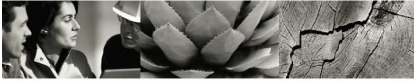




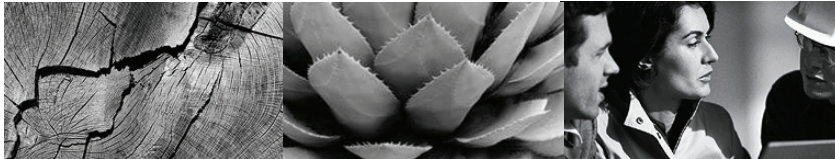
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

KMU - vital

Programm für gesunde Betriebe



«KMU-vital – weil Gesundheit Chefsache ist!»





Sind Sie gesund?

Eine einfache Frage. Finden Sie auch eine einfache Antwort? Das fällt in der Regel schwer. Denn Gesundheit und Krankheit sind relativ. Zwischen den beiden Extremen liegt eine grosse Grauzone, in der wir uns alle irgendwo bewegen.

Die meisten antworten ungefähr: «Im Grossen und Ganzen bin ich gesund, aber ein wenig gesünder wäre besser.» Daraus resultieren Vorsätze, zum Beispiel zum Jahreswechsel. «Mehr Zeit mit meiner Familie verbringen», lautet einer der beliebtesten, oder: «Weniger essen, dafür mehr Bewegung.» Ein Jahr später kann man getrost die gleichen Vorsätze aus der Schublade ziehen. Sie waren zwar ernst gemeint, aber sie liessen sich nicht umsetzen. Es fehlte an der unmittelbaren Motivation, vielleicht auch an der richtigen Technik.





Sind Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund?

Eine zweite Frage, die nicht leicht zu beantworten ist.

Vielleicht führen Sie Buch über die Absenzen, betreiben gar ein professionelles Absenzenmanagement. Aber sind Mitarbeitende die am Arbeitsplatz präsent sind, immer auch gesunde Mitarbeitende? Beschäftigen Sie vielleicht auch Mitarbeiterinnen, die sich zwischen Beruf und Familie hin- und hergerissen fühlen und den Eindruck haben, nirgends genug zu tun? Oder Mitarbeiter, die sich vom Veränderungstempo überfordert fühlen und deshalb ängstlich Dienst nach Vorschrift verrichten? Oder Mitarbeiterinnen, die Verständigungsschwierigkeiten haben, jedoch nicht wagen, nochmals nachzufragen?

Diese Mitarbeitenden sind nicht krank, aber sie leisten weniger, als sie könnten, weil ihre Gesundheit beeinträchtigt ist. Aus dem momentanen Unwohlsein entsteht oft ein dauerhaftes Stressgefühl. Das hat gravierende Folgen – für das Individuum wie für das Unternehmen. Denn für beide gilt:

Wer sich jetzt keine Zeit nimmt für die Gesundheit, wird später viel Zeit und Geld für Krankheiten aufwenden müssen.

Der Erfolg eines Unternehmens, so viel ist klar, hängt direkt vom Wohlbefinden aller Mitarbeitenden ab. Aber wie kann man dieses fördern? Was gibt es für Massnahmen, die nicht das traurige Schicksal der persönlichen Neujahrsvorsätze erleiden, sondern wirklich etwas bewegen? Gibt es Instrumente, die nicht auf Grosskonzerne, sondern auf KMU zugeschnitten sind?



«Die Gesundheitsförderung ist ein faszinierendes Konzept, das Synergien fördert und individuelle wie kollektive Bemühungen auf allen Ebenen verknüpft.»

François Loeb, Unternehmer, Bern



Was ist **KMU-vital**?

KMU-vital stellt eine breite Palette von Instrumenten bereit, die kleinere und mittlere Unternehmungen in Sachen Gesundheitsförderung einen grossen Schritt weiterbringen.

