

# Die Sorge ums Wohl der Angestellten

Wenn Firmen in die **betriebliche Gesundheitsförderung** investieren, können sie mit markanten Kosteneinsparungen rechnen

Wenn Mitarbeiter krank werden, kommt das eine Firma teuer zu stehen.

Trotzdem steckt die betriebliche Gesundheitsförderung noch in den Kinderschuhen.

MATHIAS MORGENTHALER

Als vor elf Jahren erstmals eine nationale Tagung mit dem Thema Betriebliche Gesundheitsförderung durchgeführt wurde, fanden sich einige wenige Wissenschaftler ein, um ihre Papiere zu diskutieren. Dieses Jahr war alles ganz anders: 360 Teilnehmende verzeichnete die 17-seitige Liste, nebst Wissenschaftlern auch Unternehmer, Studentinnen, Personalchefs, Unternehmensberaterinnen, Arbeitsmediziner, Ergonomen und Physiotherapeutinnen. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist kein Randthema mehr, BGF ist ein Markt mit grossem Wachstumspotenzial geworden.

## 84 Prozent ohne Engagement

Karl Kuhn, Chef des europäischen Netzwerks für BGF, führte anlässlich der Tagung in Zürich aus, warum sich BGF-Aktivitäten für Firmen auszahlen. Gemäss einer Gallup-Studie arbeiten nur 16 Prozent der Arbeitnehmenden engagiert, der Rest ist ohne Engagement (69%) oder aktiv unengagiert (15%) am Werk. Fehlendes Engagement schlägt sich in vermehrten Absenzen nieder, und die wiederum kommen Firmen teuer zu stehen. Die jährlichen Fehlzeiten in Deutschland summieren sich laut Kuhn zu einem Arbeitsausfall, der dem Potenzial von 3,4 Millionen Arbeitskräften entspricht, 60 bis 70 Milliarden Euro Wertschöpfung gehen jedes Jahr verloren.

Und was bedeutet das für einzelne Firmen? Jeder Franken, den eine Firma in Gesundheitsförderungsprogramme investiert, kommt mehrfach zurück, weil die Abwesenheitskosten sinken. General Motors hat in internen Evaluationen eine Kosten-Nutzen-Relation von 1:6 errechnet, ein Report der deutschen Initiative für Gesundheit und Arbeit, der mehrere wissenschaftliche Studien vergleicht, bezeichnet Kosteneinsparungen von rund 30 Prozent im Bereich



Fehlzeiten und Krankheit als realistisch. Da liegt es nahe, dass – wie bei der deutschen VWAG – der leitende Werkarzt auch in der Konzernleitung Einsitz nimmt und sich dort dafür einsetzt, dass BGF Teil der Unternehmensstrategie wird.

In der Schweiz, so erhielt man den Eindruck, steckt BGF noch in den Kinderschuhen. Hier verkündet Hans-Ulrich Scheidegger, Vize-Direktor der Direktion für Arbeit im Seco, mit Stolz, eins der Ziele der nationalen Gesundheitspolitik sei,

dass sich bis ins Jahr 2015 zehn Prozent der mittleren und grossen Betriebe zu BGF bekennen (was der Arbeitspsychologe Eberhard Ulich flugs als erbärmlich bescheidenes Ziel qualifizierte). Dem im November 2003 gegründeten Verband für

BGF haben sich bisher deutlich mehr Kleinstanbieter, die Geld verdienen möchten, angeschlossen als Firmen, die in die Gesundheit ihrer Angestellten investieren wollen. Und Rudolf Horber, GL-Mitglied des Gewerbeverbands, sagte

in Zürich, solange die gesetzlichen Gesundheitsschutz-Bestimmungen noch nicht überall umgesetzt seien und die Menschen im Privatleben immer mehr Risiken eingingen, sei BGF bestenfalls Kür, aber sicher keine Pflicht. Horber befürchtet weitere «Paragrafen und Vorschriften» für die in administrativen Belangen «schon jetzt überforderten Kleinstunternehmer».

