

# NEWSLETTER

## INKA ERFA BGF



mit Unterstützung von



## Kommt Zeit – kommt BGF

Neuerungen in KMU verbreiten sich selten über Nacht. Sie benötigen Zeit, oft mehrere Jahre. Insbesondere wenn sie mit Arbeitsbedingungen und Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden verknüpft sind, durchlaufen sie mehrere Stadien, bis sie von den Betrieben breit zur Kenntnis genommen und schliesslich selber angewendet werden.

### In diesem Heft:

Projektstand der kantonalen BGF-Projekte	2-6
Erfahrungsaustausch zwischen den Kantonen	7
BGF-Aktuell	8
Links	8
Kontakte / Impressum	9



## Editorial

In der Regel werden Neuerungen nach ihrer Entwicklung in einem zunächst begrenzten Kreis erprobt (Pilotphase). Ist diese Phase abgeschlossen und sind allfällige Mängel behoben, wird über die Neuerung breit informiert mit dem Ziel, die praktische Anwendung anzukurbeln (Verbreitungsphase). Im Wissen, dass im Pilotstadium nicht alles massstabsgetreu durchgespielt werden kann und in der breiteren Umsetzung neue Probleme auftauchen können, halten sich die meisten KMU zunächst zurück. Dennoch verfolgen viele die Entwicklung mit Interesse, verheissen doch die verfügbaren Informationen glaubhaft einen Mehrwert für das Unternehmen. Es bleibt aber den Pionierunternehmen überlassen, als erste die Neuerung in ihrem KMU einzuführen (Anwendungsphase).

Auf dem Hintergrund dieser bekannten Gesetzmässigkeiten muss der Erfolg von KMU-vital und damit auch die Verbreitung der betrieblichen Gesundheitsförderung bewertet werden. Ein knappes Jahr nach Start des interkantonalen Projekts KMU-vital INKA sind zu den 10 KMU der Pilotphase über 30 Unternehmen gestossen, die sich auf Initiative der kantonalen Projekte für den Einstieg ins KMU-vital entschieden und bereits eines oder mehrere der Module durchgeführt haben. Diese Zahl mag auf den ersten Blick bescheiden erscheinen, stehen doch hinter den Werbeanstrengungen der kantonalen Projekte beträchtliche finanzielle und zeitliche Ressourcen.

Bei näherem Hinsehen zeigt sich jedoch, dass das Interesse an KMU-vital und damit allgemein an der Betrieblichen Gesundheitsförderung wesentlich grösser ist, als diese Zahlen vermuten lassen. Und vor allem ist es klar im Steigen begriffen, dies zeigt sich deutlich an der Nutzung des Internet-Portals. KMU-vital ist offen zugänglich über [www.kmu-vital.ch](http://www.kmu-vital.ch). Zwei Jahre nach dessen Aufschaltung zeigt die Auswertung seiner Nutzung folgende Ergebnisse:

- Rund 1'400 Besucher aus der Schweiz haben sich mit ihrer Emailadresse angemeldet und identifiziert.
- 150 KMU haben sich für die Mitarbeiterbefragung (MAB) registrieren lassen.

- Knapp 50 KMU haben die Mitarbeiterbefragung bereits durchgeführt.
- Die insgesamt über 1'600 angemeldeten Besucher aus der Schweiz und dem Ausland realisierten 12'000 Downloads von Programmmodulen.

Nachdem im ersten Jahr eine starke Nachfrage seitens der Fachleute und Beratungsfirmen festgestellt werden konnte, verschiebt sich das Gewicht nun klar zu den KMU. Erste Auswertungen zeigen, dass aktuell rund die Hälfte der Logins von Seiten eines KMU erfolgt. Die Analyse ergibt weiter, dass es zahlreiche Intensivnutzer gibt – d.h. Personen, die sich über eine längere Zeitdauer mehrmals einloggen und Dokumente beziehen. In der nächsten Phase der Evaluation wird denn auch der Fokus bei dieser Nutzergruppe angelegt werden und der Frage nachgegangen, wer die Besucher des Internetportals und welches ihre Nutzungsmuster sind. Wegen seiner offenen Anlage dürfte das Programm KMU-vital auch in verdünnter beziehungsweise kaum idealtypischer Form erfolgen. Dies ist zu akzeptieren und auch nicht tragisch, wichtig ist die grundsätzliche Annahme des Programms durch die KMU.

Erfolg des KMU-vital, Reichweite, Nutzung und Wirkung werden im grösseren Zusammenhang zu werten sein. Aktuell verbreitet sich das Programm im Stillen und unspektakulär. Werbeanstrengungen und Beratungsleistungen von qualifizierten Akteuren in den Kantonen sind weiterhin nötig, damit die Durchführungsqualität des KMU-vital auf hohem Niveau liegt. Mit Blick auf die grossen Zeiträume, welche die Einführung von Innovationen brauchen, sind die Politikerinnen und Politiker der mitfinanzierenden Kantone eingeladen, Geduld zu üben. Viele Hinweise der laufenden Evaluation zeigen, dass die Wirkungen der heute getätigten Investitionen zeitlich stark verschoben, aber immerhin, anfallen und beobachtbar sein werden.

