

Gesundheitsprävention zur Wissenssicherung

Gesunde und motivierte Mitarbeitende sind der wichtigste Wachstumsmotor eines Unternehmens. Doch wenn sie krank werden und für längere Zeit ausfallen, ist wichtiges Wissen unzugänglich. Investitionen in Gesundheitspräventionsmaßnahmen sind also auch Investitionen in die Wissenssicherung eines Unternehmens.

Was ist Gesundheitsprävention?

Gesundheitsprävention beschreibt gezielte vorbeugende Maßnahmen, die zum Erhalt der Gesundheit beitragen und **negative, gesundheitsschädliche Einflüsse minimieren** sollen. Gesundheit wird in diesem Kontext oft als Balance der äußeren Lebensbedingungen mit den körperlichen und psychischen Anforderungen einer Person definiert.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen werden zum Beispiel durch öffentliche Stellen, Krankenkassen oder Unternehmen durchgeführt. Hierbei wird mit Kommunikation, Aufklärung und strukturierten Trainingsmaßnahmen gearbeitet.

Wieso ist Gesundheitsprävention im betrieblichen Kontext wichtig?

Gesundheitsprävention ist insbesondere in Unternehmen wichtig, da die Arbeitssituation einen erheblichen Teil der Lebensbedingungen von Mitarbeitenden ausmacht und krankmachende Faktoren mit sich bringen kann. Fallen Mitarbeitende dadurch aus, ist wichtiges Wissen auf unbestimmte Zeit unzugänglich.

Folgen belastender Arbeitsbedingungen

Mitarbeitende sind oft mit **belastenden Arbeitssituationen und -anforderungen** konfrontiert und müssen eine Vielzahl von Aufgaben bewältigen. Meist funktionieren die Arbeitsabläufe einige Wochen und Monate gut, bis sich erste Begleiterscheinungen der belastenden Arbeitsumgebung bemerkbar machen. Die Leistungen beginnen zu schwanken, die Konzentration lässt nach und es passieren Fehler. Auf der zwischenmenschlichen Ebene führt dies zu Konflikten, Reizbarkeit und evtl. Rückzug von bisherigen Strukturen. Wenn sich die Situation dann nicht merklich entspannt, werden sich bei den Mitarbeitenden mittelfristig psychosomatische Erkrankungen, wie beispielsweise Rückenschmerzen, einschleichen, grippale Infekte werden häufiger, das Immunsystem wird geschwächt. Die Mitarbeitenden werden zunehmend unzufriedener und fallen öfter wegen Krankheit aus. Im schlimmsten Fall kann sich ein **Burnout** einstellen, **was die Mitarbeitenden dann möglicherweise für mehrere Monate ausfallen lässt.**

Diesen Entwicklungen kann aber präventiv entgegen gewirkt werden, wenn regelmäßig überprüft wird,

welche Anforderungen an die Mitarbeitenden gestellt werden und welche Fertigkeiten ihnen zur Bewältigung dieser Aufgaben fehlen.

Wo kann Gesundheitsprävention ansetzen?

Gesundheitsprävention sollte bei den Mitarbeitenden anfangen, d.h. deren Bedürfnisse und Anforderungen sollten ermittelt werden und in die Planung von konkreten Maßnahmen miteinbezogen werden.

Auf individueller Ebene können gezielte Angebote für die Mitarbeitenden entwickelt werden, die auf bestimmte Probleme abzielen. Es können Kurse zu Zeitmanagement, Projektkoordination, Entspannung, Work-Life-Balance, Rückenschule oder Ähnlichem angeboten werden. Abgesehen davon, dass die Mitarbeitenden in den Kursen wichtige Stresspräventionsmaßnahmen kennenlernen, wird ihnen zusätzlich indirekt kommuniziert, dass das Unternehmen sie dabei unterstützt einen gesunden Arbeitsalltag zu bestreiten und dass Gesundheit als hohes Gut in der Organisation angesehen wird.

Auf der organisationalen Ebene können verschiedene Abläufe auf Stressoren hin untersucht werden. Die Art der Arbeitsaufgaben, Arbeitszeiten, Bezahlung und Bonussysteme, sowie die Gestaltung der Arbeitsplätze können hierbei Ansatzpunkte für Veränderungen sein.

Was bewirken Präventionsmaßnahmen?

Ein strukturiertes betriebliches Präventionskonzept kann die Mitarbeitenden vor Überlastung schützen, ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit erhalten, sowie Fehlzeiten und Kündigungen minimieren. Zusätzlich übermitteln derartige Konzepte viel Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden, was diese motiviert eine gute Arbeitsleistung zu bringen.

Gesunde und motivierte Mitarbeitende sind somit eine gute Versicherung gegen Wissens- und Kompetenzverlust im Unternehmen.

Basierend auf: Nerdinger, F., Blickle, G. & Schaper, N. (2008). Wirkungen der Arbeit. In: F. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper. Arbeits- und Organisationspsychologie. Heidelberg: Springer.



Johanna Bertram

Schreibt auf wissensdialoge.de zu den Themen: Virtuelles Training, Serious Games, Handlungswissen, Motivation und Gesundheitskommunikation.