

Proaktive Gestaltung des demografischen Wandels

Von der Gesundheitsförderung zum systemischen Gesundheitsmanagement

von Dipl.-Ing. Dipl.-Wirt.-Ing. Christian Büttner und Dipl.-Kfm. Thomas Krassmann 2017 / 2020



Die Bedeutung nachhaltiger Gesundheit für motivierte, leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit auch für die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes als Ganzes, ist seit jeher bekannt. Dennoch wurde der Erhalt der Gesundheit in der Vergangenheit als eine rein private Angelegenheit angesehen. Da die Ursachen für gesundheitliche Risiken jedoch zu einem erheblichen Teil in den Arbeitsbedingungen und der betrieblichen Organisation zu suchen sind, haben die oberste Unternehmensleitung sowie Führungskräfte den mit Abstand größten Einfluss auf ein gesundheitsgerechtes und –förderndes Arbeitsumfeld.

Bei näherer Betrachtung fällt jedoch auf, dass hinter dem Etikett „Gesundheits-Management“ meist nur punktuell und kurzfristig wirkende Maßnahmen zur Gesundheits-Förderung stecken, mit denen sich die betrieblichen Anforderungen des demografischen Wandels sowie der dramatisch steigenden psychischen Belastungen nicht lösen lassen. Hierzu bedarf es systemischer Prozesse, die in die vorhandenen Unternehmensstrukturen zu integrieren sind. Das fachliche Analyseinstrumentarium für ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement steht über Institutionen zur Verfügung, es fehlte bisher allein an informationstechnologischen Hilfsmitteln, um die notwendigen Prozesse organisations-, problem- und maßnahmenbezogen im Sinne eines ständigen Verbesserungsprozesses aufbereiten und steuern zu können. Mit dem webbasierten Managementsystem WebMass der Firma InfoQuest ist eine systemische Umsetzung, auch im Sinne der neuen DIN SPEC 91020 zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (Juli 2012), nachhaltig möglich.

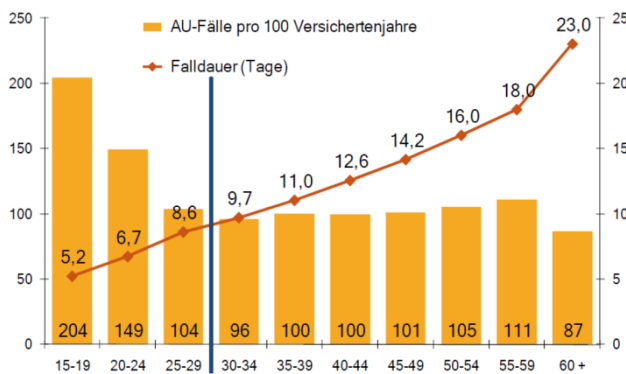
Unternehmensziel „gesunde und motivierte“ Mitarbeiter

Höhere Leistungsanforderungen an jede einzelne Person, die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, längere Lebensarbeitszeiten, Fachkräftemangel und das Abfließen von Fachwissen durch Pensionierung erfordern unternehmensweite Maßnahmen, denen sich Unternehmen heute stellen müssen. Mittlerweile geht es jedoch nicht mehr nur um Kosten, sondern um die Aufrechterhaltung zukünftiger Arbeitsprozesse. Folgende Zitate und Ergebnisse der Krankenkassen-Gesundheitsberichte, IG-Metall und BPTK (Bundespsychotherapeutenkammer) im Jahre 2011 zu den wechsel-

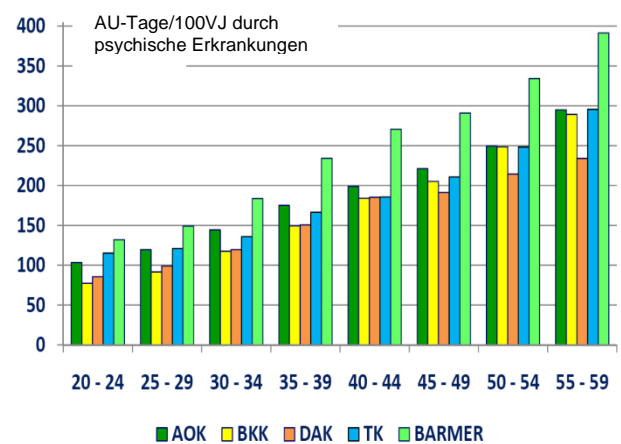
seitigen Einflüssen von Demografie, Alter und insbesondere psychischer Gesundheit mögen an dieser Stelle die Handlungsdringlichkeit unterstreichen:

- Wenn wir nicht handeln, liegt das Durchschnittsalter in Unternehmen 2020 bei 55 Jahren
- Es gibt einen deutlichen Aufwärtstrend des altersabhängigen Krankenstandes sowie der Ausfalldauer
- Mit steigendem Alter erhöht sich die Gefahr einer psychischen Erkrankung
- Es ist eine kontinuierliche, teils dramatische Zunahme psychischer Erkrankungen und Fehlzeiten zu verzeichnen
- Bereits 2016 werden mehr als 50% aller Diagnosen Burnout sein

