

DOSSIER

04/09

➔ Krankenkassen

Nutzen und Erfahrungen mit Gesundheitsförderung in Unternehmen

Fachkräftemangel, demografischer Wandel und Standortfrage sind nur drei Schlagworte, die aufzeigen, was auf uns Unternehmer in den nächsten Jahren zukommt. Wer diese Herausforderung annehmen will, kommt um die betriebliche Gesundheitsförderung nicht mehr herum.

Dr. med. Dieter Kissling,
Leiter des Instituts
für Arbeitsmedizin ifa.

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist die Philosophie der kommenden schwierigen Jahre für die Wirtschaft, um die anstehenden unternehmerischen Herausforderungen zu meistern. Der grösste Produktivitätsverlust, der mit der Gesundheit im Zusammenhang steht, sind nicht Absenzen, wie fälschlicherweise angenommen werden könnte, son-

dern es ist der Präsentismus. Diese Mitarbeitenden sind zwar physisch im Unternehmen anwesend, doch ihre Leistung liegt weit unter dem zu Erwartenden. Hauptgründe dafür sind in der Reihenfolge der Kostenfolgen für das Unternehmen: Erschöpfung, Depression, Nacken- und Rückenbeschwerden, Schlafstörungen und chronische Schmerzkrankheiten. Erst auf Rang sechs bis neun folgen nicht psy-

chosomatische, rein organische Ursachen für Erkrankungen: Arthrose, hoher Blutdruck, Übergewicht und hohes Cholesterin.

Gesundheit und Produktivität

Angesichts der Zunahme der Komplexität und Verdichtung der Arbeit verwundert diese Statistik nicht. Fakt jedoch ist, dass Unternehmen diese Kostenverursacher nicht angehen, weil sie schlicht überfordert

sind und nicht wissen, wie sie mit solchen produktivitätshemmenden Faktoren umgehen sollen. Der Versuch der Durchführung einer Gesundheitskampagne zum Thema Depression in einem Grossunternehmen scheiterte an der Geschäftsleitung, die dieses Tabu nicht anzugehen getraute und anstatt dessen lieber eine Kampagne

Fortsetzung auf Seite 30

Fortsetzung von Seite 29

zum Thema Risikofaktoren für den Herzinfarkt durchführen liess. Ein wichtiges Thema zwar, aber viel weniger kostensparend.

Belastungen der Mitarbeitenden erkennen

Negative Meldungen prägen zurzeit die Wirtschaftsseiten der Tageszeitungen. Kein Wunder, ängstigen sich die Arbeitnehmenden, ihre Arbeitsstelle zu verlieren. Diese Ängste können die Mitarbeiter in eine resignative abwartende Haltung treiben. Deshalb ist es wichtig, dass Unternehmer den Ängsten der Mitarbeitenden mit einer transparenten Kommunikation und einer guten psychologischen Kompetenz der Führungskräfte begegnen, um sie weiter produktiv und wohlbezüglich zu halten. Gerade jetzt ist es wichtig zu wissen, wie es insbesondere um die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden steht. Eine anonyme Befragung kann darüber Aufschluss geben. Gerade jetzt muss in die Gesundheit investiert werden. Ein mittelgrosses Unternehmen, das Kurzarbeit eingeführt hat, nutzt diese wirtschaftliche Phase, um seine Führungskräfte auszubilden, damit sie geschult werden, gesundheitsförderlich in diesen Zeiten zu führen.

Gesundheitsförderung konkret

Die Einführung der Gesundheitsförderung im Unternehmen geschieht am Einfachsten mit Verhaltensmassnahmen. Machen Sie einen Apfeltag, stellen Sie eine Laufgruppe zusammen, bieten Sie Ihren Mitarbeitenden Vorträge zu Gesundheitsthemen an und machen Sie eine Kampagne zur guten Bildschirmergonomie. Vielleicht machen Sie noch eine Herz-Kreislauf-Kampagne, bei der Sie die Risiken für Herz-Kreislauf-Erkrankungen vor Ort im Betrieb einfach messen können. Diese Massnahmen wecken keine Widerstände und die Mitarbeitenden spüren sofort, dass ihre Gesundheit für das Unternehmen wichtig ist.

Viel nachhaltiger und wirksamer ist es, wenn Sie die Verhältnisse im

Unternehmen im Sinne der Gesundheitsförderung anpacken. Da diese schwieriger in der Einführung und Umsetzung sind, ist hier eine gute Planung und Konzeption erforderlich. Die begleitende Kommunikation ist entscheidend.

Kulturwandel herbeiführen

Mit Führungsschulungen, der Einführung eines Absenzmanagements, der Optimierung von Umgebungsbedingungen oder von Arbeitszeitmodellen beginnen Sie massgebend in die Prozesse des Unternehmens einzugreifen und damit einen Kulturwandel einzuleiten. Dadurch wecken Sie auch Widerstände, die bei den freiwilligen Verhaltensmassnahmen nicht entstehen. Hier ist die Begleitung durch einen Profi von Vorteil. Dank der von Schweizer Grossunternehmen mitentwickelten Kriterien für gesundheitsförderliche Unternehmen steht ein System zur Verfügung, das ein ganzheitliches Konzept für BGF im Unternehmen darstellt und verhindert, dass viele unkoordinierte Einzelmassnahmen durchgeführt werden. Auf der Homepage von Gesundheitsförderung Schweiz findet sich eine Anleitung, was die Kriterien beinhalten und wie sie eingeführt werden können.

