

Betriebliche Gesundheitsförderung – eine Investition in die Zukunft

Andreas Hennig, YoungGo Kompetenzzentrum Leipzig

„Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen.“
(Ottawa Charta, 1986)

„Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.“
(Luxemburger Deklaration 1997)



Seit einigen Jahren hat sich das Verständnis von Gesundheit geändert. Eine interdisziplinäre und ganzheitliche Sichtweise von Gesundheit und Krankheit und die Perspektive der Salutogenese (Salutogenese = Rahmenkonzept, das sich auf Faktoren und dynamische Wechselwirkungen bezieht, die zur Entstehung und Erhaltung von Gesundheit führen) rücken immer mehr in den Fokus. Gesundheit ist nicht mehr nur die Abwesenheit von Krankheit, sondern umfasst sowohl physisches als auch psychisches Wohlbefinden und Lebensqualität. Für die Umgebung „Betrieb“, in dem berufstätige Menschen einen Großteil ihres Lebens verbringen, bedeutet das ein Umdenken, da nun nicht mehr nur Risiken und Gesundheitsgefahren berücksichtigt werden, sondern vermehrt die Frage gestellt wird, was den Menschen dauerhaft gesund und leistungsfähig erhält.

Wachsende Belastungen

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel, wodurch Unternehmen im Allgemeinen und deren Mitarbeiter im Besonderen vor wachsende Herausforderungen gestellt werden.

Die Herausforderungen umfassen:

- den demografischen Wandel,
- Arbeitsverdichtung durch Vernetzung und Globalisierung,
- geringe Arbeitsplatzstabilität,
- ständige Anpassung an neue Arbeitsmittel oder Organisationsstrukturen,
- Anwachsen psychischer Störungen und Erkrankungen

Auch die Veränderungen, die sich innerhalb der Belastungsstruktur der tatsächlichen Arbeit vollziehen, bedürfen einer besonderen Beachtung. Körperliche Belastungen nehmen ab, dafür nehmen psychosoziale Belastungen zu – besonders im Dienstleistungsbereich. Der jährliche Produktivitätsverlust aufgrund von psychischen Störungen beläuft sich in deutschen Unternehmen auf 8 bis 20 Milliarden Euro; anders ausgedrückt kommt es in Deutschland zu ca. 50 Millionen Fehltagen pro Jahr. Gemäß einer Untersuchung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO, 2009) fallen im Mittel jährlich 2 Fehltag pro Mitarbeiter aufgrund von psychischen Erkrankungen an; bei einer Hochrechnung für ein Unternehmen mit 1.000 Mitarbeitern würden sich die Fehltag wegen psychischer Störungen auf 2.000 Tage belaufen, was ca. 1 Million Euro Kosten pro Jahr verursacht.

Produktionsfaktor Gesundheit

Dies ist aber nur ein kleiner Teil der Kennzahl Krankenstand. Der bundesweite Krankenstand im Jahre 2009 lag bei 4,8 %. Diese Zahl ist dem Fehlzeitenreport 2010 entnommen, welcher jährlich aktuelle Daten und Analysen zu krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft liefert.

Basierend auf 9,7 Mio. AOK-Versicherten (2009) können so auch einzelne Wirtschaftszweige berücksichtigt und detailliert aufgelistet werden. Im Jahr 2008 gab es insgesamt in Deutschland 456,8 Mio. AU-Tage (AU = Arbeitsunfähigkeit). Das bedeutet einen Ausfall der Bruttowertschöpfung von 43 bzw. 78 Mrd. Euro. Auf Basis dieser Fakten erkennen Unternehmen immer mehr, dass die Gesundheit ebenso wichtig ist wie reine Unternehmensproduktivität und betriebswirtschaftlicher Erfolg bzw. dass die Gesundheit der Mitarbeiter die anderen Faktoren maßgeblich mitbestimmt.

Der Mensch ist heute – mehr denn je – wichtigste Ressource und wichtigster Faktor eines Unternehmens. Um die Mitarbeiter im Hinblick auf die persönliche Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit zu unterstützen und somit den Erfolgsfaktor Mensch im Hinblick auf betriebswirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu schützen, ist die betriebliche Gesundheitsförderung unabdingbar.

Für das erfolgreiche Etablieren eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements sollten als Grundlagen einerseits die Luxemburger Deklaration und andererseits die Qualitätsanforderungen des European Networks For Workplace Health Promotion (ENWHP) betrachtet werden. Dadurch ergeben sich klare Handlungsfelder, die innerhalb des Projektmanagementzyklus bearbeitet werden und zum übergeordneten Ziel führen:

„Gesunde Mitarbeiter in gesunden Organisationen“

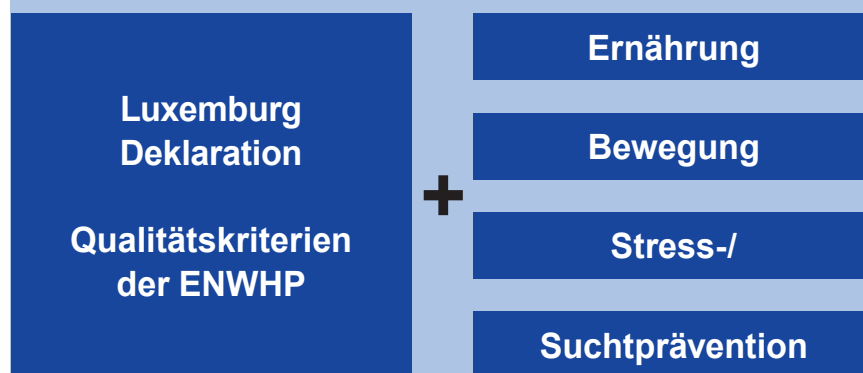


Abb. „Gesunde Mitarbeiter in gesunden Organisationen“.

Dabei lohnt sich die Investition in die betriebliche Gesundheitsförderung langfristig auch monetär für den Arbeitgeber. Laut den vorhandenen Untersuchungen beläuft sich der Return on Investment einer strukturierten betrieblichen Gesundheitsförderung auf ca. 1 : 5 € und ist somit sehr positiv. (College of Health and Human Performance, Brigham Young University, Provo, Utah 84602-2214, USA.)