

Gesundheit – so machen Sie sich fit für die Zukunft

Die Arbeit nimmt zu, die Mitarbeiterzahl sinkt. Der Druck wird grösser, die Angst um den Arbeitsplatz drückt auf das Betriebsklima und die individuelle Leistung. Zwei Folgeerscheinungen sind möglich: Entweder der Krankenstand erhöht sich oder aber die Arbeitsqualität sinkt. Wie sieht es in Schweizer Unternehmen mit einem integrierten, systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagement aus?

Gesundheitsmanagement ist mittlerweile Teil einer modernen Unternehmensstrategie geworden. Seine Erfolge bestätigen die Wirkung als gezielte Investition für Unternehmen. Unter Gesundheitsmanagement ist ein ganzheitlicher Umgang mit der Gesundheit im gesamten Unternehmen zu verstehen. Verschiedene Ebenen und Massnahmen greifen ineinander und tragen dazu bei, die Leistungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erhalten, zu stärken und zu verbessern. Nur so können Unternehmen der rasanten Entwicklung auf dem Markt standhalten und ihre Wettbewerbsfähigkeit sichern. Der Begriff Gesundheitsmanagement wird allerdings sehr weiträumig gefasst.

Warum nur ein Gesundheitsmanagement?

Psychisch bedingte Krankheiten nehmen zu und die Zahl wird in Zukunft weiter ansteigen. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) schätzt, dass Angst-erkrankungen und Depressionen in den nächsten zehn Jahren zunehmend Fehlzeiten verursachen und die Leistung der ArbeitnehmerInnen mindern werden. Schon allein deshalb werden sich grosse und mittelständische Unternehmen verstärkt mit dieser Thematik auseinandersetzen.

Betriebliche Stressquellen ausschalten

Sowohl betriebsinterner wie auch privater Stress wirken sich negativ auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen aus, eine strikte Trennung dieser Stressquellen gibt es nicht. Das Gesundheitsmanagement geht davon aus, betriebliche Stressquellen zu minimieren und MitarbeiterInnen (auch für den Umgang mit Stress) fit zu machen. Gesundheitsförderung Schweiz unterhält mit www.kmu-vital.ch eine eigene Homepage zur Anregung, Koordination und Evaluation der betrieblichen

Gesundheitsförderung. Auch die Suva hat zusammen mit einigen Unternehmen einen Test entwickelt, um das betriebliche Gesundheitsmanagement zu überprüfen und zu verbessern.

Breites Spektrum

Bei der Blitzumfrage in verschiedenen grossen Firmen (ab 45 MitarbeiterInnen) unterschiedlicher Branchen fiel auf, wie variabel der Begriff Gesundheitsmanagement angewendet wurde. Bei allen jedoch hat der Aspekt Gesundheit eine wichtige Rolle eingenommen. Als systematisch betriebliches Gesundheitsmanagement lassen sich allerdings viele Bemühungen nicht wirklich titulieren. Es sind vielmehr wenige, dennoch gezielte Massnahmen,

Gesundheit mittels Selbsthilfe

Die F.M. Alexander-Technik (FMAT) fördert das körperliche Gleichgewicht und den Einklang von Denken, Erleben und Handeln. Sie ist ein möglicher Weg, Denk- und Bewegungsabläufe harmonischer und effizienter zu gestalten. Dabei geht es nicht um die «richtige» Haltung oder Art und Weise der Bewegung, sondern um den angemessenen und ungezwungenen Einsatz von Energie bei den verschiedenen Aktivitäten.

Prof. Frank Pierce Jones von der Tufts University, Boston, formulierte es so: «Die Alexander-Technik lehrt uns, wie wir mehr praktische Intelligenz in das bringen, was wir bereits tun, wie wir Unangenehmes ausschliessen, wie wir mit Gewohnheit und Wandel umgehen. Sie lässt den Menschen selber sein Ziel wählen, vermittelt ihm aber die Kenntnis, wie er besser mit sich selber umgeht, während er auf sein Ziel hinarbeitet.»

Gestresste Führungskräfte und Mitarbeitende verursachen mehr Fehlzeiten und sind weniger leistungsfähig.

