

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Wie Unternehmen von Gesundheit profitieren

Die Zahl der Unternehmen, die über ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagements (BGM) verfügen, wächst. Insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitsmarktsituation ist BGM nachweislich eine wirksame Strategie, um beispielsweise dem Fachkräftemangel gegenzusteuern.

› Dorit Schmidt-Purrmann

Das gezielte Engagement für die Mitarbeitenden-Gesundheit gewinnt vor allem bei Arbeitnehmenden der jüngeren Generationen stark an Bedeutung. Dementsprechend zahlt BGM positiv auf das Employer Branding ein. Gleichzeitig werden Motivation, Produktivität sowie die physische und psychische Gesundheit der bestehenden Mitarbeitenden gefördert. Idealerweise setzt BGM bereits bei den Berufseinsteigern an, damit aus gesunden Lernenden auch gesunde Mitarbeitende werden können.

Ein Milliardenpotenzial

Dass dies mehr als sinnvoll ist, zeigt ein Blick auf den Job-Stress-Index 2022 (siehe Abbildung 1). Der Job-Stress-Index wird seit 2014 regelmässig von Gesundheitsförderung Schweiz in Zusammenarbeit mit der Universität Bern und der ZHAW ermittelt. Demnach ist die Stressbelastung der Erwerbstätigen in der Schweiz hoch. Bei fast einem Drittel sind die arbeitsbezogenen Belastungen deutlich höher als die vorhandenen Ressourcen und damit aus der Balance. Nur rund 45 Prozent der Erwerbstätigen können

Belastungen und Ressourcen noch knapp im Gleichgewicht halten.

Im Vergleich zum Job-Stress-Index 2020 haben sich die Werte zwar minimal verbessert, doch insgesamt bleibt die Situation angespannt. Hinzu kommt, dass der Anteil der Erwerbstätigen, die sich emotional erschöpft fühlen, erstmals seit dem Beginn der Erhebungen im Jahr 2014 auf über 30 Prozent angestiegen ist (siehe Abbildung 2).

Besonders betroffen von den psychischen Belastungen sind die jungen Arbeitnehmenden. Dies zeigte bereits der Job-Stress-Index 2020. Schon zu diesem Zeitpunkt hatten über 40 Prozent der 16- bis 24-Jährigen zu wenig Ressourcen, um den Belastungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden, was bis jetzt nahezu unverändert der Fall ist.

Eine Folge dieser Entwicklung können erhöhte Krankheitsabsenzen und Produktivitätsverluste von durchschnittlich 14,9 Prozent der Arbeitszeit sein. Die daraus entstehenden volkswirtschaftlichen Kosten sind erheblich. Würde es gelingen, ein ausgeglichenes Verhältnis von Res-

sourcen und Belastungen bei allen Erwerbstätigen in der Schweiz zu erzielen, liesse sich ein ökonomisches Potenzial von rund 6,5 Milliarden Franken erschliessen. Zugegeben, das wäre der Idealfall. Die 6.5 Milliarden Franken zeigen aber auch die Wichtigkeit einer gezielten und nachhaltigen Förderung der Mitarbeitenden-Gesundheit auf, sowohl in menschlicher wie auch in wirtschaftlicher Hinsicht.

Strukturiertes Vorgehen wirkt

Firmen mit einem systematischen BGM verfügen über vielfältige Möglichkeiten, zur Gesundheit ihrer Mitarbeitenden nachhaltig beizutragen. Dank definierter Massnahmen und Prozesse wird es so beispielsweise auch für die Berufsbildungsverantwortlichen leichter, ihre Lernenden bedarfsgerecht zu unterstützen.

Zu den Betrieben, die diese Vorteile aktiv wahrnehmen, gehört die Würth International AG in Chur und Landquart. Dort ist BGM bereits seit über 20 Jahren fest in der Unternehmens-DNA verankert. «Genau genommen geht das Bewusstsein

