

GESUNDHEITS- MANAGEMENT



1 | EINLEITUNG

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) verfolgt das Ziel, die Gesundheit von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz zu erhalten und zu fördern. Denn gesunde und motivierte Mitarbeitende sind produktiver und fehlen seltener am Arbeitsplatz.

Durch verschiedene Massnahmen wie zum Beispiel Investitionen in die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz, Massnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sowie den Aufbau eines strukturierten Abwesenheits- und Casemanagements werden gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden geschaffen und unfall- und krankheitsbedingten Ausfällen vorgebeugt.

Diese Best Practice befasst sich mit den Themen:

- betrieblicher Sozialberatungsdienst
- betriebliche Gesundheitsförderung
- Mental Health

Unabhängig von der Unternehmensgrösse können alle Unternehmen etwas zur Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeitenden beitragen. Die Selbstverantwortung der Mitarbeitenden spielt dabei auch immer eine wichtige Rolle.



2 | ZIELE

- Die Gesundheit der Mitarbeitenden langfristig erhalten und stärken.
- Arbeitsbedingten Krankheiten und Unfällen vorbeugen.
- Das Engagement der Mitarbeitenden erhöhen.
- Das Betriebsklima verbessern, Fluktuationen und Absenzen verringern.



3 | BESCHREIBUNG

3.1 BETRIEBLICHER SOZIALBERATUNGSDIENST

MASSNAHME

Der Sozialberatungsdienst unterstützt Mitarbeitende in schwierigen Situationen und hilft Lösungen bei beruflichen und psychosozialen Herausforderungen zu finden. Dazu zählen:

- Überlastung und Konflikte am Arbeitsplatz.
- Persönliche und familiäre Herausforderungen.
- Finanzielle Schwierigkeiten.
- Koordination bei Abhängigkeits- und Suchtfragen, inkl. Vermittlung von Beratungsstellen.
- Care Management – Unterstützung bei Wiedereingliederung an den Arbeitsplatz nach Krankheit oder Unfall.
- Konfliktmoderation.
- Stress-Resilienz Austauschgruppen.

Bei Bedarf und je nach Konstellation berät der Sozialberatungsdienst auch die Arbeitgeberseite zum Vorgehen, wenn sich Mitarbeitende in schwierigen Situationen befinden. Diese Massnahme lässt sich mit einer internen oder externen Anlaufstelle realisieren.

SO GELINGT ES

Idealerweise ist eine Sozialberatung unternehmensintern zu organisieren, denn nur so ist eine gute Kenntnis der internen Abläufe garantiert (langfristige Vertrauensbildung). Voraussetzung ist eine entsprechende Ausbildung z.B. als Sozialarbeiter.

Lässt sich eine eigene Beratungsstelle in einem Unternehmen nicht einrichten, kann das HR als Anlaufstelle fungieren. Dieses sollte in Kenntnis sein über weitere Anlaufstellen (duales System).

HERAUSFORDERUNG

Gegebenenfalls Kosten für die externe Beratung. Zusatzaufwand für interne Anlaufstelle.

Idealerweise ist sicherzustellen, dass der Zugang zur Beratung einfach und unkompliziert erfolgt. Sprachbarrieren, Kultur, Geschlecht, etc. müssen in einem Gesamtkonzept berücksichtigt werden.

Ziel muss sein, ein niederschwelliges Angebot zu offerieren, damit die Mitarbeitenden möglichst früh zur Beratung kommen und nicht erst, wenn sie im «roten Bereich» (d.h. Krise) sind. Zudem ist es wichtig, dass solche Angebote in der Unternehmensstrategie und -kultur integriert sind sowie eine Verknüpfung zu anderen Angeboten im Rahmen des Gesundheitsmanagements stattfindet.

NUTZEN

- Verbesserung der Mitarbeitergesundheit und Leistungsfähigkeit.
- Weniger Absenzen.
- Stärkung des allgemeinen Wohlbefindens der Mitarbeitenden.
- Die Zugehörigkeit zur Firma wird gestärkt, was sich wiederum auf das Image des Arbeitgebers auswirkt.
- Unterstützung der Führungs- und Personalverantwortlichen bei Situationen mit Mitarbeitenden in schwierigen Situationen.

