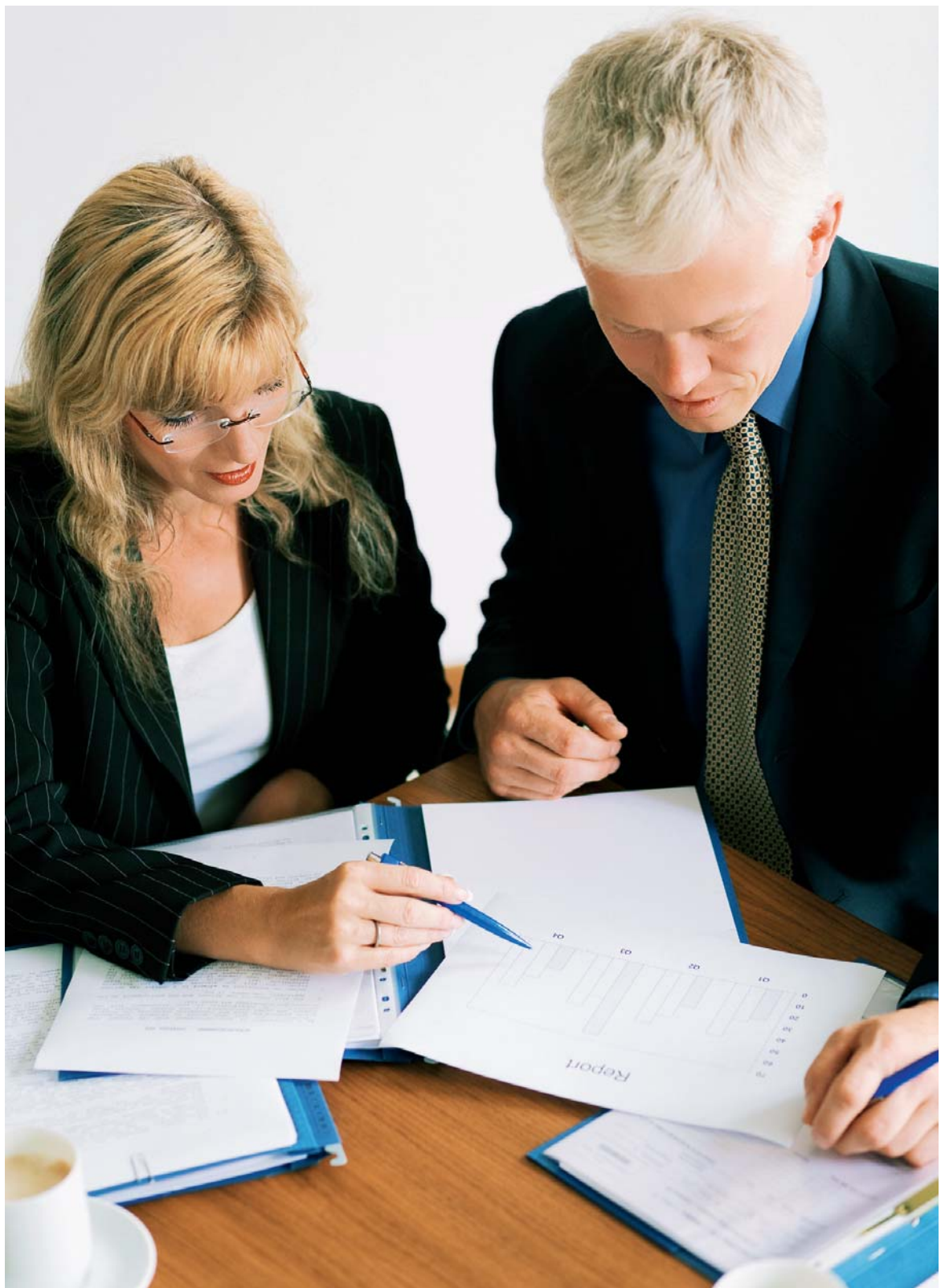


Betriebliches Gesundheitsmanagement – step by step (Teil 3)

Der Gesundheits-Checkup – gut geplant ist halb gewonnen

Ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) setzt eine Situationsanalyse und eine klare Zielsetzung voraus. So kann auch nach der Einführung evaluiert werden, welchen Nutzen das BGM erbringt.