Charles Landert,  
Evaluationsbeauftragter,  
Landert Farago Partner,  
Zürich

# Projektstand der kantonalen BGF-Projekte



## Kanton Aargau

### Schwerpunktprogramm Betriebliche Gesundheitsförderung im Aargau (SPP BGF AG)

#### Eine Zwischenbilanz

Auf zwei Wegen werden bis anhin KMU im Rahmen des SPP BGF AG für die Betriebliche Gesundheitsförderung und für *KMU-vital* sensibilisiert:

1. Im Rahmen von Nachdiplomlehrgängen des Instituts für Nachhaltiges Management an der Fachhochschule Nordwestschweiz ([www.ifsm.ch](http://www.ifsm.ch)) erfolgt eine Einführung in die Grundlagen von BGF als einer ganzheitlichen Unternehmensstrategie und werden die Studierenden animiert, in ihren Betrieben BGF-Aktivitäten auf der Basis von *KMU-vital* zu initialisieren. Dabei erweist sich die Verpflichtung, sich bei *KMU-vital* als Unternehmen zu registrieren, oft als Hürde. Dort wo ein Leistungsnachweis zur BGF Thematik eingefordert wurde, hat sich ein Teil der Studierenden resp. deren Herkunftsbetriebe auf *KMU-vital* registriert und in einigen Fällen auch die Managementbefragung durchgeführt. Dort wo kein Leistungsnachweis verlangt wurde, kam es kaum zu einer Registrierung. Die Feedbacks der Studierenden zum BGF-Modul und die schriftlichen Arbeiten ergaben trotzdem, dass diese für BGF sensibilisiert und motiviert wurden. Einige Studierende vor allem aus grösseren Unternehmen wiesen darauf hin, dass Gesundheitsprogramme und teilweise auch BGF bereits Teil einer umfassenden HR-Strategie seien.
2. Mit drei aargauischen Anbietern von BGF-Dienstleistungen wurden Kooperationen vereinbart für die Akquisition von Unternehmen, welche Interesse zeigen, BGF mit der *KMU-vital* Systematik einzuführen. Diese Vorgehensweise wurde gewählt, um die Fragestellung zu erforschen, ob es möglich sei, im Aargau einen Markt für BGF aufzubauen. Die Kooperationspartner unterscheiden sich in ihren Businessmodellen und Vorgehensweisen. Insgesamt fallen die Akquisi-

tionserfolge bescheiden aus, weil die beiden bereits stark am Markt tätigen Kooperationspartner *KMU-vital* zwar mitverkaufen, aber nur in zweiter Priorität, nämlich dann, wenn es sich in eine momentane Konstellation von Aufträgen wie Absenzenmanagement oder Teamentwicklung im Unternehmen sinnvoll einfügen lässt. Die Finanzhilfe stellt dabei für diese beiden Kooperationspartner keinen besonderen Anreiz dar, für die angesprochenen Unternehmen ebenfalls nicht.

#### Wichtige Erkenntnisse

Während der ERFA-Treffen mit den drei Kooperationspartnern kamen Fragestellungen rund um den Marktzugang, mögliche Kooperationen, die Anwendung von *KMU-vital* sowie die unterschiedlichen Erfahrungen, Highlights und Enttäuschungen zur Sprache.

Immer wieder wird darauf hingewiesen, dass die geforderte Vorgehensweise mit den Modulen von *KMU-vital* die Unternehmen teilweise abschrecke. Allein schon die Registrierung für *KMU-vital* stellt für gewisse Unternehmen eine Hürde dar, die sich auch auf ihre Bereitschaft, mit *KMU-vital* zu arbeiten, auswirkt.

Die Erfahrungen in Unternehmen zeigen, dass oft Teilaufträge für eine spezifische BGF-Massnahme wie beispielsweise Stressprävention über Hauptaufträge im Bereich des Absenzen- und Casemanagements erteilt werden. Es wäre aber ein Kurzschluss, wenn aufgrund der bisherigen Ergebnisse gefolgert würde, dass im Kanton Aargau kein Markt für BGF Dienstleistungen existiere.

Vielmehr kann die Aussage gewagt werden, dass in einem Unternehmen Interesse und Aufmerksamkeit für BGF dann entsteht, wenn nachweisbarer betriebswirtschaftlicher Nutzen resultiert, wie dies bei Absenzen- oder Casemanagement angenommen wird und oft auch der Fall ist.

