

Gesundheit als wirtschaftlicher Erfolgsfaktor

Unternehmertag bei der IHK Düsseldorf, 11. März 2009

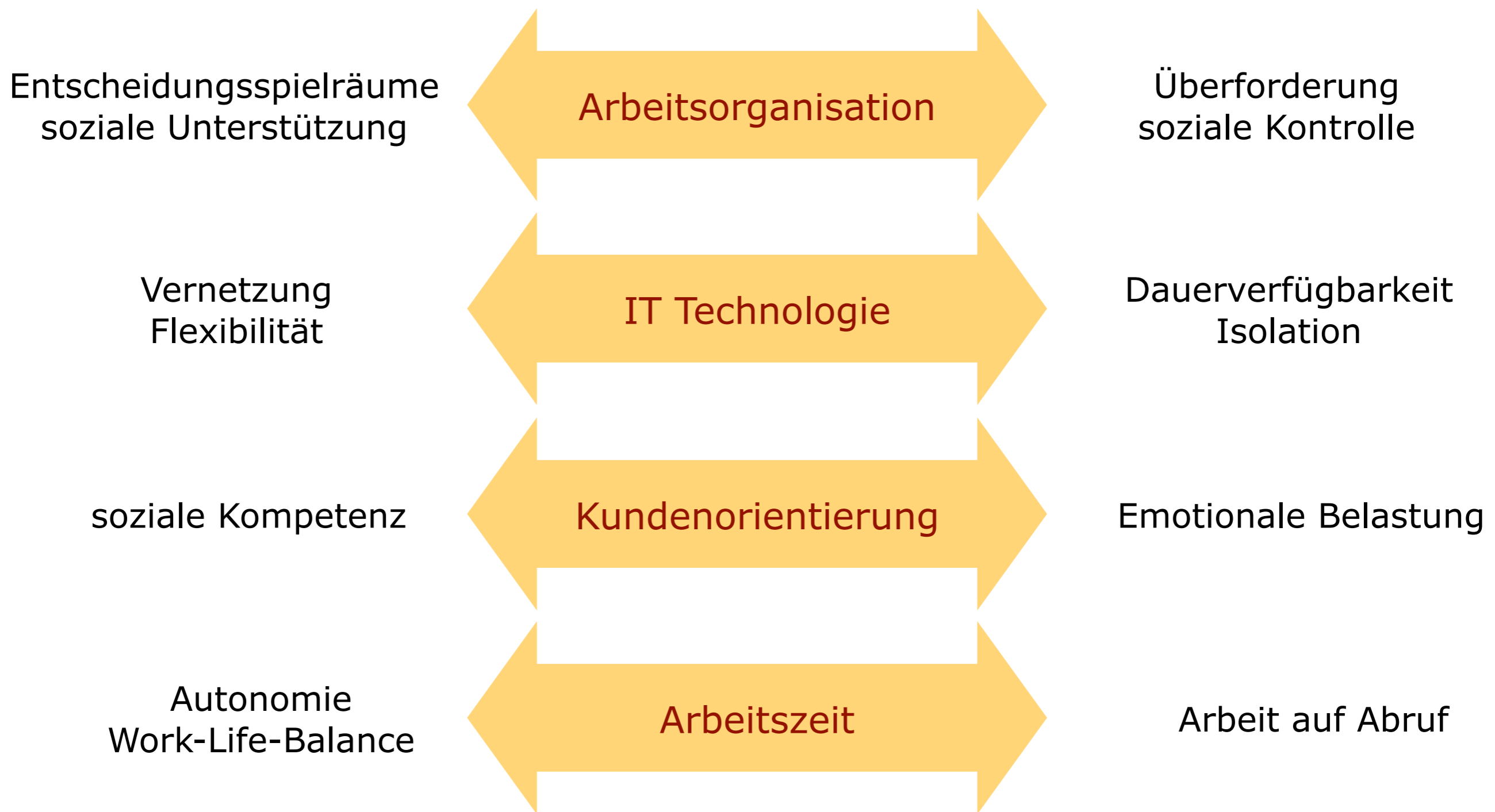
- Globalisierung des Wettbewerbs
- „Humankapital“ als Erfolgsfaktor
- 24h-Gesellschaft
- Informations- und Computertechnologie
- demographischer Wandel und späterer Renteneintritt