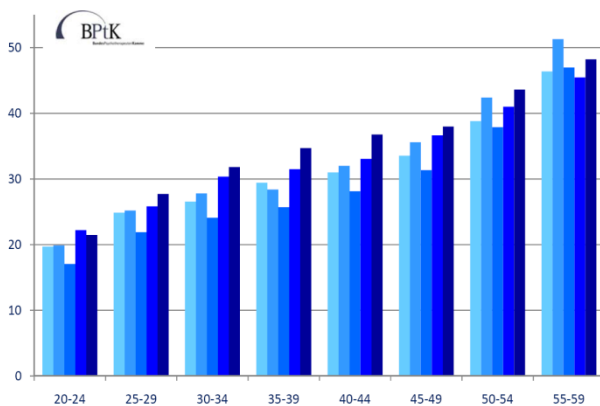
Ältere Arbeitnehmer sind länger krankgeschrieben



kontinuierlichen Anstieg psychischer Erkrankungen mit dem Alter



Altersabhängige Dauer einer psychischen Erkrankung in Tagen



kontinuierliche Zunahme psychischer Erkrankungen

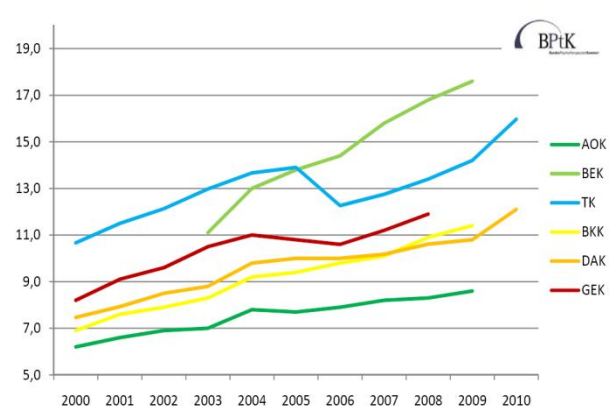


Abb. 1: Abbildungen der Bundespsychotherapeutenkammer-Studie 2011

Bevor wir uns mit den betriebswirtschaftlichen Folgen des Nicht-Handelns sowie möglichen Lösungsansätzen beschäftigen, wird einleitend der Begriff „Gesundheit“ gemäß der Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert, die in der Ottawa-Charta zum "aktivem Handeln für das Ziel Gesundheit für alle“ auffordert.

Gesundheit des Menschen ist „ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.“

Gesundheit zielt auf einen Prozess, „... allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Lebensumstände und Umwelt zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen.“

Nach T. Dierk Petzold ist „Gesund“ somit kein fixer Zustand, sondern ein ständiger Vorgang, eine ständige Entwicklung eines Menschen auf einen attraktiven Idealzustand von „Gesundheit“ hin.

Wie der Bundesminister für Gesundheit Daniel Bahr im Rahmen seiner Kampagne „Unternehmen unternehmen Gesundheit“ 2011 anführt, **sind Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheit keine Kosten oder Ausgaben, sondern Investitionen in die Zukunft.**

Wirtschaftliche und organisatorische Folgen des Nicht-Handelns

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und die Krankenkassen rechnen pro Arbeitsausfalltag mit einem Betrag von 200 € bis 400 €; die Wirtschaftsvereinigung Stahl geht sogar von mehr als 1.000 € pro Ausfalltag aus. Enthalten sind hierbei entstandene Personalausfallkosten durch krankheitsbedingte Fehlzeiten, Lohnnebenkosten sowie Kosten für Arbeitsausfälle bzw. Beschaffung von Ersatzkräften. Bei durchschnittlich 300 € pro Ausfalltag und Mitarbeiter; 225 Arbeitstagen pro Jahr und typischen Ausfallzeiten von 5% fallen bereits heute im Mittel ca. 3.375 € Ausfallkosten pro Mitarbeiter und Jahr durch Krankheit an.

Noch dramatischer wirkt der Aspekt des anwachsenden **Absentismus**¹ und **Präsentismus**². Studien zur Folge liegen die Produktionsausfallkosten durch Absentismus $\frac{1}{3}$ und Präsentismus $\frac{2}{3}$ in Summe bei ca. 27 Tagen. Berücksichtigt man dies bei den Ausfallkosten, so ergibt sich schon heute eine horrende Zahl von mehr als 10.000 € pro Jahr und Mitarbeiter... Tendenz steigend, wenn nicht durch geeignete Verfahren gegengesteuert wird.

Bei einer Betriebsgröße von 100 Mitarbeitern führt dies bereits zu 1 Million € Produktionsausfallkosten pro Jahr; bei einem Großunternehmen mit mehr als 10.000 MA zu über 100 Millionen € Produktionsausfallkosten pro Jahr!

