

«Betriebliches Gesundheitsmanagement»

Was bringt's?

Gesundheit ist unser höchstes Gut – wird immer wieder gesagt! Warum wurden dann die Gesundheitskosten in der Schweiz im Jahre 1996 mit CHF 37.5 Milliarden und im Jahr 2010 mit CHF 63.3 Milliarden beziffert? (Santéésuisse 2011). Das ist nahezu eine Verdoppelung innerhalb von 15 Jahren!

Irgendjemand muss für diese Kosten aufkommen. Zirka 2/3 tragen wir als Privatpersonen über Krankenkassenprämien, Lohnabzüge, Franchisen, etc. 1/3 steuern Unternehmen bei. Am Beispiel Krankentaggeldversicherung sieht man jedoch schnell, dass nicht alles abgesichert werden kann. Welche Unternehmung hat schon eine Taggeldversicherung ab dem 3. Krankheitstag abgeschlossen. Die Regel ist eher eine Karenzzeit von 60 bis 90 Tagen.

Für eine mittelständische Unternehmung mit 100 Mitarbeitenden und einem Krankenbestand von 3% steigt die Summe schnell einmal auf 240'000.00 Franken, welche das Unternehmen selber finanziert. Bereits bei einer Halbierung des Krankenbestandes wären Einsparungen um 120'000.00 Franken möglich.

Das Kosten – Nutzenverhältnis eines stringent umgesetzten Betriebsgesundheitskonzeptes, angepasst auf den Betrieb, liegen zwischen 1 zu 3 und 1 zu 12.

So verführerisch diese Zahlen auch anmuten, so einfach ist es nicht. Betriebsgesundheit ist Chefsache und muss ganzheitlich angegangen werden. Ein stringent umgesetztes Betriebsgesundheitskonzept „BGM“ betrifft folgende Grundpfeiler einer Organisation:

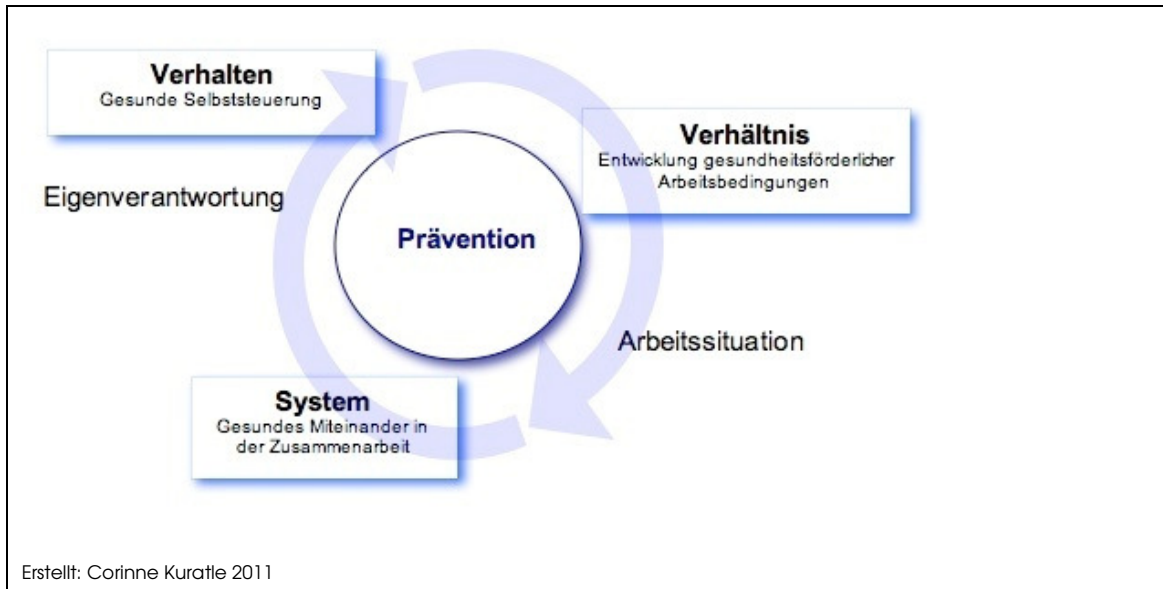
- Struktur
- Strategie
- Betriebskultur

„BGM“, wie auch andere Managementthemen, müssen von der Ressourcenseite her angegangen werden und nicht von der Defizitseite. Führungskräfte sollten sich mit folgender Frage auseinandersetzen:

Welche Rahmenbedingungen können wir als Führungskräfte in unserer Unternehmung schaffen, damit sich Mitarbeitende selbstverantwortlich gesunder, motivierter und loyaler am Arbeitsplatz einsetzen?

Die Antwort auf diese Frage ist komplex. Ein „BGM“ muss auf die Branche, die Unternehmung und dessen Betriebskultur sowie auf die Mitarbeitenden zugeschnitten sein. Demzufolge handelt es sich also um ein Thema der Organisationsentwicklung.

