

Das Ziel wird langsam deutlich

STUDIE. Viele Unternehmen haben die Zeichen der Zeit in puncto Mitarbeitergesundheit noch nicht erkannt – aber in den nächsten Jahren scheint sich das zu bessern.

Von **Jochen Prümper, Janina Zinke, Jens Nachtwei** und **Stefanie Hornung**

Haben Unternehmen die gesundheitlichen Risiken ihrer Mitarbeiter schon auf der Agenda? Die „Trendstudie Betriebliches Gesundheitsmanagement“ hat Unternehmensvertreter im deutschsprachigen Raum befragt, welche Maßnahmen beim betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) im Vordergrund stehen. Unterschieden wurden verhältnisbezogene Maßnahmen (die bei den Arbeitsbedingungen in der Organisation ansetzen) von verhaltensbezogenen Maßnahmen (die bei den Beschäftigten in der Organisation ansetzen). Die Ergebnisse zeigen: Arbeitgeber haben die „Zeichen der

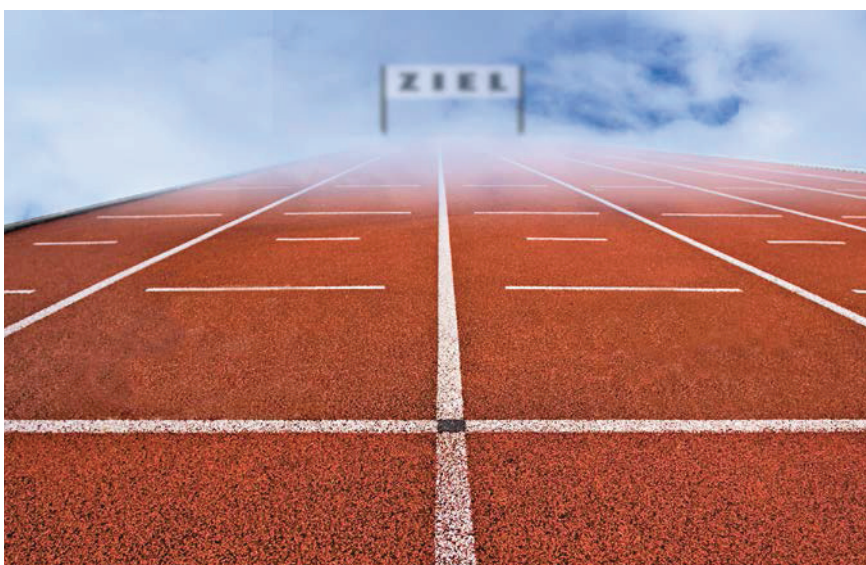
Zeit“ in der Vergangenheit lange nicht gesehen – die Bedeutung des BGM heute und in Zukunft scheint aber langsam ins Bewusstsein zu rücken.

Fehlzeitenalarm und Spurensuche

Die Ausgangslage ist alarmierend: Fehlzeiten und Langzeiterkrankungen der deutschen Arbeitnehmer nehmen zu, insbesondere die Anzahl der psychischen Erkrankungen wächst. Eine aktuelle Untersuchung der Bundespsychotherapeutenkammer aus dem Jahr 2013 zur gesundheitsbedingten Frühverrentung weist darauf hin, dass mittlerweile 42,1 Prozent (2012) der Frühverrentungen durch psychische Erkrankungen verursacht werden (2005: 32,3 Prozent). Erst an zweiter Stelle sind Krankheiten

des Muskel- und Skelettsystems mit 13,7 Prozent (2012) für Frühverrentungen verantwortlich (2005: 18,1 Prozent). Alle anderen einschlägigen Krankheitsarten (Herz-Kreislauf, Stoffwechsel/Verdauung, Neubildungen, Atmung, Nerven/Sinne, Haut) bleiben spätestens seit 2005 auf einem niedrigen Niveau vergleichsweise stabil.

Was sind die Ursachen für diese Entwicklung? Neben einigen medizinpsychologischen (wie eine gestiegene Professionalisierung der ärztlichen Diagnostik) und soziotechnischen Aspekten (wie die Zunahme mobiler Bildschirmarbeit und die damit verbundene ständige Erreichbarkeit) wird diese Entwicklung insbesondere befeuert durch den demografischen Wandel und die damit einhergehende erhebliche Verringerung des Potenzials an Erwerbspersonen, die außerdem deutlich älter werden. Hinzu kommen gestiegene psychosoziale Belastungen in der Arbeitswelt, insbesondere gekennzeichnet durch höheren Zeitdruck, mehr Verantwortung und Arbeitsmenge. Führungskräfte sind oft Multitasking sowie hohem Erfolgs- und Zeitdruck ausgesetzt. Dadurch können sie oftmals nur in unzureichendem Maße die Verantwor-



Noch nicht alle Unternehmen können das Ziel BGM erkennen – doch der Nebel lichtet sich.