Die Gesamtbilanz des Zusammenhangs von gesellschaftlicher Entwicklung und Gesundheit fällt mit Blick auf das Modernisierungsmodell positiv aus. Die aktuellen Entwicklungen in unserer Arbeitswelt lassen mittlerweile allerdings auch mit Blick auf die Zukunft skeptischere Einschätzungen zu. Und das nicht nur wegen der anhaltend hohen Zahl an Arbeitslosen, sondern auch wegen der drohenden bzw. bereits eingetretenen Beeinträchtigung der Qualität der Arbeit und daraus resultierenden gesundheitlichen Gefährdungen. Gegenwärtig verdichten sich die Hinweise darauf, dass die erzielten Erfolge bei der Bekämpfung physischer Risiken an der Mensch-Maschine-Schnittstelle zu einer Vernachlässigung der durch die Globalisierung und die anhaltenden Restrukturierungen zunehmenden psychosozialen Risiken an der Mensch-Mensch-Schnittstelle geführt haben.

Kommunikationsprobleme, Intransparenz, Führungsmängel, nicht vorhandenes Wir-Gefühl und eine weit verbreitete Kultur des Misstrauens unter den Beschäftigten bereiten den Boden für bisher wenig bekannte oder auch nur wenig beachtete Organisationspathologien wie z.B. innere Kündigung, Mobbing und Burnout. Zwar melden sich immer weniger Beschäftigte krank. Gleichwohl spricht immer mehr dafür, dass die Identifikation mit der Arbeit und dem Arbeitgeber, Mitdenken, soziale Beziehungen zu den Kolleginnen und Kollegen und den unmittelbaren Vorgesetzten Not leiden mit ungünstigen Folgen für die Gesundheit und auch für das Betriebsergebnis.

Diese Situation sowie der demographische Wandel und das heraufgesetzte Rentenalter machen eine Neuausrichtung und deutliche Aufwertung betrieblichen Gesundheitsmanagements unausweichlich.

Folgen für die Arbeitswelt



Die Arbeitswelt hat sich derart verändert, dass Eltern oft nicht mehr verstehen, was ihre Töchter und Söhne beruflich machen. Dabei verändert sich die Arbeitswelt nicht von heute auf morgen, aber andauernd mit wachsender Geschwindigkeit. Der Acht-Stunden-Tag in der Fabrik oder im Büro, die lebenslange Beschäftigung in der selben Firma von der Lehre bis zur Pensionierung, die alleinige Zuständigkeit der Frau für Haushalt und Kindererziehung: Immer weniger Menschen leben nach diesem Muster.

Die Lebensrealität sieht heute für die meisten anders aus: Befristete Arbeitsverträge, eine zweite oder dritte Ausbildung, Unterbrechung des Berufslebens durch Phasen von Selbstständigkeit, Weiterbildung oder Arbeitslosigkeit sind keine Ausnahmen mehr. Für Frauen hingegen gilt, dass sie qualifizierter ausgebildet und zuehrend erwerbstätig sind und Ihre Berufstätigkeit - wenn sie Kinder bekommen - nicht mehr aufgeben, sondern oft nur kurze Zeit unterbrechen. Besonders Frauen mit Kindern arbeiten in Teilzeit, um Erwerbstätigkeit und Familienarbeit vereinbaren zu können.

Zugleich ändern sich auch die Arbeitsinhalte: Industriearbeit und einfachere Tätigkeiten spielen eine immer geringere Rolle. Dienstleistungstätigkeiten und qualifizierte Tätigkeiten erlangen immer größere Bedeutung. Diese Tätigkeiten verlangen neben Fachwissen und beruflichen Qualifikationen vermehrt Engagement, Eigeninitiative und Selbstorganisation bis hin zur Selbstvermarktung.

Für die Beschäftigten können sich hieraus neue und erweiterte Handlungsspielräume ergeben. Grundsätzlich möglich sind vielfältigere Arbeitsinhalte und flexible Arbeitszeitmodelle oder die Wahl des Arbeitsortes durch Telearbeit. Wenn die Arbeit größere Freiräume erlaubt, sind damit oft auch Schattenseiten verbunden. die Grenzen zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen verschwimmen, die zeitlichen und persönlichen Anforderungen von Arbeit, Familie und privaten Interessen konkurrieren direkter miteinander. Aufgrund unterschiedlicher Zeitstrukturen nimmt der Koordinationsaufwand für die einzelnen Personen zu.

