

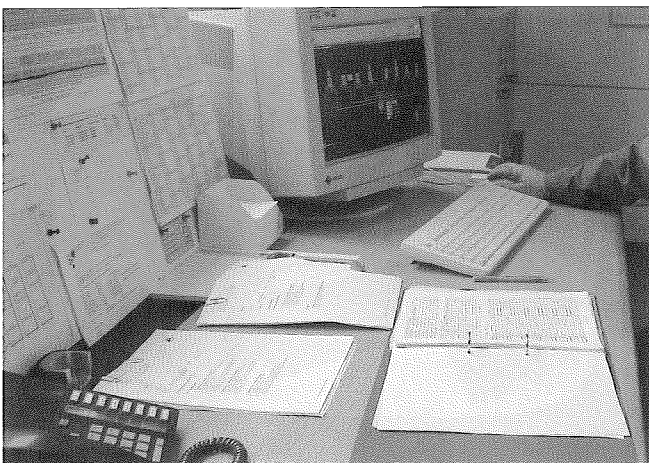
# Betriebliche Gesundheitsförderung – eine Investition in die Zukunft

Gesundheitsförderung im Sinne der Weltgesundheitsorganisation (WHO) will allen Menschen ein möglichst hohes Mass an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit ermöglichen und sie befähigen, ihre Gesundheit zu stärken. Gesundheit wird nicht ausschliesslich auf physische Aspekte beschränkt, sondern auch psychische und soziale Dimensionen gehören dazu.

Der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) kommt eine besondere Bedeutung zu, weil zahlreiche Studien den Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit immer wieder nachweisen. Dies ist nicht verwunderlich, da Erwerbstätige täglich 8 bis 10 Stunden am Arbeitsplatz verbringen.

## Erwerbstätigkeit als Ressource

Erwerbstätigkeit birgt viel gesundheitsförderliches Potenzial. Der Arbeitsplatz dient sozialen Kontakten, hilft den Tag zu strukturieren, sichert den Lebensunterhalt, ist Quelle von Anerkennung und Herausforderung, stärkt die Persönlichkeit und trägt zur Sinngebung bei.



## Wandel der Arbeitswelt und der damit verbundenen Risiken

Erwerbstätigkeit birgt aber auch gesundheitliche Risiken. Verdichtung der Arbeit, schnelleres Tempo, Informationsflut, Automatisierung, Umstrukturierungen, ständiges Erlernen von Neuem, hohe Ansprüche an soziale Kompetenzen sind zentrale Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt. Die Bildschirmarbeit fördert eine einseitige Haltung. Rückenprobleme sowie Nervosität und Reizbarkeit haben zugenommen, ebenso psychische Erkrankungen. Eine Umfrage des SECO im Jahr 2003 ergab beispielsweise, dass sich 82% aller Erwerbstätigen in der Schweiz gestresst fühlen. Stressfolgen sind teuer, die finanziellen Kosten belaufen sich laut der SECO-Studie in der Schweiz auf ca. 4.2 Milliarden Franken. Die betriebliche Gesundheitsförderung tritt diesen Gefahren entgegen.

## Was ist betriebliche Gesundheitsförderung?

BGF steht allen Personen im Betrieb offen und konzentriert sich nicht ausschliesslich auf Risikogruppen. Sie ist eine moderne Unternehmensstrategie mit dem Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