Der Name **KMU-vital** steht für zwei Dinge:

- Für ein von der Gesundheitsförderung Schweiz lanciertes nationales Pilotprogramm, das zwischen 2001 und 2004 in 10 Pilot-KMU durchgeführt worden ist.
- Für ein praxiserprobtes, 10 Module umfassendes Programm (vgl. S. 6/7), das auch kleineren Firmen eine stufenweise Umsetzung ihrer Gesundheitsförderungs-Ziele zu überschaubaren Kosten ermöglicht. Dabei werden auch Themen wie Stress, Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder der Migrationshintergrund berücksichtigt.

Ganz gleich, ob Sie eine MitarbeiterInnenbefragung zu Gesundheitsaspekten durchführen, einen Gesundheitszirkel ins Leben rufen, Büromöbel nach ergonomischen Kriterien auswählen, Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe verankern, die MitarbeiterInnen über die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz informieren oder Mitarbeitende in Ernährungs- und Work-Life-Balance-Fragen unterstützen wollen: Mit **KMU-vital** steht Ihnen ein erprobtes, sofort einsetzbares Instrument zur Verfügung; ein Instrument, das innovative KMU aus den unterschiedlichsten Branchen mit grossem Erfolg eingesetzt haben.





Was bringt KMU-vital?

Die **Vorteile** einer systematischen betrieblichen Gesundheitsförderung, wie sie **KMU-vital** ermöglicht, sind zahlreich. Hier bloss die wichtigsten:

- Die Kosten durch Unfälle, Absenzen und Fluktuation werden reduziert.
- Die Mitarbeitenden spüren Anerkennung und entwickeln mehr Motivation und Eigeninitiative, was die Produktivität erhöht.
- Die Mitarbeitenden lernen, ihre Gesundheitskompetenz zu stärken.
- Fehlleistungen, Schäden und Materialverlust werden minimiert.
- Die Kommunikation zwischen den einzelnen Abteilungen und Hierarchiestufen wird durch gemeinsame Projekte deutlich verbessert.
- Das Image der Firma verbessert sich bei Mitarbeitenden, Kundschaft und in der Öffentlichkeit.

Selbstverständlich ist **KMU-vital** kein Wundermittel, aber wenn folgende **Voraussetzungen** erfüllt sind, wird es Ihre Firma weiterbringen:

- Akzeptanz der Geschäftsleitung.
- Partizipatives Vorgehen, d.h. die Mitarbeitenden werden einbezogen, die Betroffenen zu Beteiligten gemacht.
- Es wird eine externe oder gemischte Programmleitung eingesetzt, die alle Schritte koordiniert.
- Durch interne Kommunikation sind laufend alle Mitarbeitenden über den Projektstand im Bild.
- Die Anliegen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden mittelfristig in die Unternehmensstrategie und ins Management-System integriert.
- Ein geschlechtersensibles Vorgehen fördert die Akzeptanz bei allen Beteiligten.
- Ev. Es werden regelmässig Evaluationen der Gesundheitsförderung durchgeführt (Massnahmen und Resultate)

Auf den folgenden drei Seiten erhalten Sie einen Überblick über die 10 Module und weitere gesundheitsrelevante Fokusthemen von **KMU-vital**.





Übersicht Module

Die 10 Module sind in drei Phasen eingeteilt:

Informationsmaterial			
Flyer	Broschüre	Foliensatz	

Programtleitfaden			
Einstiegsmodul			1. Einstiegsphase
Einstiegsworkshop			
Analysemodule			2. Analysephase
Managementbefragung			
MitarbeiterInnenbefragung			
Gesundheitszirkel			
Umsetzungsmodule			3. Umsetzungsphase
<i>Organisations- entwicklung</i>	<i>Personal- entwicklung</i>	<i>Gesundheits- verhalten</i>	
Arbeits- gestaltung	Zusammen- arbeit im Team	Wellness	
Aspekte der Ergonomie	BGF als Führungs- aufgabe	Stress- management	

Die **Einstiegsphase** umfasst ein Vorgespräch (Zieldefinierung, Auftragsklärung und Einführung ins *KMU-vital*-Programm), einen Einstiegsworkshop mit der (erweiterten) Geschäftsleitung, ein Planungsgespräch (Programmstruktur, Kosten) sowie die Information an die Mitarbeitenden. Hier wird die Basis gelegt für einen gezielten Einsatz der geeigneten Instrumente.