Solche Gesellschaftliche Veränderungen, die durch wirtschaftliche und soziale Entwicklungen angestoßen werden, lassen die Anforderungen an Mitarbeiter sowohl in physischer als auch psychischer Hinsicht anwachsen und das Thema „betriebliches Gesundheitsmanagement“ in einen neuen Blickwinkel rücken.

Zahlen und Fakten



laut AOK - Datenanalyse kostet

- im Baugewerbe
- für einen Betrieb mit 100 Mitarbeitern
- die Fehlzeiten pro Jahr: 136.962 Euro
- die Fehlzeiten pro Tag: ca. 500 Euro

Quelle: Fehlzeiten-Report 2006

© Ulrike Voß, Beratung und Management für Marketing
www.ulrike-voss.de

Schweizerische Gesundheitsbefragung:

- 44% leiden unter starken nervlichen Anspannungen am Arbeitsplatz
- 38% der Frauen und 21% der Männer, die gestresst sind, beklagen sich über körperliche Beschwerden.

Quelle: Institut für Arbeitsmedizin, Schweiz

Integrativer Ansatz für nachhaltigen Erfolg



© Ulrike Voß, Beratung und Management für Marketing
www.ulrike-voss.de

6

Alles was in einer Organisation geschieht oder über sie in der Öffentlichkeit berichtet wird, hat Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter, kann es steigern, aber auch vermindern. Daher muss das betriebliche Gesundheitsmanagement ganzheitlich vorgehen, d.h. das Betriebsgeschehen insgesamt in den Blick nehmen, auch das Image einer Organisation. Erfolge oder Mißerfolge der Gesamtorganisation beeinflussen Denken, Fühlen und Handeln der Mitarbeiter. Dies gilt auch für die Art der Kommunikation zwischen Führungskräften und Belegschaft: wie mit Konflikten umgegangen wird, wie Neuerungen eingeführt werden, und wie mit Vorschlägen von Mitarbeitern verfahren wird.

Der vielleicht größte Einfluss geht hier von der Unternehmenskultur aus, m.a.W davon, was in einer Organisation als wichtig und richtig erachtet wird. Unternehmenskultur beeinflusst maßgeblich Betriebsklima und Sozialverhalten der Beschäftigten, die ihrerseits wiederum von hoher Bedeutung für Gesundheit und Wohlbefinden sind.

Prinzipien der Arbeits- und Organisationsgestaltung sollten begriffen werden als sich selbst steuernde Systeme. Nur ein Leitfaden mit Anspruch auf Generalisierbarkeit von den Akteuren entwickelt kann nachhaltige Erfolge liefern.

Die ganzheitliche Betrachtung von Organisation, Person und Verhalten, aber auch die ganzheitliche Betrachtung einzelner Zielgruppen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie die Erarbeitung bedarfsgerechter und wirksamer Maßnahmen erfordern eine Zusammenarbeit zwischen Angehörigen unterschiedlicher Disziplinen; zwischen Unternehmen und verschiedenen Gesundheitsexperten.

Die Führung einer Organisation muss ein glaubwürdiges dauerhaftes Interesse an den Zielen, Instrumenten und Ergebnisse des betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickeln. Führungskräfte müssen die Mitarbeiter motivieren und mit gutem Beispiel vorangehen und die Mitarbeiter in die Lage versetzen, sich am betrieblichen Gesundheitsmanagement aktiv zu beteiligen.

In erster Linie gilt das betriebliche Gesundheitsmanagement der Gesundheit der MitarbeiterInnen. Mitarbeiter sind die besten Experten ihrer eigenen Gesundheit. Ihre aktive Mitarbeit ist daher ebenso wichtig wie das glaubhafte Engagement von Führungskräften und Unternehmensleitung.

Ziele

- Senkung von Kosten
- Erhöhung der Mitarbeitermotivation
- Flexibilität und Kreativität von Mitarbeitern
- Vermeidung chronischer Erkrankungen und Suchtkrankheiten



Das dominierende Ziel im betrieblichen Gesundheitsmanagement ist die Senkung der Kosten durch die Reduzierung von Fehlzeiten. Durch die Reduzierung von Fehlzeiten erreicht man zunächst einmal, dass die Mitarbeiter nahezu permanent verfügbar sind. Wie motiviert und qualifiziert sie jedoch ihre Arbeit leisten, bleibt dabei offen. Ein anwesender Mitarbeiter, der innerlich gekündigt hat oder sogar latent gegen die Ziele der Organisation arbeitet, kann mehr Schaden als Nutzen stiften.

