



Gesundheit als Wirtschaftsfaktor

1 Einleitung

In den „Empfehlungen der Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitsförderung e.V. (BVPG) zur Weiterentwicklung von Gesundheitsförderung und Prävention in der 17. Legislaturperiode“ wird „Gesundheit“ **als individuelles wie als gesellschaftliches Potential** gekennzeichnet. Um wirksam agieren zu können soll und muss Gesundheitsförderung und Prävention als durchgängiges Handlungsprinzip in allen Politik- und Gesellschaftsbereichen verankert werden.

Die Betrachtung und Aktivitäten zur Gesundheit soll nicht mehr eindimensional auf den Bereich der Gesetzlichen Krankenversicherung/Sozialversicherung (und damit an ein Ressort gebunden und auf eines fixiert) beschränkt bleiben, sondern muss auf die gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe „Gesundheitsförderung und Prävention“ ausgerichtet werden.

Dazu werden aus der Erfahrung gesetzliche Regelungen gefordert, weil freiwillige Aktivitäten bisher kaum nachhaltige Erfolge brachten. Gerade an diesem Punkt besteht (noch?) keine Bereitschaft der Arbeitgeberverbände, weitere gesetzliche Regelungen mitzutragen.

2 Was ist Gesundheit?

Vielen Menschen ist inzwischen bekannt, dass unter Gesundheit nicht nur das Fehlen von Krankheit zu verstehen ist, sondern soziale, psychische und seelische Komponenten eine Rolle spielen.

Gesundheit wird in Fachkreisen als

- ein ganzheitliches und biopsychosoziales Kontinuum

verstanden, wobei der wesentliche Punkt ist, dass

- **Gesundheit fortwährend hergestellt werden muss.**

3 Gesundheit und Wirtschaft

3.1 Aktuelle Betrachtungsweisen

In der Wirtschaft wird die Gesundheit unter mehreren Gesichtspunkten betrachtet.

- Traditionell als Kostenfaktor, wenn sie fehlt, also Mitarbeiter krank sind. Krankengeld, Leistungsausfall, Überlastung der verbleibenden Mitarbeiter sind die typischen Überlegungen. Dazu auch als Kostenfaktor, wenn etwas für die Gesundheit (-sförderung) im Betrieb getan werden soll.
- Die Gesundheitswirtschaft (alles, was gesund machen soll, Krankheit behandelt oder Gesundheit im weitesten Sinne befördert) wird als DIE Boombranche der ersten Hälfte des 21. Jahrhunderts angesehen. Nachdem der Boom Informationstechnologie im abflauen ist befinden wir uns nun im „Markt der psychosozialen Dienste“.



- In den Wirtschaftsbereichen, in denen Wissen und Kreativität die entscheidenden Produktivitätsfaktoren sind, entwickeln sich neue Unternehmenskulturen. Es hat sich gezeigt, dass neue Sichtweisen auf Gesundheit und ganzheitliche Gesundheitsförderung entscheidend für die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und damit für den Unternehmenserfolg sind.

3.2 Hemmnisse für neue Arbeits- und Lebensweisen

Warum greifen gerade in vielen (klassischen) Wirtschafts- und Verwaltungsbereichen neue Sichtweisen zur Gesundheit und gesundheitsförderndem Arbeiten schwer oder gar nicht?

3.2.1 Arbeits-Gewohnheiten

Viele Menschen und auch Unternehmen machen einfach so weiter wie immer, bis es nicht mehr geht. Bis zum Zusammenbruch der Menschen (Burnout, Infarkt, ...) oder des Unternehmens, weil die Menschen nicht mehr können oder die klassischen Arbeitsweisen den Anforderungen nicht mehr Stand halten. Man muss nur wollen ...

3.2.2 Fehlendes Fachwissen Mensch

Die meisten (oder fast alle) Mitarbeiter haben kein systematisches Wissen darüber, wie sie, ihr Körper, ihr Geist und ihre Emotionen funktionieren. Das ist normalerweise (bei normale Leistungsanforderungen) nicht schlimm, es funktioniert einfach.

In den hohen Leistungsbereichen, in denen sich heute die Mehrzahl der Mitarbeiter bewegt, kann man langfristig nur noch mit einer systematischen und fachlich fundierten Lebensgestaltung bestehen.

Die Frage, die sich jeder Unternehmer stellen sollte ist:

Was nutzt es mir, wenn mein Betriebsarzt weiß, wie man sich gesund erhält?

