

Gesund leben im Alltag

Gesundheitsbewusstsein sollte sich nicht erst dann einstellen, wenn beschwerliche Umstände oder Erkrankungen auftreten. Der Gesundheitszustand einer Bevölkerung ist eine wesentliche Voraussetzung für Wohlstand und wirtschaftliches Wachstum, was zur nachhaltigen Entwicklung einer Region beiträgt.

Betrachtet man die Prognosen zur demographischen Entwicklung, so wird die Bevölkerung bis zum Jahr 2007 vermutlich um ca. 1,8 % und bis 2032 um 10,4 % zurückgehen¹. Hier wird deutlich, dass Strategien der Gesundheitsförderung und Prävention verstärkt an Bedeutung gewinnen.

Verdeutlicht wird dies durch den Gesundheitsreport 2010 der BKK²: „Im Jahr 2001 lag das Durchschnittsalter bei 41 Jahren, 2050 wird es bei 49 Jahren liegen. Auswirkungen dieses Wandels sind bereits jetzt auf dem Arbeitsmarkt zu spüren. Mit dem demografischen Wandel schrumpft die aktive Erwerbsbevölkerung in Deutschland, womit der Erhalt der Arbeitsfähigkeit, der Gesundheit und Qualifikation der Erwerbsbevölkerung zu einer entscheidenden Frage für Arbeitnehmer und Unternehmen wird.“

Vitalität und Gesundheit hängen von verschiedenen Faktoren ab, wie der inneren Einstellung, der körperlichen Gesamtverfassung und vom äußeren Umfeld. Die eigenen Ressourcen sind wichtige Elemente, um Belastungen zu vermeiden und Energien zu stärken.

Das Bündnis für Familie hat in Kooperation aller Arbeitsgruppen und mit interessierten Betrieben und Institutionen eine **Fachtagung**³ durchgeführt und durch einige Gesundheitsaspekte in verschiedenen Lebensphasen geführt: Bärenstark gegen Sucht vom Kindergarten bis in die Ausbildung, gesunde Ernährung im Alltag und Bewegung für Jung und Alt am Beispiel eines kommunalen Angebotes. Ein Schwerpunkt dieses Tages war insbesondere die Gesundheitsbildung im Betrieb. Dr. Heim von Bildungspartner Main-Kinzig GmbH stellte Ansatzpunkte und Umsetzungsmöglichkeiten vor, Frau Lobenstein und Herr Berends vom Integrationsfachdienst des Behindertenwerks Main-Kinzig beschrieben Lösungen im betrieblichen Eingliederungsmanagement und die IPW GmbH stellte ihre betrieblichen Umsetzungsmöglichkeiten dar.

Eine Erkenntnis aus Untersuchungen und praktischen Erfahrungen ist, dass betriebliches Engagement beider Seiten dient: Der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dem Erfolg und der Überlebensfähigkeit des Unternehmens. Letztgenanntes hängt immer mehr von motivierten, qualifizierten und gesunden Beschäftigten ab.

In ihrem Gesundheitsreport 2010 beschreibt die BARMER GEK⁴ folgende im Jahr 2009 erfasste Fehltag, Erkrankungsdauer und Berufsgruppen:

¹ http://www.mkk.de/cms/de/aemter-und-betriebe/aemter-liste/sozialamt/leitstelle_aelterebuenger/demographische_entwicklung/demographische_entwicklung.html

² http://www.bkk.de/fileadmin/user_upload/PDF/Arbeitgeber/gesundheitsreport/BKK_Gesundheitsreport_2010.pdf

³ <http://www.mitkindundkegel.de/cms/de/familie/koordinierung/informationen/informationen-bff.html>

Krankheitsbedingte Fehltage:

- Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems: 23,0 %
- Psychische und Verhaltensstörungen: 17,6 %⁵
- Erkrankungen des Atmungssystems: 16,0 %
- Verletzungen und Vergiftungen: 8,0 %

Die durchschnittliche Erkrankungsdauer betrug für:

- Neubildungen (Krebserkrankungen): 42,2 Tage
- Psychische und Verhaltensstörungen: 40,5 Tage
- Muskel-Skelett-Erkrankungen: 21,9 Tage
- Krankheiten des Kreislaufsystems: 21,8 Tage
- Verletzungen und Vergiftungen: 20,4 Tage

Von den zehn bei der BARMER am häufigsten vertretenen Berufsgruppen wiesen Verkäufer/innen mit 4,7 %, Sozialarbeiter/innen mit 4,6 % sowie Krankenpflegepersonal mit 4,5 % die höchsten Krankenstandraten auf.

Die niedrigsten Raten fanden sich bei Bankfachleuten mit 3,0 %, Erzieher/innen mit 3,2 %, Sprechstundenhelfer/innen sowie Groß- und Einzelhandelskaufleuten, Einkäufer/innen mit je 3,3 %.