Drei präventionsstrategische Ansätze



Dieses Modell hat sich in den letzten Jahren durchgesetzt. Die Verantwortung für die persönliche Gesundheit kann nicht delegiert werden. Diese muss in der vollen Verantwortung der Mitarbeitenden bleiben. Das Unternehmen sollte aber nach Möglichkeit die dafür nötigen Rahmenbedingungen schaffen oder zur Verfügung stellen.

Erläuterung der drei präventionsstrategischen Ansätze:

1. Verhältnis

Damit ist gemeint, dass die Unternehmung für die Mitarbeitenden Gefässe schafft, damit sie sich gesundheitsfördernd verhalten können. Das können alternative Arbeitszeitmodelle, Arbeitsplatzgestaltung, Kurse zur persönlichen Stressreduktion, Teambuildingmassnahmen, etc. sein.

2. Verhalten

Die Mitarbeitenden sind für ihre Gesundheit selbst verantwortlich. So muss die Maxime lauten! Mitarbeitende verbringen etwa 1/3 des Tages in der Unternehmung. Langfristig gesund bleibt man aber nur, wenn man sich regelmässig darum bemüht. Rahmenbedingungen und Gefässe, die den Mitarbeitenden vom Betrieb angeboten werden, sollten auch von ihnen genutzt werden.

3. System

Unternehmen mit seinen Mitarbeitenden nennt man in der Organisationsentwicklung ein „soziotechnisches System“. Arbeitsplätze beeinflussen Mitarbeitende und umgekehrt. Die Betriebskultur, die in einer Organisation gelebt wird, beeinflusst direkt Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten und auch Investoren.

„Mit Betriebskultur meine ich dabei jedoch nicht diejenige, die oft in Empfangshallen stolz präsentiert sind und mit den Worten: wir sind ... / wir machen ... / Unsere Mitarbeitenden sind unser grösstes Kapital, etc., beginnen“. Alle Faktoren in und um ein Unternehmen sind voneinander abhängig. Darum muss die Gleichung in Bezug auf ein erfolgreich umgesetztes Betriebsgesundheitskonzept folgenermassen lauten:

(1. Verhältnis) Entwicklung oder Intensivierung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze plus (2. Verhalten) Selbststeuerung der eigenen Gesundheitsbemühungen, gleich (3. System) gesundes Miteinander in der Zusammenarbeit.

Die vier grössten Risikofaktoren für Krankheit und Unfall am Arbeitsplatz

Die Beweggründe für Krankheit und Unfall sind im Einzelfall sehr unterschiedlich. In Kategorien zusammengefasst ist das Ganze aber einiges einfacher. Die vier grössten Risikofaktoren einschlägiger Quellen, wie dem Bundesamt für Statistik, SECO und Gesundheitsförderung Schweiz für Krankheit und Unfall am Arbeitsplatz, sind:

- Ernährung
- Stress
- Rückenschmerzen
- Altersdemographie

Diese vier Faktoren kosten unsere Wirtschaft jährlich mehr als 20 Milliarden Franken. Diese Last tragen die Unternehmen entweder über Betriebsversicherungsprämien oder direkt als Lohnausfallkosten.

Wie sehen die Kategorien im Einzelnen aus?

1. Ernährung

35% der Schweizer Bevölkerung hat ein zu hohes Körpergewicht. Übergewicht ist die Folge unausgeglichener Ernährung und Bewegungsmangel im Alltag. Sensibilisierung in gesunder Ernährung während der Arbeit sowie Sport und Bewegung nach der Arbeit, kann viel dazu beitragen, dieses Gesellschaftsproblem besser in den Griff zu bekommen. Eine Unternehmung muss ein direktes Interesse daran haben, ihre Mitarbeitenden dahingehend zu schulen.

2. Stress

4 von 5 Personen fühlen sich regelmässig gestresst. 1/4 der Schweizer Bevölkerung erkrankt einmal im Leben an einer psychischen Störung, welche behandelt werden muss. Regelmässiger Stress baut physische und psychische Abwehrmechanismen ab und führt so direkt zu erhöhten Krankheits- und Unfallbeständen in den Unternehmen.

Mit Kursen im Bereich «Stressabbau», «gesunder Umgang mit Leistungs- und Erfolgsdruck» sowie «Mentale Stärke am Arbeitsplatz» können Mitarbeitende selbstverantwortlich ihre Stressspitzen besser in den Griff bekommen. Praxisbrücke Seminare AG ist seit mehr als 22 Jahren in diesen Themen mit den grössten Unternehmen der Schweiz mit Seminaren, Workshops und Beratungen erfolgreich unterwegs.

3. Rückenschmerzen

11% der Abwesenheitstage in Unternehmen werden aufgrund von Rückenschmerzen ausgelöst. Ergonomische Arbeitsplätze, Schulung in Körperhaltung und Wirbelsäulen-training sowie korrektes Heben von schweren Lasten, kann dabei Abhilfe schaffen.

