

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) – step by step (Teil 4)

Der Gesundheits-Checkup liefert neue Erkenntnisse

Personalleiterin Irene Moser ist von den Ergebnissen des Gesundheits-Checkups überrascht: Weder gesunde Ernährung noch ausgewogene Bewegung scheinen eine direkte Wirkung auf die Produktivität der Mitarbeitenden zu haben. Dank neuer Erkenntnisse ist dafür nun der Weg frei für Massnahmen, welche die Gesundheit und Produktivität der Mitarbeitenden zielgerichtet und effektiv fördern. Von Michelle Hofmann* und Sandro Cornella**



Bilder: Shutterstock.com

Depressionen, Angststörungen und Herzkrankheiten gehören zu den häufigsten Gefährdungen, die die Arbeitsfähigkeit dauerhaft beeinträchtigen können.

Heute präsentiert Andreas Berg, der Experte für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), mit dem Irene Moser den Gesundheits-Checkup durchgeführt hat, die Gesamtauswertung. «Bin ja echt gespannt ...», denkt die Personalleiterin auf dem Weg ins Sitzungszimmer.

Der Startschuss für den Gesundheits-Checkup fiel vor einem Monat – eine intensive Zeit liegt hinter Irene Moser und ihrem Mitarbeiter Martin Egger, der sie bei der Umsetzung des BGMs unterstützt. Zuerst mussten die beiden die Abteilungsleiter für den Online-Checkup gewinnen. «Wir haben anderes zu tun!», das bekamen sie von einigen Linienvorgesetzten zu hören, welche die Mitarbeiterbefragung zu arbeitsbezogenen und individuellen Faktoren zuerst für reine Zeitverschwendung hielten. Schliesslich obsiegte das Argument, dass mit dem richtigen Bündel an Massnahmen die Anzahl Arbeitsausfälle deutlich gesenkt werden können. Um auch Mitarbeitende ohne PC in die Umfrage mit einzubeziehen, wurden in den Produktionsabteilungen Arbeitsstationen eingerichtet, an denen diese den Fragebogen ausfüllen konnten. So ist es gelungen, dass 330 der 600 Mitarbeitenden des Medizinaltechnik-Unternehmens den Fragebogen ausgefüllt haben.

«Damit sind die Ergebnisse repräsentativ und auch statistisch relevant. Auf dieser Basis lassen sich zielgerichtete Massnahmen definieren, welche die angestrebten

Physische Belastungen haben oft geringere Auswirkungen auf die Produktivität als psychische. Eine Ausnahme bilden Rücken- und Schlafprobleme.

Kosteneinsparungen ermöglichen», stellt die Personalleiterin zufrieden fest.