## Autonomie für ältere Mitarbeiter

Es war einem Finnen vorbehalten, deutsch und deutlich zu sagen, weshalb BGF für jede Firma Pflicht sein müsste. Der Physiologieprofessor Juhani Ilmarinen rechnete vor, in elf Jahren werde jede(r) dritte Erwerbstätige im EU-Raum zwischen 50 und 64 Jahre alt sein. «Leider», so Ilmarinen weiter, «ist die Arbeit in den meisten Firmen aber auf die Altersgruppe zwischen 24 und 50 Jahren zugeschnitten.» Ilmarinen hat in den letzten zwei Jahrzehnten Tausende von Arbeitskräften in ganz verschiedenen Branchen untersucht und festgestellt: «43 Prozent der 55- bis 64-Jährigen erbringen bloss noch mässige bis schlechte Leistung – und haben täglich Probleme mit der Arbeit. Das bedeutet nicht, dass ältere Menschen schlechter arbeiten, sondern dass sie schlechte Arbeit erledigen müssen.»

Ilmarinen, Erfinder des Arbeitsfähigkeits-Indexes (vgl. nebenstehenden Text), kritisierte, nur wenige Manager wüssten, wie sich die Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter verändert. «Die individuellen Unterschiede in physischer und psychischer Hinsicht werden grösser, deshalb braucht es mehr individuelle Lösungen», sagte Ilmarinen. Konkret heisst dies: Wenn ältere Mitarbeitende in der Pausengestaltung, in der Wahl der Arbeitsmethoden und punkto Arbeitsgeschwindigkeit mehr Autonomie erhalten, steigen die Chancen, dass sie bis zur Pensionierung oder darüber hinaus wertvolle Leistungen für die Firma erbringen.

## LITERATUR ZUM THEMA:

– Mario von Cranach u.a. (Hrsg.): «Ältere Menschen im Unternehmen». Haupt Verlag, Bern 2004. 230 S.  
– Juhani Ilmarinen/Jürgen Tempel: «Arbeitsfähigkeit 2010». VSA Verlag, 2002. 320 Seiten.

## HILFSINSTRUMENTE BEI DER KOMPETENZENTWICKLUNG

# Finnische Vermessung des Menschen

Als der finnische Physiologe Juhani Ilmarinen vor 23 Jahren den Auftrag erhielt, herauszufinden, welches das richtige Pensionsalter für den Menschen sei, stellten er und seine Forscherkollegen fest: Es existierte kein Instrument, mit dem man die Arbeitsfähigkeit eines Menschen messen konnte. Das Forscherteam begleitete in der Folge 6500 Angestellte der finnischen Gemeindebetriebe über vier Jahre hinweg und definierte vorerst 120, schliesslich sieben zentrale Indikatoren der Ar-

beitsfähigkeit. Heute ist Ilmarinens «Workability Index» (WAI) in 20 Sprachen übersetzt und in Firmen auf allen Kontinenten im Einsatz. Der Index stützt sich auf die Selbsteinschätzungen der Befragten – gerade deshalb, sagt Ilmarinen, sei seine Prognosekraft überdurchschnittlich hoch. Langzeitstudien haben gezeigt, dass 60 Prozent der Testpersonen mit tiefem WAI in den zehn Folgejahren erwerbslos wurden, unter jenen mit exzellentem WAI waren bloss zehn

Prozent. «Nur Firmen, die über die Arbeitsfähigkeit ihrer Angestellten im Bild sind, können gezielte Massnahmen treffen», sagt Ilmarinen.

## Keine Arbeitsplatzfixierung

In der Schweiz gelangte Ilmarinens WAI bisher nicht zum Einsatz. Aber auch hierzulande wächst in den Firmen und bei den Organisationen, die ihre Dienstleistung an der Schnittstelle zwischen Privatwirtschaft und RAV anbieten, die Einsicht, dass Fir-

men gut daran tun, die Arbeitsmarktkompetenz ihrer Angestellten gezielt zu fördern. Die neu gegründete Gesellschaft für Arbeitsmarktkompetenz hat jüngst einen «Employability-Index» entwickelt, der sowohl Individuen als auch Unternehmen eine Situationsanalyse erlaubt. Ziel der Vereinigung ist es, weite Kreise für demografische Entwicklungen zu sensibilisieren und lebenslange Kompetenzentwicklung statt Arbeitsplatzfixierung zu fördern. (mmw)