

## Studie 1

### Krankheits- und Arbeitsunfähigkeitsdaten 2009

Das Ergebnis der 100-seitigen Analyse und Studie über die Krankheits- und Arbeitsunfähigkeitsdaten im Jahr 2009 der AOK Berlin-Brandenburg und der Barmer/GEK Berlin-Brandenburg sagt aus: Der Krankenstand steigt weiter und beträgt im Januar 2010 in Berlin 4,7 und in Brandenburg 3,4 Prozent.

Jüngere Beschäftigte fallen eher aufgrund von Infektionen oder Entzündungen aus, während die Älteren wegen degenerativer Erkrankungen (Rückenschmerzen, Depressionen) krankgeschrieben werden. Weiterhin steigend sind die psychischen Leiden.

Die Krankenkassen appellieren an die Unternehmen: Mitarbeiter, Führungsebenen und Management hätten einen hohen Einfluss auf die Befindlichkeit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer.

Statistiken belegen, dass Unternehmen, die 1,00 € in die Gesundheitsvorsorge investieren, dafür 2,3 € bis 5,90 € einsparen, die sonst durch Krankheitskosten entstünden. Zusätzlich könne durch betriebliche Gesundheitsvorsorge die Zahl der Fehlzeiten drastisch gesenkt werden.

## Studie 2

### Betriebliche Gesundheitsförderung - was ist wirksam?

Eine Zusammenfassung über 17 Literaturübersichten und Metaanalysen, die im Zeitraum 2004 bis 2008 veröffentlicht wurden, kommt zu einigen überraschenden Ergebnissen hinsichtlich der Wirksamkeit gesundheitsfördernder und primärpräventiver Interventionen in der Arbeitswelt. Untersucht wurden dabei die Handlungsfelder Stress, körperliche Aktivität, Ernährung, Rauchen, Ergonomie, Rückenschmerzen sowie Organisationsentwicklung. Hier eine Zusammenfassung der Ergebnisse, die im Februar 2010 in der Zeitschrift "Prävention und Gesundheitsförderung" veröffentlicht wurden.

#### Auszug

Auch hier gibt es aber große Unterschiede der Effektivität. So reichen z. B. im Bereich Ergonomie und Rückenschmerzen Schulungen und Trainings alleine nicht aus, um muskulo-skeletale Beschwerden zu vermeiden. Erst in Kombination mit anderen ergonomischen Interventionen (Hebehilfen etc.) zeigen sich bessere Wirkungen.

**Mit umfassenden Programmen, bestehend aus verhaltens- und verhältnispräventiven Elementen, können die größten Effekte erzielt werden.** Dies ist beschrieben für den Bereich körperliche Aktivität und Ernährung.

Programme, die auf Verhaltensänderung setzen und gleichzeitig die Unternehmenskultur sowie die individuellen Bedürfnisse der Organisationsmitglieder berücksichtigen, erzielen bessere Effekte als ausschließlich verhaltensbezogene Maßnahmen.

Unterschiede zwischen verhaltens- und verhältnispräventiven Interventionen bestehen jedoch, wie schon angedeutet, im erreichten Evidenzgrad. **Über verhaltenspräventive Maßnahmen werden deutlich stärkere Effekte berichtet (starke Evidenz bei 25,7 %) als über verhältnispräventive Maßnahmen (nur bei 5,7 % starke Evidenz).**