Wer macht Gesundheitsförderung im Unternehmen?

In der Regel ist das HR für Gesundheitsmanagement zuständig. Die Sensibilisierung für die Wichtigkeit der Soft Factors für das Betriebsergebnis ist in diesem Bereich in der Regel höher als in der Linie. Es macht Sinn, einen Mitarbeitenden mit der Aufgabe des Gesundheitsmanagements zu beauftragen. Diverseste Personen sind im Moment in Schweizer Unternehmen damit beauftragt. Oft sind es Mitarbeitende, die aus der Arbeitssicherheit kommen und sich ein neues spannendes Arbeitsfeld erschliessen, häufig finden sich auch Personen aus dem Personalbereich. Interessanterweise sind es oft nicht die Betriebsärzte, die sich um die betriebliche Gesundheitsförderung kümmern, sie interessieren sich mehr für Therapie und allenfalls noch für Prävention.



Physisch zwar anwesend, aber kaum bei der Sache: Erschöpfte Mitarbeitende beeinträchtigen die Produktivität im Unternehmen.

Quelle: © vgestudio - www.fotolia.com

Wo es Unterstützung gibt

Will ein Unternehmen Gesundheitsförderung einführen, findet es bei der Gesundheitsförderung Schweiz, einer Stiftung in Bern, die gesetzlich verantwortlich ist, Informationen und Unterstützung. Das etablierte und vielfach benutzte Programm KMU-vital (www.kmu-vital.ch) steht Unternehmen kostenlos zur Verfügung und bietet diverse gesundheitsförderliche Module, bis hin zu einer kostenlosen Mitarbeiterbefragung mit automatisierter Auswertung. Neu findet sich auf der Homepage von Gesundheitsförderung Schweiz (www.gesundheitsfoerderung.ch) auch ein Befragungsinstrument zur Analyse des Stress bei den Mitarbeitenden (S-Tool), das dem online ausfüllenden Mitarbeitenden direkt Auskunft über seine Stresssituation gibt. Letztlich können an Gesundheitsförderung interessierte Unternehmen sogar ein Label «friendly workspace» erreichen. Dafür muss ein Unternehmen jedoch einiges investieren, zeichnet sich damit jedoch gegenüber Mitkonkurrenten auf dem Arbeitsmarkt als Unternehmen aus, dem die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Herzen liegt.

Diverse Anbieter

Im Markt sind diverse Anbieter für betriebliche Gesundheitsförderung tätig. Im Speziellen möchte ich drei Anbieter erwähnen, die sich in den letzten Jahren durch Konstanz und Kompetenz ausgezeichnet haben. Es sind dies: die Abteilung Gesundheitsförderung der SUVA (www.suva.ch/home/suvapro/betr_gesundheitsfoerderung.htm), das iafo (www.iafob.com) und das ifa Institut für

Arbeitsmedizin (www.arbeitsmedizin.ch). Gewisse Krankentaggeldversicherer haben begonnen, ihren angeschlossenen Betrieben kostenlose Unterstützung anzubieten. Sie treten vor allem mit Analyseinstrumenten auf, haben jedoch noch wenig Erfahrung mit der eigentlichen Umsetzung. In den Kantonen St.Gallen und Aargau existieren kantonale Foren der Gesundheitsförderungen in Form von Vereinen, die ihren Mitgliedern Unterstützung anbieten (www.forum-bgm-sg.ch; www.forum-bgm-ag.ch).

Wie viel soll BGF kosten dürfen?

Es ist erwiesen, dass sich BGF mit einem Return on Investment von 3:1 rentiert. Der Einfluss auf die Absenzrate und die Produktivität der Mitarbeitenden lässt sich bei letzterem schlecht rechnen. Es gibt jedoch zunehmend wissenschaftliche Analysen, die diesen ROI beweisen. In meinem Unternehmen mit 80 Mitarbeitenden leiste ich mir eine 5%-Stelle für BGF (der zuständige Mitarbeiter ist zwei Stunden pro Woche freigestellt für BGF-Planung und -Umsetzung) und investiere jährlich mindestens 50 000 Franken für BGF-Massnahmen. Das Resultat lässt sich sehen. Wir weisen seit Jahren eine Absenzrate von zwischen 0,8–1,2% auf. Die Fluktuationsrate liegt bei gesunden 5–7% jährlich. Im Vergleich zum schweizerischen Absenzendurchschnitt kann ich in meinem Unternehmen zwei Vollzeitstellen einsparen, die Rentabilität ist schon damit klar gegeben. ■■■■

Dr. med. Dieter Kissling, FMH Allgemeine Medizin und Arbeitsmedizin, leitet das Institut für Arbeitsmedizin in Baden. www.arbeitsmedizin.ch

NÜTZLICHE INTERNETADRESSEN

- www.kmu-vital.ch
- www.gesundheitsfoerderung.ch
- www.suva.ch/home/suvapro/betr_gesundheitsfoerderung.htm
- www.iafob.com
- www.arbeitsmedizin.ch
- www.forum-bgm-sg.ch
- www.forum-bgm-ag.ch