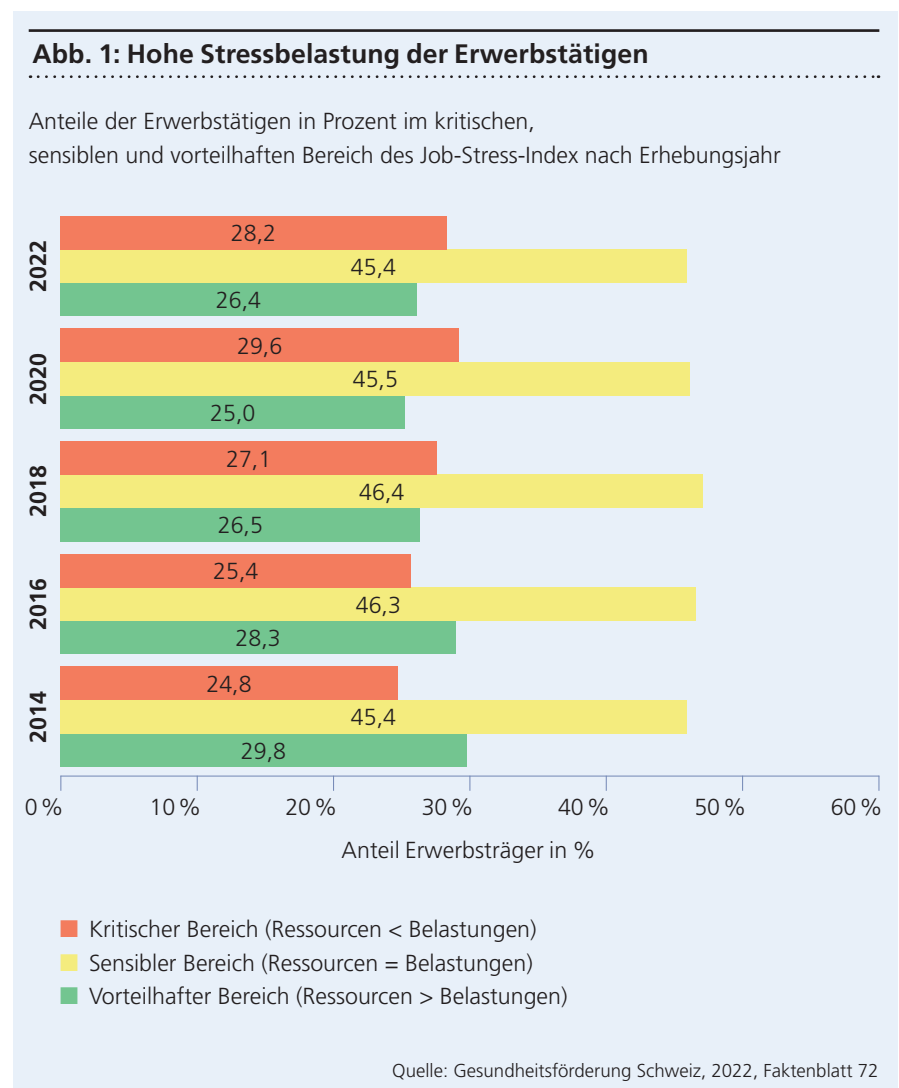
für die hohe Bedeutung der Mitarbeitenden-Gesundheit auf den Firmengründer Professor Reinhold Würth zurück. Für ihn stand schon immer ausser Frage, dass ein Unternehmen nur mit gesunden Mitarbeitenden dauerhaft leistungsfähig sein kann», erläutert Daniela Angius, Leiterin Human Resources und BGM-Verantwortliche bei Würth International.

Die durchgängige Systematisierung setzte Würth International entlang der Kriterien von «Friendly Work Space», dem BGM von Gesundheitsförderung Schweiz, um. 2013 wurde das für den Zentraleinkauf der Unternehmensgruppe zuständige Unternehmen erstmals mit dem Label «Friendly Work Space» ausgezeichnet. In zwischenzeitlich drei Re-Assessments, das letzte im vergangenen Jahr, bestätigte Würth International die erfolgreiche Umsetzung seines BGM. Davon profitieren die 200 Mitarbeitenden, zu denen auch 12 Lernende gehören.

Frühe Sensibilisierung

Letztere beginnen ihre Lehre mit einem dreiwöchigen Einführungsprogramm, das sie beim erfolgreichen Start in ihrem neuen Lebensabschnitt unterstützt. Zu diesem Programm und auch zum weiteren Verlauf der Berufsausbildung gehören beispielsweise Schulungen für Resilienz und Selbstmanagement sowie jährliche Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung. Darüber hinaus steht den Lernenden bei individuellem Coachingbedarf die Unterstützung einer externen Organisation zur Verfügung, die sie im Rahmen der Einführungswochen kennenlernen. Lernende im dritten Lehrjahr übernehmen eine Patenfunktion und begleiten die Berufseinsteiger während der ersten sechs Monate ihrer Lehrzeit. So haben diese ergänzend zu ihren Berufs- und Praxisbildenden eine weitere Vertrauensperson.