ARBEITSHILFE

Checkliste Ablaufschema betriebliches Eingliederungsmanagement (HI1329076)

Die Arbeitshilfe finden Sie im Haufe Personal Office (HPO). Internet-Zugriff:

www.haufe.de/hi1329076

tung für die Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiter übernehmen.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen kommt einem ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) mit den drei Handlungsfeldern „Umfassender Arbeitsschutz“, „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ und „Betriebliche Gesundheitsförderung“ mit einem Schwerpunkt auf Muskel- und Skeletterkrankungen und psychischen Erkrankungen eine wichtige Rolle zu. An diesem Punkt setzt die „Trendstudie Betriebliches Gesundheitsmanagement“ an.

Methode der Untersuchung

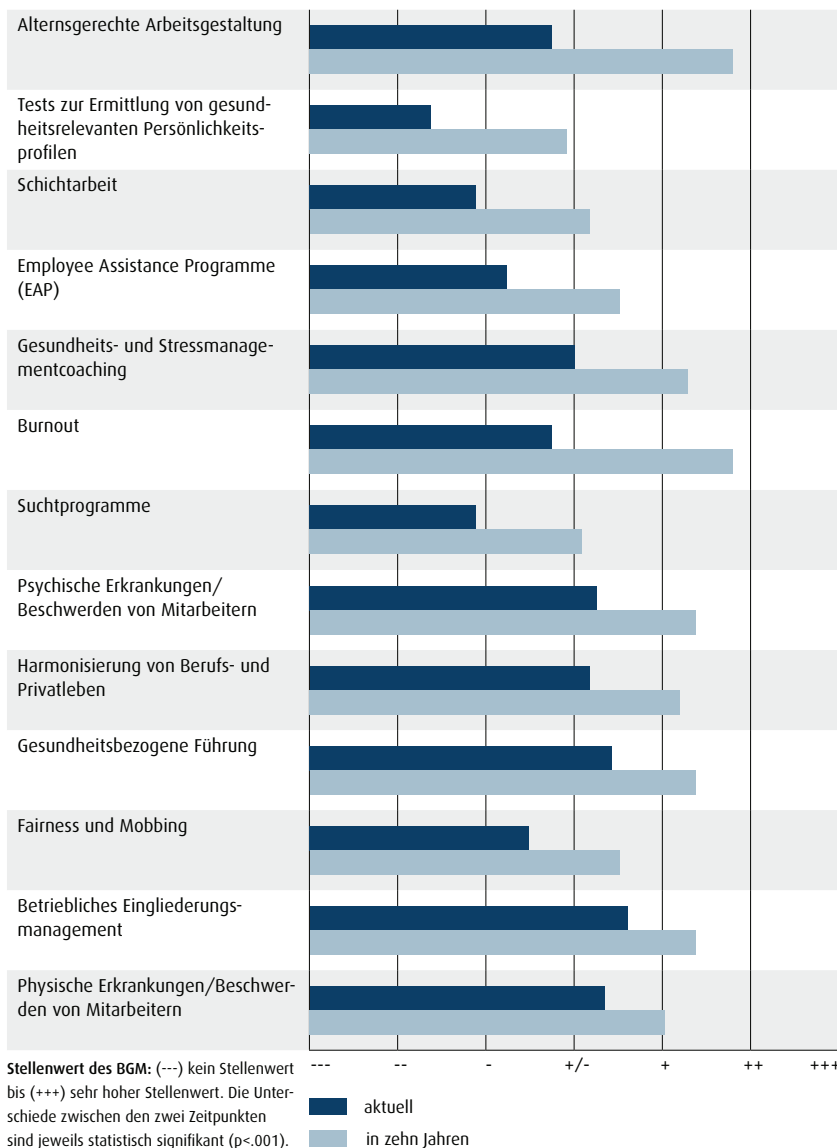
Die Studienergebnisse beruhen auf den Angaben von 556 Teilnehmern, überwiegend Personalmanager gefolgt von Führungskräften (18,2 Prozent) und internen sowie externen Beratern (13,5 Prozent). Die meisten Teilnehmer (61,2 Prozent) waren mit dem Thema BGM eng betraut oder gar erster Ansprechpartner; im Mittel befassten sich die Befragten seit rund vier Jahren mit BGM. Einen offiziell beauftragten Verantwortlichen für BGM konnten 43,4 Prozent der Organisationen vorweisen.

