

Neue Gesundheitsprojekte zeigen hochinteressante Erkenntnisse

Die Fehlzeitenquote in der Industrie ist durch die wirtschaftliche Situation auf unter 4 % gesunken, trotzdem wird von manchen Unternehmen das Problem keineswegs als gebannt angesehen. Denn die Rahmenbedingungen, unter denen betriebsbedingte Krankheiten entstehen oder umgekehrt Gesundheit erhalten bleibt, verändern sich durch arbeitsloseninduzierte Ängstlichkeit zunächst einmal nicht. Ebenso ändert sich das subjektive Gefühl nicht ohne weiteres, krank oder lustlos zu sein. Die Faktoren für Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit bleiben damit im Wesentlichen unberührt. Folgerichtig begnügen sich jüngere Gesundheitsoffensiven in den Betrieben nicht damit, Missbrauch zu bekämpfen, sondern das Thema systematisch und ursachenbezogen anzugehen. „Dies beginnt schon damit, sein Denken und Handeln nicht auf die Vermeidung von Fehlzeiten, sondern auf die Realisierung von Gesundheit und Anwesenheit auszurichten“, erläutert Stefan Leitzgen, technischer Geschäftsführer von Kirchhoff Automotiv. Engt man im ersten Fall die Analyse auf den Missbrauchsaspekt unnötig ein, richtet sich im zweiten Fall die Aufmerksamkeit auf die Voraussetzungen von Gesundheit und Anwesenheit.

Und diese sind vielfältig: Anstatt Krankheit und Abwesenheit neben dem angesprochenen Missbrauch als etwas Schicksalhafteres anzusehen, richten sich die modernen Gesundheitsansätze in den Betrieben weiterhin darauf

- kontinuierlich existierende Arbeits- und Umweltbelastungen zu identifizieren und bestmöglich zu reduzieren sowie
- Gefahren für die Arbeitssicherheit weiterführend zu minimieren.

Über diese traditionelle Herangehensweise stellt sich aber insbesondere die Schärfung des Bewusstseins sowohl bei Führungskräften als auch bei Mitarbeitern als Dreh- und Angelpunkt für die Thematik heraus. Gleich in mehrfacher Sicht wird deutlich, dass

- das Bewusstsein der Mitarbeiter für Gesundheit und Lebenswandel
- ein realistisches und nicht mit dem Zeigefinger erzeugtes Bewusstsein für Gefahren und Belastungen
- ein aktuelles Wissen und Verständnis für existierende Kosten und damit verbundene Zielgrößen sowie
- die bewusste Übernahme von Verantwortung für die eigene Gesundheit darüber entscheiden, welche Konsequenzen gezogen werden.

So zeigt schon allein die Erkenntnis, dass in der Regel nicht der Arzt, sondern der Patient über Anwesenheit entscheidet, Wirkung. Da, wo der Patient sich früher in die Obhut des Arztes begab oder sich vielleicht auch unbewusst hinter ihm verstecken konnte, ist mit verändertem Wissen eine eigenständige Entscheidung gefordert. Zentrale Bedeutung hat vielleicht aber auch die psychologische Botschaft von Gesundheitsprogrammen.

Je mehr über reale Maßnahmen und Handlungen das mit tatsächlichem Aufwand verbundene Engagement des Arbeitgebers deutlich wird, umso stärker wird auch vermittelt: „Lieber Mitarbeiter, Du bist uns wichtig und Deine Gesundheit ist uns wichtig.“ Völlig nahe liegend ist vor diesem Hintergrund die Tatsache, dass in Gesundheitsoffensiven der unmittelbaren Führungskraft die zentralste Rolle zufällt. Ob und wie ehrlich das Anliegen vermittelt und durch Taten ausgedrückt wird, wie stark das Thema aufrecht erhalten bleibt, etwa durch eine kontinuierliche Regelkommunikation, oder wie konsequent Rahmenbedingungen wie Klima, Führung und Zusammenarbeit in die Thematik einfließen, ist am ehesten im unmittelbaren Umgang mit dem eigenen Chef erkennbar.