

Was bringt betriebliche Gesundheitsförderung wirklich?

Es ist eine Win-Win-Situation: Betriebliche Gesundheitsförderung dient sowohl Mitarbeitern als auch Unternehmen. Welche Arten von Maßnahmen besonders wirksam sind, das haben Prof. Dr. Sonia Lippke von der Jacobs University Bremen und ihre Kollegin PD Dr. Aike Hessel von der Deutschen Rentenversicherung Oldenburg-Bremen in einer Studie über viele Einzeluntersuchungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung erforscht. Die Motivation von Mitarbeitern durch sogenannte Verhaltensförderung ist nachweislich nützlich. Wirksamer ist es jedoch, wenn unternehmensweite Maßnahmen und Änderungen der Arbeitsumgebung umgesetzt werden durch sogenannte Verhältnisförderung.

Das Präventionsgesetz, das seit dem Jahr 2016 gilt, erlaubt es Krankenkassen, die Gesundheit von Mitarbeitern in Betrieben zu unterstützen. Diese Maßnahmen betreffen nur die individuelle Förderung von Mitarbeitern. Bei unternehmensweiten Maßnahmen sind die Betriebe selbst in der Pflicht. Offen war bisher jedoch, wie wirksam diese verschiedenen Maßnahmen in Bezug auf Arbeitsfähigkeit und Verhaltensänderung tatsächlich sind, wenn systematisch Einzelergebnisse aus Interventionsstudien zusammengefasst werden. Um dies zu untersuchen, führte Dr. Lippke, Professorin für Gesundheitspsychologie und Verhaltensmedizin an der Jacobs University Bremen, eine Studie durch, die von der Deutschen Rentenversicherung Oldenburg-Bremen finanziert und mit PD Dr. Hessel kürzlich publiziert wurde. Dabei wurden insgesamt über 4.000 Studienteilnehmer mittleren Alters untersucht, die vorwiegend sitzend arbeiteten. Die Probanden stammten aus Australien, Belgien, Deutschland, Finnland, Großbritannien, Kanada, den Niederlanden, Norwegen, Portugal, Spanien, Schweden und den Vereinigten Staaten. Die Ergebnisse waren eindeutig: Verhältnisförderung ist am effektivsten und Verhaltensförderung ist weniger effektiv, aber trotzdem sinnvoll. Werden Maßnahmen angeboten, die beide Ansätze kombinieren, dann liegt die Wirksamkeit in der Mitte.

Die Gestaltung der Arbeitstätigkeit und der Arbeitsbedingungen sowie betriebliche Rahmenbedingungen ist also zentral bei der Gesundheitsförderung. So kann etwa mangelnde Bewegung bei klassischen Büro-Jobs durch die ergonomische Gestaltung der Arbeitsumgebung und des Arbeitsplatzes reduziert werden. Verspannungen und damit Schmerzen lassen sich vermeiden durch ergonomische Bürostühle und variable Steh-Sitz-Besprechungstische. Was bleibt ist die Frage, ob die Mitarbeiter dieses Mobiliar und die Angebote auch regelmäßig nutzen. Entsprechend ist die individuelle Motivierung gefragt. Zu denken ist beispielsweise an die Absicht, nach einer Stunde sitzend am Schreibtisch aufzustehen und Lockerungsübungen zu machen. Im Arbeitsalltag kann der Vorsatz an situativen Schwierigkeiten scheitern, wie hohem Zeitdruck und dem Eindruck, dass eine Pause nicht in den Arbeitsablauf passt oder von Kollegen und Vorgesetzten nicht akzeptiert wird. Der Mitarbeiter fühlt sich unter Druck, die Arbeit ohne Pause zu beenden. Würde der Mitarbeiter einen variablen Schreibtisch haben, an dem im Stehen weitergearbeitet werden kann, dann könnte er seine Arbeitshaltung ändern und seine Muskulatur lockern und kräftigen, auch ohne eine Pause einzulegen. Workshops zu Zeit- und Selbstmanagement, professionell angeleiteter Pausensport und in den Workflow eingebaute Bewegungseinheiten können die Motivation der Mitarbeiter fördern. Diese lässt sich dann auch wiederum in den Freizeitbereich übertragen. Auf jeden Fall ist die Gesundheitsförderung nicht alleinige Verantwortung der Mitarbeiter. Denn wenn Mitarbeiter zufriedener, motivierter und gesünder sind, dann ist das auch ein wesentlicher Bestandteil für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Sonia Lippke erläutert: „Unser Arbeitsalltag ist oft anstrengend und wir sollten neben sitzenden Tätigkeiten auch körperlich aktive Phasen einplanen. Es gibt viel innovatives Potential beispielsweise durch eLearning-Programme und elektronische Erinnerungssysteme, aber auch Bewährtes wie Betriebssport. Gleichzeitig ist strategische Gesundheitsmanagements wesentlich, damit der langfristige Erfolg sichergestellt wird.“ Auch Aike Hessel meint: „Unternehmen sind gut beraten, wenn sie gesundheitsförderliche Bewegungsmöglichkeiten in den Arbeitsalltag ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen integrieren und die Verantwortung für ausreichende körperliche Aktivitäten nicht ausschließlich in den Freizeitbereich ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen delegieren.“

Über die Jacobs University Bremen:

In einer internationalen Gemeinschaft studieren. Sich für verantwortungsvolle Aufgaben in einer digitalisierten und globalisierten Gesellschaft qualifizieren. Über Fächer- und Ländergrenzen hinweg lernen, forschen und lehren. Mit innovativen Lösungen und Weiterbildungsprogrammen Menschen und Märkte stärken. Für all das steht die Jacobs University Bremen. 2001 als private, englischsprachige Campus-Universität gegründet, erzielt sie immer wieder Spitzenenergebnisse in nationalen und internationalen Hochschulrankings. Ihre mehr als 1400 Studierenden stammen aus mehr als 100 Ländern, rund 80 Prozent sind für ihr Studium nach Deutschland gezogen.

Forschungsprojekte der Jacobs University werden von der Deutschen Forschungsgemeinschaft oder aus dem Rahmenprogramm für Forschung und Innovation der Europäischen Union ebenso gefördert wie von global führenden Unternehmen.

Für weitere Informationen: www.jacobs-university.de