Dank einer offenen Kultur, die sich unter anderem im regelmässigen persönlichen Austausch mit der Geschäftsleitung spiegelt, erfahren die Lernenden Wertschät-



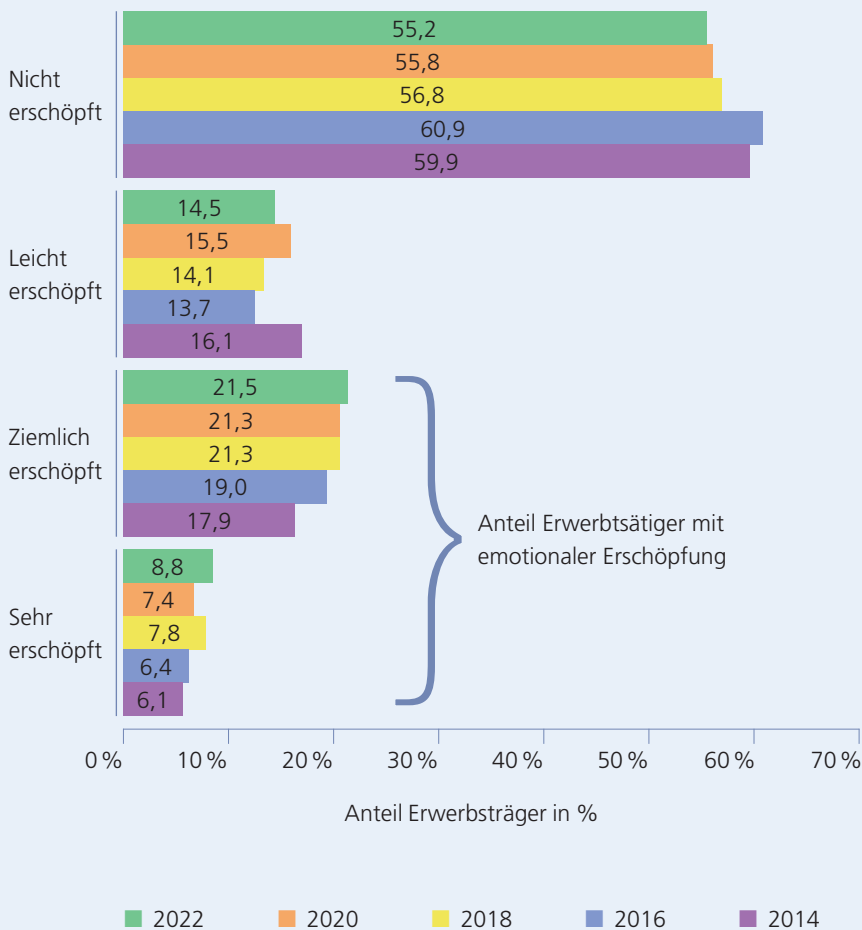
zung und Zugehörigkeit zum gesamten Team sowie zur Organisation. All das trägt zum hervorragenden Ruf als Ausbildungsbetrieb bei, den Würth International in der Region genießt. «Mit dem Aufbau dieses umfassenden Angebots für unsere Lernenden haben wir bereits 2012 begonnen. Schon zu diesem Zeitpunkt gab es erste Anzeichen erhöhter psychischer Belastungen bei den Berufseinsteigern und diese Tendenz hat sich eindeutig verstärkt. Das zeigt sich auch bei unseren Lernenden – glücklicherweise bleibt es bei Einzelfällen. Dies vermutlich auch aufgrund der 1:1-Betreuung, sodass wir Auffälligkeiten im Verhalten wie sinkende Motivation oder erhöhte Absenzen schnell bemerken und ansprechen können. Gleichwohl ist das eine anspruchs-

volle Aufgabe, für die ich hin und wieder gerne auf ergänzende Unterstützung zurückgreife», beschreibt Nicole Ochsner, Berufsbildungsverantwortliche bei Würth International, ihren Aufgabenbereich.

Für diese genannte Unterstützung nutzten Nicole Ochsner sowie die Berufs- und Praxisbildenden des Churer Unternehmens das grösstenteils kostenfreie Angebot «Apprentice» von Gesundheitsförderung Schweiz. Es umfasst vielfältige Fallbeispiele und fundierte Hintergrundinformationen zu schwierigen Situationen sowie generell zur psychischen Gesundheit von Lernenden. Zu den weiteren Inhalten gehören regelmässige ERFA-Treffen für den branchenübergreifenden Austausch von Berufsbildenden sowie

Abb. 2: Emotionale Erschöpfung nimmt zu

Anteile der Erwerbstätigen in Prozent nach Grad der emotionalen Erschöpfung und Erhebungsjahr



Quelle: Gesundheitsförderung Schweiz, 2022, Faktenblatt 72

spezifische Weiterbildungen und individuelle Beratung. Weitere Tipps und Anregungen liefern Branchenverbände oder der Berufsbildnerverband.

