

Gesundheitsförderung: Ausdauer lohnt sich



KATHARINA LEHMANN arbeitet am Institut für Sozial- und Präventivmedizin (ISPMZ) und ist zusammen mit Sandra Kündig, Institut für Arbeitsmedizin (IFA), Co-Projektleiterin des Langzeitprogramms KMU-vital. Sie ist Arbeitspsychologin und war in der Unternehmensberatung tätig.

HR-Fitness Das nationale Programm «KMU-vital» stellt KMU verschiedene Module für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zur Verfügung.

TEXT: KATHARINA LEHMANN

Als sich vor zweieinhalb Jahren zehn Pilot-KMU aus der Deutschschweiz und der Romandie für die Teilnahme am Programm «KMU-vital» entschieden, hatten sie ganz unterschiedliche Gründe:

Die einen KMU wollten beispielsweise mit einer Teilnahme am Programm Auswirkungen nach Reorganisationen abfedern, die anderen ihr Image verbessern, Absenzen senken oder gerade in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten etwas für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden tun.

Ausgehend von den spezifischen Anliegen und Problemen der Pilot-KMU, wurde nach vorausgehenden Gesprächen eine erste Mitarbeiter-Umfrage (MAB) zu gesundheitsrelevanten Aspekten durchgeführt. Experten

und Expertinnen der führenden Gesundheitsförderungs-Institute im betrieblichen Sektor entwickelten dazu einen Fragebogen, der an alle Mitarbeitenden in den Pilot-KMU verteilt wurde. Erfasst wurden dabei unter anderem die Dimensionen:

- Körperliche Beanspruchung und Arbeitsumgebung
- Arbeitsaufgabe und Arbeitsanforderungen
- Arbeitszeit und Freizeit
- Unternehmensleistungen
- Informationspolitik und MAB-Beteiligung
- Zufriedenheit mit Führungsstil
- Betriebsklima
- Bindung an das Unternehmen
- Körperliche Beschwerden

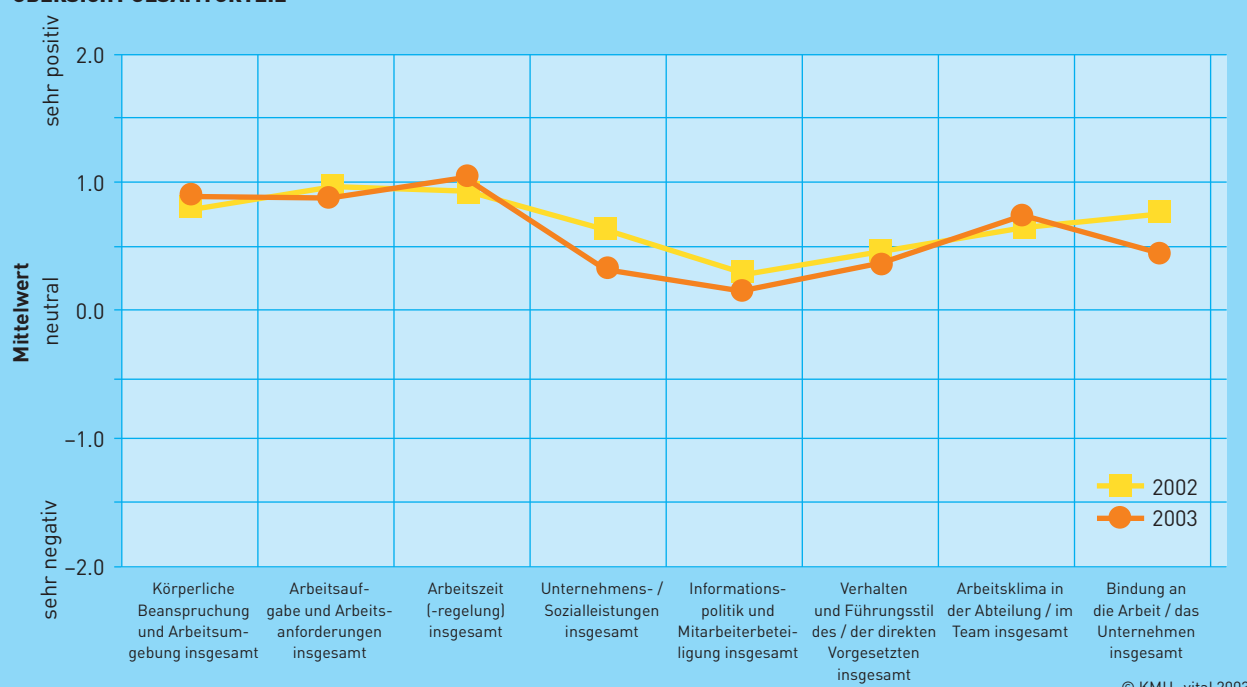
- Gefühlszustand/Gemütsverfassung
- Dienstalster, Arbeitspensum

