



Betriebliche Gesundheitsförderung von KMU bis Grossunternehmen

Viele Jahre war die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in der Schweiz kaum existent. So waren es in den achtziger Jahren alleine die Grossbanken und einige wenige andere Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden (vornehmlich auf Direktions- und Kaderebene) Kurse und Seminare zu den Themenkreisen Gesundheit, Fitness, Stressbewältigung und persönliches Ressourcenmanagement anboten.

Mehrere parallel laufende Entwicklungen wie

- höhere punktuelle Belastungen am Arbeitsplatz,
- permanente Reorganisationen und Umstrukturierungen,
- ungebrochene Entwicklung zu immer mehr Computerarbeitsplätzen (Bewegungsarmut),
- Akkumulation von externen Stressoren,
- kürzere, ungenügende Pausen bzw. Tendenz zum pausenlosen „Durcharbeiten“,

- steigender Trend zu Fastfood und vitalstoff- und ballaststoffarmen Snacks,
- industriell und/oder grossküchentechnisch verarbeitete Nahrungsmittel,
- haben das Thema Gesundheit in den Mittelpunkt des Interesses gerückt

Dazu aktuelle Daten der letzten Schweizer Gesundheitsbefragung:

44% der Erwerbsbevölkerung sind bei der Arbeit starken Belastungen ausgesetzt, die zu gesundheitlichen Störungen wie Kopfschmerzen, Schlafstörungen oder psychischen Problemen führen können. 38% der Frauen und 21% der Männer, die unter sehr grosser nervlicher Anspannung wegen ihrer beruflichen Tätigkeit leiden, sind von starken körperlichen Beschwerden geplagt.

37% der Männer und Frauen, die grosse Angst haben, ihre Stelle zu ver-

lieren, leiden an körperlichen Beschwerden wie Schlaflosigkeit, Kopf- oder Rückenschmerzen.

Für welche Unternehmen?

Neben den Unternehmen mit einem ausgeprägten HR-Management beschäftigen sich mehr und mehr auch KMU sowie selbstständige Unternehmer mit der Thematik, da krankheitsbedingte Ausfälle bei kleinen Teams noch mehr ins Gewicht fallen. Bei einer Einzelunternehmung kann ein mehrwöchiger und krankheitsbedingter Ausfall mitunter existenzbedrohende Folgen haben.

Die Betriebsgrösse hat sicher einen Einfluss auf die betriebliche Gesundheitsförderung und den Umfang der möglichen Massnahmen. Die in der folgenden Tabelle dargestellten Sachverhalte sind bei der Mehrzahl der entsprechenden Unternehmen anzutreffen, Ausnahmen sind natürlich möglich:



	Kleinunternehmen	Mittlere Unternehmen	Grossunternehmen
Anzahl Mitarbeiter	unter 30	30-200	über 200
Strategische Planung	kurz- bis mittelfristig	mittelfristig	langfristig
Entscheidungswege	kurz	mittel	lang
Human Ressource / Management	hängt am Chef, der i.d.R. auch Verkaufsleiter bzw. der beste Verkäufer ist.	Personaladministration wird von der Buchhaltung erledigt. Personalführung auf Abteilungsleiterenebene.	ausgeprägtes HR-Management.
Sozialleistungen	meist das Nötigste	einige aussergesetzliche Zusätze	umfassend
Ausbildungsmassnahmen	vereinzelt	sporadisch, meist verkaufsbetont und organisiert durch Abteilungsleiter oder GL	komplette interne Programme im Bereich Selbstmanagement und ‚personal skills‘
Betriebsrat	keinen	meistens	immer
Krankenversicherung	regelt der Mitarbeiter selbst	gelegentlich Kollektivversicherungen	eigene Betriebskrankenkassen bzw. Kollektivversicherungen
Gesundheitscheck als «frindge benefit»	selten	manchmal	fast immer, geregelt nach Alter und Betriebszugehörigkeit
Massnahmen oder Programm zur BGF	selten wegen Zeitmangel	vereinzelt Screenings und Info-Veranstaltungen, freier Eintritt in Fitnesscenter o.ä.	verankert in den Unternehmensleitlinien, oft als Prozess über sog. Gesundheitszirkel geregelt

Nachteil KMU?

In einer Studie zur Situation der betrieblichen Gesundheitsförderung in Schweizer Klein- und Mittelunternehmungen wurden 3000 Unternehmen befragt mit bis zu 50 Mitarbeiter, die 97% aller Schweizer Betriebe ausmachen.

An Einsicht fehlt es kaum, denn stolze 87% der Befragten betrachten die betriebliche Gesundheitsförderung als «wichtiges Anliegen». Betriebe und MitarbeiterInnen würden sich Massnahmen wie z.B. Gesundheits-Check-up, Bewegung/Sport und Massnahmen zur Stressbewältigung wünschen. Es fehlt an der Umsetzung:

Bei 2/3 der befragten Betriebe werden jedoch keine Massnahmen durchgeführt!

Die genannten Gründe für die Passivität:

- weil wichtigere Prioritäten vorliegen
- weil zu wenig Zeit oder

- zu wenig finanzielle Mittel vorhanden sind.