Beim Gesundheits-Checkup, als wichtige Etappe zu einem BGM, werden Informationen gesammelt, die Aufschluss über Gesundheitsrisiken und allfällige Produktivitätseinbussen geben sollen.



Martin kommt zurück!», freut sich Personalleiterin Irene Moser. Vor einigen Wochen ist Martin*, ein geschätzter Mitarbeiter und auch privat ein Freund, wegen eines Burnouts ausgefallen. Sein Zusammenbruch hat die Personalleiterin davon überzeugt, dass es höchste Zeit ist, in ihrem Medizinaltechnik-Unternehmen ein professionelles BGM einzuführen, um das physische und psychische Wohlbefinden der 600 Angestellten aktiv zu fördern und dadurch weitere Langzeitausfälle zu verhindern.

Die Nachricht von Martins Wiedereinstieg ist für Irene Moser eine Erleichterung und gleichzeitig Ansporn, den eingeschlagenen Weg konsequent weiterzuverfolgen. Sie weiss, dass viel Verantwortung auf ihren Schultern lastet. «Für Martin ist ein schöner Einstieg in den Arbeitsalltag wichtig, vielleicht kann er mir bei der Umsetzung des BGM helfen ...», überlegt die Personalleiterin. Denn möglichst bald sollen im Rahmen des BGM die ersten Massnahmen umgesetzt werden. Irene Moser konnte die Geschäftsleitung überzeugen, pro Mitarbeitenden bis zu 400 Franken in ein professionelles BGM investieren zu dürfen. Die Personalleiterin steht dabei unter Druck: Bereits in zwei Jahren will die Geschäftsleitung nachweisbare Erfolge sehen. Am liebsten würde sie sofort beginnen, doch noch ist sie unsicher. Womit soll sie anfangen und wo kann sie sich Unterstützung holen?

Interne oder externe Umsetzung?

Als erstes wägt Irene Moser ab, ob die Umsetzung des BGM von internen oder externen Fachleuten durchgeführt werden soll. «Getrauen sich die Mitarbeitenden überhaupt, offen mit einem Verantwortlichen aus dem Unternehmen über ihre gesundheitlichen Probleme und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz zu sprechen?», hinterfragt sie die aktuelle Situation kritisch. «Zwar kennen interne Personen die Arbeitsumgebung besser. Vielleicht fehlt ihnen aber die Distanz, um Missstände unvoreingenommen zu erkennen und etwas dagegen zu unternehmen – man will einander ja nicht auf die Füsse treten ...», spinnt sie den Faden weiter. In der Zusammenarbeit mit einem externen Experten könnte Irene Moser zudem Fachwissen einkaufen und von dessen Erfahrungen profitieren. «Gemeinsam mit einem kompetenten Partner komme ich

Beim Checkup äussern sich Mitarbeitende zu ihrer Befindlichkeit. Dabei muss die Anonymität der befragten Personen jederzeit gewahrt bleiben.

weiter», denkt sie und entscheidet deshalb, sich unverbindlich von einem Experten beraten zu lassen.

Andreas Berg* hat die Personalleiterin bei einer Veranstaltung zum Thema Gesundheitsmanagement kennengelernt. Der BGM-Experte hatte ein Referat über die Früherkennung akut gefährdeter Mitarbeitender gehalten. «Glaubwürdig und kompetent», so hat Irene Moser den sympathischen Fachmann in Erinnerung. Auch seine Referenzen überzeugen Irene Moser. So ruft sie ihn kurzerhand an und vereinbart einen Termin, um seinen Ansatz besser kennenzulernen und ihn nach seinen Empfehlungen zum weiteren Vorgehen zu fragen.

«Ein Sportclub, ein vergünstigtes Fitnessangebot und im Herbst und Winter einmal pro Monat gratis Früchte», fasst Irene Moser* die bisherigen gesundheitsfördernden Massnahmen zusammen. «Dann joggten vermutlich die Sportlichen, und die Gesundheitsbewussten assen die Früchte», folgert Andreas Berg schmunzelnd und bringt damit auf den Punkt, was die Personalleiterin bei ihrer Analyse vermutet hat. «Gesundheitsmanagement muss auch diejenigen Mitarbeiter erreichen, die wirklich Unterstützung brauchen. Dazu muss man zuerst herausfin-

den, wer das ist und welche Risiken bestehen.» Andreas Berg schlägt deshalb eine Situationsanalyse vor und regt an, die Ziele, die mit dem BGM erreicht werden sollen, konkret zu definieren. Gestützt auf Analyse und Zielsetzung wird dann in einem zweiten Schritt das passende Vorgehen ausgearbeitet werden.