#### Blick in die Zukunft: Auf dem Weg zu einer kantonalen BGF-Allianz

Die 3. Säule im SPP BGF AG strebt die Bildung einer BGF-Community und den Aufbau eines systematischen Wissensmanagements an. Die im vergangenen Jahr durchgeführte Stakeholderanalyse liefert die Grundlage für

den Aufbau eines interdisziplinären Netzwerkes von BGF-Stakeholdern. Die Bildung einer kantonalen Allianz mit Partnern aus Unternehmen, Verbänden, Wirtschaft und Politik in der zweiten Jahreshälfte wird der BGF im Kanton Aargau Rückenwind verschaffen und ihre Akzeptanz und Verbreitung fördern.



Rita Schmid Göldi,  
Projektmitarbeiterin  
SPP BGF AG



# Kanton Aargau





## Kanton St.Gallen

### Schwerpunktprogramm «Betriebliche Gesundheitsförderung im Kanton St.Gallen» – Kooperationen mit Netzwerkpartnerinnen und - partnern

*Damit es im Kanton St.Gallen gelingt, betriebliche Gesundheitsförderung in KMU sowie der breiten Öffentlichkeit zu lancieren, braucht es Kooperationen mit Netzwerkpartnerinnen und -partnern. Das Konzept «BGF Betriebliche Gesundheitsförderung im Kanton St.Gallen» hält die Kooperation mit Netzwerkpartnerinnen und -partnern als ein wichtiges Strategieziel fest (vgl. auch INKA Newsletter 1 / Oktober 05, Kurzbeschrieb Konzept BGF im Kanton St.Gallen).*

Kompetente Netzwerkpartnerinnen und -partner ermöglichen es, knappe eigene Ressourcen auf Kernaufgaben zu konzentrieren und der Kundschaft trotzdem einen optimalen Service zu bieten. ZEPRA ist der Partner für die Einführung und Umsetzung kundenspezifischer Konzepte für «betriebliche Gesundheitsförderung». Darüber hinaus haben wir uns auf die Umsetzung von Massnahmen konzentriert, die insbesondere auch Fachwissen aus Prävention und Gesundheitsförderung verlangen, wie zum Beispiel Früherkennung von Suchtverhalten, Stress, Mobbing, Burnout, Konfliktmanagement usw. Wünscht der Kunde oder die Kundin die Umsetzung von Mass-

nahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, die wir selber nicht anbieten, vermitteln wir Fachpersonen bzw. -organisationen aus unserem Netzwerk und integrieren deren Dienstleistungen in den Gesamtprozess.

So ist für uns zum Beispiel die Lungenliga St.Gallen die kompetente Partnerin für Fragen im Zusammenhang mit einer rauchfreien Arbeitsumgebung oder für das Angebot eines Rauchentwöhnungskurses für Mitarbeitende eines Betriebes usw.

Wir sind davon überzeugt, dass durch dieses Vorgehen alle Beteiligten gewinnen:

#### Der Gewinn für unsere Kundinnen und Kunden

- ein kompetenter Ansprechpartner für verschiedene Themen und unterschiedlichste Fragestellungen auf allen Ebenen (Mitarbeiter und Vorgesetzte)
- ein Umsetzungspartner, der sich an den Gegebenheiten des jeweiligen Unternehmens orientieren kann und gemeinsam Lösungen für die individuelle Situation entwickeln kann

#### Der Gewinn für ZEPRA

- die Kompetenzerweiterung durch Netzwerkpartnerinnen und -partner, z.B. mit betriebswirtschaftlichen und psychosozialen Kompetenzen
- die Möglichkeit eines multimethodischen Vorgehens
- die Erhöhung der Flexibilität im Kundengeschäft
- der sorgfältige Einsatz eigener Ressourcen

Und nicht zuletzt werden durch diese Kooperationen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gewonnen, die sich aus Überzeugung für die Verbreitung von BGF einsetzen und damit in ihrem jeweiligen Tätigkeitsgebiet den Meinungsbildungsprozess zu BGF positiv beeinflussen.

Dass die Basis für eine gelingende Kooperation ein ausgewogenes "Nehmen" und "Geben" ist, versteht sich von selbst. Profitieren werden deshalb auch unsere Netzwerkpartnerinnen und -partner. Wir bieten ihnen verschiedene Anreize, damit sie sich überzeugt für die Anliegen der «betrieblichen Gesundheitsförderung» und von ZEPRA engagieren können und wollen:

- Erweiterung/Entwicklung eigener Kompetenzen
- Zugang zur Mediothek ZEPRA
- Zugang zu kostenlosem Informationsmaterial
- Zugang zu materiellen Ressourcen, z.B. Schulungsraum, technische Geräte, usw.
- Zugang zu neuen Kundinnen/ Kunden
- Synergie mit Netzwerk ZEPRA
- Erweiterung des Referenzkreises durch Zusammenarbeit mit ZEPRA
- gemeinsame Entwicklung von Dienstleistungen/Produkten

### Neu gewonnene Kooperationspartner/innen im Betrachtungszeitraum Februar bis Juli 2006

**Lungenliga St.Gallen**  
[www.lungenliga-sg.ch](http://www.lungenliga-sg.ch)

**Amt für Wirtschaft des Kantons St.Gallen / Arbeitsinspektorat**  
[www.sg.ch/wirtschaft\\_neu/arbeit/arbeitnehmerschutz.html](http://www.sg.ch/wirtschaft_neu/arbeit/arbeitnehmerschutz.html)