4. Altersdemographie

In ca. 4 Jahren werden mehr als 50% der Mitarbeitenden über 50-jährig sein. Menschen über 50 sind tendenziell krankheits- und unfallanfälliger. Qualifiziertes Personal ist bereits heute Mangelware. Dies ist eine Tatsache! Wenn Unternehmen, Verwaltungen und andere Organisationen kein aktives „Generationenmanagement“ betreiben, haben diese einen entscheidenden Marktnachteil. Höchst wahrscheinlich spürt das die eine oder andere Unternehmung heute schon!

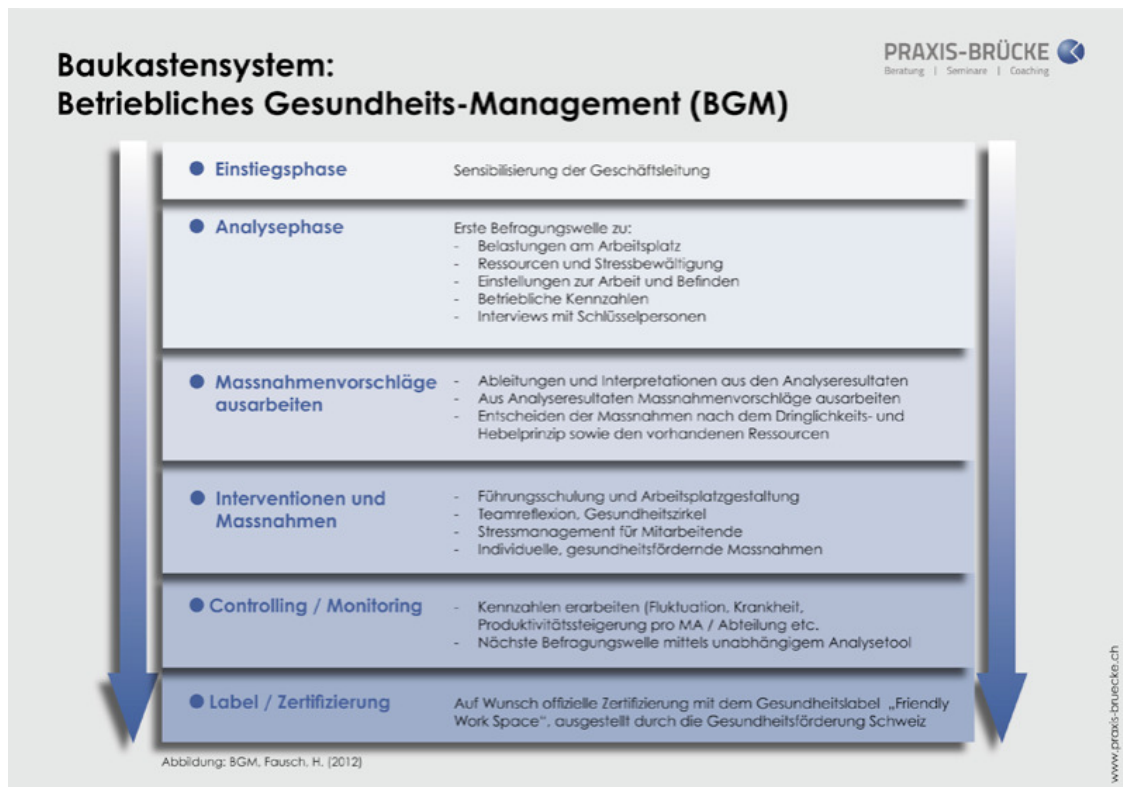
Erfolgsfaktoren für ein Betriebliches Gesundheitskonzept

Praxisbrücke Seminare AG bietet ein Baukastenmodell an, welches die Gesamtheit einer Organisation sowie deren relevante Umwelt im Blickfeld behält. Es wird stufenweise vorgegangen, damit man nach jeder Phase die Resultate gemeinsam bespricht und sich für die geeignetsten Massnahmen entscheidet, welche umzusetzen sind. Das Herzstück ist eine sichere Diagnose, bzw. Analyse. Dabei stützen wir uns hauptsächlich auf drei betriebsgesundheitsrelevante Aspekte:

- Belastungen am Arbeitsplatz
- Ressourcen und Stressbewältigung
- Einstellungen zur Arbeit und Befinden

Nach der Analyse können erste Schlüsse in Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber gezogen werden. Daraus erarbeiten wir geeignete Massnahmenvorschläge, welche erneut mit dem Auftraggeber abgestimmt werden. Dieses stufenweise Vorgehen garantiert so eine möglichst optimale Umsetzung des "BGM" und die entstehenden Initialkosten sind stets transparent.

Baukastensystem BGM von Praxis-Brücke



Wir hoffen, Ihnen mit diesen Zeilen das "BGM" ein Stück näher gebracht zu haben und freuen uns, wenn wir Ihre Neugier wecken konnten.

Ihr Hanspeter Fausch



H. Fausch.