Personalleiterin Moser geht davon aus, dass drei Zielgruppen von einem BGM besonders profitieren; a) die Ingenieure, weil deren Tätigkeit eine hohe Arbeitsbelastung mit sich bringt, b) die stets unter Zeitdruck stehenden Marketingleute und c) die Mitarbeitenden der Produktion, denn diese verzeichnen die meisten Absenzen, und jeder Dritte dort klagt über Rückenprobleme. «Insgesamt möchten wir krankheitsbedingte Absenzen und auch Präsentismus um 10 Prozent reduzieren», erklärt die Personalleiterin dem Gesundheitsexperten ihr Ziel. Auch ihr zweites Anliegen – weitere Langzeitausfälle zu verhindern – soll mit dem BGM erreicht werden. «Ich will der Geschäftsleitung aufzeigen können, wo und wieviel wir dank des BGM sparen. In der Nationale Suisse-Studie konnte ein Return on Investment von 250 Prozent erreicht werden. Wie weisen wir den ROI bei uns am besten nach?», fragt sie Andreas Berg gespannt.

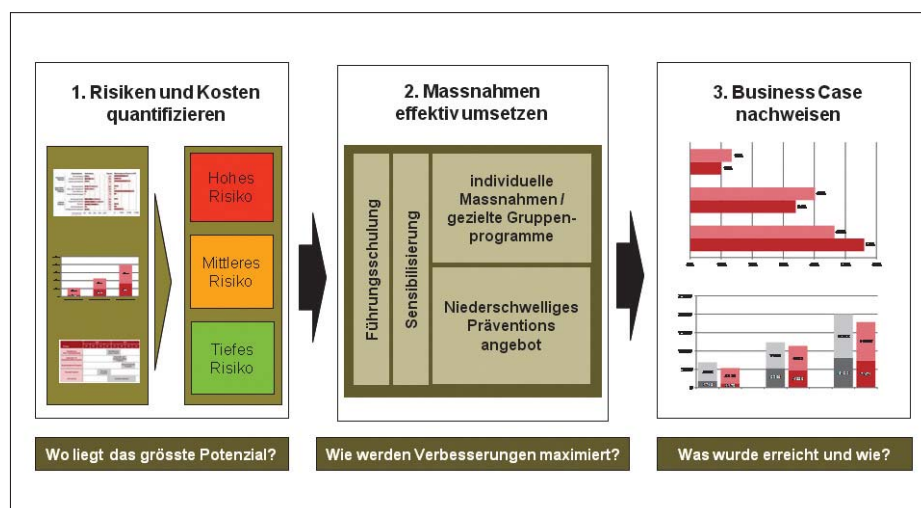


Abbildung: Systematik zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit und Reduktion der Kosten.

Gesundheits-Checkup liefert wertvolle Daten

Der Experte weiss, dass sich der Nutzen vom BGM am besten über einen Gesundheits-Checkup nachweisen lässt, denn: «Zuerst brauchen wir Informationen, welche Risiken bestehen und welche Kosten diese verursachen. Mit dem Checkup lassen sich Gesundheitsrisiken und Produktivitätseinbussen in konkreten Zahlen erfassen. Darüber hinaus können auch Auswertungen für die verschiedenen Unternehmensbereiche erstellt werden.»

Irene Moser erfährt, dass beim Checkup die Mitarbeitenden Fragen zu individuellen und arbeitsbezogenen Faktoren beantworten, etwa zu Organisationskultur, Führung, psychosozialen und physischen Beschwerden. Jeder einzelne Mitarbeitende erhält ein individuelles Feedback und kann so selbst einschätzen, in welchen Bereichen seine Gesundheit allenfalls gefährdet ist. Personen, die für Langzeitabsenzen und Erwerbsunfähigkeit akut gefährdet sind, werden anhand des Gesundheits-Checkups identifiziert (s. Abbildung) und erhalten umgehend professionelle Begleitung. «Entscheidend ist dabei allerdings, dass die Anonymität der Personen gegenüber dem Arbeitgeber gewahrt wird», mahnt Andreas Berg. «Sie als Arbeitgeber erhalten anonymisierte Auswertungen mit einem Vorschlag für gezielte

