

## Editorial

### Mitarbeitergesundheit ist Chefsache

Gesundheitsmanagement im Unternehmen: was vor einigen Jahren oft noch als "Blümchenthema" gehandelt wurde, hat sich angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland und des globalen Wettbewerbs um qualifizierte Mitarbeiter zum Topthema entwickelt.

Im Vergleich mit früheren Jahrzehnten ist die heutige Arbeitswelt körperlich zwar längst nicht mehr so anstrengend wie damals; dafür sind neue Belastungen hinzugekommen. Von mangelnder Bewegung, Zeitdruck und Stress sind Chefs und Mitarbeiter gleichermaßen betroffen. Die Folgen sind bekannt – und teuer: Rückenleiden und Herz-Kreislauf-Erkrankungen bis hin zum Burn-out-Syndrom sind zunehmend die Ursachen für Krankschreibungen oder Arbeitsunfähigkeit.

#### Kostenfalle Krankenstand

Die Kosten dafür tragen nicht nur die Sozialversicherungssysteme, sondern vor allem die Unternehmen. Der Informationsdienst Wissenschaft hat ausgerechnet, dass jeder Arbeitnehmer in Deutschland pro Jahr durchschnittlich 17 Kalendertage krank ist. Bei einem Bruttoverdienst von rund 2.210 Euro zuzüglich Sozialabgaben kostet das den Arbeitgeber etwa 2.265 Euro im Jahr. Bundesweit gesehen betragen diese Produktionsausfallkosten fast 51 Milliarden Euro jährlich – eine stattliche Summe.

#### Passgenaue Konzepte gefragt

Der Handlungsbedarf liegt also auf der Hand. Unternehmen müssen Strategien entwickeln, um die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation ihrer Mitarbeiter zu erhalten und Fehlzeiten zu reduzieren. Unkoordinierte Einzelmaßnahmen sind dabei nicht zu empfehlen. Gefragt sind vielmehr umfassende und langfristige Konzepte, die sich genau an den Gegebenheiten im jeweiligen Betrieb orientieren und dort ansetzen, wo die Belastungen für die Mitarbeiter entstehen.

#### Soziale Verantwortung als Baustein der Unternehmenskultur

Gesundheitsmanagement ist eine Führungsaufgabe, die fest in Personalwesen und Arbeitsorganisation verankert sein sollte. Konsequenter umgesetzt, bringt dies dem Arbeitgeber nicht nur finanzielle, sondern auch ideelle Vorteile. In Unternehmen, in denen die Mitarbeiter regelmäßig gemeinsam etwas für ihre Gesundheit tun, profitieren davon auch das Betriebsklima, die Kommunikation und das Zusammengehörigkeitsgefühl. Kurz: es entsteht eine Unternehmenskultur der sozialen Verantwortung, in der sich nicht nur die Geschäftsführung für ihre Mitarbeiter einsetzt, sondern diese auch Initiative für ihre eigene Gesundheit ergreifen und damit zum Erhalt der personellen Ressourcen eines Unternehmens beitragen.

Im Titelthema dieser Ausgabe lesen Sie, wie auch kleine Unternehmen ein Gesundheitsmanagement einführen können und welche guten Ideen bereits von Betrieben aus der Region umgesetzt werden.

Ihr

Helmut Schnell