Mittel- und langfristig gesehen „entpuppt“ sich diese Passivität immer als Fehlentscheidung, denn es schlagen nicht nur die Fehlzeiten und unter Umständen die Neurekrutierungen negativ zu Buche, sondern auch die Verluste an Effektivität und Kreativität, die durch mässig gesunde Arbeitsatmosphäre und Arbeitsbedingungen entstehen.

Was bringt betriebliche Gesundheitsförderung?

Unternehmen, die im Wettbewerb erfolgreich bestehen wollen, brauchen leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter (Aussage des Schweizer Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung, SVBGF). Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist sicher von entscheidender Bedeutung für die Produktivität. Wie ist also der „return on investment“ (ROI) einzuschätzen, bei Einführung eines Pro-

gramms zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden?

Dazu zwei Praxisbeispiele:

a) Ein Logistikunternehmen konnte durch die Umsetzung eines Programms die Arbeitsunfähigkeitsquote innerhalb von 3 Jahren von 12,5% auf 9% senken.

b) Ein Produktionsunternehmen senkte durch sein Programm die Anzahl der Mitarbeiter, die sich ständig belastet und gestresst fühlten, innerhalb von 2 Jahren von 42% auf unter 30% (ermittelt durch anonyme Befragung mit Gesundheitsbericht).

Die wissenschaftliche Beweisführung:

In einer Reihe von Studien konnte gezeigt werden, dass betriebliche Gesundheitsförderungsmassnahmen innerhalb von 3 bis 4 Jahren eine Verringerung der Krankheitskosten bewirken. (Chapman LS. Meta-Evaluation of Worksite Health Promotion Economic Return Studies 2003.)

Von 14 Evaluationsstudien zu BGF-Programmen berichten alle, dass die Massnahmen eine Reduktion der Abwesenheit bewirkten. Es ergaben sich Reduktionen bei den Fehlzeiten von 12% bis 36% bzw. eine Verringerung der mit Fehlzeiten verbundenen Kosten um 34%. (Aldana StG. Financial Impact of Health Promotion Programs: A Comprehensive Review of the Literature.)

Vorteile für das Unternehmen:

Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden durch eine gesunde Unternehmenskultur langfristig binden, haben unschlagbare Vorteile. Finanzielle Vorteile durch Senkung der Ausfallzeiten, höhere Produktivität durch zufriedene Mitarbeiter. Weniger Personalkosten, da jede Neu- bzw. Umbesetzung einer Stelle mit einem halben bis ganzem Jahresgehalt veranschlagt werden muss. Vorteile im Markt, da sich die langjährigen Mitarbeiter auskennen und mit dem Unternehmen identifizieren. Nachfolgende Wirkungskette ist mehrfach belegt.

Vielfältige Möglichkeiten

Der Begriff «betriebliche Gesundheitsförderung» ist jahrelang mit den Themen Arbeitsschutz und Unfallverhütung gleichgesetzt worden. Die heutige BGF weist jedoch gänzlich andere Betätigungsfelder auf. Um nur einige (alphabetisch und unvollständig) zu nennen:

- Arbeitsplatzgestaltung (Ergonomie)
- Aus- und Weiterbildung
- Betriebssport (besser Gesundheitssport)
- Führungsstil und Sozialkompetenz
- Gesundheitsberatung
- Mitarbeiterverpflegung
- Nichtraucherschutz
- Prävention von Herzkreislauferkrankungen
- Rückenschule
- Schutzimpfungen
- Screenings (Cholesterin, Blutdruck, Rücken)
- Stressbewältigung
- Suchtprävention

Hier gilt es vor allem für KMU Prioritäten zu setzen! Doch bereits mit einigen wenigen, aber gezielten Massnahmen lässt sich eine grosse Wirkung erzielen.

Wirkungskette BGF



BGF als Prozess

Die Gesundheitsförderung im Unternehmen wird am besten als strategisches Element in die Unternehmensführung und in das Qualitätsmanagement dauerhaft integriert. Hierfür eignet sich die Bildung einer internen Projektgruppe ggf. unter Beizug externer BGF-Projektleiter.

Grobskizze für ein mögliches Vorgehen:

- 1.) Beschluss & Commitment von der Geschäftsleitung
- 2.) Datenerhebung zur Situation im Unternehmen z.B. durch Instrumente wie Gesundheitsbericht, Mitarbeiterbefragung oder Arbeitsplatzanalysen
- 3.) Daraus abgeleitet eine messbare Zieldefinition
- 4.) Auftrag an ein Projektteam zur Erarbeitung eines Massnahmenplans
- 5.) Gesamtsensibilisierung der Belegschaft und Aktivierung der Führungskräfte (Vorbildfunktion beachten)
- 6.) Durchführung der Interventionen und anschliessende Erfolgskontrolle

Web-Links zum Thema:

www.fitimjob.ch
www.bgf.ch
www.svbfgf.ch



Kontakt

Ole Petersen
 Geschäftsführer
 Seminarleiter,
 Referent



fit im job AG
 Römer-Strasse 176
 CH-8404 Winterthur

Tel. +41 (0)52 245 05 55
 Fax +41 (0)52 245 05 59

ole.petersen@fitimjob.ch
www.fitimjob.ch