¹ **Absentismus:** Gewohnheit, einer Verpflichtung oder Verabredung nicht nachzukommen. In der Arbeitspsychologie und Arbeitssoziologie spricht man von Absentismus, um damit Fehlzeiten zu bezeichnen, die auf Probleme im Privatleben, auf motivationale Ursachen oder gar auf planmäßiges Fernbleiben von der Arbeit, nicht aber auf tatsächlichen Krankenstand zurückzuführen sind (Wikipedia).

² Mit **Präsentismus** bezeichnet die Arbeitsmedizin das Verhalten von Arbeitnehmern, die insbesondere in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit (z. B. bei Konjunkturschwäche) trotz Krankheit am Arbeitsplatz sind (Wikipedia).

Steigt die Ausfallquote im Falle des Nicht-Handels um 1% so ergeben sich Mehraufwendungen der Produktionsausfallkosten von mehr als 2.000 € pro Mitarbeiter und Jahr, was sich bei einem Großunternehmen von 10.000 MA zu mehr als 20 Millionen € pro Jahr zusätzlich summiert.

Ganzheitlich präventiv den demografischen Anforderungen begegnen

Wie durch verschiedene Studien belegt muss das Thema Mensch, Gesundheit und Demografie als Führungsaufgabe mit einem ganzheitlichen und präventiven Ansatz verstanden werden. Einzelmaßnahmen bzw. Maßnahmen nach dem „Gießkannenprinzip“, die über den gesamten Betrieb gestülpt werden, reichen für den nachhaltigen Erhalt und die Förderung der Gesundheit nicht aus.

Betrachtet man jedoch die Vielzahl dokumentierter und durchgeführter Programme zur betrieblichen Gesundheit, so fällt auf, dass der Begriff „ganzheitlich“ meist nur auf der körperlich-medizinischen Ebene (miss)verstanden wird und der Mensch zum Zeitpunkt der Maßnahme bereits eingeschränkt leistungsfähig ist. Als ganzheitlich wird hier ein Mix aus Maßnahmen zur Bewegung, Ernährung, Medizin und (psychologischer) Beratung zur Gesundheitsförderung bezeichnet, mit dem eine Verbesserung des Mitarbeiter-„Zustandes“ und eine Vermeidung von Krankheit erreicht werden soll. Bei dieser, als **Pathogenese** (Entstehung von Krankheit) bezeichneten Betrachtung, wird der Mensch als begrenzt im System Körper verstanden. Mit der Pathogenese, der Basis unseres Gesundheitssystems, lässt sich eine Gesundheitsförderung einzelner Personengruppen erreichen, jedoch die Anforderungen des demografischen Wandels nicht nachhaltig lösen.

Die **Salutogenese** (Entstehung von Gesundheit)³ hingegen betrachtet die sichtbaren Zustände einer gesundheitlichen Einschränkung (Erkrankung oder Leistungsminderung) als Ergebnis einer über einen längeren Zeitraum zugrundeliegenden (Fehl) Entwicklung. Bei dieser Betrachtung wird der Mensch als Teil eines sich ständig verändernden Gesamtsystems verstanden. Das Ziel dieses systemischen Ansatzes ist es, nicht nur für die Generation 50+ sondern für Mitarbeiter aller Altersstufen, Maßnahmen in einen gezielten Kontext zur jeweiligen Person und seinem (Arbeits-) Umfeld zu setzen, um seine Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern; d.h. die Zielorientierung der Salutogenese ist nicht Vermeidung von Krankheit, sondern das nachhaltige Erreichen von Gesundheit, was auch den Erkenntnissen der Hirnforschung entspricht. Dieser Präventionsansatz findet sich auch in der Ottawa-Charta der Weltgesundheitsorganisation von 1989 wieder.

Fundierte ganzheitliche und präventive Methoden müssen somit systematisch die betriebs-, branchen-, berufs-, bildungs- und altersgruppenspezifischen Gegebenheiten erfassen und diese mit den individuellen Fähigkeiten und persönlichen Rahmenbedingungen der Mitarbeiter(innen) in Einklang bringen. Entsprechend zugeschnittene Maßnahmenpakete müssen erarbeitet und in das betriebliche Geschehen integriert werden, deren Erfolg wiederum in Form einer periodischen Wirksamkeitskontrolle kontinuierlich zu hinterfragen ist.

³ Salutogenese und Pathogenese: Eine ausführliche Begriffserläuterung und –abgrenzung findet sich unter Wikipedia

Beim systemischen Gesundheitsmanagement steht deshalb nicht die Gesundheitsförderung im Sinne einer punktuellen Zustandsverbesserung im Vordergrund, sondern die systematische Planung, Umsetzung und Verbesserung altersgerechter Bedingungen.

Konkret heißt das, dass in der betrieblichen Praxis bei der **Gesundheits-Prävention** nach den **Verhältnissen** (Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung, Arbeitsverfahren und Arbeitsorganisation), dem **Verhalten** (Motivieren der Mitarbeiter zu sicherheits- und gesundheitsbewusstem Verhalten) sowie einer gesundheitsförderlichen **Unternehmens- und Führungskultur** (u.a. Gestaltung der Arbeitsaufgaben, kollegiale Unterstützung, Wertschätzung) geschaut werden muss. Aufgrund der demografischen Entwicklung kommen verstärkt Fragestellungen nach der **psychischen und altersbedingten Gesundheit** der Mitarbeiter hinzu; d.h. es müssen eine Vielzahl von Fragestellungen des Menschen in Interaktion mit seinem Umfeld, z.B. Work Ability Index (WAI), Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA), Bielefelder Sozialkapitalindex (BISI) berücksichtigt werden.