Weiterführende Links:

bgm.schweiz.ch

proitera.ch

hrtoday.ch

3.2 BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

MASSNAHME

Der Begriff «betriebliche Gesundheitsförderung» vereint alle Aktivitäten im Gesundheitsmanagement und begründet Strategien zur Vorbeugung von Krankheiten am Arbeitsplatz und zur Stärkung der Gesundheit.

Dabei können zwei Arten von Massnahmen unterschieden werden:

1. Aufklärung und Schulungen (physisch oder Webinare) über Gesundheitsthemen (Ernährung, Bewegung, internationale Geschäftsreisen, Erste-Hilfe-Schulungen, etc.).
2. Interne Angebote (sportliche Aktivitäten, Ergonomie, etc.), medizinische Beratungen zur Vorbeugung von Krankheiten sowie weiterführende Informationen zu Bewegung, Stress, Ernährung, erste Hilfe, Ergonomie und dergleichen.

SO GELINGT ES

- Die verschiedenen Massnahmen können in kleinen Schritten und je nach Möglichkeiten des Betriebs umgesetzt werden.
- Die Gesundheitsangebote sollen auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden abgestimmt sein. Bspw. Einrichten eines «Gesundheitszirkels» bestehend aus Personen, die in verschiedenen Abteilungen und Funktionen arbeiten. Diese tauschen sich regelmässig aus zur Frage, welche Gesundheitsmassnahmen die Mitarbeitenden benötigen und was im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten an Massnahmen zur Verfügung gestellt werden kann. Daraus werden entsprechende Massnahmen entwickelt.
- Um möglichst viele Personen zu erreichen, sollten die Massnahmen und Angebote mehrsprachig angeboten werden. Webinare sollten aufgezeichnet werden und den Mitarbeitenden jederzeit auf einem internen Sharepoint zur Verfügung stehen.
- Betriebliche Gesundheitsförderung sollte die Mitarbeitenden animieren auf sich selbst und ihre Arbeitskollegen und -kolleginnen zu achten. Um dies bestmöglich sicherzustellen, sind beim Festlegen von Prozessen und Abläufen die Mitarbeitenden miteinzubeziehen.
- Der Verband Angestellte Schweiz hat zusammen mit dem psychiatrischen Kompetenzzentrum Workmed eine Web App für den Erhalt der psychischen Gesundheit entwickelt. Mit «Etwastun?!» kann der zielgerichtete Umgang mit psychischen Herausforderungen am Arbeitsplatz nachhaltig gestärkt werden. Verschiedene interaktive Übungen ermöglichen den Nutzenden einen fundierten Aufbau ihrer Kompetenzen in diesem Themenbereich.

«Etwastun?!» ist kostenlos und kann über folgenden Link aufgerufen und genutzt werden:

→ etwastun.ch

Weiterführende Links:

→ gesundheitsfoerderung.ch

→ friendlyworkspace.ch

→ biketowork.ch

→ promentesana.ch

HERAUSFORDERUNGEN

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst eine Vielzahl von Massnahmen und sollte gut koordiniert werden. Je nach Massnahmen können unterschiedliche finanzielle und zeitliche Aufwendungen anfallen. Eine Kostenaufteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist nicht ausgeschlossen. Einige Massnahmen sollten kontinuierlich am Laufen gehalten werden (z.B. Förderung von Bewegung, gesunde Ernährung etc.), während sich zu anderen Themen einzelne, aktuelle Aktivitäten anbieten.

NUTZEN

- Präventive Massnahmen zum Erhalt der Gesundheit der Mitarbeitenden sorgt für weniger Krankheitsfälle und steigert die allgemeine Zufriedenheit.
- Förderung des Zugehörigkeitsgefühls und Stärkung des Images als attraktiver Arbeitgeber. Das Label «Friendly Work Space» ist eine Auszeichnung für Organisationen, die betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) erfolgreich umsetzen.

3.3 MENTAL HEALTH

MASSNAHME

Unternehmen, welche einen gesamtheitlichen Diversity Ansatz und eine nachhaltige Gesundheitspolitik verfolgen, werden sich unter dem Teilbereich Abilities mit der Einbindung von Mitarbeitenden in die Arbeitswelt, welche gesundheitlich eingeschränkt sind auseinandersetzen. Neben körperlichen Einschränkungen gewinnt dabei auch der Aspekt des Mental Health immer mehr an Bedeutung. Wie bei anderen Diversity Faktoren bedarf es auch hierbei einer Kultur, welche Unterschiede akzeptiert und diese aktiv adressiert.

