

Kundeninformation Mai 2010

Gesundheitsförderung – ein unverzichtbares Element zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Die Entwicklung ist klar erkennbar und hat auch keinen prognostischen Charakter mehr. Die Belegschaften in den deutschen Unternehmen sind bereits überaltert und diese Alterszentrierung wird sich in den nächsten Jahren noch verstärken. Gleichzeitig werden die Leistungsanforderungen an die Mitarbeiter nicht sinken sondern voraussichtlich noch steigen. Dies ist die eigentliche Herausforderung an die betriebliche Gesundheitsförderung. Es gilt, die Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintritt zu erhalten und den Menschen noch eine gesunde „Dritte Lebensrunde“ zu ermöglichen.

Veränderungen unserer Arbeitswelt führen zwangsläufig auch zu Veränderungen der Arbeitsbelastungen. Es ist zwar unstrittig, dass durch die ergonomischen Bemühungen vieler Unternehmen – insbesondere im produktiven Bereich – die physischen Arbeitsbelastungen gesunken sind. Leider ist gleichzeitig aber eine Zunahme der psychischen Belastungen entstanden. Häufige, schnell ablaufende Change-Prozesse, haben viele Mitarbeiter überfordert.

Die veränderte Arbeitswelt hat zu vielschichtigeren Krankheitsbildern geführt. Psychosomatische Erkrankungen haben in den letzten zehn Jahren überdurchschnittlich zugenommen. Krankheitsbilder müssen heute differenzierter betrachtet werden. Ein Rückenleiden kann beispielsweise nicht nur durch eine unzureichende körperliche Belastung verursacht worden sein, sondern auch durch zu hohen Dauerstress.

Die Bemühungen um eine effektive betriebliche Gesundheitsförderung müssen sich auch auf die Bewusstseinsveränderung der Mitarbeiter zu einer gesunden Lebensführung beziehen. Allerdings enden diese Bemühungen, wenn sich hier die Mitarbeiter verschließen. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Führungskräfte sind wichtige Multiplikatoren und Promoter für eine gesundheitsfördernde Lebensweise ihrer Mitarbeiter.

Die Bemühungen der Gesundheitsförderung werden sich langfristig auch rechnen, denn sie führen zu einer Verringerung der Fehlzeitenquote. Eine älter werdende Belegschaft impliziert ohne ein zielgerichtetes Gegensteuern eine überproportionale Zunahme der Fehlzeiten.

Eine nachhaltig wirkende Gesundheitsförderung geht weit über die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zum Unfall- und Gesundheitsschutz hinaus. Die Nachhaltigkeit der betrieblichen Gesundheitsförderung wird dann erreicht, wenn sie wie ein ganzheitliches Managementsystem in ihren Aktivitäten gestaltet ist. Vorbild sollte hier ein Regelkreis sein, bei dem die einzelnen Maßnahmen miteinander verzahnt sind und sich gegenseitig in ihrer Wirkung verstärken.

Regelkreis des Managementsystems zur Gesundheitsförderung



Dieser Regelkreis zielt einerseits auf die Gesundheitsprävention und andererseits auf die Vermeidung krankmachender Faktoren ab. Die Förderung sogenannter salutogenetischer (gesundheitsfördernder) Faktoren sollte dabei zukunftsweisend priorisiert werden. In dem oben dargestellten Regelkreis sind die gesetzlichen Maßnahmen zum Unfall- und Gesundheitsschutz sowie die freiwilligen Angebote zur Gesundheitsförderung zu integrieren.

Auf die Gesundheit und damit auf die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintritt wirken zahlreiche Faktoren ein, die ihren Ursprung in der persönlichen Lebenssphäre und den betrieblichen Belastungen haben.

Positive Einflussfaktoren	Negative Einflussfaktoren
<ul style="list-style-type: none"> – Persönlichkeit und positive Einstellung zum Leben – Art der Ernährung – Bewegung – familiäre Situation – sozialer Status – Art der Tätigkeit – Erfolg, Anerkennung und persönliche Wertschätzung – persönliche und berufliche Entwicklung – Handlungskompetenz – positiver Stress 	<ul style="list-style-type: none"> – Rauchen – zu hoher und regelmäßiger Alkoholkonsum – falsche, einseitige Ernährung – monotone Tätigkeit – negativer Stress – berufliche Über- oder Unterforderung – persönliche, familiäre Probleme – mangelnder Kontakt zu Freunden – Einsamkeit – Fehlen beruflicher Entwicklungsperspektiven

Auch wenn es unter der Rubrik „Weiche Faktoren“ verbucht wird, das soziale Klima in einer Abteilung oder im Betrieb hat insgesamt maßgeblichen Einfluss auf die Leistungswilligkeit und die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter. Ungelöste Konflikte, Spannungen im Team oder zum Vorgesetzten, sowie persönliche Enttäuschungen haben einen negativen Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter. Die Personalbetreuung hat in dieser Hinsicht einen wichtigen Beitrag zur Gesundheitsförderung zu leisten.

In einer unserer nächsten Kundeninformationen zeigen wir Ihnen Möglichkeiten auf, wie Sie Ihr Gesundheitsmanagement aufbauen und mit nachhaltig wirkenden Maßnahmen gestalten können.

Mai 2010 - Ehrhard Flato