Aber wie lassen sich nun die typischen, maßnahmenrelevanten Unternehmensprozesse organisationsbezogen gleichzeitig und einheitlich abbilden? Z.B. die Vielzahl der Fragebögen zur Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsplatzbewertung, dem internen Stellenmarkt, Gesundheitskompetenz, Mitarbeiterzufriedenheit, psychisches Erleben usw. Und wie können wir für eine vereinheitlichte, unternehmensweite Maßnahmensteuerung und Wirksamkeitskontrolle sorgen?

Der Weg zum betrieblichen Gesundheitsmanagement ist zunächst eine informationstechnologische Herausforderung, bevor die erste Maßnahme zielgerichtet umgesetzt werden kann.

Grenzen dokumentenorientierter Hilfsmittel

Die heute über Institutionen, Verlage und Online-Portale zur Verfügung gestellten (elektronischen) Dokumente sind nur bedingt für unternehmensweite Analysen geeignet. Aufgrund des Dokumentencharakters bleiben sie vom Informationsgehalt auf der Ebene des einzelnen Fragebogens „hängen“; d.h. es fehlt die Möglichkeit dokumentenübergreifend die Inhalte sowie die daraus abgeleiteten Erkenntnisse und Maßnahmen steuern zu können – dies bildet jedoch die Basis für gezielte strategische Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

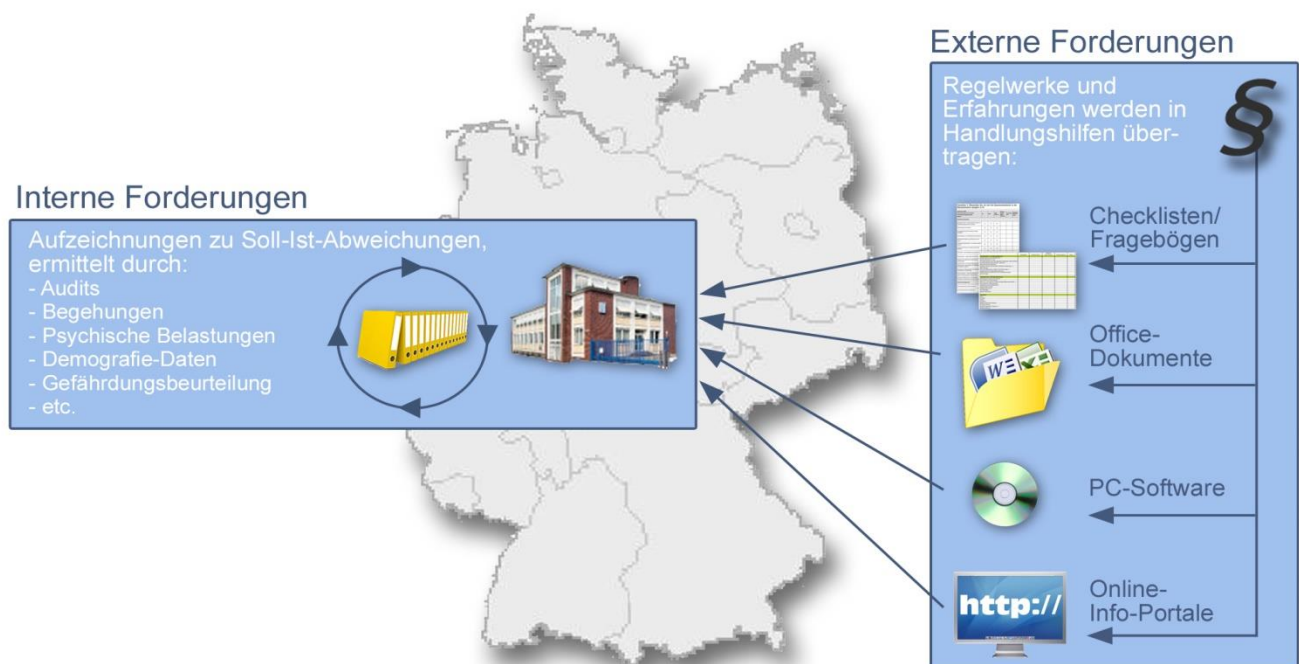


Abb. 2: Dokumentenorientierte Hilfsmittel

Ganzheitliche und systemische Lösung mit dem Managementsystem **WebMass**

Über die Kombination aus einer dezentralen Erfassung und einer zentralen Steuerung der Informationen kann der ganzheitliche, präventive und prozessorientierte Ansatz des BGM in Kleinunternehmen bis Konzernen abgebildet werden - eine Voraussetzung, um den Themen Mensch & Gesundheit sowie demografischer Wandel zielgerichtet und wirksam entgegenzutreten zu können.

