

## Was Ihre Unternehmenskultur mit der Gesundheit aller Beschäftigten zu tun hat

Im Februar 2016 wurden repräsentativ 2007 Erwerbstätige im Alter zwischen 16 und 65 Jahren zu Führungsstil, der Mitarbeiterorientierung und der Entlohnungsgerechtigkeit in ihrem Unternehmen befragt. Demgemäß zeigen sich Mitarbeiter, die ihre Unternehmenskultur – die die Werte, Normen und Grundhaltungen eines Unternehmens zusammenfasst - als schlecht empfinden, deutlich unzufriedener mit ihrer eigenen Gesundheit und berichten häufiger über körperliche und psychische Beschwerden im Zusammenhang mit ihrer Arbeit. Bei 27,5 % geht eine schlecht bewertete Unternehmenskultur mit gesundheitlicher Unzufriedenheit einher. Von denjenigen, die die Unternehmenskultur als positiv bewertet hatten, waren nur 8,9 % gesundheitlich unzufrieden. Wird die Unternehmenskultur als schlecht eingestuft, wird mehr als doppelt so häufig über körperliche Beschwerden geklagt, die im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit stehen (66,6 % im Vergleich zu 32 % bei einer guten Unternehmenskultur). Bei den psychischen Beschwerden sind die Verhältnisse ähnlich.

Von denjenigen mit einer schlechten Unternehmenskultur fehlte beinahe ein Drittel mehr als zwei Wochen. Bei guter Unternehmenskultur waren es nur knapp 17 % mit einer Fehlzeit von mehr als zwei Wochen.

Rät der Arzt, aufgrund einer Gesundheitsstörung zuhause zu bleiben, tun dies 11,8 % der Beschäftigten nicht, die ihre Unternehmenskultur als positiv erleben. Der Anteil derjenigen, die trotz Krankheit zur Arbeit gehen, liegt bei denen mit einer schlechten Unternehmenskultur bei 16,7 %.

Was trägt dazu bei, dass eine Unternehmenskultur als positiv empfunden wird und damit gesundheitsförderlich ist? Mitarbeitern ist vor allem die Loyalität des Arbeitgebers (78 %) und der Aspekt des Lobens (69 %) im Arbeitsalltag wichtig. Auch die Einflussnahme und gemeinsame Absprache bei Entscheidungen zählen. Doch nur 55 % der Beschäftigten erleben tatsächlich, dass der Arbeitgeber hinter ihnen steht, wie auch lediglich die Hälfte der Beschäftigten für gute Arbeit gelobt wird. Leidet die Psyche eines Mitarbeiters beispielsweise durch mangelhafte Rückendeckung oder zu wenig Lob durch den Vorgesetzten, fällt der Beschäftigte im Schnitt mehr als doppelt so lange aus wie der Durchschnitt.

Fazit: Eine von Ihren Mitarbeitern als schlecht empfundene Unternehmenskultur stellt für die Beschäftigten ein gesundheitliches Risiko dar, unter dem auch Ihr Unternehmen durch mögliche Ausfallzeiten und die damit verbundenen Produktivitätseinbußen leidet.

Als Führungskraft haben Sie einen großen Einfluss darauf, ob sich Mitarbeiter wohlfühlen. Wenn Ihre Mitarbeiter unternehmerisch denken sollen, brauchen sie auch mehr Mitspracherecht bei Entscheidungen. Wenn Sie selbst Vorgesetzter von Führungskräften sind, lohnt es sich, mit diesen das Thema aufzugreifen und gemeinsam zu definieren, was Sie unter „gesunder“ Führung verstehen und wie dies umgesetzt werden soll. Leben Sie vor, dass nicht die physische Anwesenheit entscheidend für die Leistungsbewertung ist, sondern die Arbeitsergebnisse. So können Sie verhindern, dass Mitarbeiter trotz Krankheit präsent sind oder/und sich physisch und psychisch durch Überlastung gefährden. Nutzen Sie die Instrumente eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement. So fördern Sie nicht nur die emotionale Bindung, sondern sorgen auch für eine als positiv wahrgenommene Unternehmenskultur.

Literatur: Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2016, Schwerpunktthema: Unternehmenskultur und Gesundheit — Herausforderungen und Chancen; Berlin 2016; 512 S., 130 Abb., 253 Tab., broschiert, 54,99 €