Gesundheitsdepartement  
des Kantons St.Gallen

**ZEPRA** PRÄVENTION  
UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Kanton  
St.Gallen





## Kanton Thurgau

### Praxisbericht BGF:

### Interview mit Helene Bodenmann, Leiterin Personaldienst, Stadtverwaltung Kreuzlingen

Interview: Aurelia Wehrli, Top on Job Thurgau, Fachstelle *perspektive*, Kreuzlingen

*Frau Bodenmann, in der Alcan Packaging AG, einem Pilotbetrieb von KMU-vital, waren Sie als HR-Bereichsleiterin und Geschäftsführerin der Pensionskasse für die betriebliche Gesundheitsförderung zuständig. Ein Jahr vor Ihrer Pensionierung bringen Sie nun auch die Stadtverwaltung Kreuzlingen auf diesen Kurs. Warum? BGF ist für mich eine Voraussetzung für erfolgreiches Schaffen. Sie zeigt den Weg, wie man Mitarbeitende führen kann, damit diese sich wohl und wertgeschätzt fühlen, mit Freude arbeiten und stolz auf ihre Leistung sind. Gesundheitsförderung heisst für mich in erster Linie Zufriedenheits- und Leistungsförderung. Damit meine ich nicht einen trägen, selbstgefälligen Zustand, sondern eine Zufriedenheit, die einhergeht mit Neugier, positiver Energie, Herausforderungen annehmen und suchen wollen und angstfrei an neue Situationen herantreten können.*

*Welche Überzeugungsarbeit war dafür zu leisten?*

Unser Stadtkammann wusste aus einem Referat von Top on Job bereits, welchen Nutzen ein Betrieb davon hat. Für die entscheidende Präsentation vor dem Stadtrat empfand ich die Unterstützung von Top on Job als externe Fachstelle sehr wichtig und hilfreich. Mit dem positiven Entscheid aus dem politischen Gremium war dann die Informations- und Überzeugungsarbeit auf Abteilungsebene wesentlich einfacher.

*Was ist seither gelaufen?*

Nach der Information und Sensibilisierung aller Führungskräfte sind wir mit der Managementbefragung an den Stadtrat und die Abteilungsleiter gelangt. Unsere ca. 150 Angestellten erhielten den Mitarbeiterfragebogen. Wir starten bewusst noch nicht mit konkreten Aktionen. Die Umfrage

wird zeigen, welche Bedürfnisse bestehen. Unser Zirkel soll eine dauerhafte Einrichtung sein: 10 Personen aus verschiedenen Abteilungen und Hierarchiestufen werden sich als Gesundheitsgruppe regelmässig treffen. Obwohl die offizielle Bekanntgabe beim Personal noch aussteht, gibt es schon ungeduldige Anfragen von Mitarbeitenden, die bereits erste Anliegen einbringen möchten.

*Und woran messen Sie den Erfolg?*

Es hat sich gelohnt, wenn die betriebsinternen Gesundheitsanliegen automatisch in den Zirkel kommen und wenn die Mitarbeitenden aus eigener Initiative ihr persönliches Gesundheitsfachwissen einbringen. Ich hoffe auch, dass der Gesundheitszirkel als übergreifende Kommunikationsplattform mithilft, ein Wir-Gefühl zu entwickeln. Eine besondere Herausforderung bei uns, da die Arbeitsfelder der verschiedenen Abteilungen verstreut liegen und man sich daher selten sieht. Langfristig wünsche ich mir, dass bei allen betrieblichen Veränderungen das Thema Gesundheit berücksichtigt wird und die Gesundheitsförderung bei uns den gleichen Stellenwert wie die Arbeitssicherheit erhält. *Mit einem Lächeln ergänzt Frau Bodenmann:* Das werde ich aber in der verbleibenden Zeit bis zu meiner Pensionierung wohl nicht mehr miterleben!

*Welche Erkenntnisse für die Einführung von BGF nehmen Sie aus der Alcan Packaging AG mit?*

Gesundheitsförderung kann nicht verordnet werden. Das Verständnis dafür, dass nicht alle Entscheidungsträger auf Anhieb begeistert sind und dass es auch immer einzelne Mitarbeitende geben wird, die sich nicht auf das Thema einlassen wollen. Und als Verantwortliche(r) für BGF braucht es viel Geduld, einen langen Atem und manchmal lohnt es sich, auf dem Weg dorthin Pausen einzuschalten.



*Immer mehr Betriebe nehmen die Gesundheitsförderung auf. Entwickelt sich parallel dazu auch ein Erfahrungsaustausch?*

Ich erlebe mich im Kanton Thurgau eher (noch) als Einzelkämpfende. Es gibt Kontakte bei der Nachfrage für bestehende Konzepte oder Instrumente, mehr nicht.

