



Betriebliche Gesundheitsförderung

Ein Unternehmen, das sich für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden stark macht, investiert in die Zukunft des eigenen Betriebes: Mitarbeitende, die sich wohl fühlen sind motiviert und leisten mehr. Dies ist an tatsächlich erbrachten Leistungen, aber auch an weniger Absenzen und Fluktuationen nachzuweisen.

Investitionen in betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet also einen kurzfristigen Mehraufwand durch gesundheitsfördernde Massnahmen, zahlt sich langfristig für alle Beteiligten und das Unternehmen mehrfach aus. Gesundheit erhalten ist billiger als sie wieder herzustellen, auch für Unternehmen.

Unser Angebot zur Unterstützung Ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements

Als OrganisationsberaterInnen können wir Sie dabei unterstützen, betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in ihrem Betrieb einzuführen. Eine auf Gesundheitsförderung ausgerichtete Betriebsanalyse wird wahrscheinlich ergeben, dass Sie nicht bei Null beginnen müssen. Einzelne Elemente sind bereits vorhanden. Wir unterstützen Sie dabei, diese Elemente zusammenzubringen, noch Fehlendes zu ergänzen, die Verantwortlichkeiten festzulegen und die BGF strukturell zu verankern. In der Einführungsphase werden wir die Verantwortlichen in ihrer Aufgabe begleiten und beraten und wenn nötig mit den Mitarbeitenden Sensibilisierungs- und Schulungsveranstaltungen durchführen. Wir empfehlen Ihnen, auch gleich zu Beginn die Erfolgskriterien für die BGF festzulegen und nach einem bis zwei Jahren die Wirksamkeit zu evaluieren.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) als Bestandteil der Unternehmenskultur

Erwerbsarbeit ist ein Gesundheitsrisiko!

Die physische Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz durch Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten ist seit langem erkannt. Dafür gibt es auch gute und wirksame Präventionsanstrengungen. Mit der Verschiebung der Wirtschaftstätigkeit von der Industrie zum Dienstleistungssektor haben sich auch die Gesundheitsrisiken verschoben. Die physische Belastung hat eher abgenommen oder sich verlagert: Einseitige Körperhaltungen und Bewegungsarmut



am Arbeitsplatz sind häufiger geworden. Deutlich angestiegen ist die psychische Belastung durch Zeitdruck und hohe Komplexität der Arbeitsabläufe verbunden mit der Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse. Zu dieser Unsicherheit tragen auch die fast permanenten Restrukturierungsprozesse bei, mit denen die Wirtschaft versucht, der Globalisierung und den sich stetig ändernden Marktverhältnissen Rechnung zu tragen.

Die Schweizerische Gesundheitsbefragung des Jahres 2002 hat gezeigt, dass ca. 45% der ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz starken nervlichen Belastungen ausgesetzt sind und davon 1/5 (Männer) bzw. 2/5 (Frauen) grosse Gesundheitsbeschwerden haben. Eine SECO-Studie weißt für die Schweiz einen volkswirtschaftlicher Schaden von 4,2 Mia Fr. pro Jahr durch arbeitsbedingte Gesundheitsstörungen aus.

Die Wirtschaft und die einzelnen Betriebe haben ein grosses wirtschaftliches Interesse daran, diese Gesundheitsschäden zu verringern und die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit ihrer MitarbeiterInnen zu erhalten.

Ausrichtung der betrieblichen Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, sowohl das Verhalten der Beschäftigten zu beeinflussen, wie auch die betrieblichen Verhältnisse gesundheitsfördernd auszugestalten. Die Beschäftigten sollen dabei ein hohes Mass an Selbstbestimmung erhalten und somit auf die Faktoren, die auf ihre Gesundheit einwirken, Einfluss nehmen. Das bedeutet, dass die Gesundheitskonzepte in Unternehmen nicht nur das gesundheitliche Verhalten der Mitarbeitenden im Fokus haben, sondern auch die betrieblichen Arbeitsbedingungen mit ihren teilweise gesundheitsschwächenden und krankmachenden Einflüssen.

Betriebliche Gesundheitsförderung braucht Führungspersonen, die für ihre eigene Gesundheit und für die Unternehmenskultur Verantwortung übernehmen. Gesundheitsförderung ist tägliche Managementaufgabe und kann nicht an die Mitarbeitenden delegiert werden.

BGF geht von einem ganzheitlichen Managementansatz aus, der auf drei Säulen aufbaut:



1. Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen

Gesundheitsstärkende Einflüsse sollen gestärkt werden -
Krankmachende Einflüsse sollen erkannt und möglichst beseitigt werden.

Gesundheitsfördernd sind u.a.

- ein gutes Arbeitsklima
- für die Beschäftigten überblickbare Arbeitsabläufe
- eine offene Informationspolitik
- die Wertschätzung der geleisteten Arbeit und
- realistische Anforderungen an Mitarbeitende bzgl. ihrer Qualifikation

2. Förderung einer aktiven MitarbeiterInnenbeteiligung

In gesundheitsfördernden Unternehmen wird der Partizipation der Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert eingeräumt: Betroffene werden zu Beteiligten gemacht. Anerkannte Leistung, Sinnfindung, Wertschätzung und sichere Existenzgrundlage sind Bedingungen für die Gesunderhaltung in einem Unternehmen und müssen primär vom Kader erbracht werden, wenn sie im Unternehmen auch von der Basis her erwartet werden. Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Loyalität dem Unternehmen gegenüber können langfristig nur gut qualifizierte, motivierte und gesunde Mitarbeitende erbringen. Dies wiederum führt zu einer hohen Wettbewerbsfähigkeit.

3. Stärkung persönlicher Kompetenzen

Gesundheitsfördernde strukturelle Bedingungen in den Betrieben sind die Basis, auf der auch die persönlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden zur Erhaltung und Pflege ihrer Gesundheit wirksam werden können:

- Achtsamkeit auf körperliches Wohlbefinden und Erkennen von frühen Warnsignalen
- guter individueller Arbeitsrhythmus zwischen Stress und Erholung, zwischen Monotonie und Abwechslung
- gesundheitsfördernde Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes
- gesunde körperliche Arbeitshaltung und Bewegungsabläufe
- gesunde und vielfältige Ernährung
- Fähigkeit, Konflikte zu erkennen, anzusprechen und auszutragen
- aktiver Beitrag zu einem guten Arbeitsklima im Team