Die **Analysephase** beinhaltet:

- eine Managementbefragung
- eine MitarbeiterInnenbefragung
- einen Gesundheitszirkel

Diese drei Analyseinstrumente kommen je nach Bedarf zur Anwendung. Die Befragungen geben wichtige Aufschlüsse, wo Handlungsbedarf besteht. Darüber hinaus sensibilisieren sie für das Thema der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Im Gesundheitszirkel werden unbefriedigende Zustände (z.B. Kommunikationsprobleme im Team, Diskriminierungen wegen einer fremden Herkunft oder Verspannungen wegen stundenlanger Bildschirmarbeit) besprochen und Lösungsansätze (z.B. Schnittstellen bereinigen, Vorurteile abbauen oder Entspannungstechniken einüben) erarbeitet.



Die **Umsetzungsphase** beinhaltet so unterschiedliche Module wie Arbeitsgestaltung, Aspekte der Ergonomie, Zusammenarbeit im Team, Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe, Wellness und Stressmanagement.

Im Modul **Arbeitsgestaltung** wird aufgezeigt, wie man Veränderungs- und Restrukturierungsprozesse so durchführen kann, dass diese Prozesse die Gesundheit der Mitarbeitenden weniger gefährden. Veränderungen sind nicht nur Chancen, sie bedeuten für viele auch Gefahr und Entwurzelung. Trägt man dem nicht Rechnung, frustriert man die Mitarbeitenden und riskiert, dass diese innerlich kündigen oder krank werden.

Das Modul **Aspekte der Ergonomie** beinhaltet viele Tipps und Links zum Thema Ergonomie, unter anderem wie man seinen Arbeitsplatz ergonomisch korrekt einrichtet oder auf was zu achten ist beim Heben und Tragen von schweren Lasten. Informationen zu raumklimatisch günstigen Bedingungen sowie Adressen von Fachinstitutionen sind ebenfalls nachzulesen.

Das Modul **Zusammenarbeit im Team** sensibilisiert für die Bedeutung der Kommunikation und nimmt dabei auch Rücksicht auf Unterschiede im Kommunikationsverhalten von Frauen und Männern. Mitarbeitende, die gezielt gefördert werden, die Anerkennung erhalten und konstruktive Kritik üben können und dürfen, leisten mehr und sind zufriedener. Das klingt allerdings einfacher als es ist – deshalb muss Kommunikation im Team geübt und gepflegt werden.

Das Modul **Betriebliche Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe** zeigt auf, wie Vorgesetzte Krisen und Motivationsprobleme von Mitarbeitenden erkennen und wie sie in heiklen Situationen reagieren können. Viel zu oft schauen Führungskräfte weg, wenn in ihrem Team Anzeichen für Konflikte, Krankheit oder Sucht auftauchen. Nur wer in dieser Hinsicht gut geschult ist, kann seine Führungsverantwortung voll wahrnehmen.

Die Module **Wellness** und **Stressmanagement** ermöglichen den Mitarbeitenden eine Standortbestimmung in Sachen Ernährung, Bewegung, Entspannung und Work-Life-Balance. Die Teilnehmenden erhalten praktische Tipps und lernen, fremde Anforderungen und eigene Bedürfnisse in Einklang zu bringen.



Alle Module und Fokusthemen können an die Bedürfnisse des Unternehmens angepasst werden. Die Erfahrungen mit den Pilot-KMU haben gezeigt, dass die Auswahl, Kommunikation und Durchführung der einzelnen Massnahmen einige Zeit und Sorgfalt erfordern. Zudem lohnt es sich, nicht an allen Enden gleichzeitig ansetzen zu wollen – sonst verwandelt sich die anfängliche Euphorie schnell in Ernüchterung.