Mit dem praxiserprobten, webbasierten Checklisten- und Maßnahmen-Managementsystem WebMass der Firma InfoQuest können die notwendigen Erhebungen mit einem kostenfreien Browser zeitnah, ortsunabhängig, standortübergreifend, benutzergerecht und gemäß des jeweiligen Verantwortungsbereiches dezentral erfasst und zentral verarbeitet werden. WebMass kann für alle fragenkatalog- bzw. maßnahmenbezogene Themenbereiche eingesetzt werden, ist also auch für die Themen BGM sowie Demografie einsetzbar.

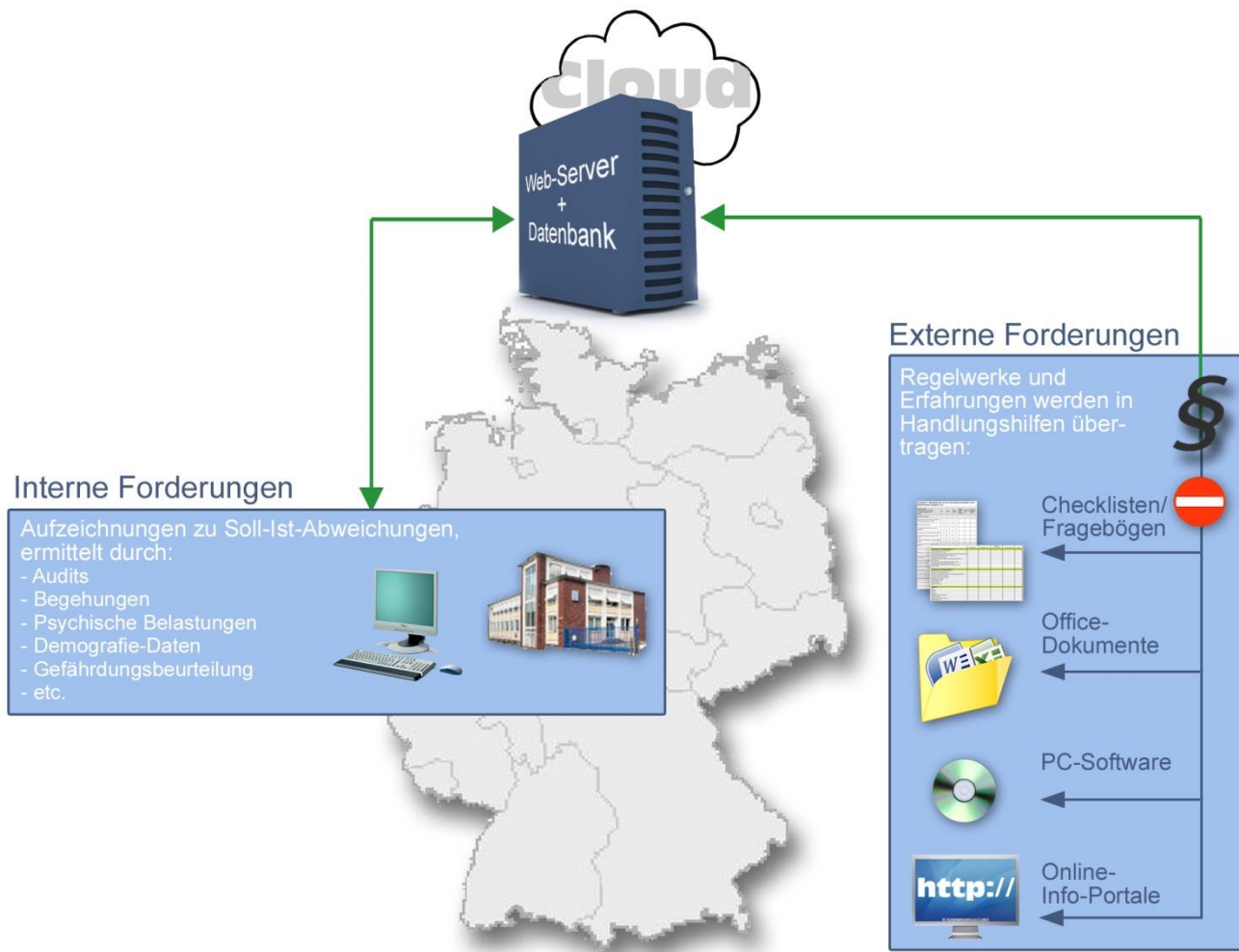


Abb. 3: Unternehmensweiter Informationsfluss maßnahmenrelevanter Themen über WebMass

Mit WebMass können trotz großer Datenmengen Antworten, die auf notwendigen Handlungsbedarf hinweisen „auf Knopfdruck“ unternehmensweit erkannt werden. Die anschließende Maßnahmenumsetzung über Termine und Verantwortliche erfolgt kontinuierlich nach Bedarf, unterstützt durch Ampelsteuerungen zur Terminüberwachung. Hierdurch wird ein umfassendes, nachhaltiges Controlling für Dienstleister, Institutionen, bei kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) bis hin zu international tätigen Konzernen möglich:

- Wann wurden welche Fragebögen in welchem Unternehmensteil verwendet?
- Wurden alle Fragebögen ordnungsgemäß und vollständig bearbeitet?
- Welche Belastungen, Erkrankungen, Risiken und Entwicklungen wurden erkannt?
- Wurden die notwendigen Maßnahmen termingerecht und wirksam umgesetzt?

