

Gesundheitsförderung und Prävention beim Arbeitnehmer – eine Aufgabe des Arbeitgebers?



Dr. med. Hanspeter Flury
Chefarzt und Ärztlicher Direktor
Facharzt für Psychiatrie
und Psychosomatik FMH

von Dr. med. Hanspeter Flury

Lieber gesund bleiben, anstatt krank zu werden. Klar. Doch was braucht es dafür? Kann und soll der Arbeitgeber dazu beitragen, und wie? Bei der Prävention liegt vieles am Individuum. Viele Verhaltensweisen sind klar als gesundheitsfördernd erwiesen: regelmässig (dreimal wöchentlich) sich bewegen, sich gesund ernähren, nicht rauchen, keine Suchtmittel konsumieren beziehungsweise Alkohol nur massvoll. Ebenfalls wichtig sind genügend Erholung und Schlaf und eine ausgeglichene Lebensgestaltung mit genügend Freude, Sinn, eigenen Interessen und Zeit für Beziehungen. Gesundheitliche Veränderungen sollen möglichst frühzeitig erfasst werden – mittels regelmässiger Vorbeuge-Untersuchungen und Kontrollen von Risikofaktoren wie Blutdruck und Blutzucker. Ebenfalls hilfreich ist es, sich selber, den eigenen Körper und die psychische Verfassung ernst zu nehmen und Veränderungen frühzeitig abzuklären. Denn je früher sich eine Krankheit erfassen und behandeln lässt, desto erfolgreicher ist dies möglich. Gerade bei seelischen Veränderungen gestaltet sich Früherfassung aber meist schwierig; Menschen mit Depressionen, Essstörungen oder Alkoholmissbrauch suchen oft erst Jahre nach Erkrankungsbeginn eine Behandlung auf. Schade, denn gerade hier würden sich mit früh einsetzenden Therapien viel Leiden und Probleme vermeiden lassen, bei den Betroffenen wie bei ihren Angehörigen. – Ist bei der Prävention also alles individuell?

Wohl kaum. Doch warum sollte der Arbeitgeber etwas für Gesundheitsförderung und Prävention machen? Weil er gesetzlich dazu verpflichtet ist, für seine Arbeitnehmenden zu sorgen, beispielsweise durch Minderung von Unfällen und Früherfassung von Berufskrankheiten. Auch weil der Betrieb dadurch wirtschaftlich effizienter wird, dank weniger Krankheitsabsenzen, höherer Mitarbeiter-Motivation und geringerer Personalfuktuation. Und weil der Betrieb dadurch als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt attraktiver wird und leichter neue Arbeitskräfte rekrutieren kann.

Was kann der Arbeitgeber für Prävention konkret unternehmen? Er kann – im Sinne einer betrieblichen Gesundheitsförderung – die individuelle Prophylaxe unterstützen, beispielsweise indem er mit betrieblichen Programmen Fitness, Entspannung, Stressbewältigung und Zeitmanagement fördert. Direkt prophylaktisch wirkt er, wenn er gesundes Verhalten unterstützt und entsprechende Arbeitsbedingungen schafft, mit Pausenregelungen, ergonomischen Arbeitsplätzen, einer fördernden Führungskultur und einem positiven, unterstützenden Arbeitsklima. Und eine ganz zentrale Rolle kommt dem Arbeitsumfeld in der Früherfassung zu, denn oft sind Vorgesetzte und Kollegen am Arbeitsplatz die

Ersten, denen körperliche oder psychische Veränderungen auffallen. Sie können Betroffene darauf ansprechen und ihnen Mut machen, gesundheitliche Frühsymptome ernst zu nehmen und ärztlich abklären sowie behandeln zu lassen. Der Arbeitgeber kann also helfen, die problematische Zeit zwischen dem Auftreten von Symptomen und dem Behandlungsbeginn zu verkürzen – und damit die Prognose der Krankheit entscheidend zu verbessern. Im späteren Krankheitsverlauf, in der Rehabilitation, kann er die Dauer der Arbeitsunfähigkeit verkürzen und damit Krankheitsfolgen mildern, indem er bei der Wiederaufnahme der Arbeit unterstützt.

Bei leichteren gesundheitlichen Problemen reicht eine ambulante Behandlung bei einem Hausarzt oder – für psychische Probleme – bei einem Psychiater und Psychotherapeuten, insbesondere wenn sie auch durch arbeitsbezogene Massnahmen unterstützt wird. Zu Beginn einer Behandlung von Burnout oder Erschöpfungsdepressionen steht die Situation am Arbeitsplatz in der Regel nicht im Zentrum; die Behandlung zielt dann primär auf den Abbau störender Krankheitssymptome wie Konzentrationsschwierigkeiten, Energiemangel, Pessimismus und Schlafstörungen. Bei schweren Fällen ist ein drei- bis sechswöchiger Aufenthalt in einer spezialisierten Klinik wie der Klinik Schützen Rheinfelden angebracht. Die Klinik Schützen Rheinfelden ist die führende Privatklinik für Psychosomatik, Psychiatrie und Psychotherapie in der Schweiz und auf Depressionen und Burnout spezialisiert. Die Klinik ist Mitglied von Swiss Leading Hospitals (SLH). Betroffene finden ein individuelles, intensives und nachhaltig wirksames Behandlungsprogramm. Nach einer gründlichen Diagnose bieten Ärzte, Psychologen, Pflegepersonal und Körpertherapeuten eine individuell abgestimmte Kombination aus Gesprächs-Psychotherapie, ärztlichen Behandlungen, Entspannungsverfahren, Physio-, Ergo-, Kunst- und Musiktherapie. Die Drei- und Viersterne-Hotellerie der Häuser «EDEN im Park» und «Schützen» in Rheinfelden bietet – im Rahmen eines einzigartigen Klinik-im-Hotel-Konzepts – die ideale Atmosphäre für eine Genesung. Eine ambulante Weiterbehandlung nach Austritt und die Wiederaufnahme der Arbeit werden in der zweiten stationären Behandlungsphase sorgfältig vorbereitet. So werden langfristig anhaltende, positive Resultate für die Patienten, ihre Angehörigen und ihr Arbeitsumfeld erzielt.

Sie sehen: Gesundheitsförderung und Prävention sind für Arbeitgeber interessante, vielseitige und lohnende Aufgaben.