*Welche Rahmenbedingungen braucht es, damit so etwas entstehen könnte?* Schwierig zu sagen. Es braucht Öffentlichkeitsbildung, das Bewusstsein eines modernen und gesunden Kantons. Ich denke, dass die Haltung der PolitikerInnen eine wichtige Rolle spielt. Unterstützend, wie dies mit dem Auftrag an die Fachstelle Top on Job in die Wege geleitet wurde, aber auch in einer Vorbildfunktion. Für noch mehr Akzeptanz erscheint mir auch zwingend, dass BGF in Führungsausbildungen integriert wird.

*Gab Ihnen die Auseinandersetzung mit dem Thema auch Anreize für die eigene Gesundheit?*

Ich merke früh genug, wenn ich an Grenzen stosse oder überfordert bin und – ich habe gelernt, es auch mitzuteilen. Zu sagen, dass ich etwas nicht kann, dabei fühle ich mich heute recht wohl!

*Frau Bodenmann, herzlichen Dank für dieses Interview.*



**Kanton Thurgau**

Top on Job  
ein Angebot von *perspektive*







## Kanton Zug und Kanton Zürich

### Sensibilisierung für BGF ist zentral – das Interesse der Betriebe spricht für sich

Im Rahmen der Sensibilisierungsmaßnahmen der Kantone Zug und Zürich organisierte das Institut für Sozial- und Präventivmedizin Zürich in Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsamt Zug, sowie drei weiteren ReferentInnen aus der Privatwirtschaft eine Informationsveranstaltung zum Thema «Was Ihrem Betrieb menschliches Engagement bringt». Die Veranstaltung fand im Schweizerischen Institut für Betriebsökonomie (SIB) in Zürich statt und wurde zweimal durchgeführt. Sie erfreute sich grosser Aufmerksamkeit, insgesamt nahmen ca. 80 UnternehmensvertreterInnen teil.

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen immer schneller und kostengünstiger Leistungen erbringen. Die Mitarbeitenden sind stark gefordert. Gleichzeitig sind sie Garant für nachhaltige Unternehmenserfolge. Deshalb braucht es neue Unternehmensstrategien, die Ressourcen stärken und Belastungen abbauen. Ausgehend von Kultur und Werten über Tools zur Einführung Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) bis zu einem konkreten Beispiel in einem Betrieb, erhielten die Veranstaltungsteilnehmenden Einblick, wie Unternehmen einerseits ihre Wettbewerbsvorteile erhöhen, andererseits die Mitarbeitenden aber auch motiviert, zufrieden, gesund und leistungsfähig bleiben.

Dr. med. Dr. PH Georg Bauer, Abteilungsleiter Gesundheits- und Interventionsforschung, Institut für Sozial- und Präventivmedizin (ISPMZ) leitete den Abend mit aktuellen Fakten und Zahlen über den Stand von Arbeit und Gesundheit in der Schweiz ein. Er zeigte beispielsweise auf, wie Gesundheitskosten exponentiell ansteigen, wenn nach der Arbeit das Stresshormon Cortisol nicht mehr abgebaut werden kann. Im Weiteren erhielten die Teilnehmenden Einblick, welche Belastungsfaktoren (z.B. Handlungsspielraum oder monotone Arbeit) indirekte und direkte Kosten verursachen können.

Anschliessend zeigte Herr Professor Rolf Zimmermann, Geschäftsleiter des Instituts Marktpraxis und ein Praktiker

durch und durch auf, wie man sowohl Mensch und Markt gerecht werden kann. Anhand seines Buches "A New Business Style" verdeutlichte er, wie mittels neun Bausteinen ein neues Management-Bewusstsein geschaffen werden kann. Der Referent setzte unter anderem beim "Human-Value-Management" an, welches insbesondere die Wertschätzung der Mitarbeitenden und Kunden hoch hält. Er räumte aber auch dem "Lebenslangen Lernen" und dem Wissensmanagement eine hohe Priorität ein. Anhand des Unternehmensbeispiels "Ricola" konkretisierte er die Verwirklichung seiner Bausteine. Ricola konnte sich dank einzigartigen biologischen Naturprodukten, der Unterstützung kultureller und sozialer Projekte sowie einer konsequenten Marken- und CI-Strategie erfolgreich im Markt positionieren.

Mit Werten befasste sich weiter Frau Ruth Bütikofer Schwalbe, Geschäftsführerin der Enemu GmbH und Begleiterin von Unternehmen auf ihrem Weg zur Ausrichtung auf neue Werte. Anhand des Instrumentes CTT (Corporate Transformation Tool) erhielten die Teilnehmenden Einblick, wie aktuelle sowie zukünftige Werte wie soziale und ökologische Verantwortung aufgedeckt und in das Unternehmen integriert, respektive nach Bedarf transformiert werden können. Demnach genügt das reine Managen – planen, durchführen, kontrollieren – heute immer weniger für den Erfolg. Neue Fähigkeiten wie vernetztes Denken, Nutzung informeller Netzwerke und ermächtigend führen, sind in Anbetracht der zunehmenden Globalisierung und der begrenzten Ressourcen zentral. ManagerInnen werden zu BefähigerInnen, indem sie bei Mitarbeitenden verborgenes Potential erkennen, entwickeln und nutzen.

