

Gesund und fit am Arbeitsplatz

Je härter das Wirtschaftsleben wird, desto fitter müssen die Arbeitnehmer sein. Wer sich bewegt, ausgewogen ernährt und Stress abbauen kann, ist weniger oft krank. Die Betriebe entdecken den Wert der Gesundheit – und tun auch etwas dafür.

Ob Entspannungsübungen am Arbeitsplatz, Stressberatung, Grippeimpfungen, gratis Mineralwasser oder frische Früchte als Zwischenverpflegung – Arbeitgeber lassen sich einiges einfallen, wenn es um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter geht. Grosskonzerne wie Credit Suisse, Swiss Re oder die Post beschäftigen sogar Spezialisten, die sich aktiv um die Gesundheit der Belegschaft kümmern. Sie ermöglichen Interessierten, sich am Arbeitsplatz weiterzubilden oder nach Feierabend Kurse zu besuchen. Das Angebot reicht dabei vom Firmensportverein über Yoga und Kickboxen bis hin zu Laktatmessungen. Novartis hat gleich ein eigenes Fitness-Studio aufs Werkareal gestellt. Wie bei den meisten grossen Unternehmen gehört zum Gesundheitskonzept auch ein ärztlicher Hausdienst, der Gesundheits-Checks sowie Blutdruck- und Cholesterinmessungen anbietet.

Folgekosten vermeiden

Hinter solchen Massnahmen zur Gesundheitsförderung steckt nicht etwa reine Nächstenliebe, sondern wirtschaftliches Kalkül. Die Investitionen lohnen sich – und sie sind erst noch gut für das Image des Arbeitgebers. Konkret geht es dabei um die Senkung des Krankenstandes, die Reduktion von Arbeitsunfällen, geringere Mitarbeiterfluktuation und höhere Produktivität. Da ist die Rechnung schnell gemacht: Je nach Grösse eines Betriebs belaufen sich die Kosten für einen einzigen Krankheitstag auf 500 bis 1000 Franken. In der Schweiz liegt die durchschnittliche Abwesenheitsquote bei 5 Prozent, was rund zwölf Arbeitstagen pro Jahr und Kopf entspricht. Davon sind fast neun Ausfalltage krankheitsbedingt. Dies

verursacht Ausfallkosten von jährlich 4500 bis 9000 Franken für einen einzigen Angestellten. Ein Unternehmen, das sich für die Gesundheit stark macht, spart somit viel Geld – nicht zuletzt auch bei den Ausgaben für Kranken- und Unfallversicherungen.

40 Prozent weniger Absenzen

Die EU hat ein «Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung» initiiert. In den nördlichen Mitgliedsländern sanken im Laufe der letzten drei Jahre in den Konzernen, die dem Netzwerk angehören, die Absenzen von 14 auf 6 Prozent. Auch einige Schweizer Firmen machen mit. Bei ABB Schweiz sank die Rate der Absenzen in den letzten Jahren markant auf derzeit 2,2 Prozent.

Psychischer Druck macht krank

Die Arbeitswelt hat sich verändert: Heute sind zwei Drittel der Schweizer Arbeitnehmer in technisch-administrativen Berufen tätig und arbeiten am Bildschirm. Dadurch haben sich auch die beruflich bedingten Krankheitsbilder gewandelt: Arbeitnehmende leiden heute vermehrt unter Rücken- und Kopfschmerzen sowie Stress und Erschöpfung.

Zwar haben die körperlichen Belastungen in der Arbeitswelt abgenommen, aber der psychische Druck steigt. 44 Prozent der Erwerbsbevölkerung sind – laut der Schweizer Gesundheitsbefragung 2002 – am Arbeitsplatz starken nervlichen Belastungen ausgesetzt, die zu gesundheitlichen Störungen führen können. Die Arbeitspsychologen sind sich einig: Vor allem Fusionen, der rapide Wandel der Produktionsmethoden, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Karrierebrüche, hohe



Gesünder auch am Arbeitsplatz: Wer sich bewegt, ausgewogen ernährt und Stress abbauen kann, ist oft weniger krank.

«Viele Gesundheitskonzepte zielen bloss auf eine Verhaltensänderung der Mitarbeitenden, und nur wenige setzen bei der konkreten Arbeitsumgebung an.»



Betriebe die Risiken, Gefahren und Belastungen – also die Ungesundheit – bekämpfen, um dadurch Unfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden. Andererseits haben sie die Gesundheit zu fördern – via Prävention, Sensibilisierung, Information, Gesundheitsschutz sowie durch eine gesundheitsförderliche Kultur in den Unternehmen.