Bedenken gegenüber der Web-Idee im Bereich der Sicherheit können über verschlüsselte Übertragungswege, Datenanonymisierung oder auch geschützte Intranet-Lösungen ausgeräumt werden.

Mit **WebMass** maßnahmenrelevante Informationen unkompliziert steuern

Bei WebMass befindet sich ein zentrales Anwendungsprogramm, mit dem alle unternehmensweiten Handlungsvorgaben gleichzeitig und vereinheitlicht bearbeitet sowie ausgewertet werden können im firmeneigenen Intranet bzw. Extranet. Hierbei müssen wir uns gedanklich von Dokumenten und Checklisten im klassischen Sinne trennen, da bei WebMass die einzelnen Inhalte (Fragen, Gefährdungen, Belastungen, Maßnahmen) als „kleinste“ Informationseinheiten logisch miteinander verknüpft sind. Diese Vorgänge finden automatisch innerhalb der Anwendung statt. Der Anwender arbeitet optisch und funktionell wie gehabt mit „seinen“ Dokumenten und greift nur auf seinen organisatorischen Verantwortungsbereich zu. Die klassischen Fragebögen und Checklisten, meist in verschiedenen Anwendungsprogrammen erstellt (Word, Excel, PDF etc.) werden nicht mehr benötigt, da alle notwendigen Informationen unternehmensweit gesteuert werden können.

Dem einzelnen Anwender steht ein interaktives und benutzerfreundliches Werkzeug per Browser zur Verfügung. Hierzu bedarf es keiner Installation auf dem einzelnen PC. Mit WebMass kann er „seine“ betriebliche Unternehmensstruktur abbilden, seine Fragenkataloge innerhalb seiner Organisation anlegen, bearbeiten und auswerten, alle seine Maßnahmen steuern und ein Controlling aller möglicher Fragestellungen über weltweit vorhandene Standorte ausführen - von „alles auf einem Blatt“ bis hin zum kleinsten Detail.

Mit WebMass wird er zielgerichtet durch rechtssichere Dokumente seiner Branche, Ampel- und Alarmsysteme sowie „Best-Practice“-Maßnahmen unterstützt.

Im Gegensatz zu herkömmlichen, dokumenten- bzw. online-gestützten Hilfsmitteln erhält der Anwender nicht nur allgemeine Informationen, sondern ein handhabbares, praxisbezogenes Werkzeug, mit dem er die Themen Arbeitsschutz, Gesundheit, Demografie wirksam und zielgerichtet gemäß seiner Unternehmensbranche und -größe umsetzen kann.

Mit **WebMass** die Anforderungen der DIN SPEC 91020 erfüllen

Die neue DIN SPEC 91020 zum Betriebliches Gesundheitsmanagement (Juli 2012) „...legt Anforderungen an ein Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem fest, die es einer Organisation ermöglichen, ihre betrieblichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse so zu entwickeln und umzusetzen, dass das Arbeitssystem und die Organisation gesundheitsgerecht und leistungsfördernd gestaltet und die Mitglieder der Organisation zum gesundheitsfördernden Verhalten befähigt werden.“

Mit WebMass können die Anforderung der DIN im Sinne eines PDCA (Plan-Do-Check-Act) - Zyklus für KMUs bis Konzerne umgesetzt werden. Dies erfolgt über interaktive Werkzeuge zur Selbst-Regulation mit dem Ziel einer systematischen Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dies wirkt sich nachweislich positiv auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter und damit auch auf die Steigerung der Effizienz der Produkt- bzw. Dienstleistungsrealisierung

(Wertschöpfungskette) aus. Dies wiederum führt zu geringeren Ausfallzeiten und letztlich zu geringeren Kosten der Unternehmen und Kassen, die den gravierenden Problemen steigender Kosten durch Demografie und insbesondere psychischen Belastungen gegenüberstehen.

WebMass aus Anwendersicht

Moderne webbasierte Datenbanksysteme, wie das erfolgreich in verschiedenen in- und ausländischen Unternehmen eines Dax-Konzerns eingeführte System „WebMass“ erleichtern die unternehmensweite Erfassungs-, Analyse- und Evaluationsarbeit. Das weiterentwickelte System ermöglicht es verschiedenste Mitarbeiterbefragungen, zeitnahe Auswertungen und ein Maßnahmencontrolling auch für eine große Anzahl von Mitarbeitern und Betrieben gezielt und nahezu zeitgleich durchzuführen; eine notwendige Voraussetzung für große Unternehmen mit einer Vielzahl von Betrieben und tausenden von Mitarbeitern.