Ergebnisse: Der Stellenwert von BGM

Die Studie umfasste eine Reihe von Fragen dazu, wie BGM tatsächlich gelebt wird. Hierbei wurde zunächst geprüft, welchen Stellenwert das BGM überhaupt in den Organisationen aktuell einnimmt und – nach Einschätzung der Befragten – einnehmen wird. Die Studie zeigt, dass aktuell BGM kein wirkliches Schwerpunktthema ist, der Stellenwert jedoch zukünftig stark zunehmen wird. Anschließend wurde erfragt, ob Betriebe aktuell überhaupt Maßnahmen zum BGM durchführen. Auf lediglich 43,5 Prozent der untersuchten Organisationen traf dies zu, während 29,5 Prozent zwar noch kein BGM implementiert, dies aber geplant hatten.

Welche Maßnahmen werden in den 242 Organisationen, die tatsächlich BGM implementiert haben, überhaupt angewandt? Die Top drei der verhältnis-

THEMEN IM BGM



Die heutigen Topthemen „betriebliches Eingliederungsmanagement“, „gesundheitsbezogene Führung“ und „physische Erkrankungen“ werden an Bedeutung zunehmen. Altersgerechte Arbeit und Burnout werden aber in zehn Jahren noch wichtigere Themen sein.

QUELLE: PRÜMPER, ZINKE, NACHTWEI, HORNING 2014

bezogenen Maßnahmen waren: ergonomische Gestaltung der Arbeitsumgebung (70,7 Prozent), flexible Arbeitszeitmodelle (67,8 Prozent) und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf (49,2 Prozent). Weit abgeschlagen lagen die Erweiterung von Handlungsspielräumen (14,5 Prozent) und Maßnahmen zur altersgerechten Arbeitsgestaltung (16,5 Prozent). Die verhaltensbezogenen Maßnahmen wiederum akzentuierten folgendes: allgemeine Unterweisungen zu

Arbeitsschutz und -sicherheit (71,5 Prozent), Angebote zur Stressbewältigung (69,0 Prozent) und zur gesunden Ernährung (61,6 Prozent). HR-Maßnahmen zur Förderung der Selbstverantwortung zur Gesundheitsförderung scheinen allerdings wenig verbreitet (26,0 Prozent).

Im Fokus der Studie standen zudem die Zielgruppen und thematischen Schwerpunkte des BGM. Hierbei wurde neben dem Ist-Zustand in der Organisation des Befragten auch erhoben, wie die

Studienteilnehmer den Status in zehn Jahren beurteilen.

Din Spec: Bekanntheit und Nachfrage

Dass BGM erst seit jüngerer Zeit im Fokus deutschsprachiger Unternehmen steht, zeigt die vergleichsweise kurze Zeit von rund vier Jahren, die sich die meisten Befragten mit diesem Feld auseinandersetzen. Orientierung für Experten und Novizen im BGM bietet seit 2012 die Din Spec 91020 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“. In der vorliegenden Studie war diese Norm allerdings nur 26,6 Prozent der Befragten geläufig. Von diesen wiederum empfanden nur 36,7 Prozent die Norm als nützlich für die eigene Arbeit im Unternehmen.

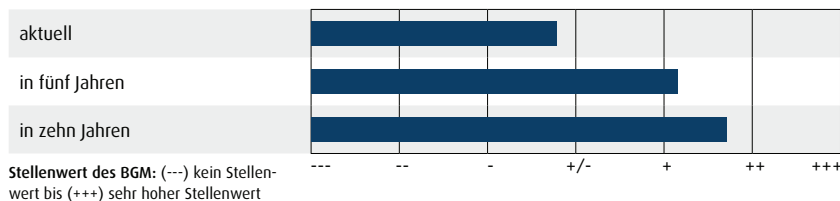
Träger komplexer Instrumente wie die des BGM sind jedoch keine Normen oder Lehrbücher, sondern die handelnden Personen in der Organisation. Der Personalabteilung wurde hierbei jedoch keine wirklich zentrale Rolle zugeschrieben (4,5 auf einer Skala mit 7 = sehr große Rolle). Bei der Einführung war zudem nur in gut der Hälfte der Organisationen (52,9 Prozent) die Personalabteilung beteiligt. Mit 38,4 Prozent haben das Management und mit 26,9 Prozent die Betriebs- und Personalräte die Einführung eines BGM angeregt (Mehrfachnennungen möglich).