Dass sich Werte wie Partizipation, Eigenverantwortung, Aufstiegsmöglichkeiten positiv auf das Commitment, die Arbeitszufriedenheit, die Motivation sowie das Image des Unternehmens auswirken, zeigt auch das Schweizer HR-Barometer 2006 von Grote & Staffebach. Dies sind Werte, die auch für die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zentral sind, was

# Kanton Zug

Kanton Zug  Gesundheitsdirektion

[Gesundheitsförderung und Prävention]

# Kanton Zürich



Universität Zürich  
Institut für Sozial- und Präventivmedizin

von Frau Dr. phil. Katharina Lehmann, Leiterin des Beratungszentrums BGM (ISPMZ) sowie Frau Dr. phil. Vera Weiss, Programmleiterin für BGF, Gesundheitsamt Zug verdeutlicht wurde. Das Produkt *KMU-vital*, ein Programm, mit welchem BGF systematisch, erfolgreich und nachhaltig durchgeführt werden kann, steht allen Interessierten zur Verfügung, welche sich auf der entsprechenden Homepage ([www.kmu-vital.ch](http://www.kmu-vital.ch)) registrieren lassen. Exemplarisch haben die Referentinnen Module daraus vorgestellt. Mittels einer Betriebsanalyse beispielsweise, können die Anliegen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden systematisch eruiert werden. Entsprechend aufgezeigt haben die Referentinnen auch mögliche daraus folgende Massnahmen, wie ein Stressmanagementtraining oder eine Führungskräfte-schulung. Die Referentinnen stellten ebenfalls ihre Unterstützungsmöglichkeiten und Angebote für Unternehmen vor, welche BGF umsetzen möchten.

Bereits konkret umgesetzt wurde *KMU-vital* von der Gewinnerin des Zürcher Preises für betriebliche Gesundheitsförderung im Kanton Zürich 2006, der Max Schweizer AG. Herr Joe Studer, Geschäftsführer des Maler- und Gipserunternehmens zeigte den Teilnehmenden auf, wie mit einem Bildungsbaukasten, in welchem *KMU-vital* integriert wurde, das Potential der einzelnen Mitarbeitenden optimal ausgeschöpft und die Gesundheit gefördert werden kann. Es wurde deutlich, dass sich auch in der Baubranche, welche traditionell wenig Verbindung mit diesen Themen hat, die Arbeitsbedingungen durch den Einbezug der Mitarbeitenden in einem Gesundheitszirkel markant und nachhaltig verbessern liessen.

Die Informationsveranstaltung wurde anschliessend von den Teilnehmenden eingeschätzt, was in nächster Zeit noch detailliert ausgewertet wird. Zusammenfassend kann aber bereits jetzt gesagt werden, dass für die Teil-

nehmenden insbesondere die konkrete Umsetzung von BGF in einem Betrieb wichtig war, wodurch sichtbar wurde: **Unternehmenserfolg und Gesundheitsförderung lassen sich vereinbaren!**



Jennifer Wabel,  
Mitorganisatorin der  
Informationsveranstaltung,  
Institut für Sozial- und  
Präventivmedizin, Zürich



# Erfahrungsaustausch zwischen den Kantonen



## Wohin geht die BGF-Reise?

Nach *eineinhalb Jahren intensiver Akquisitions- und Sensibilisierungsarbeit stand diese Frage beim inzwischen vierten interkantonalen Erfahrungsaustausch zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zwischen den Kantonen Aargau, Thurgau, St.Gallen, Zug und Zürich am 1. Juni 2006 in St.Gallen im Zentrum der Diskussionen.*

## Erste Ansätze für eine Ausbreitung von BGF

BGF ist bisher als Marke im Markt noch nicht etabliert und wird als Produkt noch wenig vom Zielpublikum Betriebe nachgefragt. Der kurzfristige Akquisitionserfolg bewegt sich daher bislang noch in einem überschaubaren Rahmen. Die Herausforderung für die kantonalen BGF-Reiseveranstalter heisst nun: Wie positioniere ich das Produkt BGF langfristig breiter und attraktiver im Markt, um möglichst viele Betriebe ins "BGF-Boot" zu bekommen?