3.2.3 Verantwortungsverteilung

Klassisch wird die Gesundheit dem Privatbereich der Mitarbeiter zugeordnet. Das Unternehmen sieht sie als gegeben und in der Verantwortung der Mitarbeiter. Verschwindet die Gesundheit „verschwindet“ meist auch der Mitarbeiter, es kommt ein neuer. Die Mitarbeiter lassen sich wiederum nur ungern in diesen persönlichen Bereich hineinreden und -handeln.

Bei wie viel Prozent Krankenstand, Leistungsminderung durch Überlastung, Fluktuation, ... auf Unternehmensseite und Verlust an Gesundheit und Lebensqualität auf Mitarbeiterseite, Gefährdung des Unternehmens und damit der Arbeitsplätze im „gemeinsamen Boot“ hört dann dieser (auch unternehmerische) Unsinn im Denken auf und ist man bereit, gemeinsam neue Wege zu gehen?

3.2.4 Unternehmenskultur

In einer bisher auf Gewinnmaximierung durch Kostenreduzierung und permanente Leistungssteigerung gerichteten Kultur haben sich Mitarbeiter oft als Kostenfaktor empfunden und das Vertrauen in ihr Unternehmen dürfte nicht das Beste sein. Hier



bedarf es eines grundsätzlichen Wandels der Führungskultur und eines langen Atems, die Mitarbeiter mitzunehmen.

3.2.5 Lebensgewohnheiten und Erfahrungen mit gesunder Lebensführung

Gesunde Lebensführung und gesundheitsförderliches Arbeiten haben etwas mit ausgewogener Bewegung, Pausengestaltung, aktiver Erholung, Ausdauer und Krafttraining, ausgewogener Ernährung zu tun. Das sind sehr persönliche, emotional tief verankerte, zum Teil triebgesteuerte Lebensbereiche. Viele sind hier Gewohnheiten, die ungesund sind, erlegen. Diese Lebensbereiche zu verändern bedarf einer hohen Motivation, des Aufbaus positiver Gefühle zu diesen Dingen, eines starken Willens, Unterstützung und auch Fachwissen. Dazu kommt das Vertrauen, dass die betriebliche Unterstützung gut ist für den Mitarbeiter, dass kein „Haken“ an der Sache ist.

Hier muss die Bereitschaft der Mitarbeiter vorhanden sein oder entwickelt werden und der Betrieb sollte angemessen unterstützen. Nachhaltigkeit kann nur nach dem Motto erzielt werden „Gib einem Hungernden keinen Fisch, lehre ihn das Fischen.“

3.3 Lösungsansätze

3.3.1 Einstellung zu Gesundheit

Mitarbeiter und ihre Gesundheit werden oft nur als Kostenfaktor betrachtet. Eine einfache Methode zur absoluten Gewinnmaximierung wäre danach der totale Personalabbau nach dem Prinzip: keine Kosten = maximaler Gewinn. Spätestens hier wird klar, dass es so nicht funktioniert, dass die Mitarbeiter und ihre Gesundheit auch das wichtigste Potential jedes Unternehmens sind.

3.3.2 Fachwissen Mensch

Jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter sollte sich Fach-Wissen über „das Funktionieren“ des Menschen aneignen. Wichtige zu vermittelnde Erkenntnisse sind:

- Die Leistungsfähigkeit jedes einzelnen Menschen ist endlich und jeder hat SEIN Optimum. Unterschiede sind auch biologisch bedingt und nicht abzubauen.
- Die Leistungsfähigkeit ist trainierbar und regenerierbar. Viele Menschen haben im heutigen Arbeitsleben die Grenzen der physiologisch möglichen Belastung erreicht. Die Hauptreserven liegen in der Regeneration.
- Überziehen der eigenen Leistungsfähigkeit führt zu Schäden, Erkrankungen und überlangen Wiederherstellungszeiten. Eintretende Schäden und Erkrankungen können irreversibel sein.

Fachbereiche, in denen das notwendige Fach-Wissen Mensch zur Verfügung steht sind unter anderem: Leistungsphysiologie und –psychologie, Trainingslehre, Rehabilitation- und Präventionssport, Humanbiologie

3.3.3 Verhaltensänderung

Der aktuelle Gesundheitszustand eines Menschen ist zu einem großen Teil Ergebnis seines bisherigen Verhaltens. Daneben spielen Genetik und äußere Einflüsse eine Rol-



le. Soll der Gesundheitszustand und die Leistungsfähigkeit verändert werden ist die Verhaltensänderung die wirkungsvollste Maßnahme. Um Verhalten zu verändern sind folgende Schritte notwendig:

- Wissen erwerben, wie „besseres“ Verhalten aussehen sollte und warum es besser ist
- dieses Verhalten verbinden mit positiven Gefühlen und Erlebnissen
- an das neue Verhalten gewöhnen, bis es stabil ist

4 Lösungsansatz

