

„Vorbild ist derjenige, der Pausen macht“

Bei der Bundesagentur für Arbeit/Regionaldirektion Nord wurde verbindlich festgelegt, dass sich die obersten Führungskräfte in einem dreitägigen Seminar mit ihrer eigenen Gesundheit und dem BGM auseinandersetzen müssen. Wir haben bei Volker Kath, Geschäftsführer Interner Service, nach den Gründen gefragt.

INTERVIEW: CHRISTIANE SIEMANN



Foto: Bundesagentur für Arbeit/Regionaldirektion Nord

► **Personalwirtschaft: Herr Kath, warum hat die Bundesagentur für Arbeit/Regionaldirektion Nord dieses Gesundheitsseminar verbindlich für ihre Führungskräfte eingeführt?**

Volker Kath: Wir investieren in unsere Führungskräfte, damit sie eine gute Führungsleistung abliefern können. Dazu zählen beispielsweise Führungsseminare. In diesen behandeln wir auch das Thema gesunde Führung. Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist uns aber klar geworden, dass es nicht reicht, BGM top-down zu implementieren und zu fördern. Genauso wichtig ist es, dass die Führungskräfte auf ihre eigene Gesundheit schauen. Ihre Sensibilität muss größer werden, damit sie den Stellenwert von Gesundheit noch besser erkennen können. Das versetzt sie auch in die Lage, glaubwürdig zu beurteilen, ob die Mitarbeiter die Eigenverantwortung für ihre Gesundheit erkennen.

Was lernen Führungskräfte in dem Seminar?

Wir beschäftigen uns mit den Themen Ernährung, Bewegung und Umgang mit Stress. Theoretischer Input und praktische Übungen bilden dabei die Basis, um eine persönliche Gesundheitsstrategie zu entwickeln. Das wiederum bedeutet, sich damit auseinanderzusetzen, was im Berufsalltag und im Privatleben sinnvoll und hilfreich sein könnte, um sich gesünder zu fühlen und auch um den Mitarbeitern als gutes Vorbild zu dienen.

Und jetzt laufen alle Marathon?

Die Resultate sind erwartungsgemäß unterschiedlich. Nicht jeder, der bisher ein Bewegungsmuffel ist, wird sich nun umstellen. Die gesamte Palette an individuellen Reaktionen ist sichtbar. Die einen bewegen sich mehr, die anderen nicht. Das Entscheidende ist aber, dass alle spüren: Das Thema Gesundheit geht mich auch selbst an. Und das ist neu, denn Führungskräfte fangen sehr oft nicht bei sich selbst an. Sie schreiben zu Unzeiten E-Mails und lassen durchblicken, dass sie immer verfügbar sind; doch das ist eine Haltung, die wir gar nicht wollen. Vorbildcharakter hat derjenige, der Pausen macht und zu vernünftigen Zeiten Feierabend. Ein Arbeitgeber kann nur die Rahmenbedingungen setzen und hat keine Alleinverantwortung für

die Gesundheit der Mitarbeiter und Führungskräfte. Wenn wir wollen, dass Mitarbeiter eine Eigenverantwortung im Umgang mit Ernährung, Bewegung und Stressbewältigung übernehmen, dann müssen wir Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen.

Was hat Ihnen persönlich die Beschäftigung mit gesunder Arbeitsweise gebracht?

Einerseits laufe ich Zeit meines Lebens und auch heute ziehe ich vor der Arbeit den Sport konsequent durch. Andererseits würde ich mir diese Konsequenz auch im Berufsalltag wünschen – was die Ernährung und das Zeitmanagement betrifft. Bei der Work-Life-Balance bin ich mit Schwächen ausgestattet – wie viele andere auch. Während der Arbeitszeit auf Gesundheit zu achten, funktioniert in Ansätzen schon besser, aber ich bin nicht so konsequent, wie ich mir das vorstelle. Ich habe mit einem Kollegen eine selbstverpflichtende Vereinbarung geschlossen: Jeder kennt die Gesundheitsziele des anderen und wir kontrollieren uns gegenseitig. Alle zwei Monate telefonieren wir und sprechen darüber, was gut an der Umsetzung funktioniert hat und was nicht. Es gibt im Berufsalltag ganz einfache Hilfestellungen. Wenn man häufiger in Dienstbesprechungen hockt, kann man sich selbst disziplinieren und Bewegungspausen einlegen. Wir haben eine Uhr, die nach 45 Minuten ein Signal gibt und daran erinnert, eine kleine Pause einzulegen. Das ist nur eine kleine Facette, aber perspektivisch führt diese Aufmerksamkeit zu einer anderen Haltung und das gesunde Führen fällt leichter.

Gibt es weitere Pläne für die Regionaldirektion Nord?

Wir wollen modellhaft in zwei Dienststellen Gesundheitsdialoge mit Mitarbeitern einführen. Dazu müssen wir die Führungskräfte noch qualifizieren, denn wir wollen weiterhin die Mitarbeiter für Betriebliches Gesundheitsmanagement sensibilisieren. Solche Gespräche können Führungskräfte nur glaubwürdig führen, wenn sie das eigene Agieren noch mal kritisch unter die Lupe nehmen. Gesundheitsförderung funktioniert nie per Knopfdruck, sie ist ein langfristiger Prozess, der trotz Misserfolgen mit viel Nachdruck und Ausdauer betrieben werden muss. ■

Entscheidend ist, dass alle spüren:
Das Thema Gesundheit geht mich auch selbst an. Und das ist neu, denn Führungskräfte fangen sehr oft nicht bei sich selbst an.“