Erste Ideen hierfür werden in den einzelnen Kantonen bereits auf unterschiedliche Weise angegangen, wie z.B.:

- Kooperationen mit Netzwerkpartnerinnen und -partnern (SG, ZG)
- Aufbau BGF Forum als Teil der kantonalen BGF Organisation (SG, ZH)
- Ausdehnung der BGF Aktivitäten (bisheriger Fokus: Gemeinden) auf Betriebe (TG)
- Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden (ZG, SG)
- Inhaltliche und finanzielle Kooperation mit Lungenliga/Tabakpräventionsbetriebe: Integration Anti-Rauchen in BGF (ZH, SG)
- Zusammenarbeit mit Versicherern (ZH)
- Einrichtung einer Wissens- und Informationsplattform für BGF Stakeholder (AG)

## Weiterführung/Ausbau der Kooperation mit Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz

Für eine langfristig wirksame Verankerung von BGF im Markt wird aus Sicht der Kantone eine Weiterführung der Kooperation mit der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz und ein Ausbau der gegenseitigen Unter-

stützung sehr begrüsst. Auch die Stiftung setzt eindeutige Signale in diese Richtung. Mit ihrer langfristigen Strategie gibt sie sich unter anderem das Ziel, dass sich die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) mit dem Fokus auf "Psychische Gesundheit – Stress" in der Schweiz etabliert und die Gesundheitskompetenz der Mitarbeitenden verbessert hat. Dieses strategische Ziel will sie mit diversen strategischen Aktionen erreichen. In der ersten 4-Jahresetappe (2007-2010) will die Stiftung insbesondere

- *KMU-vital* für bestimmte Zielgruppen (Kleinstbetriebe, Lehrlinge, jüngere und ältere Mitarbeitende) und Themen (Work Life Balance) weiter entwickeln
- die bestehenden Kooperationen mit Kantonen und Versicherern weiter führen und ausbauen
- Allianzen mit Akteuren aus Wirtschaft, Arbeitgeberverbänden, Berufsverbänden und staatlichen Instanzen auf nationaler und kantonaler Ebene initiieren und unterstützen.

## Bildung von interdisziplinären Allianzen

Die Absicht der Stiftung, interdisziplinäre Allianzen zu initiieren und zu unterstützen, fand unter den Teilnehmenden so grosses Echo, dass einhellig beschlossen wurde, die nächste Erfa-Tagung speziell diesem Thema zu widmen. Dabei soll insbesondere Fragen nachgegangen werden, wie z.B.: Was ist aus kantonaler Sicht unter solchen Allianzen zu verstehen? Wer sind potentielle Allianzpartner? Welche Synergiepotentiale zwischen den BGF-Aktivitäten der Kantone und denjenigen der Allianzpartner gibt es?

## Der BGF-Reisekatalog

Zugegeben – nach Sandstrand und Palmen wird man darin vergeblich suchen. Aber er bietet den Betrieben einen attraktiven Mix aus Pauschal- und Individualangeboten, aus dem sich für jeden Betrieb ein auf seine konkreten Bedürfnisse zugeschnittenes "Reiseprogramm zur Gesundheitsförderung" zusammenstellen lässt. Kompetente Beratung und Begleitung vor, während und nach der Reise gehören dabei zum selbstverständlichen Service der BGF-Reiseveranstalter – einer starken Allianz aus

Berufsverbänden, Arbeitgeberverbänden, Versicherern und staatlichen Institutionen auf nationaler und kantonaler Ebene.

## Ausserdem

**KMU-vital**®: Gesundheitsförderung Schweiz hat *KMU-vital* als Marke national und international registrieren lassen und wird dies auch auf der Website sichtbar machen. Anlass dieses Schutzes waren wiederholte Anfragen privater Anbieter.

Die nächste Erfa-Tagung findet am 13. November 2006 in Zürich statt. Bis dahin wünscht Ihnen die Redaktion der kantonalen BGF-Reiseveranstalter noch viele sonnige Sommer- und Herbsttage zum Geniessen.



## BGF-Aktuell



**Nächster Einführungskurs in das Programm KMU-vital «Mit KMU-vital zum gesunden Unternehmen»:**

Kursdatum: 30./31. Oktober 2006,  
Migros Klubschule Limmatplatz, Zürich

Anmeldefrist: 26. September 2006

Weitere Informationen auf der Programmwebsite KMU-vital:

[www.kmu-vital.ch](http://www.kmu-vital.ch) (unter Kontakt/Weiterbildung) 

## Links

**Das Programm KMU-vital:**

[www.kmu-vital.ch](http://www.kmu-vital.ch) 


**Die interkantonalen Partner:**

[www.gesundheitsfoerderung.ch](http://www.gesundheitsfoerderung.ch) 

[www.ag.ch/kantonsarzt/info](http://www.ag.ch/kantonsarzt/info) 


[www.ifsm.ch](http://www.ifsm.ch) 

[www.zepira.info](http://www.zepira.info) 


[www.top-on-job.ch](http://www.top-on-job.ch) 


[www.perspektive.tg.ch](http://www.perspektive.tg.ch) 


[www.zug.ch/gfp/111\\_32.htm](http://www.zug.ch/gfp/111_32.htm) 


[www.bgm-zh.ch](http://www.bgm-zh.ch) 

**Informationsquellen zu Gesundheitsförderung:**

[www.healthproject.ch](http://www.healthproject.ch) 