Das zweite Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements sehe ich daher in der Motivation der Mitarbeiter und in ihrer Bindung an das Unternehmen, seinen Auftrag und seine Ziele.

In Zeiten beschleunigten Wandels reicht es allerdings nicht mehr aus, seine Arbeit gut zu tun. Es muss immer auch mitgedacht werden, ob man das Richtige tut und wie weit man das, was man tut verbessern kann. Gefordert wird also auch Flexibilität und Kreativität.

Wenn es zutrifft, dass Innovation den Motor der Marktwirtschaft bilden, wenn es ferner zutrifft, dass ein hohes Wohlbefinden der Beschäftigten und nicht nur die Abwesenheit von Krankheit dafür eine wichtige Voraussetzung ist, dann gilt es auch immer wieder zu betonen, dass betriebliches Gesundheitsmanagement zugleich bedarfsgerecht, wirksam und wirtschaftliche praktiziert wird, eine den Beschäftigten wie auch den Betrieben gleichermaßen zugute kommende Aktivität darstellt.

Aufgrund der Alterung der Gesamtbevölkerung wird auch das Durchschnittsalter der Beschäftigten ansteigen. Mit steigendem Alter nimmt die Wahrscheinlichkeit einer Erkrankung und auch die Dauer der krankheitsbedingten Fehltag zu. Dem kann durch betriebliches Gesundheitsmanagement entgegengewirkt werden. Insbesondere dann, wenn es bei den Ursachen chronischer Krankheiten und in der Erleichterung der Wiedereingliederung nach Krankheit und Rehabilitation geht.

modulbezogene Vorgehensweise

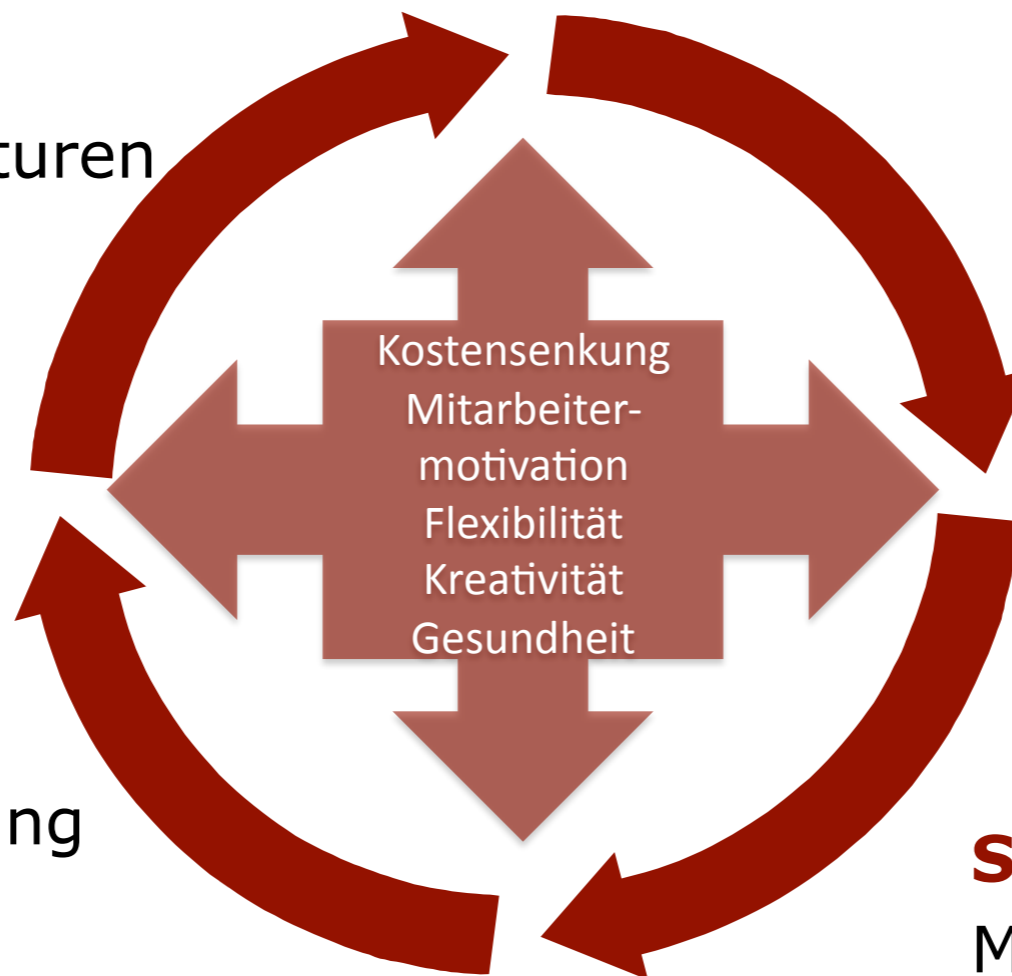
Einstiegsworkshop
Planungsgespräch

Ergebnisse:

Evaluation
Integration in Strukturen
und Prozesse

Analyse:

Mitarbeiterbefragungen
Gesundheitszirkel



Maßnahmen:

Organisationentwicklung
Personalentwicklung
Vernetzung von Gesundheitsexperten
Gesundheitsverhalten

Strategie:

Maßnahmenplanung
Ressourcenermittlung

Grundlage für die Arbeit am Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist ein gemeinsames Verständnis darüber, was Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst, was die Ziele sind und welche Aspekte zu berücksichtigen sind. Dies geschieht am Besten über Einstiegswshops zur Informationsvermittlung mit anschließenden Planungsgesprächen.

Um die für das Unternehmen richtige Strategie zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement festzulegen, muss erst Klarheit darüber geschaffen werden, wo die Unternehmensspezifischen Defizite bzw. Probleme liegen. Analysen dazu erfolgen anhand von Mitarbeiterbefragungen oder Gesundheitszirkeln im Unternehmen.

Die gemeinsam erarbeitete Strategie umfasst sowohl die Planung der geeigneten Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung als auch die Ermittlung und Bereitstellung der notwendigen Ressourcen, sowohl in finanzieller als auch personeller Hinsicht.

Der Maßnahmenkatalog kann eine ganze Reihe von Maßnahmen beinhalten:

- Organisationsentwicklung
- Personalentwicklung
- Vernetzung von Gesundheitsexperten
- Gesundheitsverhalten

Um den Erfolg und die Nachhaltigkeit von Projekten zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu ermitteln, müssen die Ergebnisse der Maßnahmen evaluiert werden und die Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in die Strukturen und Prozesse integriert werden.

Es handelt sich um eine modulbezogene Vorgehensweise, in der die einzelnen Module losgelöst voneinander in Anspruch genommen werden können in Abhängigkeit der Unternehmenssituation. Die beschriebene Vorgehensweise ist idealtypisch und empfehlenswert, da so die besten und nachhaltigsten Ergebnisse erzielt werden können.

Jahressteuergesetz 2009:

- 500 Euro steuerfreie Leistungen zur Gesundheitsförderung pro Jahr und ArbeitnehmerIn
- für Sachleistungen und Barzahlungen
- Maßnahmen im Unternehmen oder außerhalb
- Maßnahmen nach § 20 SGB

Finanzielle Förderung von Beratungsmaßnahmen:

- Beratungen zu wirtschaftlichen, personellen und organisatorischen Fragen der Unternehmensführung werden gefördert
- 50% der Beratungskosten, max. 1.500 Euro
- Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und der freien Berufe
- ein Jahr nach Gründung
- weniger als 250 Beschäftigte
- weniger als 50 Mio. Euro Jahresumsatz

organisierter Gesundheitstag Go-Gip

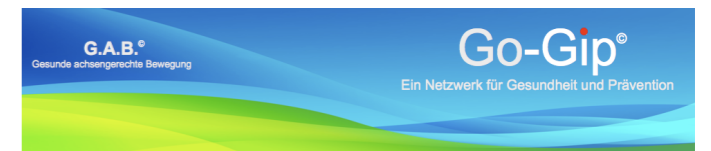
- Branchenfokus
- Information für Führungskräfte und Mitarbeiter
- Maßnahmenplanung und Maßnahmenauswahl

Individuelle Beratungstage

- Inhouse Information für Führungskräfte und Mitarbeiter zugeschnitten auf das jeweilige Unternehmen
- Individualisierte Beratung und Maßnahmenplanung
- Individualisierte Umsetzung



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Ulrike Voß

Beratung und Management für Marketing

Gesundheitsmanagement für Unternehmen



Erlgartenstr. 29

44869 Bochum

Telefon (0234) 97 23 03

E-Mail: info@ulrike-voss.de



Go-Gip Netzwerk

Rather-Kirchplatz 5

40472 Düsseldorf

(0177) 68 95 107

u.voss@go-gip.de