

# «Das Feuer am Leben erhalten»

**GESUNDHEITSFÖRDERUNG** Für KMU gibt es ein Instrumentarium für die betriebliche Gesundheitsförderung – kostenlos per Internet und niederschwellig. Aber ohne Erfolgsgarantie.

STEFAN MÜLLER

**D**as Bewusstsein hat sich für einmal auf die Mitarbeitenden statt immer auf Umsatz und Ertrag gerichtet», umschreibt Robert Hildbrand seine ersten Erfahrungen mit der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) im Rahmen von KMU-vital.

Hildbrand ist Leiter Verbindungstechnik der Firma Kontakt Systeme AG in Dietikon. Das Unternehmen macht einen Umsatz von 25 Mio Fr. und beschäftigt 45 Mitarbeitende.

Kontakt Systeme hat sich als eines von zehn KMU zwischen 2002 und 2004 am Projekt KMU-vital beteiligt. «KMU-vital hat bei allen beteiligten Betrieben einen Veränderungsprozess ausgelöst», sagt Sandra Kündig von der Kontaktstelle KMU-vital im Auftrag von Gesundheitsförderung Schweiz. Die Hälfte der Betriebe hätte nach Projektende sogar eine Stelle für einen BGF-Verantwortlichen geschaffen, stellt Kündig zufrieden fest.

Allerdings vermochte das Pilotprojekt noch keinen Nachweis zu erbringen, ob BGF in der Lage ist, die Absenkenrate zu senken, räumt sie ein. «Zwei Jahre sind dafür ein-fach zu kurz.»

Im Jahre 2001 erteilte die Stiftung Gesundheitsförderung



LIVIO PIATTI/REMOTEC.H

Immer und überall besteht die Möglichkeit, Körper und Geist fit zu halten – In jeder Position.

Schweiz dem privaten Institut für Arbeitsmedizin und dem Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Uni Zürich für 2,2 Mio Fr. den Auftrag, ein BGF-Instrumentarium für KMU zu entwickeln. Ziele, Inhalte und Strategie des Projekts wurden im Rahmen von Workshops mit den wichtigsten BGF-Akteuren, institutionellen Vertretern wie Suva, Bundesämtern, Gewerkschaften und zahlreichen KMU-Vertretern formuliert.

Man einige sich dabei auf folgende Anforderungen des BGF-Instrumentariums: Es muss modular aufgebaut sein, um es leicht den unterschiedlichen Bedürfnissen anzupassen. Ausserdem hat es die wichtigsten Problemkreise abzudecken wie Gesundheitsverhalten (etwa Umgang mit Stress), Personalentwicklung, Arbeitsgestaltung oder Ergonomie. Und schliesslich soll es kostenlos und möglichst niederschwellig über das Internet verfügbar sein.

Die am Pilotprojekt beteiligten Unternehmen in der Grösse von 30 bis 250 Mitarbeitenden operierten in unterschiedlichen Branchen wie Produktion, Handwerk, IT-Distribution, Hotel- und Gastgewerbe, öffentlicher Verkehr und Sozialwesen. Sieben der Betriebe hatten ihren Sitz in der Deutschschweiz, drei in der Westschweiz.

### **Enthusiasmus abgeflaut**

«Der BGF-Nutzen ist schwer messbar und bezifferbar», meint Hildbrand. «Unsere Absenzen sind vorher schon tief gewesen. Was wir wollten, war, die Entwicklung der Firma auf einer anderen Schiene vorantreiben, nachdem mit ständigen

Verkaufstrainings eine gewisse Sättigung erreicht worden war.» Die BGF-Aktivitäten sind im Unternehmen gut angekommen. «Der zweitägige obligatorische Einsteigershopping fürs Kader hatte geradezu eine phänomenale Resonanz», erzählt Hildbrand.

Die Aktivitäten wurden anschliessend auf die ganze Belegschaft ausgedehnt. «Das Interesse war leider nicht mehr so gross», sagt Hildbrand und führt dies auf die unterschiedlichen Ambiente der Veranstaltungen zurück; Erstere in einem wunderbar gelegenen Seminarzentrum, Letztere im Unternehmen selbst.

In der Folge wurde ein Gesundheitszirkel mit interessierten Mitarbeitenden geschaffen, um gesundheitsbelastende Faktoren am Arbeitsplatz zu identifizieren und konkrete Massnahmen zu deren Behebung aufzuzeigen.

### **«BGF muss Alltag werden»**

Rund ein Jahr nach Projektende muss Hildbrand zugeben, dass viele der Aktivitäten eingeschlafen sind oder vom Tagesgeschäft verdrängt wurden. «Es waren zu viele Anstösse», bilanziert er heute. Weniger wäre mehr gewesen. «Wichtig ist für eine erfolgreiche BGF, dass das anfängliche Feuer der Mitarbeitenden am Leben erhalten werden kann.»

Sandra Kündig, KMU-vital, ortet das Problem woanders: «BGF muss Alltag werden und das wird sie nur, wenn dafür eigens eine Stelle geschaffen und in die Geschäftsleitung eingebunden wird.»

Das heisse, BGF soll primär strukturell wirken, nicht nur auf das direkte Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

