

Betriebliche Gesundheitsförderung darf nicht an den „Werkstoren“ enden

Neue Modelle ganzheitlicher Prävention

Katrin Bitzer, Rainer Ollmann

Das betriebliche Interesse an der Gesunderhaltung der Beschäftigten hat sich in den letzten Jahren von einem sozial erwünschten Lippenbekenntnis zu einer handfesten, ökonomisch begründeten Unternehmensstrategie entwickelt. Gesundheitsförderung steht bei immer mehr Unternehmen oben auf der Agenda, um ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten und den demografischen Wandel besser bewältigen zu können.

Den Wirkungen der betrieblichen Bemühungen um die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind allerdings Grenzen gesetzt, denn – so die Weltgesundheitsorganisation in ihrer Ottawa-Charta – „Gesundheit wird von Menschen in ihrer alltäglichen Umwelt geschaffen und gelebt: dort, wo sie spielen, lernen, arbeiten und lieben.“ Und eben nicht nur im Unternehmen während der Arbeitszeit.

Systeme des betrieblichen Gesundheitsmanagements schaffen zwar Arbeitsbedingungen, die mindestens „unschädlich“ und belastungsarm sind, und bieten vielfältige Maßnahmen zur individuellen Gesundheitsförderung an. Die Reichweite dieser Maßnahmen ist aber immer auf den betrieblichen Handlungsraum begrenzt, denn der Betrieb hat keine unmittelbaren Einflussmöglichkeiten auf individuelles Gesundheitsverhalten; die betrieblichen Gesundheitsangebote reichen nicht in das Privatleben und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen werden durch gesundheitsabträgliche Verhaltensweisen im Privatleben konterkariert.

„Gesundheit wird von Menschen in ihrer alltäglichen Umwelt geschaffen und gelebt: dort, wo sie spielen, lernen, arbeiten und lieben.“

Wenn Unternehmen aber in der betrieblichen Gesundheitsförderung einen zentralen Garanten ihrer Zukunftsfähigkeit sehen, können sie mit diesen wirkungslimitierten Präventionsansätzen nicht zufrieden sein. Was zählt, ist das Ergebnis, d. h. die Gesunderhaltung der Beschäftigten, und nicht der Versuch. Nachhaltig wirksame Ansätze betrieblicher Prävention und Gesund-

heitsförderung müssen daher darauf gerichtet sein, umfassende und integrierte Angebote für die Erhaltung individueller Gesundheit zu entwickeln, die nicht nur den engeren Bereich des Arbeitslebens betreffen, sondern potenziell alle Lebensbereiche. Dies kann auf unterschiedlichen Wegen erfolgen, wie die beiden hier vorgestellten Beispiele zeigen.

a³-OWL – Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Assistenz Ostwestfalen-Lippe

Die Belastungen der Arbeitswelt und des Alltags haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen und führen bei vielen Beschäftigten zu einem komplexen Spektrum an arbeitsbedingten und privaten Problemlagen. Zu den vermehrten psychischen Belastungen am Arbeitsplatz kommen gesundheitliche, familiäre und in der letzten Zeit vermehrt finanzielle Probleme hinzu, deren Wechselwirkungen zu einem Aufschaukeln der Probleme bis hin zur Unlösbarkeit führen können.

Employee Assistance Programs (EAP) bzw. externe Mitarbeiterberatungen greifen diesen Sachverhalt auf mit dem Ziel, die Stabilität, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Unterstützung bei der Lösung von beruflichen, privaten und gesundheitlichen Problemen zu fördern. Die externen Dienstleister betreuen und beraten dabei die Beschäftigten eines Unternehmens in den o. g. Fragen umfassend – finanziert durch das Unternehmen, aber ohne dessen Kontrolle. Damit erhalten die Beschäftigten umfassende Hilfe in nahezu allen Arbeits- und Lebensbereichen und die Unternehmen ein wirksames Instrument, um eine aktive Problemprevention zu betreiben und damit ihre Konkurrenzfähigkeit zu festigen. Während man sich in großen Konzernunternehmen schon seit längerem solcher Dienstleistungen bedient, nutzen kleinere und mittlere Betriebe derartige Angebote selten. Die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Assistenz Ostwestfalen-Lippe (a³-OWL) hat nun gerade kleinere und mittlere Unternehmen und ihre spezifischen Bedarfe im Fokus. Es werden bedarfsgerechte Maßnahmen und Angebote für KMU entwickelt und kosteneffizient angeboten. Zu-

sätzlich wird eine qualitätsgesicherte Vernetzung und Bündelung vorhandener Beratungsstrukturen gefördert, um Parallelstrukturen zu vermeiden.