Abb. 4: das browsergestützte System WebMass

1. Erfassen der Betriebsorganisation

Das Unternehmen kann in allen seinen Standorten, Betrieben, Abteilungen, Bereichen bis hin zur kleinsten Funktionseinheit abgebildet werden. Nur so können organisationsbezogene Analysen und anschließende Maßnahmen zielgerichtet durchgeführt werden. Individuell festgelegte Zugriffsrechte sorgen dafür, dass jeder Mitarbeiter nur diejenigen Daten sieht, bearbeiten und auswerten darf, die in seinen Zuständigkeits- und Kompetenzbereich fallen.

2. Durchführen der IST-Analyse

Über einen Browser oder ein mobiles Endgerät lassen sich Befragungen einfach und kostengünstig von jedem Ort und zu jeder Zeit dezentral sowie organisationsbezogen erfassen und zentral auswerten. Hierbei fließen alle Datenfragmente automatisch und unmittelbar in einem System zusammen.

3. Umsetzen der Maßnahmen

Mit den Methoden des Maßnahmencontrollings, bestehend aus Terminen, Verantwortlichen und Wirksamkeitskontrolle lässt sich die Maßnahmenumsetzung gezielt steuern. Der Erledigungsstatus wird hierbei automatisch über Kennzahlen und Ampelsysteme angezeigt.

Wirkungsvoller Einsatz von WebMass im betrieblichen Gesundheitsmanagement

Laut dem Deutschen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung DNBGF liegen die Schwierigkeiten bei einer Umsetzung des BGM weniger in mangelndem Wissen um die Notwendigkeit von BGF und BGM als vielmehr in dem Problem der Integration der Prozesse in die vorhandenen Strukturen. Mit WebMass kann eine solche Integration jedoch wirksam umgesetzt werden:

a) **Kleinunternehmen** sind schwer erreichbar und verfügen meist über geringe personelle und finanzielle Ressourcen.

Durch eine zentrale zur Verfügung Stellung von WebMass über Institutionen, Krankenkassen, Netzwerke oder Dienstleister kann eine stärkere Integration von Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen gerade bei KMU´s bewirkt werden. Das jeweilige Kleinunternehmen kann das interaktive Programmsystem direkt und ohne weitere Installation per Browser verwenden.

b) **Großunternehmen** haben meist Schwierigkeiten der BGM-Prozessintegration, Vereinheitlichung von Verfahrensweisen, das Erlangen zeitnaher strategischer Aussagen zur gesundheitlichen Situation von Betrieben, den daraus ableitbaren Maßnahmen sowie der Evaluation.

Durch eine zur Verfügung Stellung des browsergestützten Systems WebMass im Intranet des Unternehmens, einer dezentralen Datenerfassung über kleine Betriebseinheiten und der unmittelbaren zentralen Auswertbarkeit kann eine Integration von Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen in hierarchischen Unternehmensstrukturen und Filialnetzen umgesetzt werden.

Der **Öffentliche Dienst, Gesundheitswesen** und die **Wohlfahrtspflege** können ebenso über die beiden Varianten flächendeckend erreicht werden.

Ein weiterer Systemvorteil dieser zentralen und webbasierten Informationssteuerung liegt in einem schrittweisen Aufbau branchen- und themenbezogener Problemlösungen, die durch alle Teilnehmer erwirkt werden. Dokumentierte praxisbezogene Maßnahmen, Lösungswege und Erfahrungen können anderen Unternehmen in Form eines Expertensystems anonym und zielgerichtet vorgeschlagen werden. Dies wird auch als **Community of Practice**⁴ bezeichnet.

⁴ Der Ausdruck **Community of Practice** (Abkürzung CoP) bezeichnet eine praxisbezogene Gemeinschaft von Personen, die informell miteinander verbunden sind und ähnlichen Aufgaben gegenüber stehen. Vereint im Interesse an Lösungen oder auch gegeneinander, agieren sie weitgehend selbstorganisiert miteinander, tauschen sich aus und unterstützen sich gegenseitig oder blockieren sich... (Wikipedia)

Wirtschaftliche Erfolgserwartungen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Wie der Grafik zu entnehmen ist, ist mit klassischen Verfahren des BGF ein Return on Investment ROI von 2 bis 4,85 (Kienbaum und BKK-Studie) zu erwarten, jedoch die Thematik der demografischen Entwicklung sowie steigender psychischer Belastungsfaktoren nicht lösbar. Mit systemischen und ganzheitlichen BGM-Ansätzen ist ein ROI von 10 bis 30 (Corporate Health Jahrbuch 2011) zu erwarten und die Anforderungen zukünftiger Belastungsfaktoren handhabbar.

Die Aufrechterhaltung der Gesundheit des Einzelnen sowie zukünftiger Produktionsprozesse ist jedoch in Geld nicht zu bemessen!