Einigkeit dürfte bei allen Beteiligten darin gesehen werden, dass vor Eintritt von Beeinträchtigungen und Erkrankungen auf präventive Maßnahmen gesetzt werden muss.

Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, förderliche Arbeitsstrukturen und eine bewusste Führungsarbeit können mit dazu beitragen, dass es erst gar nicht zu Unfällen, Erkrankungen und langen Ausfallzeiten kommt bzw. diese reduziert werden.

Eine ganzheitliche Betrachtung von Mensch und Betrieb und den möglichen Maßnahmen und die Akzeptanz der Betriebs- und Personalverantwortlichen ist hierbei ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

Gesundheitsförderung trägt dann dazu bei, die Arbeitszufriedenheit sowie die Motivation der Beschäftigten zu erhöhen. Sie unterstützt möglichst störungsfreie Abläufe, Produktinnovation und hohe Produktqualität. Damit ist ein betriebliches Gesundheitsmanagement eine betriebswirtschaftlich lohnende Investition.

Um dies zu verdeutlichen und zu einer breiten Akzeptanz und Unterstützung der Präventionsaktivitäten beizutragen darf ich aus dem Gutachten „Prävention im deutschen Gesundheitswesen aus dem Jahr 2000, der Medizinischen Hochschule Hannover zitieren: „Die Vermeidung von Krankheiten wird nicht nur gleichbedeutend mit einer verbesserten Gesundheit und damit als eigenständiges Ziel aufgefasst, sondern auch in ihrer Bedeutung für die Reduzierung von Krankheitskosten gesehen. So wird davon ausgegangen, dass sich 20-30% der heutigen Gesundheitsausgaben durch Prävention vermeiden lassen.“

⁴ http://www.barmer-gek.de/barmer/web/Portale/Arbeitgeberportal/Gesundheit_20im_20Unternehmen/GesundheitPublik/Gesundheitsreport/2010_Gesundheitsreport_Gesundheitskompetenz_20-20Teil_201.property=Data.pdf

⁵ <http://www.nealine.de/news/Gesundheit/stress-macht-immer-mehr-arbeitnehmer-krank-2411889257-BLD-Online.jpg-1937850171.html>; München (ddp). Stress macht Deutschlands Beschäftigte zunehmend krank. In der Folge fehlen sie immer häufiger wegen psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz. ...

Laut Berechnungen des Statistischen Bundesamts entstand - so in einer AOK-Mitteilung⁶ - durch die neue Volkskrankheit (Psychische Erkrankung) allein im Jahr 2006 ein Schaden von 26,7 Milliarden Euro.

Zu dem Ergebnis, dass Investitionen in den Arbeitsschutz auch zum betriebswirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens beitragen, kommt auch eine Studie unter der Leitung von Professor Dietmar Bräunig von der Universität Gießen, die Teil des Projektes "Qualität in der Prävention"⁷ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) ist. Die Studie stellt Kosten und Nutzen der betrieblichen Prävention in einer Bilanz gegenüber. Mit verschiedenen statistischen Methoden ermittelt sie aus diesem Vergleich eine Kennziffer für das "ökonomische Erfolgspotenzial", welches Prävention schafft - den "Return on Prevention"⁸. Der Nutzen zeigte sich insbesondere in der Erhöhung des Gefährdungsbewusstseins, Erhöhungen des Images in der Öffentlichkeit, positive Auswirkungen auf die Betriebskultur, Verbesserungen der Kundenzufriedenheit, Verringerung der Fluktuation, Verbesserung der Produktqualität u.v.m.

Wie sind Ihre Erfahrungen und wie sehen Ihre Erwartungen aus?

Wir freuen uns auf Ihre Meinung!

⁶ <http://www.nealine.de/news/Gesundheit/stress-macht-immer-mehr-arbeitnehmer-krank-2411889257-BLD-Online.jpg-1937850171.html>

⁷ <http://www.dguv.de/inhalt/presse/2009/Q2/praeventionsbilanz/index.jsp>

⁸ dto; Zur Erhöhung der praktisch-normativen Aussagekraft der Präventionsbilanz empfiehlt sich die Berechnung des Präventionsnutzen-Präventionskosten-Verhältnisses, das zugleich den Return on Prevention betrieblicher Präventionsarbeit zum Ausdruck bringt. In der vorliegenden Untersuchung liegt der Return on Prevention bei **1,6**. Der Return on Prevention bezeichnet ein abstraktes ökonomisches Erfolgspotenzial. Die Untersuchung beschränkt sich auf eine Positivauswahl, was wiederum den relativ geringen Befragungsumfang rechtfertigt. Angesichts der Positivauswahl dürfte der Präventionserfolg bei Unternehmen, die sich bei Investitionen in betriebliche Präventionsarbeit bislang zurückgehalten haben, tendenziell eher noch besser ausfallen.