Neben der MAB stellt KMU-vital für die Situationsanalyse gesundheitsförderlicher Aspekte im Betrieb noch zwei weitere Instrumente zur Verfügung: Einmal eine Management-Befragung (MMB), welche ausgehend von der Sicht des Managements Informationen erfasst, beispielsweise zur Personalführung, zu den Voraussetzungen für BGF oder zu den Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz. Weiter gibt es Gesundheitszirkel mit den Mitarbeitenden. Sie bieten die Gelegenheit, problematische Bereiche, die durch die MAB und die MMB identifiziert wurden, zu vertiefen und weitere relevante Themen der Mitarbeitenden aufzugreifen. Dadurch

werden die betroffenen Mitarbeitenden zu Beteiligten gemacht. Sie haben die Möglichkeit, sich direkt einzubringen, wobei das Management bei der Lösungserarbeitung von den Erfahrungen der Mitarbeitenden profitiert. Denn niemand kennt den eigenen Arbeitsplatz so gut wie die Betroffenen selbst.

- Ausgehend von den definierten Themen dieser Analysephase wählten die Unternehmen Umsetzungsmassnahmen aus, die das Programm KMU-vital anbietet. Die Pilot-KMU hatten die Wahl zwischen
- Arbeitsgestaltung
 - Aspekte der Ergonomie
 - Zusammenarbeit im Team
 - BGF als Führungsaufgabe
 - Wellness
 - Stressmanagement

ÜBERSICHT GESAMTURTEIL



1. UND 2. MAB IN EINEM PILOT-BETRIEB

Es wird ersichtlich, dass die Mitarbeitenden die Dimensionen der MAB ähnlich einschätzten wie bei der ersten Umfrage. Das Unternehmen wertete dies angesichts der schwierigen betrieblichen Situation als sehr positiv, denn trotz den vielen Veränderungen und auch Entlassungen verschlechterte sich beispielsweise das Arbeitsklima nicht. Auch nach dem Programmende von KMU-vital wird BGF in diesem Unternehmen weitergeführt.

Nach knapp anderthalb Jahren lassen sich die Auswirkungen von BGF-Massnahmen in der Regel noch nicht in Zahlen nachweisen. In einer dreijährigen Studie mit 25 Unternehmen konnte jedoch gezeigt werden, dass sich die Fehlzeiten in den Unternehmen, die BGF-Massnahmen einsetzten, deutlich verringerten, im Gegensatz zu denjenigen ohne BGF-Massnahmen.¹ Die Studie deutet zwar darauf hin, dass es einen langen Atem braucht, bis BGF-Massnahmen richtig greifen. Länger-

fristig aber lohnen sich die Bemühungen. Ende Juni 2004 geht das Langzeitprogramm KMU-vital zu Ende. Ab Juli dieses Jahres sind dann alle Module auf dem Internet unter der Adresse www.kmu-vital.ch frei verfügbar.

¹ Osterholz, U., Schott, S. (2000). Das Bonus-Modellvorhaben auf dem Weg zu einem kennzahlengesteuerten integrativen betrieblichen Gesundheitsmanagement. In: B. Badura, M. Litsch, Ch. Vetter (Hrsg.): Fehlzeitenreport. Berlin. Springer

Zwei der Pilot-Betriebe führten seit Anfang 2002 umfassende Reorganisationen durch, neue Team-Zusammensetzungen und Arbeitsabläufe waren die Folge. Im einen Fall mussten auch Mitarbeitende entlassen werden. Ausgehend davon sollte etwas für die Zusammenarbeit und Kommunikation im Team getan werden. Deshalb wählten sie das Modul Zusammenarbeit im Team, welches mehrmals in den Betrieben durchgeführt wurde. Vorausgehend nahm die Geschäftsleitung an einem Einführungs-Workshop zu BGF teil, und mit den Mitarbeitenden wurden mehrere Gesundheitszirkel durchgeführt, wie in allen anderen Pilot-KMU auch.

Ende 2003 fand in den sieben Deutschschweizer KMU dann die zweite MAB statt. Was haben die BGF-Module den Pilot-Betrieben gebracht?

Die Zeitspanne zwischen der ersten und der zweiten MAB war relativ kurz. Deswegen eignet sich die zweite MAB weniger für eine Evaluation der durchgeführten Massnahmen, als vielmehr für eine Standortbestimmung, ein Monitoring für die Betriebe im Hinblick auf die durchgeführten und geplanten Massnahmen. Kurz: Sie zeigt an, ob der eingeschlagene Weg der richtige ist.

Die Resultate der ersten und zweiten MAB in einem der beiden Betriebe, welche das Modul Zusammenarbeit im Team umgesetzt haben, lassen sich anhand einer Grafik darstellen. ■