	BGF	systemisches BGM
Kosten / Nutzen	ROI ca. 3	ROI 10 bis 30
Demografie & psych. Belastungen	ungeeignet	geeignet
Ausrichtung	Pathogenese Krankheit als Zustand Mensch begrenzt im System Körper Dokumenten- und Einzelorientiert	Salutogenese Gesundheit als kontinuierlicher Prozeß Mensch als Teil eines sich ständig verändernden Gesamtsystem Strategisch und Systemorientiert
Analyse	personenbezogen körperliche Symptome und direkte Einflussfaktoren. Statistische Hochrechnungen auf Stichprobenbasis	systembezogen alters-, arbeits-, umfeldbedingte Verhältnisse, Verhalten, Werte, Führung. Alle Mitarbeiter, alle Arbeitsplätze, direkte und indirekte Einflußfaktoren
Maßnahmen	meist "Gießkannenprinzip" Bewegung, Ernährung, Medizin, (psychologische) Beratung	zielgerichtet Anpassung systembezogener Bedingungen
Prävention	kaum, da reaktiv erreicht wenige Kranke bzw. Leistungsgeminderte	ja, da proaktiv erreicht alle direkt und indirekt
Effektives Ziel	Vermeidung von Krankheit kurzfristige Zustandsverbesserung des Mitarbeiters	Erreichen von Gesundheit kontinuierliche Ausrichtung des Gesamtsystems auf betriebliche Gesundheit
Nachhaltigkeit	kaum, da kurzfristig	ja, da Integration in Prozesse

Abb. 5: Lösungsansätze im Themenbereich Demografie, betriebliche und psychische Gesundheit

Fazit

Wie die Weltgesundheitsorganisation deutlich beschreibt, ist Gesundheit als ein kontinuierlicher Prozess zu verstehen, den es über zielgerichtete Maßnahmen unternehmensweit zu steuern gilt.

Die Instrumente der klassischen Gesundheitsförderung (BGF) sind natürlich hilfreich, sie setzen Signale "wir tun was", lösen jedoch weder die anstehenden und schon gar nicht die mittel- und langfristigen Probleme, die insbesondere durch die Entwicklungen Alter und Demografie verursacht werden. Hierzu bedarf es Vorgehensweisen, die die jeweiligen Systeme als Ganzes bezüglich ihrer Veränderung betrachten; d.h. es müssen schrittweise Managementprozesse mit salutogenetischer Ausrichtung in den Unternehmen integriert werden.

Mit den heute zur Verfügung stehenden webbasierten Werkzeugen, in Verbindung mit den fachlich ausgereiften Inhalten von Institutionen und Dienstleistern, können die Herausforderungen Mensch & Gesundheit sowie demografischer Wandel angenommen werden.

Weitere Informationen

Weitere Informationen und Anregungen zu unternehmerischen Gesamtlösungen finden Sie in dem von C. Büttner im Jahrbuch Gesundheit der EuPD Research 2011 „Betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland“ veröffentlichten Artikel zum Thema „Mensch und Gesundheit“, der unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) jährlich die bedeutsamsten Entwicklungen des betrieblichen Gesundheitsmanagements darstellt.

Des Weiteren finden Sie einen Artikel der Autoren zum Thema Cloud-Technologie in KMU und Großunternehmen „Arbeits- und Gesundheitsschutz in der SafetyCloud“; veröffentlicht 03.2012 in der Fachzeitschrift Sicherheitsingenieur.

Eine praxisbezogene webbasierte Anwendung der Autoren, „der Vorschrift2-Manager“ können Sie unter www.vorschrift2.de besuchen. Am 1. Januar 2011 ist die neue Unfallverhütungsvorschrift "Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit" (DGUV Vorschrift 2) in Kraft getreten. Jeder Betrieb mit mehr als 10 Mitarbeitern muss jährlich einen Nachweis darüber erbringen, was der Betriebsarzt und die Fachkraft im Betrieb für Aufgaben und Leistungen erbringen sollen; der Vorschrift2-Manager unterstützt den Anwender hierbei mit einem komfortablen Online-Werkzeug.

Beide Artikel können Sie sich kostenfrei unter www.infoquest-online.de als PDF herunterladen.

Autoren

Dipl.-Ing. Dipl.-Wirt.-Ing. Christian Büttner

Entwickelt mit firmeneigenem Expertennetzwerk seit über 25 Jahren u.a. webbasierte Management- und Controllingsysteme, die bereits in vielen Unternehmen erfolgreich eingeführt wurden. Er berät Fach- und Führungskräfte in Seminaren und Vorträgen anerkannter Institutionen über themenbezogene Zukunftswege der Informationsverarbeitung. Er ist aktives Mitglied im Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung DNBGF, dem Gesundheitsnetzwerk Niederrhein der IHK sowie dem Präventionsnetz Niederrhein der Hochschule Rhein Waal.

c.buettner@infoquest-online.de



Dipl.-Kfm. Thomas Krassmann

Fachlicher Experte für Fragen im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Konzipiert und produziert in der 2. Generation klassische und moderne Informations- und Schulungsmedien im Bereich „Arbeit und Gesundheit“ für Unfallversicherungsträger, Berufsgenossenschaften und Industrie.

t.krassmann@infoquest-online.de

