

Gesunde Getränke besorgt die Firma, Erholung ist Privatsache

Von betrieblichem Gesundheitsmanagement wird oft gesprochen, doch folgen den Worten auch Taten? Eine soeben veröffentlichte Studie zeigt, welche Massnahmen in Deutschschweizer Unternehmen verbreitet sind.



Janine Pullich, lic. phil., ist Projektleiterin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität St. Gallen.



Christian Conrad, MPH, ist Dozent für Gesundheitswissenschaften an der FHS St. Gallen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) hat in den vergangenen Jahren an Popularität gewonnen und findet regelmässig Berücksichtigung in der Fach- und Tagespresse. Inwiefern sich diese Popularität auch im Arbeitsalltag niederschlägt, lässt sich mit einer regelmässigen Erhebung feststellen. Mit dem BGM-Monitoring (siehe Kasten «Das Tool BGM-Monitoring») lassen sich Rückschlüsse auf die Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung in Unternehmen und öffentlichen Institutionen ziehen. Das Tool zielt darauf ab, Informationen zu BGM auf den Ebenen Analyse, Massnahmen sowie Controlling zu gewinnen.

Das BGM-Monitoring Deutschschweiz 2012/13

Für das aktuelle Monitoring in der Deutschschweiz haben 455 Umfrageteilnehmer auswertbare Daten geliefert. Die Stichprobe umfasst aufgrund der verwendeten Adressdaten überdurchschnittlich viele Betriebe aus dem Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (49 Prozent), im Vergleich zu Industriebetrieben (15 Prozent) und Dienstleistungsunternehmen (21 Prozent). Die an der Umfrage beteiligten Betriebe sind zu 71,5 Prozent KMU.

Eine strategische Verankerung des BGM-Konzepts ist lediglich bei 25 Prozent der Betriebe gegeben.

Die Umfrageteilnehmer haben zum grössten Teil Führungs- und Leitungsfunktion, 50 Prozent auf Ebene Fachbereich und Abteilung (9 Prozent Personalleitung) und 37 Prozent auf Ebene Geschäftsführung.

Die Haupteckdaten der aktuellen Umfrage: Viele Firmen sind bereits für das Thema BGM sensibilisiert. Es werden mehr Massnahmen auf der Verhältnisebene (Prozesse, Strukturen) als auf der Verhaltensebene (Indi-

viduum) umgesetzt, was auch mit den gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitssicherheit zusammenhängen dürfte. Nur wenige Betriebe nutzen Analysetools, um sich ein Bild über gesundheitsrelevante Aspekte zu machen. Zudem ist BGM sehr selten in der Gesamtstrategie verankert, und es stehen entsprechend wenig oder gar keine personellen oder finanziellen Ressourcen für die aktive Gesundheitsförderung zur Verfügung.

Umsetzungsstand einschlägiger Massnahmen

Die Umfrageteilnehmer gaben an, dass in ihren Betrieben die Umsetzung von Einzelmassnahmen relativ weit fortgeschritten ist. Verhältnisorientierte Massnahmen werden von durchschnittlich 64 Prozent der Betriebe bereits umgesetzt (siehe Tabelle rechts oben). Überdurchschnittlich schneiden dabei das Zur-Verfügung-Stellen gesunder Getränke und die Verbesserung der Arbeitssicherheit ab, unterdurchschnittlich dagegen Massnahmen zur Verbesserung des Raumklimas sowie ein vollumfängliches Absenzenmanagement.

Auch verhaltensorientierte Massnahmen sind mit durchschnittlich 63 Prozent weit verbreitet (siehe Tabelle rechts unten). Allen voran Weiterbildungsmöglichkeiten und die Förderung der Teamfähigkeit. Kurse für körperliche oder geistige Entspannung werden dagegen nur bei rund einem Viertel der Betriebe angeboten. Sportangebote und Weiterbildung zu Gesundheitsthemen liegen ebenfalls hinter den anderen Massnahmen zurück.

Führung, Leistung und Gesundheit

Die Mehrheit der Umfrageteilnehmer erkennt den Zusammenhang zwischen individueller Gesundheit und Leistungsfähigkeit und ist zudem der Ansicht, dass es zur Führungsverantwortung gehört, die Gesundheit der Mitarbeiter positiv zu beeinflussen.

Unabhängig von der Funktion im Betrieb sprechen die Umfrageteilnehmer der Erhaltung und aktiven Förderung der Mitarbeitergesundheit einen hohen Stellenwert zu. Einen Zusammenhang zwischen Betriebsklima und Gesundheit des Einzelnen sehen 98 Prozent der Befragten. Gleichzeitig halten knapp 90 Prozent Gesundheit für ein Ressourcenpotenzial, das mehr oder weniger gut beeinflussbar ist, das heisst auf- und ausgebaut werden kann.

Trotz der starken Zustimmung zu diesem zentralen und erfolgskritischen Zusammenhang stehen den Füh-

rungsverantwortlichen die entsprechenden strategischen Leitplanken und Instrumente derzeit noch kaum zur Verfügung. Eine strategische Verankerung des BGM-Konzepts ist lediglich bei 25 Prozent der Betriebe gegeben. Entsprechend werden für BGM nur selten Stellenprozente und Budgetposten aus-

gewiesen. Die Tatsache, dass für BGM keine Mittel explizit zur Verfügung stehen oder von den Umfrageteilnehmern nicht ausgewiesen werden, steht im Widerspruch zum deklarierten Umsetzungsstand der einzelnen Massnahmen. Dies kann bedeuten, dass BGM-relevante Massnahmen allgemein un-

ter Personaladministration erfasst werden. Entsprechend muss die Umsetzung durch Personen erfolgen, welche vom Betrieb keinen offiziellen BGM-Auftrag haben.

