



Gesunde Arbeit fördern – eine Daueraufgabe

Die aktuellen Kennzahlen der Bundesrepublik im internationalen Vergleich bezeugen, dass die deutschen Unternehmen ihre Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit erheblich gesteigert haben. In Sachen Produktionsrationalität, Innovationsfähigkeit und Dienstleistungseffektivität stehen wir so gut da, dass selbst Frankreich Deutschland zum Vorbild nimmt. Unternehmen und Beschäftigte haben nach jahrelanger Globalisierung, Flexibilisierung und Dezentralisierung ein ohnehin schon recht leistungsfähiges System noch leistungsfähiger machen können.

Mehr Anerkennung und Wertschätzung für das in den vergangenen Jahren geleistete kommt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Unternehmen erst sehr langsam an, aber immerhin zeigt der eine oder andere aktuelle Lohnabschluss in diese Richtung.

Die „Erfolge“ der vergangenen Jahre haben praktisch überall, aber auch und gerade in den „Hochleistungs- und Innovationstreiberbranchen“ wie etwa im Bereich der Informationstechnologien und -dienstleistungen nicht nur positive Konsequenzen. Verschiedene Studien aus dem Kontext der BMBF-geförderten Arbeitsforschung haben herausstellen können, wie hoch das gesundheitliche Gefährdungspotenzial der neuen Arbeitswelt ist:

- æ Psychische Belastungen, die sich zu Erschöpfungszuständen aufkumulieren können, nehmen erhebliche Ausmaße an.
- æ Neue Muster arbeitsbedingter Erkrankungen grassieren angesichts veränderter erwerbsbiografischer Verläufe, in der auch Brüche zur Normalität gehören.
- æ „Freie“ Mitarbeiter und Selbstständige leben dauerhaft in Arbeitsformen, in denen

gesundheitliche Risiken so individualisiert werden, dass eine Verantwortungsübernahme für Erkrankungen durch die Betriebe oder durch die Institutionen des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht mehr gewährleistet ist.

- æ Zunehmend werden Hochleistungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet, die ihre Kinder betreuen und ihre Eltern pflegen.
- æ Und all dies spitzt sich durch den demografischen Wandel Jahr für Jahr für Unternehmen und Beschäftigte auch noch zu.

Angesichts dieser Herausforderungen gehört es zu unserer Pflicht, immer wieder auch Themen des Arbeitsschutzes, der Prävention und Gesundheitsförderung auf die Agenda der **präview** zu setzen und immer wieder neu nachzudenken über die Erfolgsfaktoren eines modernen betrieblichen Gesundheitsmanagements, über neue Formen gesundheitsförderlicher betrieblicher Organisation, über die Frage, wie besonders kleine und mittlere Unternehmen die gesundheitlichen Ressourcen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesichts dieser neuen Herausforderungen durch salutogenetisch orientierte Konzepte stärken können.

Mit den Veränderungen der Arbeitswelt muss der präventive Arbeits- und Gesundheitsschutz permanent Schritt halten, ihnen möglichst sogar vorausgehen.

Darin steckt auch die Anforderung, Prävention des Öfteren neu zu denken, anzupassen an veränderte Rahmenbedingungen in Betrieb und Gesellschaft, auch wenn die mittlerweile bewährten Instrumente und Strategien weiter in den Unternehmen verankert werden müssen.

Dortmund, im Mai 2012

Rüdiger Klatt
Herausgeber

