

Manager-Check-ups im Betrieblichen Gesundheitsmanagement: Hohe Kosten – Geringer Nutzen.

Wenn Unternehmen etwas für die Gesundheit der Führungskräfte anbieten, sind sogenannte Manager-Check-ups eine der beliebtesten Maßnahmen. Stellt man solche Angebote allerdings auf den Prüfstand bleiben die gewünschten Effekte häufig aus. Um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Führungskräfte zu sichern und auch die Mitarbeiter zu integrieren, benötigt man ein durchdachtes Konzept.



Dr. med. Dirk Lümekemann, Sportmediziner und Diplom-Sportlehrer führt mit seinem Unternehmen padoc®, Hamburg seit 11 Jahren bundesweit Beratungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und entsprechende Programme für Führungskräfte durch. Kontakt: www.padoc.de

Es gibt keine Studien, die zeigen, dass mit einem Check-up Krankheiten verhindert oder das Leben verlängert wird. Die gutgemeinte Nachfrage nach einer solchen Gesundheitsdienstleistung setzt also nicht selten eine unnötige und kostspielige Diagnostik in Gang. Ratsam sind jedoch nur wenige Untersuchungen, wie Guido Gerken vom Universitätsklinikum in Essen betont, zum Beispiel die gesundheitliche Gesamtschau in der Kinder- und Jugendmedizin in Form der U-Untersuchungen und die Schuleingangsuntersuchung.

Gerken hält einen Check-up zwar für sinnvoll, um relevante Risikofaktoren zu identifizieren, allerdings sollten nur solche Werte bestimmt werden, von denen auch bekannt ist, dass sie zur Entstehung einer Erkrankung beitragen und behandelt werden können, wie etwa ein erhöhter Blutdruck oder ein erhöhter Blutzuckerwert. Gerken: „Wir erleben einen Wandel zur Präventivmedizin, aber wir müssen auch sehr genau schauen, welche Untersuchungen der Prävention wirklich dienen. Es kann nicht darum gehen, wahllos Befunde zu erheben“.

Empfehlenswert sind also Untersuchungen, die die Hauptursachen für die meisten Erkrankungen in Industriegesellschaften objektivieren: Bewegungsmangel und Fehlernährung. Belegt wird dies durch Studien, die zeigen, dass zum Beispiel 70 % der Schlaganfälle, 80 % des Auftretens der koronaren Herzkrankheit und sogar 90 % der Typ-2-Diabetesfälle hätten vermieden werden können, wenn die Betroffenen einen gesundheitsgerechteren Lebensstil praktiziert hätten. Für Unternehmen bedeutsam ist, dass die Patienten immer jünger werden. Jeder zweite Deutsche über 40 Jahre zeigt bereits frühe Formen von Arterienverkalkung, die zu Herzinfarkt und Schlaganfall führen können. Dies bedeutet, dass die Unternehmen insbesondere vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung gefordert sind, Maßnahmen zur Prävention zu ergreifen, um Mitarbeiter und Führungskräfte vor frühzeitig auftretenden Erkrankungen zu schützen, damit deren berufliche Leistungsfähigkeit bis zum 67. Lebensjahr erhalten bleibt. Das ist für jeden Arbeitgeber unternehmerisch verantwortungsbewusst und gleichzeitig ökonomisch sinnvoll.



Leider ist die erste Idee der meisten Unternehmen dazu ein Manager-Check-up. Die Anbieter werben mit: „Erstklassiger medizinischer Betreuung und modernsten Untersuchungsverfahren, innovativer Bildgebung und High End-Diagnostik in gehobenem Ambiente.“ Dahinter stehen Theorien, die annehmen, dass Menschen mit ihrem Risiko konfrontiert und wachgerüttelt werden müssen, damit sie ihr Verhalten ändern. Diese sogenannten „Furchtappelltheorien“ aus den 1950er Jahren gelten zwar heute in der Gesundheitsförderung nicht mehr als aktuell, sie werden aber weiterhin angewendet. Auch die Manager-Check-ups wollen in erster Linie die Gefährdungswahrnehmung erhöhen. Es werden Gefühle der Bedrohung induziert, die allerdings mehr schaden als dass sie Nutzen brächten. Der Journalist Michael O. R. Kröhler hat im Manager Magazin über seinen Selbstversuch bei den wichtigsten Check-up Anbietern berichtet. „Die Ergebnisse dieser verdeckten Überprüfung sind bizarr, zum Teil sogar erschreckend. Viele wollten dem Probanden, der sich zu keinem Zeitpunkt als Journalist zu erkennen gab, Krankheiten, Defizite oder Defekte einreden, die zum Teil zu lebensbedrohlichen Leiden führen.“ Hinzu kommt, dass Menschen dazu tendieren, das eigene Risiko als geringer einzustufen als das durchschnittliche Risiko von vergleichbaren Personen. Außerdem sind Risikobotschaften oder Furchtappelle für die Empfänger im Allgemei-

nen selbstwertbedrohlich und werden daher meistens verworfen.