Ein Programm für KMU

Im Zuge der KVG-Revision sind in der Schweiz gesetzliche Grundlagen für die Gesundheitsförderung geschaffen worden. Immer mehr Anbieter für betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsmedizin drängen seitdem auf diesen Markt. Auch die Krankenversicherer machen sich stark für das Thema. Bereits gibt es den neuen Beruf des «Gesundheitsmanagers». Diese Spezialisten entwickeln Gesundheitskonzepte für Unternehmen, rufen Gesundheitszirkel ins Leben und realisieren gesundheitsfördernde Massnahmen im Betrieb. Mit dem Programm «KMU-vital» ist sogar ein praxistaugliches Instrumentenset für die BGF in kleinen und mittleren Unternehmen entwickelt worden. Das Gesundheitsförderungsprogramm steht auf dem Internet (www.kmu-vital.ch) zur Verfügung – und wird rege genutzt.

Ohne Chef geht nichts

Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) benötigt in jedem Fall die volle Unterstützung der Geschäftsleitung, wie Sandra Kündig vom Institut für Arbeitsmedizin in Baden betont. Das Thema könne weder an den Hausarzt noch an die Personalabteilung delegiert werden. Zielpublikum einer wirkungsvollen BGF sind in erster Linie die Führungskräfte. Sie haben den grössten Einfluss auf gesunderhaltende Faktoren wie ein gutes Arbeitsklima, eine offene Informationspolitik, Weiterbildungsmassnahmen und ganzheitliche Arbeitsinhalte. «Die Chefs zu befähigen, ihre Führungsaufgaben diesbezüglich vollumfänglich und kompetent wahrzunehmen, ist die Kernaufgabe einer erfolgreichen BGF», sagt Sandra Kündig.

Verhaltensmassnahmen genügen nicht

Kritiker bemängeln allerdings, dass die Massnahmen zur Gesundheitsförderung nur selten im Betrieb strukturell verankert werden. Viele Gesundheitskonzepte zielen bloss auf eine Verhaltensänderung der Mitarbeitenden, und nur wenige setzen bei der konkreten Arbeitsumgebung an. Verhaltensmassnahmen wie Informationen zu gesunder Ernährung und richtiger Bewegung setzten zwar ein Zeichen, wirken aber kaum nachhaltig.

Gesundheit - eine moralische Pflicht

Im Sinne einer umfassenden Prävention ist auch das Freizeitverhalten der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Was nützt es, wenn das Unternehmen gesundheitsfördernde Massnahmen anbietet – die Mitarbeitenden in ihrer Freizeit jedoch fahrlässig mit ihrer Gesundheit umgehen und beim Sport gar Kopf und Kragen riskieren? Daher müssen diese ihre Eigenverantwortung in Sachen Gesundheit wahrnehmen. So begrüssenswert die Leistungen der Gesundheitspolitik und die Bestrebungen, Gesundheit im Betrieb zu fördern, auch sein mögen – sie haben letztlich auch eine Kehrseite: Gesundheit wird mehr und mehr in die Selbstverantwortung des Einzelnen überführt, der sich ja frei für einen präventiven Lebensstil entscheiden kann. Gesundheit wird somit zur moralischen Pflicht. Krankheit und Behinderung wiederum werden zur individuellen Schuld, für deren Folgekosten das Kollektiv aufkommen muss. Solch ein moralischer Druck ist wohl auch nicht gerade gesundheitsfördernd. ●

Text: Markus Zürcher

Mobilitätsanforderungen, verschärfter Leistungsdruck und eine generelle Einbusse bezüglich der Kontrolle über die Arbeits- und Lebenssituation belasten heute die Angestellten. Dies verbunden mit einer Entsolidarisierung innerhalb der Belegschaft. Kein Wunder nehmen Depressionen und Sucht zu. Sie belasten die Schweizer Volkswirtschaft – und die Kassen der Firmen – bereits mit 7 Milliarden Franken pro Jahr.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Arbeitnehmende haben Anspruch auf Schutz ihrer Gesundheit. Für einen wirkungsvollen Schutz sind zwei Handlungsebenen auszumachen: Einerseits sollen

HUMANER ARBEITSPLATZ

Die Weltgesundheitsorganisation WHO zum Thema **humaner Arbeitsplatz**:
«Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit und die Arbeitsbedingungen organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein.»