[www.healthorg.ch](http://www.healthorg.ch) 


[www.enwhp.org](http://www.enwhp.org) 


[www.stressnostress.ch](http://www.stressnostress.ch) 

**Veranstaltungen/Tagungen:**

[www.bgf-tagung.ch](http://www.bgf-tagung.ch) 

[www.kmu-tagung.ch/sg](http://www.kmu-tagung.ch/sg) 

[www.swissburnout.ch](http://www.swissburnout.ch) 

[www.gesundheitsfoerderung.ch/konferenz](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/konferenz) 

[www.enwhp.org/conferences/5th-european-conference-linz.php](http://www.enwhp.org/conferences/5th-european-conference-linz.php) 

[www.personaltag.ch](http://www.personaltag.ch) 





# Kontakte

## Kanton Aargau

*Rita Schmid Göldi*

Wissenschaftliche  
Mitarbeiterin  
Fachhochschule  
Nordwestschweiz  
Hochschule für Wirtschaft  
Institut für Nachhaltiges Management  
Zürcherstr. 1202  
5210 Windisch  
056 462 42 37  
[rita.schmidgoeldi@fhnw.ch](mailto:rita.schmidgoeldi@fhnw.ch)



## Kanton St.Gallen

*Annette Nitsche*

Projektleiterin  
«Betriebliche  
Gesundheitsförderung»  
ZEPRA Prävention und  
Gesundheitsförderung  
Frongartenstrasse 5  
9001 St.Gallen  
071 226 91 67  
[annette.nitsche@zepra.info](mailto:annette.nitsche@zepra.info)



## Kanton Thurgau

*Doris Grauwiler*

Projektberaterin  
«Betriebliche  
Gesundheitsförderung»  
Top on Job Thurgau  
Oberstadtstr. 6  
8501 Frauenfeld  
052 725 02 02  
[doris.grauwiler@top-on-job.ch](mailto:doris.grauwiler@top-on-job.ch)



## Kanton Zug

*Vera Weiss*

Programmleiterin  
Betriebe  
Gesundheitsamt  
Gesundheitsförderung  
und Prävention  
Aegeristrasse 56  
6300 Zug  
041 728 35 34  
[vera.weiss@gd.zg.ch](mailto:vera.weiss@gd.zg.ch)



## Kanton Zürich

*Katharina Lehmann*

Projektleitung BGF  
Kanton Zürich  
Institut für Sozial- und  
Präventivmedizin  
Universität Zürich  
Hirschengraben 84  
8001 Zürich  
044 634 46 23  
[katharina.lehmann@ifspm.unizh.ch](mailto:katharina.lehmann@ifspm.unizh.ch)



## Aurelia Wehrli

Projektberaterin  
«Betriebliche  
Gesundheitsförderung»  
Top on Job Thurgau  
Bahnhofstrasse 33b  
8280 Kreuzlingen  
071 677 11 82  
[aurelia.wehrli@top-on-job.ch](mailto:aurelia.wehrli@top-on-job.ch)



## Gesundheitsförderung Schweiz

*Michael Kohlbacher*

Leiter Schwerpunkt-  
programm Gesundheit  
und Arbeit  
Gesundheitsförderung Schweiz  
Dufourstrasse 30  
Postfach 311  
3000 Bern 6  
031 350 04 33  
[michael.kohlbacher@promotionsante.ch](mailto:michael.kohlbacher@promotionsante.ch)



## Evaluation

*Charles Landert*

Evaluationsbeauftragter  
Landert Farago Partner  
Grossmünsterplatz 6  
8001 Zürich  
044 265 39 90  
[landert@lfp.ch](mailto:landert@lfp.ch)



## Impressum

HerausgeberInnen: INKA ERFA BGF Team der Kantone Aargau, St.Gallen,  
Thurgau, Zug und Zürich  
Redaktionsleitung: Wolfgang Bühler, SCB Digital AG, Lenzburg  
Gestaltung: Nicolas Burger, IfA Institut für Arbeitsmedizin, Baden

Wiedergabe (auch auszugsweise) nur unter Rücksprache mit den HerausgeberInnen.  
Dieser Newsletter ist auf folgenden Websites aufgeschaltet:

[www.kmu-vital.ch](http://www.kmu-vital.ch)  
[www.gesundheitsfoerderung.ch](http://www.gesundheitsfoerderung.ch)  
[www.ag.ch/kantonsarzt/info](http://www.ag.ch/kantonsarzt/info)  
[www.zepra.info/de/angebot/zep\\_de\\_ang\\_betr\\_KMU-vital.htm](http://www.zepra.info/de/angebot/zep_de_ang_betr_KMU-vital.htm)  
[www.top-on-job.ch](http://www.top-on-job.ch)  
[www.zug.ch/gfp/111\\_32.htm](http://www.zug.ch/gfp/111_32.htm)  
[www.bgm-zh.ch](http://www.bgm-zh.ch)