

# Gesundheit in Betrieben als Wettbewerbsfaktor

**Michael Kohlbacher**

Krankheits- und unfallbedingte Ausfallszeiten gehen zurück, und dennoch gewinnt die Gesundheit der Mitarbeitenden eine immer grössere Bedeutung für Betriebe. Die wesentlichen Gründe dafür sind der zunehmende Wettbewerbsdruck und der strukturelle Wandel der Arbeitsbedingungen: Heute arbeiten in der Schweiz bereits 70 Prozent aller Beschäftigten (1960 waren es 40 Prozent) im tertiären Sektor. Der Einfluss des «Produktionsfaktors Mensch» auf die unter einer hartnäckigen Wachstumsschwäche leidende schweizerische Wirtschaft wird im Wachstumsbericht des Volkswirtschaftsdepartements aus dem Jahr 2002 zum Ausdruck gebracht: «Der Reichtum unseres Landes beruht fast ausschliesslich auf dem Humankapital und auf der Technologie, die in Gütern und Dienstleistungen enthalten sind. Daher kann gesagt werden, dass das Humankapital die wichtigste, wenn nicht sogar die einzige Ressource der Schweiz darstellt.»

Die volle Mobilisierung des Humankapitals – oder besser «Humanpotenzials» – ist der Zweck des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die zugrunde liegende These lautet: Die Leistungsbereitschaft, die Flexibilität und die Innovationskraft eines Menschen hängen von seiner körperlichen Gesundheit und seinem seelischen Wohlbefinden ab.

Doch Gesundheit und Wohlbefinden beinhalten, wie wir längst wissen, weit mehr als nur das Fehlen von körperlichen oder psychischen Schäden. Eine hohe Anwesenheitsquote – das heisst wenig krankheitsbedingte Absenzen – ist demzufolge für Betriebe ein unzulänglicher Gesundheitsindikator. «Präsentismus»

ist zu einem neuen Schlagwort geworden: Immer mehr Mitarbeitende sind trotz – meist psychosozialer – gesundheitlicher Probleme am Arbeitsplatz anwesend; doch ihre Motivation und Leistungsfähigkeit wird durch diese Situation beeinträchtigt.

Betriebe, die das volle Potenzial ihrer Mitarbeitenden mobilisieren wollen, bleiben somit auf halbem Weg stehen, wenn sie sich auf die Aufgaben eines Sicherheits- oder eines Absenzenmanagements beschränken. Der zusätzliche Schritt eines Gesundheitsmanagements besteht beispielsweise darin, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die sich auf Vertrauen, Beteiligung, Freiräume für eigenverantwortliches Handeln und die kooperative Bewältigung von Konflikten gründet. Betriebe, die sich auf diese kulturellen und organisatorischen Änderungen einlassen, lösen nicht nur gesundheitliche Belastungssituationen für Mitarbeitende auf. Sie dürfen auch mit gutem Recht von ihren Mitarbeitenden eine höhere Lernbereitschaft, Flexibilität, Kreativität und Identifikation mit dem Unternehmen erwarten.

Die Mitarbeitenden dieser Betriebe werden gesünder sein, und es werden diese Betriebe sein, die in der Zukunft im Wettbewerb erfolgreich bestehen werden.



Michael Kohlbacher

**Dr. iur. Michael Kohlbacher**

Leiter Schwerpunktprogramm

«Gesundheit und Arbeit»

Gesundheitsförderung Schweiz

E-Mail: michael.kohlbacher@promotionsante.ch