

Eine gesunde Sache

Betriebliches Gesundheitsmanagement als Schlüssel für Mitarbeiterzufriedenheit, Performancesteigerung und den „War of Talents“

Jedes Unternehmen wünscht sich zufriedene, leistungsfähige, gesunde und qualifizierte Arbeitnehmer. Die große Bedeutung der Gesundheit der Arbeitnehmer für das Wohl und Weh der Wirtschaft ist unbestritten. Einzig über den richtigen Weg zum Ziel bestehen unterschiedliche Meinungen. In kaum einem Bereich gibt es so viele unterschiedliche Informationen, Konzepte, Ansätze, Überzeugungen, Akteure und Interessen. Allein die Begriffsvielfalt aus Gesundheitsmanagement, Gesundheitsförderung, (Krankheits-)Prävention, medizinischer Versorgung im Akutfall und Rehabilitation sorgt für Verwirrung. Abgesehen davon gibt es auch gleich mehrere Definitionen für einzelne Begriffe. Und zu allem Überfluss existieren nur wenig objektiv belastbare Daten. Zu groß ist die Zahl der Variablen und überwiegend weichen Einflussfaktoren. Hardfacts sind Mangelware. Für Entscheider in Unternehmen entstehen daraus Unsicherheiten in Bezug auf die Wahl eines geeigneten Dienstleisters sowie des richtigen Programms. Angebote von Krankenkassen vermitteln zwar häufig ein Gefühl von Sicherheit, doch auch diese verfolgen im Wettbewerb der Versicherungen teilweise Eigeninteressen. Oft bleibt das betriebliche Angebot auf diese Weise nur Stückwerk mit sporadischen Aktionen und geringer Wirkung.

„Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist jedoch eine Investition mit mehrfacher Rendite“, wie bereits die Unternehmensberatung Roland Berger in ihrem Bericht 2012 feststellte. „Es sichert die Leistungsfähigkeit der Belegschaft und hilft, Wettbewerbsvorsprünge zu erzielen und zu erhalten“, heißt es darin weiter. Eine Studie von Booz & Company und der Bertelsmann-Stiftung gibt dazu die Richtung vor. Sie besagt, dass betriebliches Gesundheitsmanagement dann effizient und leistungsstark ist, wenn sowohl die Vorsorge mit der beruflichen Eingliederung und der Rehabilitation als auch die (akut-)medizinische und ärztliche Gesundheitsbetreuung in ein gemeinsames Konzept integriert sind. Ein modernes Gesundheitsmanagement sollte demnach auf den drei Säulen Vorsorge, Versorgung und Nachsorge basieren. Heute richtet sich der große Fokus des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Regel aber überwiegend noch auf Gesundheitsförderung und Prävention sowie Rehabilitation und Wiedereingliederung. Eine nachhaltige medizinische Versorgung im Akutfall bleibt weitestgehend außen vor. Zwischen Vor- und Nachsorge klafft damit in vielen Betrieben eine Lücke. Lösungen bieten neue Programme wie der betriebliche Gesundheitsfonds „gesund-hoch-zwei“.

Entscheidungskriterium bei der Arbeitgeberwahl

Von Arbeitnehmern werden Angebote im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements hoch bewertet. Eine Studie der Continental Krankenversicherung belegt, dass diese Angebote für jeden fünften Arbeitnehmer Einfluss auf die Wahl des Arbeitgebers haben. Etwa die Hälfte der 400 befragten Arbeitnehmer gab an, dass ihr Unternehmen Angebote im Rahmen des Gesundheitsmanagements macht. 12 Prozent sagten, es gebe keine Angebote. Durchschnittlich werden die angebotenen Maßnahmen von über 50 Prozent der Arbeitnehmer wahrgenommen. Arbeitnehmer wünschen sich der Studie zufolge mehr Angebote und würden diese nach eigenen Angaben auch nutzen. Gewünscht werden insbesondere Angebote, die den medizinischen Bereich betreffen, sowie Angebote zur gesunden Ernährung. Betriebliches Gesundheitsmanagement hat damit erhebliches Incentive-Potenzial.

Nach der Definition des BBGM (Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement) ist Gesundheit eine Fähigkeit und keine Eigenschaft. Das heißt, dass der Arbeitnehmer selbst mitwirken muss, um seine Gesundheitskompetenz zu entwickeln. Vor dem Hintergrund der bereits skizzierten Vorteile sollte es im eigenen Interesse jedes Unternehmens liegen, die Arbeitnehmer durch unterstützende Maßnahmen und Angebote dazu zu befähigen. Hier spielen Angebote zur Schaffung eines Gesundheitsbewusstseins ebenso eine Rolle wie der Zugang zu einer optimalen medizinischen Versorgung. Dem Unternehmen kommt damit eine Schlüsselstellung zu. Die Ergebnisse der Untersuchung von Roland Berger dokumentieren jedoch, dass weniger als 40 Prozent der Unternehmen derartige Maßnahmen umsetzen. Vielfach hört das bisherige betriebliche Gesundheitsmanagement bereits vorher auf.

