

Die Schweizer Post hat es, Nestlé Suisse hat es und die Basler Versicherungen haben es auch: Das Label „Friendly Work Space®“. Damit werden Unternehmen ausgezeichnet, die „...betriebliches Gesundheitsmanagement als Bestandteil des Unternehmensmanagements betrachten“, denn dieses „...schafft ein leistungsförderndes Betriebsklima, bessere Arbeitsbedingungen und ein bewussteres Gesundheitsverhalten, reduziert krankheitsbedingte Ausfälle und legt die Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.“ Das ist auf der Website der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz nachzulesen, die das Gütesiegel vergibt. Voraussetzung ist, dass sechs „Qualitätskriterien für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ erfüllt werden, denen jene des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung zugrunde liegen (siehe auch Kasten: „Die sechs BGM-Kriterien für das Schweizer Label“). Kleine und mittlere Betriebe mit bis zu 249 Beschäftigten bezahlen für das Label 4.000 bis 8.000 Schweizer Franken (umgerechnet rund 3.050 bis 6.100 Euro). Für Großunternehmen ab 250 Mitarbeitenden kostet es 10.000 bis 17.000 Schweizer Franken (umgerechnet rund 7.600 bis 12.950 Euro).

Initiative von Firmen

„Der Anstoß ist aus der Wirtschaft gekommen. Große Schweizer Firmen haben bei uns angefragt, ob wir nicht die Begutachtung für das Gütesiegel übernehmen könnten“, erklärt *Bettina Schulte-Abel*, Vizedirektorin der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz und Leiterin von deren Programmen. Das Label wird seit 2009 vergeben. 24 Schweizer Betriebe dürfen sich derzeit damit schmücken. Die meisten sind Großbetriebe mit Tausenden Beschäftigten.

Ernst Weber ist Vorstandsvorsitzender der im Detailhandel tätigen Genossenschaft Migros Luzern mit rund 5.400 Mitarbeitenden, die als „Friendly Work Space®“ ausgezeichnet ist.

Basis für nachhaltigen Unternehmenserfolg

Immer mehr Schweizer Firmen interessieren sich für Gesundheitsmanagement. Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz vergibt ein Label dafür, hat ein Programm für Kleinbetriebe gestartet und erforscht die Kosten-Nutzen-Relation.



In einem Imagefilm für das Gütesiegel sagt er: „Die sechs Kriterien machen klar, dass verschiedene Maßnahmen verknüpft werden müssen, damit der Zusammenhang zwischen Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeit verstanden und gelebt wird.“

„VitaLab“ für Kleinbetriebe

In Kleinunternehmen mit bis zu 49 oder in Kleinstfirmen mit bis zu 9 Mitarbeitenden gibt es bislang in der Schweiz noch kaum systematische betriebliche Gesundheitsförderung – ähnlich wie auch in Deutschland oder Österreich. Speziell für diese Unternehmen wurde von der Gesundheitsförderung Schweiz mit der Fachhochschule Nordwestschweiz und der IDEE SEETAL AG das Projekt Vita-

Lab entwickelt. Es wird vorerst in der Pilotregion Luzerner Seetal umgesetzt und soll später in der ganzen Schweiz verbreitet werden.

Zum Seetal gehören zehn Gemeinden, in denen insgesamt 25.000 Menschen leben. Es gibt dort 1.700 Unternehmen mit 12.000 Arbeitsplätzen. Ende Oktober des Vorjahres wurde mit VitaLab begonnen. Es werden Betriebsanalysen, Vernetzung sowie Referate und Seminare angeboten – zum Beispiel Kurzvorträge zu Themen aus den Bereichen Medizin, Ernährung, Ergonomie, Bewegung und Psychologie oder BGM-Workshops speziell für Klein- und Kleinbetriebe.

Stress verringern

Stressprävention ist ein weiterer

Schwerpunkt der Arbeit der Gesundheitsförderung Schweiz. Laut Angaben der Stiftung leidet fast jeder zweite Beschäftigte in der Schweiz unter einer großen psychischen und nervlichen Belastung am Arbeitsplatz. Hingegen klagen nur etwa halb so viele Erwerbstätige über eine hohe körperliche Belastung. Das Schweizer Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) beziffert die Kosten für stressbedingte Fehlzeiten, Produktionsausfälle und medizinische Behandlungen in der Schweiz auf 4,2 Milliarden Franken (umgerechnet rund 3,2 Milliarden Euro) pro Jahr.