Massnahmen.» – «Klingt gut», findet Irene Moser. «Das heisst, dass wir in zwei Jahren mit denselben Fragebogen feststellen können, um wie viel Prozent krankheitsbedingte Absenzen und auch Präsentismus reduziert werden konnten, oder?» Der Experte bejaht und unterstreicht nochmals, wie wichtig es für den Erfolg des BGM ist, dass die Umsetzung regelmässig und nach klaren Kriterien evaluiert wird. Irene Moser ist mit diesem Vorgehen absolut einverstanden. Sie weiss: Nur wenn sie transparent nachweisen kann, wie die Risiken und Kosten reduziert wurden, wird die Geschäftsleitung weiter in das BGM investieren.

Ein starker Partner für nachweisbare Erfolge

Irene Moser ist überzeugt, dass der Gesundheits-Checkup das richtige Instrument ist, um den Zustand der Mitarbeitenden zu erfassen, die passenden Massnahmen zu entwickeln und die Evaluation durchzuführen. Zu Andreas Berg hat die Personalleiterin Vertrauen gefasst und sieht in ihm einen kompetenten Partner, der sie bei der Umsetzung dieses wichtigen Projekts unterstützen kann. «Es soll schliesslich alles passen und sich wirklich etwas verändern. Ein BGM-Standardprogramm zu kaufen, wäre nur verpufftes Geld ...», denkt Irene Moser. Voller Tatendrang ruft sie ihren Kollegen



Michelle Hofmann, dipl. Natw. ETH, ist Projektleiterin «betriebliches Gesundheitsmanagement» bei Makora AG, Tel. 043 500 66 12,

michelle.hofmann@makora.ch



Sandro Cornella, lic. rer. publ. HSG, MBA Stanford, ist Geschäftsführer von Makora AG, Tel. 043 500 66 00,

sandro.cornella@makora.ch

Makora ist ein führender und unabhängiger Schweizer Anbieter von Gesundheitsmanagement-Lösungen.

Martin an und bietet ihm an, sie bei der Einführung des BGM zu unterstützen. «Für dich ist es eine Chance, sanft wieder in den Arbeitsalltag einzusteigen. Ich wäre sehr froh, wenn du mir dabei hilfst, das BGM zum Laufen zu bringen!», ermuntert sie ihn. Martin zögert nur kurz und sagt dann zu – es kann losgehen!

Im nächsten Artikel lesen Sie, welche Erfahrungen Irene Moser mit dem Gesundheits-Checkup macht und wie sie gezielte Massnahmen einleitet.

**Die erwähnten Namen sind erfunden. Rückschlüsse auf tatsächlich lebende Personen sind nicht möglich.*

Gesundheits-Tipps im Monats-Rhythmus

Gesunde Mitarbeitende sind motivierter und fallen im Betrieb seltener aus. Doch häufig fehlt in den Unternehmen das Bewusstsein, dass mit einfachen und zielgerichteten Massnahmen das Wohlbefinden am Arbeitsplatz gesteigert werden kann. Regelmässige Informationen zur Gesundheitsvorsorge können ein erster Schritt zur betrieblichen Gesundheitsförderung sein, wie beispielsweise die Aktion «besser gesund» beweist. Unternehmen bestellen online Gesundheitstipps und geben diese ihrer Belegschaft zehnmal jährlich ab. Besonders für kleinere und kleinste Unternehmen bietet «besser gesund» eine effiziente und kostengünstige Möglichkeit, die Mitarbeitenden für Gesundheitsthemen zu sensibilisieren.

Deshalb bieten die Schweizer Drogerien auch 2012 wieder Gesundheitstipps für Firmen jeder Grösse und aus allen Branchen an, die zehn Mal im Jahr zu verschiedenen Themen publiziert werden. Die Gesundheitstipps – mit zahlreichen Ratschlägen und Hintergrundinformationen – können dem Lohncouvert beigelegt oder in elektronischer Form per E-Mail versandt oder im Intranet veröffentlicht werden. Zusätzlich erhalten die Empfänger zum jeweiligen Thema passende Gutscheine, die sie in der nächsten Drogerie einlösen können. (www.bessergesund.ch)



besser gesund
Guter Rat aus der Drogerie

Gesundheitstipps für Ihre Angestellten!



Jetzt bestellen!

www.bessergesund.ch