

#abineinegesundezukunft – Zeit für echte Betriebliche Gesundheitsförderung

Andreas Butz | 16.04.2025 | 8 Minuten Lesezeit



Quelle: Zukunft Personal

Es ist schon paradox. 84% der Deutschen geben an Gesundheit ist das wichtigste im Leben¹ aber nur 17% erfüllen die Kriterien eines gesunden Lebensstils in der Kombination von Aktivität, Ernährung, Rauchen, Alkohol, Stress².

60% nehmen ihre Gesundheitskompetenz als unzureichend war³.

Gleichzeitig sind die Ausgaben für Gesamtprävention der Krankenkassen bereits im Jahr 2023 auf 630 Millionen EUR gestiegen. (Quelle: VDEK)

Sämtliche Daten in Bezug auf gesundheitliche Beschwerden und AU-Tage zeigen steigende Tendenz.

Was läuft falsch?

Gesundheitsförderung ist Verhaltensänderung und es ist Zeit, dass dies allen Akteuren klar wird.

Das Thema kann nicht an andere übertragen werden. Am Ende ist man selbst dafür verantwortlich. Daraus zu schließen man

bräuchte deshalb keine Betriebliche Gesundheitsförderung ist allerdings ein Trugschluss und Unternehmen schaden sich damit selbst.

Die Frage ist also nicht ob, sondern wie gehe ich das Thema an. Jedes Unternehmen und jede einzelne Person profitiert von Gesundheitsförderung, soviel ist sicher. Denn bessere Gesundheit führt zu mehr Lebensqualität und das zu mehr Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit. Es bedeutet allerdings nicht wie oft gehört, „die Leistungsfähigkeit bis an die Grenzen hochzuschrauben“, sondern es geht darum die Leistungsfähigkeit bei guter Gesundheit beizubehalten und nicht sinken zu lassen.

Wenn man bedenkt, dass wir alle ca. 1/3 unserer Lebenszeit bei der Arbeit verbringen, dann liegt es auf der Hand dort auch mit Maßnahmen anzusetzen.

Die Wahrheit ist so banal wie schwierig. Unternehmen können Maßnahmen bereitstellen, die Mitarbeitenden sind selbst verantwortlich dafür diese zu nutzen.

Betriebliche Gesundheitsförderung ist also keine Einbahnstraße. Jegliche Gesundheitsförderung unter dem Aspekt Verhaltensänderung bedarf intrinsischer Motivation. Dies ist jedoch nur möglich, wenn man einen Sinn darin sieht, was ein gewisses Maß an Gesundheitswissen voraussetzt. Das ist meiner Meinung nach der Basisfaktor Nr. 1 für erfolgreiche Gesundheitsförderung.

Dass Wissen allein für eine Verhaltensänderung jedoch nicht ausreicht, zeigt die Vielzahl an immer noch rauchenden Ärzten.



Es bedarf zwingend einer Umsetzungsunterstützung, die situationsgerecht und niedrigschwellig jedem Einzelnen zur Verfügung steht. Nicht nur deshalb erzielen Menschen mit einem Personal Trainer höhere Erfolgsquoten als Menschen, die im

Fitnessclub versuchen allein zurecht zu kommen.
Betriebliche Gesundheitsförderung bedeutet nicht „Rückenschule und Yogakurs“ für alle. Mit dem „one-Size-fits-all“-Ansatz bleibt betriebliche Gesundheitsförderung vor allem oft eins: eine teure, mäßig genutzte Spaßveranstaltung. Erfolgreiche Betriebliche Gesundheitsförderung ist bedarfsgerecht und individuell.

Und auch bei den Maßnahmen muss genau hingeschaut werden, ob diese sowohl die Gesundheit des Einzelnen fördert als auch auf die Gesamtgesundheit des Unternehmens einzahlen. Ein Beispiel: Das Bezahlen des Fitnessclubs wird weder an der Gesundheit des Einzelnen, der ja auch schon vorher trainiert hat, etwas ändern noch an der Gesamtsituation des Unternehmens. Die Zahl derer, die allein durch das betriebliche Angebot Fitnessclubs neu für sich entdecken ist erfahrungsgemäß gering und damit eher dem Begriff Mitarbeiterzufriedenheit zuzuordnen. Um es klar zu sagen, Gesundheitsförderung ist ein Unternehmens-Benefit und sollte deshalb auch mit entsprechender Ernsthaftigkeit verankert sein.

Wie kann also ein BGF-Konzept aussehen bzw. welche Anforderungen sollte es erfüllen um Unternehmen, Belegschaft und die jeweiligen Interessen aber auch Strukturen zu berücksichtigen:

Meine Checkliste für Entscheider:

Fachlich:

- Kombination aus Erfolgsfaktor Wissen und Umsetzungsunterstützung und dadurch die Erhöhung der Gesundheitskompetenz und Förderung der Selbstverantwortung für die eigene Gesundheit
- Gesundheitsförderung nicht mit Fitness und Sport verwechseln

- Barrierefreier Zugang: Alle Angebote zu jeder Zeit an jedem Ort verfügbar machen (hybrides Konzept)
- Individuell, vertraulich und bedarfsgerecht
- Hohe interdisziplinäre Expertise des Anbieters
- evidenz- und leitlinienbasiert

Wirtschaftlich:

- Umfassende, transparente Vorabberaterung
- Modularität: Flexible Zu-/Abbuchung von Leistungen
- Transparentes Abrechnungsmodell: Pay-per-use
- Plug and Play: Einfache Integration
- Konstante Begleitung durch qualifiziertes Personal des Dienstleisters

Wo Gesundheit drauf steht, muss auch Gesundheit drin sein
Gesundheitsförderung darf kein Alibi-Projekt sein. Gute
Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine zentrale Säule einer
wertschätzenden Unternehmenskultur. Ein win-win-Asset und in
Zeiten von Fachkräftemangel, hoher Fluktuation und steigenden
Fehlzeiten ein kluges Investment, das langfristig den
Unternehmenserfolg sichert.

¹statista, ²DKV AG / Sporthochschule Köln, ³BMG