Studien belegen:

- Zufriedene Mitarbeitende zeigen eine höhere Loyalität und sind um 12 % produktiver als unglückliche Mitarbeitende.
- Bei Mitarbeitern, die sich in Bezug auf ihre psychische Gesundheit unterstützt fühlen, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie mindestens ein Symptom einer psychischen Erkrankung meldeten, um 26 % geringer.
- Mitarbeiter, die sich unterstützt fühlen, zeigen seltener Leistungsabfall und Fehlzeiten. Darüber hinaus sind sie zufriedener mit ihrem Arbeitsplatz und tendieren nicht dazu das Unternehmen zu wechseln. Sie haben eine positivere Einstellung zu ihrem Unternehmen und seinen Führungskräften, vertrauen ihrem Unternehmen und sind stolz darauf, dort zu arbeiten.
- Da mentale Probleme im Vergleich zu physischen Erkrankungen schwerer als Krankheit identifiziert werden, gehen viele Mitarbeiter zwar zur Arbeit, sind aber nicht in der Lage, sich zu konzentrieren, was den Stress nur noch erhöht und das Problem verstärkt.

Diese Best Practice fokussiert sich auf das Mental Health Thema mittels virtuellem Training für Vorgesetzte und Mitarbeitende.

SO GELINGT ES

- Präsenz oder Onlinetrainings für Vorgesetzte und für Mitarbeitende zum Thema Mental Health um die Mitarbeitenden zum Thema zu sensibilisieren, Stigmatisierung zu stoppen, Ressourcen orientiert zu arbeiten und Bildung, Vorbildfunktion und Unterstützung der Vorgesetzten zu gewährleisten.

Überblick über den Ablauf des Trainings

Die Schulung beginnt mit dem Ziel der Sitzung, den Erwartungen an die Teilnehmer, der Bedeutung des Themas sowie wichtigen Fakten über Mental Health. Danach wird das Video «A social Experiment on Mental Health Stigma» gezeigt. Dann werden die Teilnehmenden einbezogen, indem sie gefragt werden, über ihre Gefühle und Erfahrungen mit dem Thema zu sprechen. Im ersten Modul wird der Unterschied zwischen psychischer Gesundheit und psychischer Krankheit erklärt. Im zweiten Modul wird die Rolle des Vorgesetzten erläutert. Im dritten Modul wird vermittelt, wie man ein Gespräch mit den Mitarbeitenden planen kann. Das vierte Modul zeigt, wie man angemessene Anpassungen am Arbeitsplatz vornimmt. Die Schulung endet mit dem fünften Modul über die Gestaltung eines psychisch gesunden Arbeitsplatzes.

Dieses Video wird am Anfang des Trainings gezeigt:

→ [A Social Experiment on Mental Health Stigma | Beyond the Label](#)

NUTZEN

Verstärkung des Bewusstseins für psychische Gesundheit und die Folgen im Falle einer Stigmatisierung, Durchsetzung eines offenen Dialogs über das Thema psychische Gesundheit und Wohlbefinden, Ermöglichung des Zugehörigkeitsgefühls der Mitarbeitenden durch den Austausch persönlicher Erfahrungen und das Akzeptieren von Unterschieden (Diversity). Erhöhtes Engagement und Verbesserung von Stress und Work-Life-Balance der Mitarbeitenden.

HERAUSFORDERUNGEN

Insbesondere im Falle eines Onlinetrainings: Die aktive Teilnahme im Meeting hängt stark vom Moderator ab, da viele nicht bereit sind, sich virtuell auf ein so sensibles Thema einzulassen.

Vorgesetzte, welche Teams virtuell leiten, finden es schwierig frühzeitig erste Signale von Mental Health Problemen zu erkennen und diese virtuell zu besprechen. Trotz der obengenannten Nachteile einer virtuellen Durchführung des Trainings, kann dies durchaus eine Chance bedeuten das Thema Mental Health in der für das Team üblichen Art der Zusammenarbeit zu thematisieren.