Einflussfaktoren sind woanders als vermutet

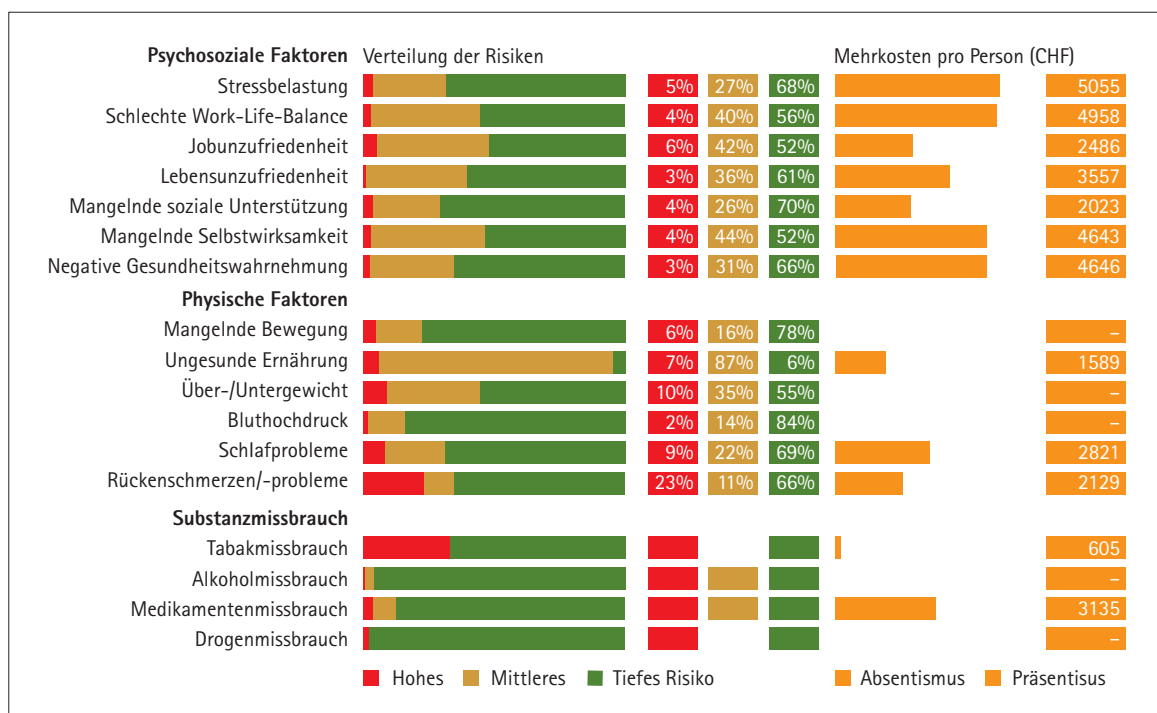
Als Experte Berg die weiteren Ergebnisse präsentiert, konstatiert Irene Moser überrascht, dass gesunde Ernährung nur einen kleinen Einfluss auf die Produktivität hat, sportliche Betätigung sogar keinen. Ihre bisherigen gesundheitsfördernden Massnahmen – gratis Früchte und ein vergünstigtes Fitnessabo – trugen kaum zu einer Produktivitätssteigerung bei. Berg unterstreicht: «Physische Belastungen haben oft geringere Auswirkungen auf die Produktivität als psychische. Eine Ausnahme bilden Rücken- und Schlafprobleme, welche Mehrkosten von über 2000 Franken pro Betroffenen und Jahr bedeuten. Dabei könnten solche Probleme einfach behandelt werden.»

«Und wie sieht es denn mit den strukturellen Faktoren aus?», will die Personalleiterin wissen. Dazu Berg: «Die Mitarbeitenden kritisieren insbesondere die Konfliktkultur im Unternehmen. Zudem geben über 30 Prozent der Teilnehmenden an, dass

sie fachlich unterfordert sind. Beide Faktoren stehen in Zusammenhang mit der Produktivität.»

Welche Abteilung ist das Sorgenkind?

Irene Moser hakt nach: «Meine Annahmen bezüglich der Problemherde konnten bisher nicht bestätigt werden. Doch welche Probleme betreffen die einzelnen Abteilungen? Meine Vermutung war, dass insbesondere die Marketingleute und die Ingenieure unter Stress stehen und die Mitarbeitenden der Produktion Rückenprobleme haben. Gibt es dazu eine Auswertung?» Andreas Berg gibt Auskunft: «Der Gesundheits-Checkup zeigt deutlich, dass die individuellen Probleme nicht vom Tätigkeits-Bereich abhängig sind, sondern von der jeweiligen Person. Rückenprobleme haben auch Mitarbeitende, die in den Büros tätig sind. Die meisten Ingenieure haben zwar viel zu tun, scheinen aber gut mit dem Druck umgehen zu können.» Auffällig ist jedoch, dass der Bereich Marketing bei fast allen strukturellen Faktoren schlechter abschneidet als die anderen Bereiche. Dies hätte Irene Moser nicht erwartet. Doch gab



Mit: Hofmann/GM/Makora

Auswertung individueller Faktoren des Gesundheits-Checkups

es dort kürzlich einen problematischen Führungswechsel, der offenbar seine Spuren hinterlassen hat. Moser beschliesst, diesbezüglich möglichst bald mit den Verantwortlichen Kontakt aufzunehmen.

