

# Betriebliches Gesundheitsmanagement

## Wunsch oder Realität?

R. Neuner, R. Peter

(eingegangen am 23.04.08, angenommen am 03.07.08)

### Abstract/Zusammenfassung

#### Workplace health management Wishful thinking or reality?

**Aim:** A survey was conducted to establish the state of workplace health promotion in companies located in the south of Germany.

**Methods:** 390 companies situated in the area around the cities of Ulm and Augsburg were questioned by post by means of a two-page standardized questionnaire. The response rate was 40%.

**Results:** Despite some awareness of health promotion, there is a great deal of room for improvement. A significant lack of ability to analyze the psychosocial work environment was observed. Furthermore, only a small proportion of companies actually offer measures to improve the psychosocial work environment (conflict processing, training in coping with stress, coaching). Especially in smaller firms there is a need for more information.

**Conclusions:** Demographic change and increasing competition are increasing the im-

portance of employee motivation and health. This makes it necessary to include stress prevention in programmes for occupational health and safety.

**Key Words:** workplace health promotion – psychosocial work environment – demographic change – intervention

#### Betriebliches Gesundheitsmanagement Wunsch oder Realität?

**Ziel:** Die Umfrage wurde durchgeführt, um etwas zum aktuellen Stellenwert der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) in Unternehmen im süddeutschen Raum zu erfahren.

**Methode:** Mithilfe eines standardisierten Fragebogens wurden 390 in den Räumen Ulm und Augsburg tätige Unternehmen postalisch befragt. 40% der angeschriebenen Firmen haben den zweiseitigen standardisierten Fragebogen ausgefüllt zurückgesandt.

**Ergebnisse:** Trotz des vorhandenen Problembewusstseins besteht erheblicher Verbesserungs- bzw. Nachholbedarf. Besonders markant ist das Defizit bei der Analyse von psychosozialen Belastungen. Konkrete Maßnahmen (Konfliktbearbeitung, Stressbewältigungstraining, Coaching) werden nur von einer Minderheit der befragten Firmen angeboten. Vor allem bei kleineren Betrieben besteht ein großer Aufklärungsbedarf.

**Schlussfolgerungen:** Der demografische Wandel und steigender Wettbewerbsdruck verleiern der Gesunderhaltung und Motivation der Mitarbeiter einen höheren Stellenwert, der eine Ergänzung und Erweiterung des Arbeitsschutzes in Richtung psychosoziale Prävention erfordert.

**Schlüsselwörter:** Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) – psychosoziale Belastung – demografischer Wandel – Maßnahmen

Arbeitsmed.Sozialmed.Umweltmed. 43 (2008) 428–432

### ► Einleitung

Die heutige Arbeitswelt ist einem ständigen und tiefgreifenden Strukturwandel unterworfen. Auf der positiven Seite stehen die durch die Verbesserung des Arbeitsschutzes erreichte Verminderung von Noxen und schweren Arbeitsunfällen. Durch den technologischen Fortschritt verringert sich der Anteil der körperlichen Arbeit weiter. Auf der anderen Seite ist eine stetige Verdichtung der Arbeit verbunden mit steigenden mentalen Anforderungen zu nennen. Damit einhergehend sind die weitere Flexibilisierung der Arbeitswelt und steigende

Arbeitsplatzunsicherheit. Eine mögliche Folge des ständigen Strukturwandels der Arbeitswelt ist der wachsende Anteil psychischer Erkrankungen, die für etwa 10% der Fehlzeiten verantwortlich sind (Badura et al. 2007; IGES 2007).

Die gerade skizzierte Situation hebt die wachsende Bedeutung der betrieblichen Gesundheitsförderung hervor. Ein wichtiger Bestandteil ist die adäquate Berücksichtigung von psychosozialen Belastungen in den Betrieben. Es gibt derzeit in der Praxis große Diskrepanzen bei den Anstrengungen, die Dimensionen von psychosozialer Belastung systematisch zu ermitteln und

präventive Maßnahmen einzuleiten. Deswegen ist es von großem Interesse, mehr über die praktizierte Gesundheitsförderung in Unternehmen zu erfahren. Unter Gesundheitsförderung ist hierbei nicht nur der klassische Arbeitsschutz zur Verhütung von Unfällen und Vermeidung von Schadstoffen zu verstehen sondern auch Maßnahmen zur Organisationsentwicklung (Verhältnisprävention) und Stärkung von psychischen Ressourcen (Verhaltensprävention).

Hintergrund ist die nach § 5 Arbeitsschutzgesetz ([www.gesetze-im-internet.de/arbschg/](http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/)) durchzuführende Gefährdungsbeurteilung, die u. a. eine routinemäßige und