Das von der Gesundheitsförderung Schweiz entwickelte „S-Tool“ soll dazu beitragen, negativen Stress durch die Arbeit zu verringern. Mit dem internetbasierten Fragebogen können sich Unternehmen mit wenig Aufwand einen detaillierten Überblick über Stressfaktoren im Betrieb verschaffen. Grafiken zeigen auf einen Blick, wo eine Firma im Vergleich mit anderen Unternehmen steht, oder wo es in einem Unternehmen Abteilungen mit erhöhten Stresswerten gibt.

Welchen Nutzen bringt BGF?

Aktuell wird von der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz auch das große Forschungsprojekt SWiNG durchgeführt. Acht Unternehmen mit rund 5.000 Beschäftigten beteiligen sich. „SWiNG soll zeigen, inwieweit Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung Stress reduzieren können und wie groß der ökonomische Nutzen im Vergleich zu den Kosten ist“, erklärt Schulte-Abel. Die „Basismodule“ im Rahmen des Projektes umfassen die Schulung von Führungskräften, die bessere Gestaltung von Arbeitsabläufen sowie Gesundheitszirkel. Zu den „Wahlmodulen“ gehören Training für die bessere Zusammenarbeit von Teams oder das Einrichten einer „internen Stresslaufstelle“.

SWiNG (Stressmanagement, Wirkung und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung) wurde 2008 begonnen. Die Endergebnisse werden im September bei der Schweizer Tagung



Dr. Sabine Deringer: „Was noch fehlt, ist eine bessere Vernetzung aller Akteurinnen und Akteure.“

Bettina Schulte-Abel, Vizedirektorin der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz:

„Der Anstoß für das Label ‚Friendly Work Space®‘ ist aus der Wirtschaft gekommen“.

für Betriebliche Gesundheitsförderung 2011 präsentiert werden. Dem 2. Zwischenbericht zu den Ergebnissen bis Ende 2009 ist jetzt schon zu entnehmen, dass sich in den beteiligten Betrieben das Ungleichgewicht zwischen Anstrengung und Belohnung verbessert hat und dass Arbeitsanweisungen tendenziell klarer wurden. Der Zeitdruck wurde reduziert und die Zahl an unerwünschten Arbeitsunterbrechungen verringert. Im Durchschnitt aller Betriebe haben auch die psychosomatischen Beschwerden von Beschäftigten abgenommen.

Bessere Vernetzung notwendig

Dr. Sabine Deringer hat an der Fachhochschule Nordwestschweiz gelehrt und ist jetzt als selbständige Unternehmensberaterin auf Organisationsentwicklung mit dem Ziel der Gesundheit spezialisiert. Wie beurteilt die Expertin den aktuellen Stand und die Zukunftsperspektiven der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Schweiz?

„Es gibt immer mehr Unternehmen in der Schweiz, die an diesem Thema interessiert sind. Auf institutioneller Ebene sind beispielsweise neben der Gesundheitsförderung Schweiz auch die Krankenversicherungen sowie Beauftragte einzelner Kantone aktiv und es gibt auch eine wachsende Zahl privater Anbieter“, meint Deringer: „Was noch fehlt, ist eine bessere Vernetzung aller Akteurinnen und Akteure sowie klare Strukturen für die Weiterbildungsangebote. Vor allem geht es auch darum, mittels Methoden der Organisationsentwicklung mehr Nachhaltigkeit zu erzielen. Studien zufolge führen nach zwei Jahren nur die Hälfte der Betriebe ihre ursprünglich initiierten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung noch durch. Der Grund dafür ist, dass diese strategisch und strukturell im Betrieb nicht verankert wurden.“

DIE SECHS BGM-KRITERIEN FÜR DAS SCHWEIZER LABEL

1. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) soll in bestehende Managementsysteme integriert sowie als Führungsaufgabe wahrgenommen werden.
2. Es sollen Arbeitsstrukturen geschaffen werden, die persönlichkeits- und gesundheitsförderlich sind.
3. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement soll planvoll umgesetzt werden. Es sollen eine BGM-Fachstelle und einer Steuergruppe gebildet werden. Die Ziele und Zielgruppen sollen festgelegt und alle Mitarbeitenden über das geplante BGM-Vorhaben informiert werden.
4. Der Betrieb verpflichtet sich zu Corporate Social Responsibility. Das heißt er übernimmt

auch soziale Verantwortung gegenüber Anspruchsgruppen im Umfeld des Unternehmens sowie im Bezug auf den Umgang mit natürlichen Ressourcen.

5. Die Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung und zur Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens werden dauerhaft miteinander verknüpft, systematisch geplant, durchgeführt, evaluiert und verbessert.
6. Interne und externe Kenngrößen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement, werden kurz-, mittel- und langfristig evaluiert, also systematisch erhoben und ausgewertet.

Quelle: Auszugsweise zitiert nach: www.gesundheitsfoerderung.ch – „BGM-Kriterien im Detail“