Hindernisse für BGM im Betrieb

Nach den Hindernissen für eine weitreichende Umsetzung von BGM im Betrieb gefragt, nennen die Umfrageteilnehmer vor allem die fehlenden Ressourcen zeitlicher, personeller und finanzieller Art. Zusammen machen alle Ressourcenaspekte 42 Prozent aller Nennungen aus.

Wie schon aus dem Monitoring 2011 ersichtlich, kann auch die Betriebsgrösse ein Hindernis darstellen. Mehrheitlich kleine Betriebe bekunden Schwierigkeiten, das komplexe Thema für ihren Betrieb in sinnvoller Weise zu adaptieren. Vereinzelt können aber auch sehr grosse Strukturen eine Durchdringung des Betriebs mit gesundheitsförderlichen Massnahmen behindern.

Entsprechend sieht ein Teil der Betriebe Unterstützungsbedarf für eine künftige Weiterentwicklung ihres BGM. Viele der Umfrageteilnehmer haben diese Frage jedoch übersprungen. Dies kann bedeuten, dass effektiv kein Unterstützungsbedarf vorhanden ist und die Betriebe bei entsprechender Ressourcenlage die strategische Verankerung und Umsetzung ohne externe Unterstützung bewerkstelligen würden.

BGM und Personalentwicklung

Vergleicht man die Zielsetzungen betrieblicher Gesundheitsförderung mit den Ansprüchen der Personalentwicklung, fallen diverse Überschneidungen ins Auge: Einzelpersonen und Teams sollen auf der Basis ihrer Fähigkeiten und Zielsetzungen in der Lage sein, sich produktiv und effizient mit ihrer Umwelt, das heisst auch dem betrieblichen Kontext, auseinanderzusetzen.

Die Akzentuierung von Leistung und Produktivität mag teilweise zu einseitig erscheinen: Manche sehen im betrieblichen Gesundheitsmanagement den Versuch der Firmen, noch mehr aus den Angestellten herauszuholen. Wenn sich jedoch die Personalentwicklung darauf ausrichtet, dass Mitarbeiter motiviert, selbstbewusst und erfolgreich im Arbeitsalltag bestehen, dann entspricht dies in jedem Fall auch den Zielsetzungen der systematischen betrieblichen Gesundheitsförderung. ■

Janine Pullich, Christian Conrad

Umsetzung verhältnisorientierter Massnahmen (455 Firmen)

Verhältnisorientierte Massnahmen	Nicht umgesetzt		Umgesetzt		Keine Antwort		Total	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Angebot an gesunden Getränken	40	9%	415	91%	0	0%	455	100%
Flexible Arbeitszeitmodelle	145	32%	308	68%	2	0%	455	100%
Verbesserung des Raumklimas	215	47%	235	52%	5	1%	455	100%
Abgerundete Arbeitsprozesse	143	31%	291	64%	21	5%	455	100%
Differenzierte Absenzenstatistik	124	27%	325	71%	6	1%	455	100%
Vollumfängliches Absenzenmanagement	219	48%	231	51%	5	1%	455	100%
Regelmässige Mitarbeiterbefragung	128	28%	322	71%	5	1%	455	100%
Gesundheitszirkel	388	85%	61	13%	6	1%	455	100%
Verbesserung der Arbeitssicherheit	51	11%	403	89%	1	0%	455	100%
Verbesserung der Arbeitsplatzergonomie	112	25%	339	75%	4	1%	455	100%

Umsetzung verhaltensorientierter Massnahmen (455 Firmen)

Verhaltensorientierte Massnahmen	Nicht umgesetzt		Umgesetzt		Keine Antwort		Total	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Angebot für eine ausgewogene Ernährung	163	36%	290	64%	2	0%	455	100%
Sportangebote	261	57%	192	42%	2	0%	455	100%
Kurse zur körperlichen Entspannung	324	71%	127	28%	4	1%	455	100%
Kurse zur geistigen Entspannung	348	76%	103	23%	4	1%	455	100%
Förderung der Teamfähigkeit	65	14%	387	85%	3	1%	455	100%
Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter	12	3%	441	97%	2	0%	455	100%
Weiterbildungsmöglichkeiten für das Kaderpersonal	19	4%	433	95%	3	1%	455	100%
Weiterbildung zu Gesundheitsthemen für alle	212	47%	236	52%	7	2%	455	100%
Konstruktives Leistungsfeedback	67	15%	381	84%	7	2%	455	100%

Das Tool BGM-Monitoring

Dieser Artikel basiert auf einer Studie, welche im Auftrag des Forums BGM Ostschweiz durchgeführt wurde. Im Zentrum der Untersuchung stand die Entwicklung eines Monitoring-Instruments. Das Instrument ermöglicht es, sowohl die Einstellung gegenüber betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) zu erheben als auch dessen Umsetzungsstand und Wirkung auf regionaler Ebene. Das BGM-Monitoring Deutschschweiz 2012/2013 wurde von den Autoren dieses Artikels durchgeführt und von der Gesundheitsförderung Schweiz finanziert.

Das Forum BGM Ostschweiz unterstützt seine Mitglieder bei der Gesundheitsförderung im eigenen Betrieb unter anderem durch:

- eine kostenlose Erstberatung
- Weiterbildungsveranstaltungen
- Zugang zu Fachliteratur, Umsetzungsinstrumenten und Links

Träger des Forums sind die Kantone St.Gallen und Appenzell Ausserrhodon sowie das Fürstentum Liechtenstein.

www.bgm-ostschweiz.ch