Akut Gefährdeten wird sofort geholfen

Nach Bergs Präsentation der Ergebnisse geht es im nächsten Schritt darum, basierend auf der Auswertung adäquate Massnahmen zu entwickeln, welche sowohl das gesundheitliche Wohlbefinden als auch die Produktivität der Mitarbeitenden verbessern. «Als Erstes gilt es, die akut Gefährdeten zu kontaktieren», erklärt Andreas Berg. Weil die einzelnen Mitarbeitenden gegenüber dem Arbeitgeber anonym bleiben müssen, werden diese von externen Spezialisten kontaktiert. Der Gesundheits-Checkup hat ergeben, dass 43 Personen aus psychischen und/oder physischen Gründen gefährdet sind, längerfristig auszufallen oder sogar dauerhaft erwerbsunfähig zu werden. Depressionen, Angststörungen und Herzkrankheiten gehören zu den häufigsten Gefährdungen. Die Personalleiterin schluckt leer, als sie die Anzahl erfährt. Sie weiss, dass die gesamten Kosten für eine permanente Erwerbsunfähigkeit über 1 Millionen Franken betragen können. Der Experte unterstreicht in diesem Zusammenhang: «Es ist nicht nur eine persönliche Katastrophe für den einzelnen Mitarbeitenden, sondern auch für das Unternehmen eine enorme finanzielle Belastung. Denn auch wenn Versicherungen einen grossen Teil dieser Kosten tragen, bezahlt der Arbeitgeber diese doch indirekt wieder selbst über die Prämien. Sprich: wenn die Anzahl der Fälle ansteigt, wird dies auch die Prämie tun.»

Doch auch die Angaben der nicht akut gefährdeten Mitarbeitenden schärfen die Sensibilität Irene Mosers für weitere Aspekte der aktuellen Befindlichkeit der Belegschaft. Aufgrund der Ergebnisse entscheidet sie, dass strukturelle und individuelle – psychosoziale und physische – Faktoren künftig genauer betrachtet werden sollen. Die Analysen zeigen klar, dass psychosoziale Faktoren, wie zum Beispiel Stress, hohen Absentismus und Präsentismus verursachen (siehe Tabelle).

Gesundheit und Wohlbefinden langfristig stärken

Andreas Berg fasst für Irene Moser die Auswertung abschliessend nochmals zusammen:

Individuelle Faktoren sind insbesondere:

- Psychosoziale Faktoren und Schlafprobleme
- Rückenprobleme

Unter den strukturellen Faktoren sind prioritär zu nennen:

- Konfliktkultur
- Fachliche Unterforderung

Als Erstes sollen die Rückengesundheit und die Belastungen durch psychosoziale Faktoren angegangen werden, beschliessen Irene Moser und Martin Egger. Andreas Berg schlägt vor, ein individuelles Coaching durchzuführen, um Betroffene in ihrem Umgang mit psychischen Belastungen gezielt zu unterstützen. «Um die Rückengesundheit zu verbessern, empfehle ich, die Arbeitsplätze ergonomisch zu überprüfen und individuell einzustellen. In einem nächsten Schritt sollten entsprechende Workshops durchgeführt werden.» Die drei diskutieren angeregt weiter



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, Makora ist ein führender und

unabhängiger Schweizer Anbieter von Gesundheitsmanagement-Lösungen.

sandro.cornella@makora.ch

und erarbeiten dabei einen Fahrplan für die Implementierung.

Nach der Sitzung ist Personalleiterin Moser überzeugt, dass sie nun über ein konkretes Massnahmenpaket verfügt, mit dem sie dort helfen kann, wo es aufgrund der Analysen notwendig ist und wo auch ein messbarer betriebswirtschaftlicher Nutzen erwartet werden kann. «Das wird dem Unternehmen und den Mitarbeitenden gut tun», denkt sie beschwingt und freut sich darauf, die Massnahmen schon bald in die Tat umzusetzen.

Erfahren Sie in der nächsten Ausgabe, wie Irene Moser die gewählten Massnahmen verwirklicht. Wird es der Personalleiterin gelingen, die Mitarbeitenden zu mobilisieren?

