

Betriebliche Gesundheitsförderung

# Langfristig Kosten einsparen

Ralf Neuner\*

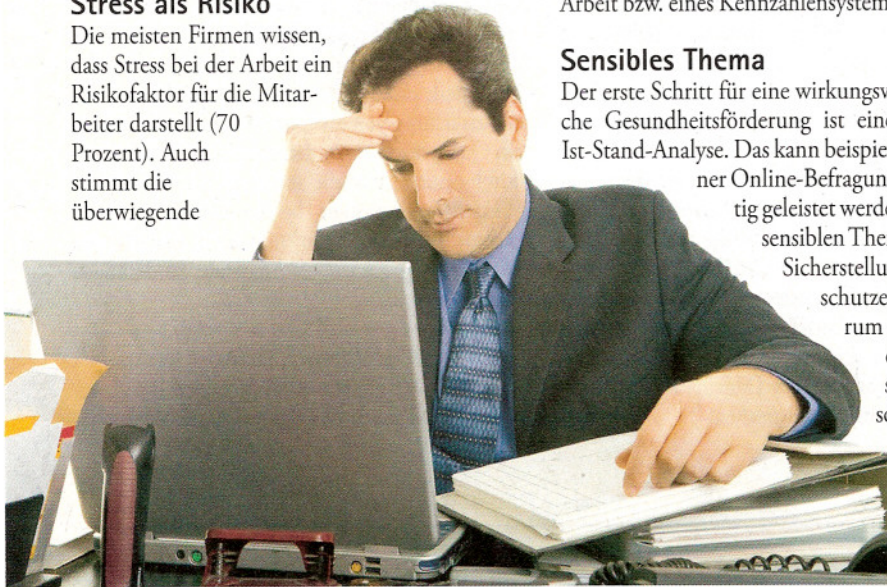
Welchen Stellenwert hat die betriebliche Gesundheitsförderungen in den Unternehmen? Dieser Frage gingen Forscher der Universität Ulm nach. Hier die Ergebnisse.

Der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens ist dauerhaft nicht nur von der fachlichen Kompetenz, sondern auch von Leistungsfähigkeit, d. h. der Gesundheit, der Motivation und der Kreativität der Mitarbeiter abhängig, die sich wiederum positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität des Unternehmens auswirken. Genau hier setzt die aktive betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) an.

Um mehr über den Stellenwert der BGF zu erfahren, wurde von der Universität Ulm eine Umfrage durchgeführt. Insgesamt wurden 390 Firmen mit mindestens 20 Mitarbeitern in den Räumen Augsburg und Ulm angeschrieben. Davon haben 157 geantwortet. Das ist mit 40 Prozent eine sehr gute Rücklaufquote, die das große Interesse dokumentiert und die Wichtigkeit des Themas für die Betriebe unterstreicht.

## Stress als Risiko

Die meisten Firmen wissen, dass Stress bei der Arbeit ein Risikofaktor für die Mitarbeiter darstellt (70 Prozent). Auch stimmt die überwiegende



Mehrheit der Aussage zu, dass die Gesundheitsförderung einen positiven Beitrag für die Entwicklung des Unternehmens leisten kann (Beitrag zur Qualitätssicherung: 56 Prozent, Fit für den demografischen Wandel: 65 Prozent, Steigerung der Attraktivität: 64 Prozent). Soweit ergibt sich ein stimmiges Bild.

Im Gegensatz dazu sind die betriebliche Gesundheitsförderung oder Maßnahmen zur Stressprävention nur bei einer Minderheit der Firmen integraler Bestandteil der Firmenkultur (35 Prozent bzw. 27 Prozent). Immerhin bietet die Hälfte der Unternehmen zur Überprüfung der körperlichen Fitness Gesundheits-Checks für die Mitarbeiter an.

Auf strategischer Ebene scheint es erheblichen Nachholbedarf zu geben. Die wenigsten Unternehmen haben eine Kosten-Nutzen-Analyse für die Gesundheitsförderung durchgeführt (13 Prozent). Nur wenig mehr geben an, ein festes Budget dafür zu haben (17 Prozent). Die Mitarbeiterbefragung als Möglichkeit, etwas über die Befindlichkeit der Belegschaft zu erfahren, wird „kaum“ genutzt. Noch schlechter sieht es bei der Erfassung von psychosozialen Belastungen („Stress bei der Arbeit“) aus, die fast „gar nicht“ existiert (8 Prozent). Wirkungsvolle Maßnahmen zur Verminderung von ebendiesen Belastungen (Coaching und Konfliktbearbeitung: 30 Prozent, Stressbewältigungstraining: 16 Prozent) werden nur von den wenigsten der befragten Betriebe angeboten. Zunächst besteht ein großer Bedarf an Informationen. Vor allem größere Firmen geben an, einen Bedarf zur Erfassung von Stress bei der Arbeit bzw. eines Kennzahlensystems zu haben.

## Sensibles Thema

Der erste Schritt für eine wirkungsvolle betriebliche Gesundheitsförderung ist eine zuverlässige Ist-Stand-Analyse. Das kann beispielsweise mit einer Online-Befragung kostengünstig geleistet werden. Wegen der sensiblen Thematik und zur Sicherstellung des Datenschutzes – was wiederum zur Erhöhung der Akzeptanz seitens der Beschäftigten beiträgt – ist es zweckmäßig, externe spezialisierte und qualifizierte Dienstleister mit der Erhebung und Auswertung der Daten zu beauftragen.

Ein durchdachtes Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung stellt eine sinnvolle Ergänzung zur Organisationsentwicklung dar, die sich zudem mit geringem Aufwand realisieren lässt. Zahlreiche wissenschaftliche Studien (z.B. BKK Bundesverband, AOK) belegen, dass sich qualitätsgesicherte Gesundheitsförderung rechnet (Return on Investment ca. 1:3), d.h. langfristig werden Kosten eingespart.

\* Ralf Neuner arbeitet am Institut für Epidemiologie der Universität Ulm [www.uni-ulm.de/epidemiologie](http://www.uni-ulm.de/epidemiologie)