Keine Überraschung also, dass mit einer solchen Strategie meistens keine Verhaltensänderung bei den Führungskräften erreicht wird. Dabei soll genau das erzielt werden: Ein Nutzen entsteht nämlich vor allem dann, wenn es durch die Unterstützung des Unternehmens gelingt, dass die Leistungsträger ihren individuellen Lebensstil dauerhaft gesundheitsgerechter gestalten. Kröhler schreibt: „Offenkundig haben die so großzügigen Unternehmen sich nie die Frage gestellt (die bei allen anderen Aufwendungen selbstverständlich ist), ob der hohe Aufwand einen angemessenen Ertrag abwirft. Der mm-Test jedenfalls lässt nicht darauf schließen, dass hier Geld sinnvoll ausgegeben wird.“

Es stellt sich also jetzt die Frage, welche Gesundheitsangebote für Führungskräfte sinnvoll sind und sich für die Unternehmen lohnen. Nicht das bei Führungskräften ausreichend vorhandene Wissen über gesundheitliche Zusammenhänge, Risiken und Chancen muss verbessert, sondern die Umsetzung eines verbesserten Gesundheitsverhaltens in den Alltag unterstützt werden.

An dieser Stelle ist der Hinweis aus dem Manager Magazin zu unterstreichen: „Mit der Kritik an der

Check-up-Branche wird weder die Idee einer vorsorglichen Medizin noch die Berechtigung einer Diagnostik zur Früherkennung grundsätzlich in Frage gestellt.“ Viel zu wenig Menschen nutzen nämlich die von den Krankenkassen getragenen Untersuchungen zur Früherkennung von Krebs und den Gesundheits-Check-up zur Früherkennung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Nierenerkrankungen und Diabetes mellitus. Durch Vorsorgeuntersuchungen könnten beispielsweise über 90 Prozent der 66.000 jährlichen Darmkrebs-Neuerkrankungen verhindert oder geheilt werden. Ein zu hoher Blutdruck, Blutzucker- oder Cholesterinspiegel kann auch bei körperlich Aktiven und Normalgewichtigen vorhanden sein. Darum ist es für jedermann wichtig, diese Vorsorgemöglichkeiten zu nutzen, um anschließend mit der richtigen Unterstützung eine Verbesserung des Gesundheitsverhaltens einzuleiten. Diese ist im Übrigen oftmals wirksamer als eine medikamentöse Therapie.

Was ist mit diesen Erkenntnissen für Unternehmen zum Thema Gesundheits-Check-ups empfehlenswert? Setzen Sie als Unternehmer sich das Ziel einer nachhaltigen Verbesserung des individuellen Lebensstils aller Beschäftigten! Nur wenn das gelingt, entsteht ein Nutzen für den Einzelnen und das Unternehmen. Dieser wird von unseren Seminarteilnehmern benannt mit: „Höhere Leistungsfähigkeit, mehr geistige Fitness, gedankliche Frische; bessere Kompensation der Belastung, abends nicht mehr so häufig „ausgelaugt“; bessere Bewältigung von Stresssituationen, weniger stressanfällig.“ Das Unternehmen investiert in das wertvollste „Kapital“ und profitiert durch eine hohe Produktivität und Attraktivität, geringe krankheitsbedingte Ausfallzeiten sowie insgesamt durch eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit.

padoc[®] setzt im Rahmen des Seminars „Fit for business“ ausschließlich empfehlenswerte Untersuchungen ein und bietet vor allem im Unterschied zu den klassischen Manager-Check-ups ein nachhaltig wirksames Programm, um mögliche Gesundheitsrisiken durch eine persönliche Gesundheitsstrategie erfolgreich zu reduzieren. Der Arbeitgeber KKH-Allianz ist ein Beispiel aus der padoc[®] Praxis mit einem eindrucksvollen Beleg des Erfolgs:

Die von allen Führungskräften entwickelten persönlichen Gesundheitsstrategien bestanden aus sehr spezifischen individuellen Maßnahmen, die durchschnittlich zu 93 Prozent umgesetzt wurden. Dieses sehr gute Resultat bestätigt die Ergebnisse von padoc[®] Programmen für die Führungskräfte anderer Kunden, zum Beispiel der Bundesagentur für Arbeit. Damit haben die am Projekt teilnehmenden Leistungsträger der KKH-Allianz ihre eigene Gesundheit verbessert und waren Lernmodelle für ihre Mitarbeiter. Vor allem aber der beabsichtigte von den Führungskräften ausgehende kontinuierliche Gesundheitsdialog mit den Mitarbeitern hat sich verbessert (+ 23 Prozent). Die Angaben zur der Aussage: „Meine direkte Führungskraft hat mir Ideen vermittelt, um meine Gesundheit zu fördern.“ verbesserten sich enorm (+ 172 Prozent). Damit ist das wichtigste Ziel des Projekts, nämlich eine nachhaltige Verbesserung des gesundheitsbezogenen Führungsverhaltens eindrucksvoll erreicht.

Diese erhöhte berufliche Leistungsfähigkeit wurde mit der Online-Befragung gemessen: Die Produktivität aller 166 Projektteilnehmer verbesserte sich nach eigenen Einschätzungen der Mitarbeiter um durchschnittlich 2,6 Prozent. Daraus ergeben sich 198.000 Euro mehr Produktivität im Projektzeitraum, was einer jährlichen Produktivitätssteigerung pro Mitarbeiter von 1.700 Euro entspricht. Dieses Ergebnis bestätigt Zahlen aus bisherigen Publikationen und lässt sich durch den individuellen Ansatz auf jedes Unternehmen übertragen.

Literatur:

Lümkemann D.: Gesundheitsmanagement: Die Produktivität steigt: Personalmagazin 3/2011.

Frankfurter Allgemeine Zeitung, 14.04.2010, Nr. 86, S. N2.

Lümkemann D.: Gesundheitsmanagement für Führungskräfte erfordert mehr als Manager-Check-ups. Wirtschaftspsychologie aktuell 3/2007.

Kröher M.O.R.: Die Krank-Macher. Manager Magazin 3/2001.