

Betriebliches Gesundheitsmanagement

KMU im BGM fitter machen

In kleineren Betrieben nimmt das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) eher eine untergeordnete Rolle ein. Eine aktuelle Initiative in der Region Rheinfelden zeigt, wie es gelingen kann, das Thema BGM in den KMU zu verbreiten.

Von Ruth Sieber

Die Strukturveränderungen in der modernen Arbeitswelt führen bei den Mitarbeitenden zu stetig steigenden und auch rasch ändernden Anforderungen. In diesem Umfeld ist es folgerichtig, dass das Thema Arbeit und Gesundheit an Bedeutung gewinnt. Betriebe können die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden durch eine aktive Förderung ihrer Gesundheit verbessern. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) beinhaltet nebst Aktivitäten auf der Verhaltensebene (wie z.B. Verhalten am Arbeitsplatz zum Thema Ernährung, Bewegung, Stressbewältigung) auch Massnahmen, die die Ebene der Verhältnisse berücksichtigen (z.B. gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung). BGM kann als ein kontinuierlicher Prozess beschrieben werden, der die Entwicklung integrierter betrieblicher Strukturen und Prozesse umfasst, welche die gesundheitsfördernde Gestaltung von Arbeit, Organisation und dem Verhalten am Arbeitsplatz zum Ziel haben.

Gesundheit ist Chefsache

Grundsätzlich liegt die Gesundheit jedes Arbeitnehmenden in seiner Eigenverant-

Nutzen von BGM

- Reduktion der Fehlzeiten um 12% bis 36% (unfall- und krankheitsbedingt)
 - Reduktion von Krankheitskosten von 26% bis 34%
 - Höhere Produktivität
 - Kosten-Nutzen-Verhältnisse (ROI) zwischen 1:2 und 1:6
 - Bessere Gesundheit der MA
 - Steigerung von Motivation, Leistung und Engagement der MA
 - Wertschätzende Arbeitskultur
 - Attraktivität des Arbeitgebers steigt
- (Quelle: Ulich & Wülser, 2012)



Nachholbedarf: Das Thema BGM ist erst in den wenigsten kleineren Unternehmen angekommen.

wortung. Führungskräfte tragen aber auch Verantwortung für die Gesundheit ihrer Beschäftigten. Sie sind wichtige Vorbilder und können durch ihr Verhalten die Kultur des Betriebes positiv oder negativ beeinflussen. Authentizität seitens der Führung, Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen spielen dabei eine entscheidende Rolle. Neben den Führungskräften spielen auch die HR-Verantwortlichen für ein gesundes Betriebsklima und als Anlaufstelle neben den Linienvorgesetzten eine wichtige Rolle.

Viele grössere Unternehmen haben bereits erkannt, dass sich Investitionen in die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden auszahlen. Grossbetriebe gelten für das BGM als Vorreiter. Dementsprechend ist das BGM in grösseren Unternehmen verbreiteter als in kleineren. Grössere KMU und Grossunternehmen können personelle

und finanzielle Mittel dafür einsetzen und darüber hinaus durch umgesetzte Gesundheitsthemen imagemässig stärker profitieren. Zudem stehen für grössere Betriebe mehr Programme und Werkzeuge für die Unterstützung zur Einführung und Entwicklung von gesundheitsfördernden Massnahmen zur Verfügung.

Handlungsbedarf in KMU

Tendenziell ist es einfacher, Mitarbeitende in grossen Unternehmen zu ersetzen. Umso wichtiger sind langfristig leistungsfähige Mitarbeitende in Kleinbetrieben. Trotzdem nimmt das BGM in kleineren Unternehmen eine eher untergeordnete Rolle ein. Fehlende personelle und finanzielle Ressourcen, fehlendes Wissen und der Vorrang des Tagesgeschäftes sind oft Gründe, dass das Thema Arbeit und Gesundheit zum Nebenthema wird und so zu



BGM-Fördermassnahmen in der Region Rheinfelden

Der Gewerbeverein Rheinfelden führte Ende März erstmals ein Forum zum Thema «Arbeit und Gesundheit» durch. Die künftig jährlich stattfindende Abendveranstaltung soll sowohl das Interesse und die Sensibilisierung der regionalen KMU zum Thema BGM als auch die gerade für die KMU wichtige Vernetzung fördern.

Zudem wurden zwei Förderaktionen entwickelt, die von BGM-interessierten Betrieben des Gewerbevereins Rheinfelden beantragt werden können. Zum einen der halbtägige Workshop «Stress und Druck im Arbeitsalltag erkennen und abbauen», der für maximal 12 Teilnehmende angeboten wird, wobei sich Kleinbetriebe auch zusammenlegen können. Die zweite Fördermassnahme beinhaltet das Thema KTG- und UVG-Einsparpotenzial durch BGM-Massnahmen. Dieser Workshop ist sinnvoll für Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitende. An den Kosten müssen sich die Firmen nur zu einem Viertel beteiligen, den Rest übernehmen der Gewerbeverein Rheinfelden, die Stadt Rheinfelden und das Forum BGM Aargau.