Offensichtlich benötigen viele der Befragten noch Impulse und Orientierungspunkte von außen, etwa durch Messen, praxisnahe Fachartikel oder erfahrene BGM-Berater: 73,7 Prozent der Studienteilnehmer gaben an, dass sie von diesen Formaten insbesondere Praxisbeispiele aus Unternehmen wünschen, sich Austausch- und Netzwerkmöglichkeiten erhoffen (69,2 Prozent) und spezielle Ansätze für KMU erwarten (51,6 Prozent); Mehrfachantworten waren möglich.

Zeichen der Zeit noch nicht erkannt

Der stark gestiegenen Zunahme psychischer Erkrankungen sowie der kontinuierlichen Steigerung der Muskel- und

STELLENWERT DES BGM



Welche Bedeutung messen die Befragten dem BGM heute und künftig bei? Aktuell ist BGM kein Schwerpunktthema, seine Bedeutung wird aber als zunehmend wichtig eingeschätzt.

QUELLE: PRÜMPER, ZINKE, NACHTWEI, HORNING 2014

Skeletterkrankungen zum Trotz, führen aktuell erst deutlich weniger als die Hälfte der befragten Betriebe überhaupt Maßnahmen zum BGM durch. Vor dem Hintergrund der Entwicklung des betrieblichen Krankheitsgeschehens und der Tatsache, dass BGM nicht nur Kür, sondern insbesondere auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes (Stichwort: Gefährdungsbeurteilung) und des SGB IX (Stichwort: betriebliches Eingliederungsmanagement) auch Pflicht ist, beschreibt dieses Ergebnis desolate Zustände; knapp ein Drittel der befragten Betriebe plant erst entsprechende Maßnahmen. Aktuelle Topzielgruppen des BGM sind Führungskräfte, ältere Beschäftigte und Angestellte – und werden es auch in zehn Jahren noch sein. Interessant ist, dass neben den älteren Beschäftigten auch gewerbliche Arbeitnehmer und Beschäftigte mit Migrationshintergrund die stärksten Zuwachsraten aufweisen und damit immer mehr in den Fokus des BGM geraten – wenn auch möglicherweise noch auf zu niedrigem Niveau.

Alle zur Abfrage gestellten BGM-Themen werden in zehn Jahren in den Betrieben einen höheren Stellenwert einnehmen als heute. Aktuelle Topthemen des BGM sind „Betriebliches Eingliederungsmanagement“, „Burnout“ und „Gesundheitsbezogene Führung“. Die Unternehmen haben also psychische und physische Erkrankungen als Themen erkannt. Das Topthema der Zukunft, welches zudem die stärksten Steigerungsraten aufweist, lautet jedoch „Alternsgerechte Arbeitsgestaltung“ – auch

wenn diese Erkenntnis in einem gewissen Missverhältnis zu der Tatsache steht, dass gerade einmal ein Sechstel der Unternehmen (16,5 Prozent) verhältnisbezogene Maßnahmen zur altersgerechten Arbeitsgestaltung angeht. Möglicherweise ist dies ein Hinweis darauf, dass die Notwendigkeit zur altersgerechten Arbeitsgestaltung in den Betrieben den Verantwortlichen zwar bewusst ist, es ihnen aber noch am Know-how zur konkreten Umsetzung fehlt.

Unsere Studie zeigt: Noch haben nicht alle Arbeitgeber die Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsmanagements erkannt, ein großer Teil scheint jedoch hier Fortschritte zu machen. Die bereits heute im Fokus stehenden Themen des BGM werden einen noch höheren Stellenwert bekommen und um die Themen „Demografie“ und „Diversity Management“ ergänzt werden. Damit ist im BGM eine wichtige Trendwende eingeleitet: die von der Nachsorge zur Prävention. ■

PROF. DR. JOCHEN PRÜMPER leitet das Fachgebiet Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin.

JANINA ZINKE ist Master-Studentin im Bereich Sozial- und Organisationspsychologie an der Humboldt-Universität zu Berlin.

PROF. DR. JENS NACHTWEI lehrt Personal- und Organisationspsychologie an der Humboldt-Universität zu Berlin und der Hochschule für angewandtes Management.

STEFANIE HORNING ist Pressesprecherin der Messen Zukunft Personal und Personal Nord/Süd bei Spring Messe Management.