



## Die Entwicklung des Business Case

**GlaxoSmithKline (GSK) investiert beträchtliche Mittel in eine gesundheitsorientierte und partnerschaftliche Unternehmenskultur mit einem Nutzen für die einzelnen Mitarbeiter und für das Unternehmen. Eine gesunde, engagierte und innovative Belegschaft ist eine Voraussetzung für jedes Unternehmen, das eine optimale Leistungsfähigkeit anstrebt. GSK gehört zu den weltweit führenden Unternehmen in der pharmazeutischen Industrie und dadurch wird es noch wichtiger, als beispielhaftes und sozialverantwortliches Unternehmen in der Gesundheitsversorgung seiner 100.000 Beschäftigten gesehen zu werden.**

GSK hat sein betriebliches Gesundheitswesen zu einem umfassenden, innerbetrieblichen Gesundheitsmanagement für die Mitarbeiter (EHM-Employee Health Management) entwickelt. Es handelt sich hierbei um einen aktiven und umfassend integrierten Ansatz, der die Kooperation der Mitarbeiter durch Partnerschaft, Kommunikation und praktische Hilfestellung unterstützt.

Den Kern des EHM bildet die Überzeugung des Unternehmens, dass Wohlbefinden mehr bedeutet als nur den traditionellen Gesundheitsschutz; es ist eine Philosophie, die das gesamte »biopsychosoziale Modell« – also den Menschen in seiner Gesamtheit – umfasst. Die Aufgabe des Unternehmens »Verbesserung der Lebensqualität, indem die Menschen in die Lage versetzt werden, zu handeln, sich besser zu fühlen und länger zu leben« gilt für die eigenen Mitarbeiter genauso wie für die Märkte und die eigenen Produkte.

Die Unternehmenspolitik bei GSK zu Themen wie Rauchen, flexibles Arbeiten usw. basiert auf dem Ansatz des bevölkerungsbezogenen Gesundheitsmanagements und berücksichtigt dabei auch die individuellen Bedürfnisse. Die EHM-Experten sammeln Daten, identifizieren Trends und Probleme und erstellen Aktionspläne und Programme. Von Führungskräften wird vorbildliches Verhalten erwartet und das EMH erfreut sich zunehmender Beteiligung von den Gewerkschaften und dem Europäischen Betriebsrat.

GSK ist ein innovatives Unternehmen, das allein im Vereinigten Königreich £ 2,4 Milliarden für Forschung und Entwicklung ausgibt. Der Unternehmenserfolg setzt voraus, dass die Mitarbeiter sich engagieren und sich aktiv einbringen. Das ist der Schlüssel für die Vermeidung von Leistungsdefiziten, für das Entstehen neuer Ideen und für die Vermeidung teurer Fehler. Die Aktionäre zeigen ein starkes Interesse an den betrieblichen Gesundheitsthemen.

D. Watson Wyatt Human Capital Index besagt, dass bestimmte betriebliche Politiken den Marktwert eines Unternehmens erhöhen können, beispielsweise flexible Arbeitszeitvereinbarungen (3,5 Prozent), hohe Mitarbeiterzufriedenheit (1,6 Prozent) und Vertrauen in die Führung (1,2 Prozent). Im Ergebnis seiner eigenen Programme verzeichnete GSK unlängst einen Rückgang von 20 Prozent bei psychischen Erkrankungen und eine ähnliche Reduzierung bei den krankheitsbedingten Fehlzeiten, die länger als eine Woche dauern. EHM hat ein Institut im Bereich work-life balance entwickelt einschließlich eines Selbsteinschätzungsinstrumentes zur Beurteilung der Folgen für die eigene Arbeitsleistung.

GSK fördert ein ergonomisches und ansprechendes Arbeitsumfeld, in dem die Mitarbeiter optimal arbeiten können. EHM ist bestrebt, die Verknüpfung zwischen Gesundheit und Leistung aufzuzeigen. Die vielseitigen Vorteile werden von gut informierten und engagierten Mitarbeitern geschätzt.