Insgesamt wird noch zu wenig getan und zu viel verschenkt

Die Investitionen in ein betriebliches Gesundheitsmanagement zahlen sich mehrfach aus. Doch immer noch werden die Wirkungen unterschätzt. Dabei ist es ein attraktives Incentive für Arbeitnehmer, das das Unternehmen für Fachkräfte attraktiver macht. Steigende Krankenstände und zunehmende Arbeitsausfalltage provozieren einen noch stärkeren Handlungsbedarf.

Aber nicht nur Ausfallzeiten führen zu sinkender Performance und Verlusten. Die Verluste für Unternehmen durch Presentis-

Dmitriy Melnikov © www.fotolia.de



mus sind um ein Vielfaches größer als die durch realen Arbeitsausfall (Absentismus). Von Presentismus wird gesprochen, wenn Arbeitnehmer, z. B. aus Angst vor Arbeitsplatzverlust, zur Arbeit gehen, obwohl sie krank sind oder sich krank fühlen. Die Folgen sind direkter Produktivitätsverlust

Ein Beispiel ist der bereits erwähnte betriebliche Gesundheitsfonds „gesund-hoch-zwei“ der avan g GmbH, der Arbeitnehmern unter anderem einen Facharzttermin beim Orthopäden innerhalb von 48 Stunden garantiert. Im akuten Fall wird damit die Ausfallzeit drastisch verkürzt. Der Patient wird erstens schneller behandelt. Zweitens wird er auch früher behandelt, wodurch die Chancen auf einen beschleunigten Therapieerfolg steigen. Ein solches betriebliches Gesundheitsversorgungsangebot eignet sich zudem zur Reduktion des Presentismus, da Arbeitnehmer nun kurzfristig Zugriff auf eine Facharztversorgung haben und Behandlungen nicht mehr aufschieben. Die Analyse der Ausfalltage eines am Gesundheitsfonds „gesund-hoch-zwei“ teilnehmenden Referenzbetriebs ergab als Ergebnis dieser Maßnahme eine Reduktion um 40 Prozent gegenüber dem Branchendurchschnitt. Die Zahl der Ausfalltage pro Fall lag im Verlauf eines Jahres im Schnitt um 1,5 Tage unter dem Branchendurchschnitt (3,9 Ausfalltagen). Diese Erweiterung des Gesundheitsmanagements wird bereits von Betriebskrankenkassen wie der BKK Daimler und der BKK PriceWaterhouseCoopers sowie von Unilever Deutschland praktiziert. Ca. 10.000 Versicherte und Mitarbeiter der Partnerunternehmen sind derzeit im Rahmen des Programms anspruchsberechtigt und können im orthopädisch-traumatologischen Akutfall den Sofortservice der kooperierenden Orthopäden an den jeweiligen Firmenstandorten der Partner in Anspruch nehmen.

Was hilft? Die Suche nach den geeigneten Dienstleistern ist nicht einfach

lust durch verminderte Leistungsfähigkeit, Verschleppung von Krankheiten, Erhöhung des Krankheitsrisikos von Kollegen und Gefahr der Chronifizierung. Roland Berger geht davon aus, dass Presentismus drei- bis siebenmal höhere Kosten verursacht als Absentismus, und spricht von einem zusätzlichen verdeckten Produktivitätsverlust und dadurch ca. 15 Prozent höheren Personalkosten.

Der Großteil aller Ausfallzeiten, nämlich knapp 40 Prozent, ist laut BKK Gesundheitsreport auf Muskel- und Skelett-Probleme oder -Verletzungen zurückzuführen. Der Anteil dieser Erkrankungen bei Presentismus ist unbekannt. Aus Unternehmenssicht beträgt der Produktivitätsverlust eines Arbeitnehmers mit chronischen Rückenschmerzen zwischen 1.300 und 4.000 Euro pro Jahr und Krankheitsfall, ein Mitarbeiter mit Depressionen kostet das Unternehmen ca. 4.000 bis 8.000 Euro. Die Studie von Booz & Company und der Bertelsmann-Stiftung beziffert die Kosten durch Produktivitätsverlust für das Unternehmen auf das Vier bis Fünffache der gesamten medizinischen Behandlungskosten dieses Patienten. Durch eine sinnvolle Verknüpfung der Arbeitswelt mit dem Gesundheitssystem, eine Steigerung der Gesundheitskompetenz sowie den verbesserten Zugang zu optimierten medizinischen Therapieangeboten können diese Unternehmenskosten nachhaltig gesenkt werden.

Dieses Beispiel verdeutlicht, dass die Performance und die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens nachweislich durch ein modernes betriebliches Gesundheitsmanagement gesteigert werden können. Besondere Bedeutung erhält dabei die Integration einer akutmedizinischen Gesundheitsbetreuung, etwa durch einen privilegierten Patientenservice für die Arbeitnehmer eines Unternehmens. Auf diese Weise lässt sich die Forderung von Roland Berger nach einem effizienten und leistungsstarken betrieblichen Gesundheitsmanagement mit den Bausteinen Vorsorge, Versorgung und Nachsorge einlösen.

DR. MARTIN BUCHHOLZ
Geschäftsführer avan g GmbH

