

Betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland – aktueller Stand

Gesunde Mitarbeiter sind ein wesentlicher Wettbewerbsfaktor. Über 62 % der Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern Gesundheits- und Wellbeing- Programme im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements an. Im Einzelnen sind dies 89 % bei gesunder Ernährung, Diätprogrammen und Sportaktivitäten, 81 % mit kooperierenden Gesundheitszentren, 76 % mit Stressbewältigungsprogrammen., 74 % bieten Schutzimpfungen an.

Neben der Rekrutierung von Mitarbeitern und Bindung von Arbeitnehmern spielt das Gesundheitsmanagement eine Rolle für das Commitment dem Arbeitgeber gegenüber, Mitarbeiter Fluktuation und krankheitsassoziierte Kosten. 2016 wurde wissenschaftlich belegt, dass hierdurch auch der Marktwert des jeweiligen Unternehmens steigt.

Mitarbeiterbefragungen offenbaren eine nur etwa 30 % liegende Teilnehmerrate an solchen Programmen und eine noch geringere Erfolgsquote: nur 16 % der Arbeitnehmer werden zu einem gesünderen Lebensstil motiviert. Die Teilnahme an den meist präventiven Angeboten ist auch von der Unterstützung durch Führungskräfte abhängig: diese spielen eine wichtige Rolle bei der Mitarbeitermotivation.

Europaweit beurteilen 40 % der Arbeitnehmer die betrieblichen BGM-Angebote der jeweiligen Firmen als nicht bedarfsgerecht, 28 % beklagen mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte. Etwa die Hälfte der Arbeitnehmer möchte keinen Zugang des Unternehmens zu den Gesundheitsdaten. 73 % der Befragten möchten sich lieber eigenverantwortlich um ihre Gesundheit kümmern. Hier klafft also eine Lücke bzw. Fehleinschätzung zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Wichtig ist also, alle Angebote zur betrieblichen Gesundheitsmanagement in punkto Datenerhebung und Datensicherheit transparent und vertraulich zu gestalten. Nur so kann die Inanspruchnahme gesteigert werden.

Zwei Drittel der befragten Unternehmen haben keine Gesundheitsstrategie. Dies ist jedoch die Grundlage für BGM-Maßnahmen und Messinstrumente sein. Häufig sind BGM Maßnahmen nicht auf die jeweiligen Ansprüche und Erwartungen im Unternehmen angepasst sondern werden zwar gut gemeint, aber schlecht durchdacht kurzfristig implementiert. Viele Unternehmen setzen Bonus-Systeme als Anreiz ein: Prämien, bezahlt Freistunden usw.

Das Gesundheitsmanagement selbst bedarf zunächst der Einführung einer definierten Gesundheitsstrategie, die in die jeweilige Unternehmensstrategie schlüssig eingebettet ist. Statt einem breiten, unübersichtlichen Angebot vielfältigste Möglichkeiten sollte ein Firmen-BGM-Programm am Bedarf ausgerichtet sein. Hierzu können Mitarbeiterbefragungen, betriebsärztliche Analysen usw. herangezogen werden.

Inzwischen wird von einer unternehmerischen Gesundheitskultur gesprochen, deren Etablierung in enger Verzahnung von Gesundheitsmanagement und gesunder Führung einhergehend mit sensibler, effektiver Kommunikation stattfinden sollte.

Dr. Stephan Gerbaulet
24.01.2017

Quelle: Wills Towers Watson: **Staying@Work 2015/2016- Studienergebnisse für Deutschland**
Betriebliches Gesundheitsmanagement wird für Unternehmen immer wichtiger; Juni 2016.