Verantwortung übernehmen

Lernende mittels entsprechender Massnahmen im Erhalt ihrer Gesundheit zu unterstützen, ist eine wesentliche Aufgabe des systematischen BGM. Ebenso wichtig ist es, ihnen mit dem Berufseinstieg auch die eigene Verantwortung für

ihre Gesundheit zu vermitteln. Ähnlich wie Würth International legt der ebenfalls mit dem Label «Friendly Work Space» ausgezeichnete IT-Dienstleister **Achermann ICT-Services** dafür grossen Wert auf die Persönlichkeitsentwicklung der Lernenden. Im Vordergrund steht auch dort, wichtige Fähigkeiten für ein gesundes Arbeitsleben, zum Beispiel die persönliche Resilienz sowie Achtsamkeit, zu fördern. Gleichzeitig erlernen die Berufseinsteiger, als fest integrierte Teammitglieder frühzeitig mit Verantwortung und Transparenz umzugehen.

Die Basis für den gesamtheitlichen Erfolg des BGM, wovon die Massnahmen für die Lernenden nur einen Teil ausmachen, bilden generell die Geschäftsleitungsmitglieder. Ihre Verantwortung liegt in der Verpflichtung für eine gesundheitsförderliche Führung, die sie stetig weiterentwickeln und bei der sie als Vorbild agieren.

Mitarbeiter einbeziehen

Für die nachhaltige Umsetzung eines systematischen BGM bewährt sich die Kombination aus einem fix definierten BGM-Leitungsgremium und einem interdisziplinären Team aus gesundheitsinteressierten Mitarbeitenden.

Bei der Thales DIS Schweiz AG beispielsweise setzt sich das BGM-Leitungsteam aus einer Führungskraft, der HR-Managerin und BGM-Verantwortlichen, einem weiteren HR-Mitarbeitenden sowie dem Verantwortlichen für Health, Security, Environment zusammen. Dieses Team verantwortet, in Abstimmung mit der Geschäftsleitung, die BGM-Planung und -Umsetzung.

Das BGM bei den Mitarbeitenden bekannt zu machen und diese für ein gesundheitsförderliches Verhalten zu sensibilisieren, ist wiederum Aufgabe von fünf BGM-Ambassadoren, jeweils eine Person aus jedem Geschäftsbereich. Über den regelmässigen persönlichen Austausch mit ihren Arbeitskollegen holen sie deren konkreten Bedarf sowie Ideen zu gesundheitsbezogenen Verbesserungs- und Unterstützungsmassnahmen ab. Auf dieser Basis entwickeln BGM-Leitungsteam und -Ambassadoren gemeinsam das jährliche BGM-Programm. Der aktive Einbezug der Mitarbeitenden führt zu hoher Akzeptanz und Beteiligung seitens der Mitarbeitenden, was wesentlich zum Erfolg des systematischen BGM beiträgt. Der zeigt sich für die Thales DIS Schweiz AG auch in wirtschaftlicher Hinsicht durch gesenkte KTG-Prämien im mittleren sechsstelligen Bereich. Das Unternehmen ist seit 2022 mit dem BGM-

Qualitätslabel «Friendly Work Space» ausgezeichnet.

Neue Lösungen

Der umfassende Nutzen einer gezielten Förderung der Mitarbeitenden-Gesundheit liegt auf der Hand. Das zeigen sowohl die hier genannten Praxis-Beispiele wie auch diverse andere Unternehmen, die BGM erfolgreich praktizieren und dadurch beispielsweise von gesteigertem Employer Branding, gestärkter Mitarbeiterbindung und reduzierten Krankheitsabsenzen profitieren. Gleichzeitig üben sich immer noch viele Firmen – insbesondere KMU – in Zurückhaltung, das Thema BGM anzupacken, da Aufwand und Komplexität zu hoch scheinen. Diesem Vorbehalt steuert beispielsweise die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz gegen mittels einer leicht nachvollziehbaren sowie einfach umsetzbaren Gestaltung ihrer Inhalte und Angebote. Spezifisch auf die Bedürfnisse von KMU zugeschnitten, lanciert die Stiftung im ersten Halbjahr 2023 zwei neue Angebote. Das Leadership-Kit für Führungskräfte und die HR-Toolbox für HR- und BGM-Verantwortliche. Diese ermöglichen den ebenso einfachen wie wirksamen Einstieg ins BGM. Gleichzeitig bahnen sie den Weg für die kulturelle Verankerung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfelds. «



Mehr Informationen zum Thema



Apprentice



Leadership-Kit und HR-Toolbox: für mehr Informationen melden Sie sich über den QR-Code an



Gesundheitsförderung Schweiz



Friendly Work Space



Job Stress Index 2022



Porträt



Dorit Schmidt-Purrmann

Geschäftsführerin

Dorit Schmidt-Purrmann ist Kommunikationsexpertin mit den Schwerpunkten BGM, Arbeitswelt 4.0 und (KMU) Unternehmertum sowie Beraterin für BGM. Sie ist auch für Gesundheitsförderung Schweiz tätig.



Kontakt

kommunikation@promotionsante.ch, www.gesundheitsfoerderung.ch

Anzeige

Willkommen in der Wirklichkeit.