Weitere Informationen:

www.gewerbeverein-rheinfelden.ch

wenig Aufmerksamkeit bekommt. KMU haben im Vergleich zu den Grossunternehmen aber auch Vorteile: Unternehmerisches Risiko, Führungsverantwortung und Ausrichtung der Unternehmenskultur liegen häufig in einer oder wenigen Händen. Das führt zu kürzeren Kommunikationswegen, flacheren Hierarchien, grösserer Autonomie und Flexibilität. Die Nähe von Unternehmer und Mitarbeitenden erlaubt, individuelle Bedürfnisse eher zu erkennen, kurze Kommunikationswege zu nutzen und Mitarbeitende direkter und unbürokratischer zu unterstützen.

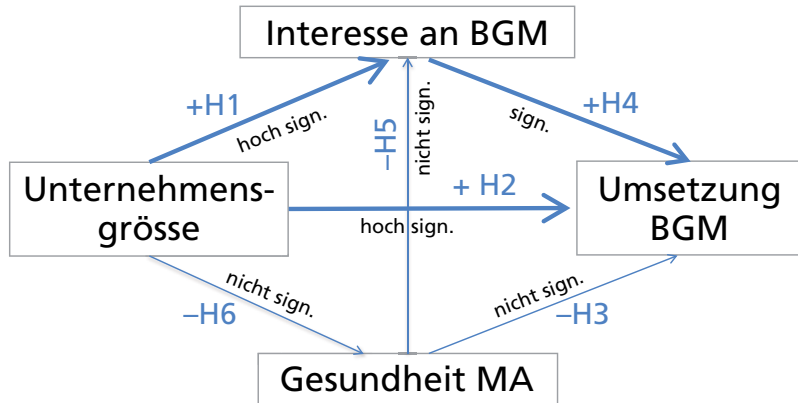
Interesse fördert Umsetzung

Um das Thema in die kleineren Betriebe zu tragen und sie zu motivieren, das BGM in ihrem Betrieb einzuführen, ist es wichtig, ihre Bedürfnisse zu kennen und durch geeignete Massnahmen zu verbessern. In der Region Rheinfelden wurden diese Bedürfnisse mit einer Umfrage unter den Betrieben der verschiedenen Gewerbevereine des Bezirks erhoben. Der Fragebogen umfasste Fragen zu den Themenkomplexen Interesse am BGM, Herausforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz, Bestandsaufnahme BGM

Resultate der Umfrage: Hypothesensystem

+ je grösser/besser desto grösser/besser

- je grösser/besser desto kleiner/weniger



Eine Umfrage zeigt, dass sich KMU mit der Umsetzung von BGM-Massnahmen schwer tun.

und Angaben zu Person und Unternehmen. Die Antworten wurden unter Berücksichtigung der Betriebsgrösse ausgewertet. Dabei konnte aufgezeigt werden, dass je grösser eine Unternehmen ist, desto grösser das Interesse an BGM (H1) und desto grösser die Umsetzung von BGM (H4) sind (siehe Abbildung). Diese Zusammenhänge haben sich alle als hoch signifikant bzw. signifikant erwiesen. Als nicht signifikant haben sich alle Verbindungen mit der Einschätzung der Gesundheit der Mitarbeitenden gezeigt. Offensichtlich hat diese Einschätzung einen geringen Einfluss, sowohl auf das Interesse an BGM als auch auf deren Umsetzung.

Eine grosse Bedeutung fällt demnach dem Interesse am BGM zu. Es ist der Trigger für dessen Umsetzung. Gesundheitsförderinnen und Gesundheitsförderer können vor allem durch Förderung des Interesses am BGM wirksam auf das System Einfluss nehmen und intervenieren. Massnahmen, welche das Interesse am BGM fördern, sind demnach am zielführendsten. Das Potenzial, Interesse am BGM zu wecken, ist bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden am grössten. Dies zeigte ebenso deutlich die Auswertung des Fragebogens. Auch bei den Herausforderungen zeigten sich Unterschiede zwischen Unternehmen mit weniger als 50 und solchen mit mehr als 50 Mitarbeitenden. Die Ersteren gaben mehrheitlich physische Gesundheit als

Herausforderung an, bei den Letzteren waren zusätzlich psychische Gesundheit, Führung und Gesundheit, Strukturen/Prozesse und Gesundheit und Life-Domäne-Balance herausfordernde Themen.

Regionale Netzwerke nutzen

Bei den möglichen Hilfestellungen, welche Betriebe sich bei der Ein- und Durchführung von BGM wünschten, wurden am meisten genannt: Gute Beispiele aus der Region/Branche, mehr Informationen über Nutzen und persönliche Unterstützung durch die Krankenkasse. Kleinbetriebe sind meist regional orientiert. Sie wirken in der Region und ziehen mehrheitlich auch ihre Ressourcen daraus. Deshalb sind sie über regionale Netzwerke gut erreichbar. Zudem können Netzwerke notwendiges Wissen zur Verfügung stellen und als Informationsplattform gerade kleinen Unternehmen das Wissensmanagement erleichtern und die Kosten für die Wissensbeschaffung reduzieren.



Autorin

Ruth Sieber, MAS in Gesundheitsförderung und Dipl. Phil II, hat ihre Masterarbeit zum Thema «Wie gelingt es, dass sich die KMU im Wirtschaftsraum Rheinfelden nachhaltig mit dem Thema BGM beschäftigen?» geschrieben (ruth.sieber11@bluewin.ch).