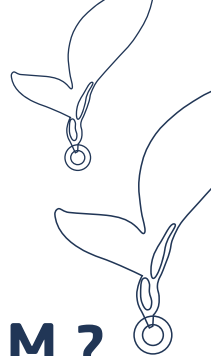




... aus dem im Herbst 2020 im Haufe-Verlag erschienenen Buch „Betriebe Gesund Managen“ vom Department Gesundheit der FH Burgenland gemeinsam mit Experten verfasst




Welchen Nutzen hat die Herzratenvariabilitäts-Messung im BGM ?

 Die HRV eignet sich, um Mitarbeitern personalisierte Aussagen zu ihrem Gesundheitszustand und Empfehlungen zur Verbesserung der Gesundheit zu geben. Die erhobenen Werte liefern Informationen zu Stärken und Belastungen im Laufe des Alltags. Belastungen im psychischen Bereich, das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und andere gesundheitliche Störungen werden objektiv sichtbar gemacht und bieten die Möglichkeit effektiv entgegenzuwirken.





 Besonders schön ist aber, dass die Methode auch einen überdurchschnittlich guten Gesundheitszustand und ein extrem hohes Leistungsvermögen erfasst. Der Schwerpunkt liegt somit nicht nur auf der Entdeckung von Krankheit, sondern orientiert sich stark an den Ressourcen und Potentialen. Ein wertvoller Zugang zur bestmöglichen Förderung von Performanz bei gleichzeitigem Schutz vor Überforderung.

 Das Unternehmen selbst kann - das Einverständnis aller Beteiligten und eine ausreichend große Zahl an Teilnehmenden vorausgesetzt – anonymisierte, aggregierte Ergebnisse zu den HRV- Messungen erhalten und mehrfach nutzen. Es erhält damit Auskunft über Belastungsschwerpunkte und Fördermöglichkeiten für die Gesundheit der Mitarbeiter. Es kann damit sein Humankapital anhand objektiver, dokumentierter Daten bewerten, ebenso wie den return on investment in jede, die Gesundheit und Leistung seiner Mitarbeiter fördernden Maßnahme.






 Wir können die HRV auch zur Planung von Präventionsmaßnahmen verwenden. Der Einsatz der HRV-Methode wird bereits für die Arbeitsmedizin empfohlen: „Die Praxistauglichkeit von Herzfrequenz- und HRV-Analysen im Rahmen von Felduntersuchungen an Arbeitsplätzen ist erwiesen. Die Analysen können für verschiedene Fragestellungen zielführend eingesetzt werden, wenn die methodischen Anforderungen erfüllt sind. Unter diesen Voraussetzungen können sie nicht nur Forschungseinrichtungen, sondern auch praktizierenden Arbeitsmedizinern und Betriebsärzten empfohlen werden, zumal kardioassoziierte Aspekte in der modernen Arbeitsmedizin im Rahmen des Wandels der Arbeitswelt und der demografischen Situation der Erwerbstätigen in Deutschland eine zunehmend größere Bedeutung erlangen“. (Quelle: 002/042–S2k-Leitlinie: Nutzung der Herzschlagfrequenz und der Herzfrequenzvariabilität in der Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft. Aktueller Stand: 06/2014).

 Die HRV gibt Aufschluss über die Ressourcen und Belastungen der Mitarbeiter. Eine reduzierte HRV ist ein Anzeichen für eine psychische oder physische Belastung. Rechtzeitig erkannt und abgefangen können damit wichtige Kennzahlen wie Fehlerquoten, Fehlzeiten und Fluktuationen reduziert und Leistungsfähigkeit, Produktivität und Commitment gesteigert werden. Damit bleibt die Gesundheitsquote am Ende realistisch hoch. Die Beteiligung an Gesundheitsmanagementaktivitäten steigt mit dem grafisch dargestellten Erfolg in den HRV-Messungen.



 Optimal ist es, wenn Mitarbeiter ihre eigenen Kompetenzen rund um den persönlichen Einsatz von gesundheitsförderlichen Maßnahmen erweitern und selbständig reagieren können. Die Mitarbeiter werden mit HRV-Messungen dort abgeholt, wo sie sind. Das ist vor allem in Zeiten, in denen Arbeits- und Freizeitbereiche miteinander verschmelzen, besonders wichtig.