Unter den Fokusthemen ‚Stress / Burnout‘, ‚Beruf und Familie‘, ‚Ältere Mitarbeitende‘, ‚MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund‘, ‚Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz‘, ‚Mobbing‘, ‚Gender‘ und ‚Suchtprävention‘ werden weiterführende Informationen und Links zur Verfügung gestellt. Je nach Bedarf können diese zur Unterstützung der betrieblichen Gesundheitsförderung im eigenen Betrieb verwendet werden. So kann beispielsweise der Fokus ‚Migrationshintergrund‘ bei jedem der Module speziell beachtet werden.

Es empfiehlt sich, Prioritäten zu setzen und diesen Bereichen volle Aufmerksamkeit zu schenken. Das bedeutet unter anderem, dass man zu Beginn die Situation (gegebenenfalls mit Hilfe von Fachpersonen) analysiert, sich klare Ziele setzt und nach einem im Voraus bestimmten Zeitpunkt überprüft, ob man diese Ziele auch erreicht hat.

Nur durch kontinuierliche Zielvereinbarung und Evaluation kann die betriebliche Gesundheitsförderung zu einem festen Bestandteil der Unternehmenspolitik werden.

Wenn dies gelingt, wird sich nicht nur die Absenzenstatistik verändern, sondern auch das Arbeitsklima und die Innovationskraft werden sich massiv verbessern.

Und Sie geraten nie mehr in Verlegenheit, wenn Sie gefragt werden, ob Ihre Mitarbeitenden gesund seien. Vielleicht haben Sie selbst sogar Techniken kennengelernt, die Ihnen helfen, Ihre nächsten Neujahrsvorätze erfolgreich in die Tat umzusetzen.



«Gesundheitsförderung kann (noch) nicht nach betriebswirtschaftlichen Kriterien in der Jahresbilanz ausgewiesen werden – Gesundheitsförderung rechnet sich langfristig, nach dem Prinzip der Nachhaltigkeit.»

Monika Stocker, Stadträtin, Zürich



Und welches sind Ihre nächsten Schritte?

1. Besprechen Sie mit der Geschäftsleitung, ob Ihr Unternehmen dank betrieblicher Gesundheitsförderung einen Schritt vorwärts machen könnte.
2. Überlegen Sie, in welchem Bereich am ehesten Handlungsbedarf besteht (s. unten).
3. Besuchen Sie die Webseite www.kmu-vital.ch. Sie erhalten hier Informationen, Tipps, praxiserprobte Arbeitsinstrumente und anschauliche Erfahrungsberichte anderer KMU.

Auszug aus der Managementbefragung

In folgenden Bereichen engagieren wir uns für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden:		vollumfänglich	teilweise	(noch) nicht
Gesundheitspolitik	z.B. Betrachtung und Behandlung von betrieblicher Gesundheitsförderung durch die Geschäftsleitung als Führungsaufgabe («Chefsache»)			
Personalführung	z.B. persönliche Rückmeldung und Anerkennung bei guter Leistung der Mitarbeitenden			
Personalentwicklung	z.B. gezielte Einarbeitung und Coaching neuer Mitarbeitenden			
Arbeitsorganisation	z.B. Teamarbeit			
Life Domain Balance	z.B. Teilzeitarbeit (Angebot an Teilzeitstellen, Möglichkeiten zur Anpassung/Reduktion des Arbeitspensums)			
Voraussetzungen für betriebliche Gesundheitsförderung	z.B. regelmässige Auswertung der Daten und Zahlen zur Gesundheit und Befindlichkeit der Mitarbeitenden (z.B. Absenzenbewirtschaftung, Austrittsgespräche, Fluktuationsrate, Unfall-/ Krankheitsursachen)			
Massnahmen zum Gesundheitsverhalten der Mitarbeitenden	z.B. Angebote und Aktionen zu Themen der Ernährung, Bewegung, Entspannung und des individuellen Gesundheitsverständnisses			

Die vollständige Managementbefragung finden Sie unter www.kmu-vital.ch

