

Gesunde Präventionskultur planen, etablieren und beibehalten

Aus der Forschung kann belegt werden, dass dem Großteil aller Rückenschmerzen keine körperlichen Ursachen zugrunde liegen. Es sind psychische und psychosoziale Belastungen im privaten Umfeld oder am Arbeitsplatz, die Rückenbeschwerden auslösen und/oder verstärken können. Am Arbeitsplatz haben Sie als Führungskraft maßgeblichen Einfluss. Eine gute Darstellung zu diesem Thema findet sich in der kostenlosen Veröffentlichung der baua (www.baua.de) „Rewarding and sustainable health-promoting leadership“ mit einer ausführlichen Zusammenfassung in deutscher Sprache.

Ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement ist auch für kleine und mittlere Unternehmen ein Instrument, um nicht nur bei Rückenschmerzen aktiv zu werden. Sehr viele Anregungen und kostenlose Tools zum Download erhalten Sie vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration http://www.zukunftsministerium.bayern.de/fibel/sf_g002.php

Auskunft, ob ggf. der Arbeitsplatz die Ursache für Fehlzeiten von Mitarbeitern aufgrund von Rückenschmerzen ist, geben regelmäßige, anonyme Befragungen, die körperliche Belastungen mit Zeit- und Leistungsdruck oder Monotonie bei einer ausgeübten Tätigkeit beleuchten. Wie Sie bereits wissen, können aber auch die Sorge um den Arbeitsplatz oder ein geringer Handlungsspielraum Belastungen darstellen, die Rückenschmerzen beeinflussen. Zur Gestaltung/Auswertung einer solchen Befragung empfiehlt sich ein Team, das aus einer Führungskraft, einem Mitarbeiter in einem bestimmten Tätigkeitsfeld und einem Mitarbeiter der Personalabteilung bestehen könnte. Sollte es sich herausstellen, dass die Zuteilung von Arbeitsaufgaben, die Arbeitsabläufe selbst, die Arbeitsmenge innerhalb eines bestimmten Zeitraums und der Freiraum zur Arbeitsplatzgestaltung verbesserungsfähig sind, arbeitet die dieses Team Maßnahmen zur Optimierung aus, die zu einem festgelegten Termin umgesetzt und deren Nachhaltigkeit zu einem weiteren fixierten Termin durch eine neue Befragung überprüft wird. Wichtig ist die regelmäßige, transparente und wertschätzende Kommunikation über die Ergebnisse der Befragungen und die Zuverlässigkeit bei der Umsetzung der Vorschläge des Teams. Beachten Sie dabei Ihre eigene Rolle als Vorbild bei den Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitsbelastung, der Beachtung von Arbeitsschutzvorschriften oder der Nutzung möglicher Präventionsangebote. Im Bezug auf Präventionsangebote bei Rückenschmerzen kann die Forschung belegen, dass angebotene Stützgürtel so gut wie nichts bringen, die Information allein über rückschonendes Verhalten auch nicht, aber ein regelmäßiges, betreutes Übungsangebot in Kombination mit einer Verbesserung der ergonomischen und psychosozialen Bedingungen am Arbeitsplatz.

Unternehmerisch gesehen lohnen sich die Bemühungen: Jeder investierte Euro spart mindestens drei Euro an Kosten ein. Eine Harvard-Business-School-Untersuchung attestiert guten Betrieblichen Gesundheitsmanagement-Programmen sogar einen Return-on-Investment-Faktor von bis zu 6:1, andere Veröffentlichungen sprechen sogar von einem ROI von 1:16.

Der iga.Report 16 bietet dazu weitere Literatur und Beispielkalkulationen verschiedener Maßnahmen. Weitere nützliche Hinweise finden Sie hier <http://www.iga-info.de/themenprojekte/wirksamkeit-von-praevention.html>