

Betriebliche Gesundheitsförderung

WIRTSCHAFTLICHE NACHHALTIGKEIT ZAHLT SICH AUS

JOSEPH A. WEISS

Betriebliche Gesundheitsförderung BGF ist kein Schlagwort, viel mehr Synonym für engagierte Unternehmensführung und gesteigerte Produktivität. Banken und Versicherungen bewerten die BGF als positiven Faktor im Bereich Nachhaltigkeit.

Der traditionelle Arbeitnehmerschutz hat durch die Verringerung von Arbeitsunfällen und die Prävention im Bereich der Berufskrankheiten die Gesundheit am Arbeitsplatz entscheidend gefördert. Aber die Arbeitswelt verändert sich tiefgreifend. Die traditionellen Mittel reichen nicht mehr aus, um die gesundheitlichen Probleme einer zunehmend globalisierten Dienstleistungsgesellschaft zu bewältigen.

EU-STRATEGIE

In einer gross angelegten europäischen Befragung gaben 60 Prozent der Erwerbstätigen an, dass Arbeit ihre Gesundheit gefährde. Rückenschmerzen, Stress und allgemeine Erschöpfung beeinträchtigen nicht nur das

Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sie verursachen massive Fehlzeiten und volkswirtschaftliche Kosten. Und die EU handelt: Zwischen 2002 und 2006 wird mit dem neuen Konzept «Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz» gegen Stress, ergonomische Mängel und psychosoziale Belastungen angegangen.

CH-ZAHLEN

Universität und ETH Zürich befragten 2001 die Personalverantwortlichen von 634 Dienstleistern über den Umfang betrieblicher Gesundheitsförderung. Personalmanagement und mitarbeiterorientierte Führung stehen im Vordergrund. Die Bewirtschaftung von Absenzen und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung gehen vor Gesundheitskursen oder Suchtprävention. Und mehr als ein Drittel der Befragten war der Meinung, dass Mitarbeitende allein für ihre Gesundheit verantwortlich seien.

Die rechtlich falsche und wirtschaftsethisch heikle Annahme, dass Mitarbeitende allein für ihre Gesundheit verantwortlich sind, lässt vermuten, dass den entsprechenden Verantwortlichen der zentrale Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit oft gar nicht bewusst ist. Es dürfte ihnen auch entgangen sein, dass Gesundheitsförderung langfristig ein gewinnbringender Faktor sein kann.

RETURN ON INVESTMENT

Allerdings verbinden Arbeitgeber Massnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung oft mit etwas zu hohen Erwartungen. Sie wollen rasch Erfolge im Verlauf der entsprechenden Kerngrössen ausmachen:

- Kundenzufriedenheit bezüglich Produkten und Dienstleistern
- Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihren Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation, dem Führungsstil, den Mitwirkungsmöglichkeiten, den Arbeits- und Gesundheitsschutzvorkehrungen
- Absenzen und Unfallhäufigkeit, die Nutzung der Gesundheitsangebote Verbesserungsvorschläge
- Personalfuktuation, Produktivität, Qualität, Kosten-Nutzen-Bilanzen.

WENIGER ABSENZEN

Die meisten dieser Grössen hängen aber nicht nur von BGF-Massnahmen ab. Die Geschäftsleitung von 20 befragten Schweizer Firmen, die sich aktiv im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung engagieren, haben ihre Anstrengungen im letzten Jahr allerdings finanziell und indirekt positiv bewertet. Sie registrierten relativ kurzfristig eine Senkung der Fehlzeiten, eine Verbesserung des Arbeitsklimas und der Zufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen wird massgeblich von Wissen und Innovation gesteuert. Es wird immer wichtiger, qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu finden und längerfristig zu halten. BGF kann ein Argument auf dem Stellenmarkt sein, vorweg, wenn sie nicht eine befristete Kampagne, sondern integrierter Teil der Unternehmenskultur ist.

CH-ENGAGEMENT

Seit 2002 ist die Schweiz assoziiertes Mitglied des europäischen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung EHWHP. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) beteiligt sich als nationale Kontaktstelle an dessen Arbeitsprogrammen und koordiniert derzeit den Aufbau eines Schweizerischen Forums für betriebliche Gesundheitsförderung. Im Projekt «Betriebliche Gesundheitsförderung für KMU»

(siehe «KMU Manager» 11/2002) wurden die methodischen Arbeitsmittel für die systematische Einführung der betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt. In den beteiligten Pilotbetrieben werden sie nun auf ihre Praxistauglichkeit überprüft. Bis Ende dieses Jahres werden taugliche methodische Hilfsmittel für KMU zur Verfügung stehen.

Einige Kranken- und Unfallversicherungen bieten Beratung an und machen ihre Klienten darauf aufmerksam, dass BGF auch ein wirksames Instrument gegen Langzeitabsenzen ist. Zur Zeit wird die Vergabe eines Gütesiegels für Betriebe, die BGF praktizieren, geprüft.

Und auch im Bereich der Firmenbeurteilung wird BGF zur Kenntnis genommen: Einige Banken und Versicherungen nehmen betriebliche Gesundheitsförderung als Wirtschaftsindikator in die Nachhaltigkeitsbewertung ihrer Kunden auf.

WEITERE INFOS

Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000

www.eurofund.ie/working/working.htm

Anpassung an den Wandel von Arbeitswelt und Gesellschaft: Eine neue Gemeinschaftsstrategie der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002 bis 2006

www.eruope.osha.eu.int/sty-stems/strategies/future/270

G.Bauer, M. Schmid, U.Zellweger, H.Krueger: Studie des Schweizerischen Nationalfonds

JOSEPH A. WEISS

Joseph A. Weiss ist wissenschaftlicher Adjunkt im Ressort Grundlagen, Arbeit und Gesundheit im Staatssekretariat für Wirtschaft, seco. Er hat einen wissenschaftlichen Beitrag zum Thema BGF in der «Volkswirtschaft» 12/2002 publiziert. Weitere Auskünfte:

Joseph.Weiss@seco.admin.ch