Als zentrale, anonyme Anlaufstelle für die Beschäftigten vermittelt und koordiniert a³-OWL die notwendigen Beratungsdienstleistungen im Sinne eines klassischen Case-Managements. Dabei bleibt a³-OWL Ansprechpartner und begleitet den Entwicklungs- und Beratungsprozess bis zur Klärung oder Lösung. Das Beratungsspektrum bildet dabei nahezu alle beruflichen und privaten Problemlagen ab: Krisen- und Konfliktmanagement, psychosoziale Beratung, Familien- und Pflegeberatung, Schuldenmediation, Suchtprävention und Qualifizierungsberatung. Parallel werden Consultingleistungen für die Unternehmen angeboten, die dazu beitragen, betrieblich induzierten Problemstellungen zu begegnen: Arbeitsbewältigung-Coaching®, betriebliches Gesundheitsmanagement, Führungskräftecoaching, Demografieberatung, Arbeitsplatz- und Arbeitszeitberatung sowie Schulungen und Seminare zu unternehmensspezifischen Themen und Bedürfnissen.

Insbesondere diese Integration von Beschäftigten- und Unternehmensberatung führt zu effektiven Prozessen der Problemlösung und -prävention. Zum Wohle der Beschäftigten und zum Vorteil der Unternehmen.

Weitere Informationen unter www.a3-owl.de.

Münsterland-Zentrum für Gesundes Arbeiten:

Medizin trifft Arbeitswissenschaft

Betriebliches Gesundheitsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung haben Hochkonjunktur – zur Freude von Arbeitswissenschaftlern, Arbeitsschützern und Arbeitsmedizinern. Alle Experten wissen aber auch, dass die Breite der betrieblichen Praxis weit hinter den Anforderungen und den Erwartungen von Wissenschaft und Politik zurückbleibt. In den allermeisten Unternehmen und Verwaltungen wird betriebliches Gesundheitsmanagement immer noch gleichgesetzt mit Einzelmaßnahmen wie etwa Fitnesstraining, gesundem Kantinenessen oder Anti-Stress-Kursen. Solche Einzelmaßnah-

men wirken allenfalls sehr begrenzt und werden den tatsächlichen, sehr komplexen Belastungsfaktoren und gesundheitlichen Gefährdungsprozessen nicht gerecht. Vor allem die immer gravierenderen psychischen Belastungen und Erkrankungen lassen sich nur durch ein längerfristig angelegtes strukturveränderndes und coachingorientiertes Interventionsprogramm bekämpfen.

Das Münsterland-Zentrum für Gesundes Arbeiten (ZGA) beschreitet deshalb auch neue Wege des betrieblichen Präventions- und Gesundheitsmanagements:

1. Im ZGA arbeiten Arbeitswissenschaftler, Psychologen, Mediziner und Physiotherapeuten Hand in Hand und entwickeln gemeinsam mit dem Kunden eine ganzheitliche verhältnis- und verhaltensbeeinflussende Interventionsstrategie.
2. Zentraler Baustein ist eine detaillierte, wissenschaftlich fundierte Bestandsaufnahme der betrieblichen Gefährdungsfaktoren und der persönlichen Belastungssituation. Erst diese Kombination aus Arbeits- und Organisationsanalyse auf der einen und individuellen Verhaltens- und Gesundheitsprofilen auf der anderen Seite ermöglicht eine bedarfsgerechte Interventionsplanung.
3. Nachhaltig wirksame Prävention und Gesundheitsförderung setzen eine entsprechend breite Akzeptanz und Verantwortungsübernahme sowohl bei den Führungskräften als auch bei den Mitarbeitern voraus. Dies wird durch eine umfassende Beteiligung aller Beschäftigten am Analyse- und Planungsprozess, bei der diese ihre individuellen Erfahrungen und Vorschläge mit einbringen können, ermöglicht.
4. Der interdisziplinäre Interventionsansatz des ZGA kombiniert betrieblich wirksame Maßnah-



Katrin Bitzer, Rainer Ollmann

memodule mit medizinischen Unterstützungsangeboten für jeden einzelnen Beschäftigten auch außerhalb des Betriebs. Um hier ein wohn- und arbeitsortnahes Angebot zu ermöglichen, arbeitet das ZGA mit ausgewählten und speziell geschulten niedergelassenen Fachärzten zusammen, die ihre Betreuungsleistungen eng mit dem ZGA-Team abstimmen.

5. Prävention ist die maßgebliche Leitidee des ZGA-Programms. Interventionsschwerpunkte sind Führungsqualität, Vermeidung psychischer Belastungen und Prävention chronischer Erkrankungen. Proaktive Präventionsarbeit mit allen Führungskräften und Beschäftigtengruppen mit dem Ziel der Sensibilisierung, des gemeinsamen Dialogs, der Optimierung von Arbeitsprozessen sowie der Stärkung individueller Ressourcen ist dabei vielleicht die wichtigste Säule des Erfolgs.

Weitere Informationen unter www.zentrum-gesundes-arbeiten.de.

Die Autoren

Dipl.-Soz. Katrin Bitzer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Fachhochschule des Mittelstands in Bielefeld und Leiterin des Projektes a³-OWL. bitzer@fhm-mittelstand.de

Rainer Ollmann ist Geschäftsführer der gaus gmbh – medien bildung politikberatung, Dortmund, und koordiniert den Aufbau des Münsterland-Zentrums für Gesundes Arbeiten. ollmann@gaus.de

Die Projekte „a³ OWL – Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Assistenz Ostwestfalen-Lippe“ und „Münsterland-Zentrum für Gesundes Arbeiten“ werden gefördert durch das Land Nordrhein-Westfalen und die Europäische Union.

