferes Einstiegslevel ermöglichen, keine Überforderung sondern Chancensteigerung aufzeigen.

Sind Sie ein Befürworter von Dienstleistern im Zusammenhang der Einführung? Wenn ja, warum?

Meist ist die Beschäftigung von Dienstleistern tatsächlich sinnvoll, denn immer, wenn es um Gesundheit geht sind natürlich viele sensible Daten betroffen, die von den Mitarbeitern eingeholt werden müssen. Ein Mitarbeiter hat unter Umständen Sorge, dass diese Daten an den Personalrat gehen und damit sein Arbeitsplatz gefährdet würde. Ein Dienstleister ist selbstverständlich an seine Schweigepflicht gebunden

und nimmt den Mitarbeitern dadurch leichter diese Sorgen.

Sie arbeiten seit mehr als 25 Jahren als Referent zu Fitness-, Präventions-, und Gesundheitsthemen, inwiefern haben sich die Ansprüche Ihrer Meinung nach an Unternehmen im Laufe der Zeit verändert, was Gesundheitsmanagement betrifft?

Heutzutage besteht eine höhere Akzeptanz gegenüber dem Gesundheitsmanagement. Früher galt z.B. die Einstellung „Wir produzieren Autos und sind keine Kurklinik“. Heute erkennen Unternehmen die Dringlichkeit, aber dennoch muss das BGM noch zielgerichteter ausgeübt werden. Immerhin besteht ein gemeinsamer Konsens, da die Medizin dauerhaft neue Erkenntnisse liefert, dass das BGM einen wichtigen Faktor für die Mitarbeiter und Unternehmen darstellt. In der Zukunft werden auch die, die derzeit noch kein BGM anbieten, ein solches Programm aufstellen. Durch Einflüsse der Fluktuation und des demographischen Wandels bleibt gar nichts anderes übrig, um überhaupt noch an „gute“ Mitarbeiter zu gelangen.

Kurz und knapp, warum sollte jedes Unternehmen über ein BGM verfügen?

Mitarbeiter sind wesentlich leistungsfähiger, wenn sie zufrieden und gesund sind. Ihnen dabei Unterstützung anzubieten ist die beste Methode. Das wichtigste am Unternehmen sind nun mal seine Mitarbeiter, ohne sie kann kein Unternehmen erfolgreich arbeiten.

© Speakers Academy®

T: +49 30 700 159 665

E: alina@speakersacademy.de