Bild: Digitalstock/G. Krautberger



die nicht in ein Gesamtkonzept eingebettet sind. Auffallend ist die Erkenntnis, dass industrielle Betriebe Fehlzeiten eher als buchhalterische Grösse (eigentlicher Verlust) bewerten als anders gelagerte Unternehmen. Sie versuchen vermehrt, die Arbeitsprozesse und Führungsinstrumente gesundheitsförderlich zu gestalten.

Parade-Beispiel Victorinox

Alles begann vor fünf Jahren mit den Problemen einer Mitarbeiterin. Diese suchte aufgrund von Verspannungen, bedingt durch ungünstige Bewegungsabläufe, Hilfe bei einer Alexander-Technik-Trainerin. Der Erfolg machte bald einmal die Runde, bis schliesslich die gesamte Abteilung an dieser Technik teilhaben wollte. Heute entspannen die Mitarbeiterinnen der Produktion institutionell dreimal 5 Minuten nach der Alexander-Technik. Auch die kaufmännischen MitarbeiterInnen im Bürobereich achten

auf Erholung. Die Augen benötigen zwischenzeitlich einfach einmal einen Blick in anderen Distanzen, am besten an der frischen Luft.

Was 2003 als Einzelaktion begann, gilt heute als Selbstverständlichkeit – und hat seine Wirkung gegen aussen, in die Familien der Angehörigen, in die ganze Region, und nicht minder orientieren sich gar viele andere Unternehmungen über das komplexe Gesundheitsmanagement der Victorinox AG. Blicke schliesslich noch der rein wirtschaftliche Nutzen zu erwähnen: Gemäss Hans Schorno, Leiter Werbung und Public Relations, konnten die Ausfallstunden von 42 000 um 40 Prozent auf rund 27 000 Stunden gesenkt werden.

Vor rund anderthalb Jahren wurde die Arbeitsgruppe «Grüner Schild» ins Leben gerufen. MitarbeiterInnen sollten noch stärker als bisher zum nachhaltigen Han-

Präsentismus – stärkster vermeidbarer Kostenfaktor

Wenn Mitarbeiter krank, emotional oder mit sonstigen Problemen belastet zur Arbeit kommen, hat dies zwangsläufig einen negativen Einfluss auf ihre Leistungsfähigkeit. Dies ist das Problem von Präsentismus. Bisher ist man davon ausgegangen, dass Fehlzeiten den grössten Produktivitätsverlust im Human-Resources-Bereich verursachen.

Dies hat sich als Irrtum erwiesen. Untersuchungen zeigen, dass Präsentismus einen Produktivitätsverlust verursacht, der bis zu acht Mal grösser ist als der von Fehlzeiten. Der Arbeitgeber kann also viel Geld sparen, wenn er seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv und wirksam bei der Lösung beruflicher, privater und gesundheitlicher Probleme unterstützt.

den motiviert werden. Startsignal war der Film «Eine unbequeme Wahrheit» von Al Gore über die Gefahren des Klimawandels. Ab März läuft die Aktion mit Velomonat Mai, Muskeln statt Motoren (acht verschiedene Sportarten, auch für Familienangehörige), Sparen bei Strom und Licht, um den öffentlichen Verkehr (Firma vergütet gewisse Kosten), das Velofahren und Energiesparen am Arbeitsplatz und im Alltag gezielt zu fördern. Oberstes Ziel bei allen Aktionen sind das verbesserte Bewusstsein zu Gesundheit und Umwelt und obendrein gesunde, aufgestellte MitarbeiterInnen.

Neben den ausserbetrieblichen, sportlichen Aktivitäten, zu welchen die 900 MitarbeiterInnen motiviert werden und deren Wirkung eine ganze Region erfasst hat, gelten auch die Verpflichtungen von Spitzensportlern mit erleichtertem Zugang zum Training als wegweisend.

Mit einer Fluktuationsrate von nicht einmal 3 Prozent und einem durchschnittlichen Verbleib von über 21 Jahren zeigt das Unternehmen deutlich, wie ernst die MitarbeiterInnen und ihre Anliegen von der innovativen Geschäftsleitung genommen werden, und was von der anderen Seite retour kommt – auch aufgrund eines funktionierenden Gesundheitsmanagements.

zum Autor: Urs Tiefenauer ist Autor und Texter und wohnt in Weinfelden.