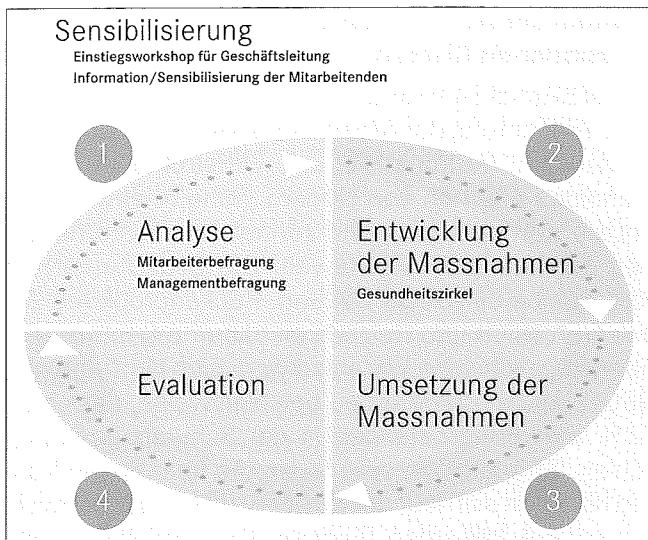
## Die vier Schritte im BGF-Kreislauf

### 1. Fundiertes Wissen als Ausgangslage für zielgerichtete Massnahmen (Analyse):

Gesundheitsförderliche Massnahmen sollten möglichst zielgerichtet sein. Deshalb analysiert man als erstes die Arbeits- und Arbeitsplatzbedingungen in einem Betrieb. Das kann z. B. mittels einer anonymen Mitarbeitenden- und Geschäftsleitungsbefragung geschehen. Mitarbeitende bewerten ihre Arbeits- und Arbeitsplatzbedingungen u. a. in den Bereichen körperliche Beanspruchung, Arbeitsumgebung, Arbeitsaufgabe, Arbeitszeit, Unternehmensleistungen, Führung, Betriebsklima, körperliche und psychische Beschwerden. Durch die Partizipation in der Analyse werden die Mitarbeitenden bereits für Themen betrieblicher Gesundheitsförderung sensibilisiert. Ihr Wissen über den Arbeitsplatz fliesst mit ein und steigert auch die Wirksamkeit späterer Massnahmen.

### 2. Zielgerichtet an Lösungen arbeiten:

Das Prinzip der Partizipation wird auch in der Massnahmenausarbeitung weiterverfolgt. In Mitarbeitenden-Gesprächskreisen – so genannten Gesundheitszirkeln – werden gesundheitliche Potenziale und



Der BGF-Kreislauf

Belastungen am Arbeitsplatz, mit der Unterstützung einer externen Moderation, diskutiert und Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung erarbeitet.

### 3. Umsetzung der Massnahmen:

Einerseits will betriebliche Gesundheitsförderung die persönlichen gesundheitsförderlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden stärken und appelliert damit an die Selbstverantwortung. Zu diesen individuellen verhaltensorientierten Massnahmen, die auf die Person abzielen, gehören:

- Kurse zur Veränderung gesundheitsschädlicher Verhaltensweisen (z.B. Raucherentwöhnung, Rückenschule)
- die Durchführung von Gesundheitswochen mit Informationen zu gesundheitsrelevanten Themen
- Schulungen oder Kompetenztraining jeglicher Art (z.B. fachspezifische Weiterbildungen, Führungsschulungen, Stressmanagement).

Andererseits zielt betriebliche Gesundheitsförderung darauf ab, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen zu verbessern und nimmt damit auch die Unternehmensführung in die Pflicht. Mögliche verhältnisorientierte Massnahmen sind beispielsweise ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Veränderungen und Optimierungen von Arbeitsabläufen und die Verbesserung des Kooperationsklimas.

### 4. Qualitätssicherung und Evaluation:

Um die Qualität von Gesundheitsförderungsmassnahmen zu sichern und den Nutzen für Mitarbeitende und den Betrieb nachzuweisen, lässt man die

Massnahmen von den Mitarbeitenden bewerten. Eine erneute Mitarbeitenden-Befragung zeigt auf, ob sich Belastungen im Vergleich zur vorangegangenen Erhebung vermindert haben oder in welchen Bereichen erneut Handlungsbedarf besteht. Als Referenzdaten dienen auch Fehlzeitenstatistiken oder Fluktuationsraten.

### Nutzen von BGF

Betriebliche Gesundheitsförderung zahlt sich für Arbeitgebende, für Arbeitnehmende und die Volkswirtschaft aus: Für Arbeitgebende erwachsen wirtschaftliche Vorteile durch sinkende Absenzzahlen, geringere Fluktuation, wachsende Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, zunehmende Qualität von Produkten und Dienstleistungen, Verbesserung von Firmenimage und Kundenzufriedenheit. Das Kosten-Nutzenverhältnis (Return On Investment) für Massnahmen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung wird in Studien zwischen 1:2 und 1:5 beziffert. Arbeitnehmende profitieren von erhöhter Arbeitszufriedenheit, Abbau von Stress, Verbesserung des Betriebsklimas und geringeren gesundheitlichen Belastungen durch die Arbeit. Der volkswirtschaftliche Nutzen ergibt sich durch die Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten, die mit der Entlastung der Versicherungssysteme einhergehen.

Vera Weiss  
Gesundheitsamt Kanton Zug

