

Betriebliche Gesundheitsförderung in KMU's

# GESUNDE BESCHÄFTIGTE GESUNDE BETRIEBE

INTERVIEW: ROSMARIE GERBER

**«Wir werden auch unter dem Strich belegen: Ein gesundes Unternehmen prosperiert», macht Karin Ammann klar, die Projektleiterin des nationalen Projektes zur betrieblichen Gesundheitsförderung in KMU's.**

**98 Prozent der Schweizer Unternehmen beschäftigen weniger als 50 Personen. Viele dieser Firmen kämpfen derzeit um die Erhaltung ihrer Arbeitsplätze und buhlen um jeden möglichen Auftrag. Und ausgerechnet jetzt wollen Sie mit „dem Langzeitprogramm «Betriebliche Gesundheitsförderung in KMU's»» BGF zusätzliche Kosten verursachen?**

**Karin Ammann:** Ihre Schlussfolgerungen sind falsch. Betriebliche Gesundheitsförderung ist rentabel, und in Kürze dürften auch die betriebswirtschaftlichen Berechnungsmodelle vorliegen, welche den längerfristigen Gewinn von BGF nachweisen können. Daran wird heftig gearbeitet.

**Trotzdem, Ihre These steht heute im leeren Raum?**

Im Gegenteil. Sie lässt sich auch mit einer simplen Rechnung stützen. Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etwa bringen mehr Leistung und bleiben länger im gleichen Betrieb. Aber es geht weiter: Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein Teil der Führungskultur. Man sorgt für Rahmenbedingungen, die ein optimales Zusammenspiel einer Belegschaft ermöglichen.

**Das hört sich nett an. Aber als Kleinunternehmerin wird mir wenig Zeit für philosophische Kapriolen bleiben. Ich frage, wie erziele ich welchen Mehrwert?**

Dass ein kleiner oder mittlerer Betrieb keine Führungsphilosophie hat, stelle ich kategorisch in Abrede. Gerade die Patrons der Kleinbetriebe engagieren sich sehr oft für ihr Personal und haben beispielsweise beachtlichen Anteil an der Integration auslän-

discher Arbeitskräfte. Klar setzen existentielle Belange von Zeit zu Zeit andere Prioritäten. Aber wer so denkt, trifft mit dieser Vorgabe oft genug krasse Fehlentscheide.

**Das heisst?**

Weil in wesentlichen Belangen die klassische Einweg-Kommunikation zum Zug kommt, oder keine Vernehmlassung der Mitarbeitenden stattfindet, wird beispielsweise auf die Schnelle eine ungeeignete, wenig akzeptierte Software eingekauft. Ungeschicktes Heranführen an die Programme provoziert Widerstand und zeitigt Fehlleistungen. Beispiel zwei: Nach Feierabend werden auf die Schnelle neue, ergonomisch ungeeignete Büromöbel eingekauft. Das sind Fehlinvestitionen, die aufs Betriebsklima drücken – und ins Geld gehen.

**Man investiert also und sorgt für schlechte Stimmung?**

Ja, solche Fehlentscheide mindern die Arbeitsleistung und sorgen für dicke Luft. Die nachträgliche Korrektur beschert zusätzliche Kosten.

**Sind das nicht etwas handgestrickte Beispiele? Wir wissen doch heute längst, welche Stühle Rückenschäden vermeiden, wo der Computer platziert werden muss. Und Unternehmer wissen auch, dass EDV-Programme sorgfältig evaluiert und eingeführt werden müssen.**

Sie wollten Klartext. Das Wissen um die angeführten Punkte ist greifbar, wird aber in der alltäglichen Hast oft ignoriert.

Es reicht nicht, Kurzinformationen abzugeben. Man muss die Belegschaft an ein Thema heranzuführen, Möglichkeit für Rückfra-

gen oder Anlaufstellen für einzelne Bereiche schaffen.

**Gehen wir zur eigentlichen Gesundheitsförderung. Wie weit kann und muss ein Arbeitgeber eingreifen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Gesundheit schädigen? Ist es nicht deren Privatsache, wenn sie nach der Arbeit regelmässig ins Fass steigen, zu fett essen, rauchen oder gar Drogen nehmen?**

Früher dachte eine Arbeitgeberin, sie müsse dafür sorgen, dass die Angestellten gut ernährt seien, die Pausen exakt einhalten und sich nicht ablenken lassen.

Motivierte Mitarbeiter bringen mehr Leistung und bleiben länger im Betrieb.

Dieser disziplinarische Ansatz, die Ursache für Kantinen oder Stempeluhren, hat sich überholt. Arbeit stiftet Identität, ein gesundes Klima steigert dieses Grundgefühl und die Effizienz des Unternehmens. Nur, wenn ein alko-

holisierter Arbeiter mit seinem Gabelstapler verunfallt, muss der Arbeitgeber eingreifen: Von Gesetzes wegen und zur Prävention.

**Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leben nicht gesund und machen ihre Arbeit am Pult trotzdem zufriedenstellend.**

Hier spielen verschiedene Ebenen hinein. Rauchen beispielsweise ist eine Frage der Unternehmensphilosophie. Die Führungsetage entscheidet über ein Rauchverbot oder die Einrichtung von Raucherzonen. Alkoholmissbrauch dagegen, wirkt sich auch im Dienstleistungsbereich irgendwann einmal aus. Hier sind persönliche Gespräche und die Rückkoppelung der zuständigen Vorgesetzten mit Fachstellen angebracht. Weit komplexer verhält es sich im Bereich der Gesellschaftssüchte. Arbeitssüchtige etwa sind nicht immer die vielzitierten „erfolgreichen Arbeitstiere“. Sie erbringen auf die Jahre keineswegs mehr Outcome, sondern torpedieren als Einzelkämpferinnen häufig die Zusammenarbeit.

**Nochmals. Der Gabelstapler-Fahrer verursacht Schaden, der Vorgesetzte muss eingreifen. Muss er auch eingreifen, wenn eine beliebige Sucht keinen Schaden am Arbeitsplatz verursacht? Verlangen Sie Nacherziehung?**

Die meiste Zeit ihres Lebens verbringen Erwachsene an Ihrem Arbeitsplatz. Am Arbeitsplatz werden Verhaltensweisen auffällig und bleiben Beziehungen bestehen, selbst wenn sich Suchtkranke in den übrigen Bereichen weitgehend isoliert oder von sozialen Bindungen verabschiedet haben. Ich gehe davon aus, dass Vorgesetzte die Befindlichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrnehmen und – in beiderseitigem Interesse – reagieren, wenn sich verhaltensgestört oder andere Auffälligkeiten zeigen. Mit Nacherziehung hat das nichts zu tun. Eher mit Aufmerksamkeit und einem breiten Gesundheitsverständnis.



FOTO: SUSI LINDIG

**Karin Ammann,  
Projektleiterin  
des BGF**