

Sich am Arbeitsplatz wohlfühlen

Gesundheit Weil der Mensch einen wesentlichen Anteil seines Lebens bei der Arbeit verbringt, ist es wichtig, dass er sich dort wohlfühlt. Welchen Beitrag Arbeitgeber dazu leisten können, zeigte diese Woche die BGM-Ostschweiz in Vaduz mit einem Workshop und Praxisbeispiel auf.

VON MELANIE STEIGER

In Kooperation mit dem Forum BGM-Ostschweiz (Betriebliches Gesundheitsmanagement) organisierte das Amt für Gesundheit diese Woche die Veranstaltung «klein und gesund» für Unternehmer und Personalverantwortliche. Die Gesundheitsrisiken der modernen Arbeitswelt haben sich mit den Jahren verändert. Leistung und Zeitdruck prägen die Arbeitswelt. Burnout und Depressionen sind die Folgen. Doch ist ein Unternehmen dagegen nicht machtlos – ganz unabhängig von seiner Betriebsgrösse. Denn die Art und Weise der Führung ist für die Gesundheit der Angestellten massgebend. Wie so ein Gesundheitsmanagement aussehen könnte und was man dafür tun kann, versuchte die BGM-Ostschweiz aufzuzeigen. «Aber auch wir haben keine Musterlösung bereit», informierte Annette Nietschhe von der Geschäftsstelle BGM-Ostschweiz.

Bei seinen einleitenden Worten betonte Jürgen Nigg, Geschäftsführer der Wirtschaftskammer Liechtenstein: «Nicht nur die äusseren Rahmenbedingungen beeinflussen unser Wohlbefinden, sondern auch die Art und Weise, wie wir mit unseren Mitarbeitern sprechen und umgehen.» Zudem machte er darauf aufmerksam, dass sich der Stress bei der Arbeit auf das ganze Umfeld wie zum Beispiel Familie und Freunde auswirke. «Ein wichtiger Aspekt, nämlich bestimmte Arbeitsplatzbedingungen, werden kaum mit in die Gesundheitsförderung mit einbezogen. Aber genau diese sorgen für die Leidenschaft des Mitarbeiters», erläuterte Nigg. Sie würden auch dafür sorgen, dass es die emotionale Bindung zum Unternehmen stärkt und zu geringeren Fehlzeiten und Fluktuationen führe.

Beim Kerngeschäft ansetzen

Dass die Wirtschaftlichkeit mit der Gesundheit einhergeht, versuchte Christoph Bertschinger, Organisationsentwickler, in einem Workshop zu verdeutlichen. «Bei einer guten Führung geht der Krankenstand um 50 Prozent zurück», informierte er. Ansetzen möchte er mit seiner Strategie beim Kerngeschäft. Die Ziele sollten realis-



Der Workshop mit Christoph Bertschinger gab Anhaltspunkte, wie kleinere und mittlere Unternehmen ein Gesundheitsmanagement angehen könnten. Patrick Hermann ist bereits einen Schritt weiter und führt ein Musterbeispiel anhand der Umsetzung in seiner eigenen Firma auf.



Bilder: Daniel Schwendener

tisch sein sowie Sinn ergeben und die Richtung weisen. «40 Prozent der Führungskräfte geben an, dass ihre vorgegebenen Ziele bereits zu Jahresbeginn

40

Prozent der Führungskräfte legen Jahresziele fest, die nicht realistisch sind.

nicht realistisch sind, da nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen», stellte er klar. Wenn die Ziele dagegen erreicht werden, stecken sie diese im nächsten Jahr noch höher. Weiter spielt die Über- sowie Unterforderung eine wesentliche Rolle. «Mitarbeiter, die um die 50 Jahre alt sind, werden oft

nicht mehr gefördert und leiden an Unterforderung», erläuterte Bertschinger. Darum sei es wichtig, nicht nur die Jungen zu fördern, denn Unterforderung sei vergleichbar mit Überforderung. Als Beispiel führte er zwei Berufe auf. «Bei der Müllabfuhr ist die Arbeit körperlich sehr anstrengend und von Verschleiss geprägt. Den Beruf können nicht alle bis zur Pension ausführen. Meistens können die Leute aber gar nichts anderes, da sie nie gefördert wurden.» Zudem seien Lehrpersonen oft ausgebrannt, da sie ebenfalls keine Aufstiegsmöglichkeiten haben und nicht geför-

dert werden. «Mit 50 Jahren hat man vielleicht auch keine Lust mehr, sich mit 13-Jährigen auseinanderzusetzen», meint Bertschinger. Dabei würde es auch am Arbeitgeber liegen, nachzufragen, wohin der berufliche Weg führen soll und welche Erwartungen der Angestellte habe.

Stress durch Unterbrechungen

Als eine der wichtigsten Belastungsquellen führte Bertschinger den Zeitdruck als Nummer eins auf. «Der wird verstärkt, indem ungeplante Unterbrechungen auftreten», betonte er. Wie man solche Belastungen identifizieren und dagegen vorgehen kann, zeigte er an einem von ihm zusammengestellten Leitfaden, den die Angestellten gemeinsam mit den Führungspersonen durchgehen können. Dabei sei die Früherkennung sehr wichtig, die in Gesprächen zum Ausdruck komme. Eine Gravitationsbalance könne dabei hilfreich sein. «Wie viel Herzblut und Engagement ein Mitarbeiter in die Firma steckt, ob er abschalten kann oder während seiner Freizeit noch arbeitet und persönliche Termine wegen seines Jobs verschieben muss, sind alles Indikatoren, welche die Balance beeinflussen», so Bertschinger. Auch spiele die

Wertschätzung eine wichtigere Rolle als der Lohn, aber nur, wenn das Gehalt für die persönliche Existenz ausreiche. Um aufzuzeigen, wie KMUs dranbleiben können, stellte Bertschinger die Situation bildlich dar. «Im Idealfall erscheint der Mitarbeiter morgens fröhlich und entspannt im Betrieb. Wenn er nach Hause geht, ist er gesund und glücklich.» Doch wie bekommt man das hin? Um das herauszufinden, konnten sich die Teilnehmer einbringen, was sie bereits tun: Früchte zur Verfügung stellen, Laufgruppen, Stehtische und vieles mehr wurde aufgezählt.

Bei seinen Schlussworten wollte Bertschinger den anwesenden Unternehmern und Personalverantwortlichen noch etwas ans Herz legen: «Im Netz gibt es unzählige Checklisten, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter im Betrieb zu analysieren. Bitte machen Sie davon Gebrauch und füllen Sie diese gemeinsam aus.»

Alltag und Routine als Gefahr

Bereits erste Schritte in diese Richtung hat Patrick Hermann, Geschäftsführer der Roman Hermann AG, ge-

macht. Da er selbst auf seine Fitness und Gesundheit achte, möchte er dies auch seinen Mitarbeitern weitergeben. «Auf dem Bau habe ich schon oft interveniert, um Unfälle zu vermeiden. Meine Mitarbeiter versuche ich so gut wie möglich dafür zu sensibilisieren», erläuterte Hermann. Denn die grösste Gefahr sei der Alltag und die Routine.

Darum besuchen seine Angestellten regelmässig Kurse zum Thema Sicherheit auf dem Bau. Aber nicht nur Vermeidung, sondern auch Prävention von Krankheiten stehen auf seinem Programm. «Dazu gehört die richtige persönliche Schutzausrüstung. Im Sommer zum Beispiel stellen wir den Mitarbeitern genügend Wasser und Sonnencreme zur Verfügung», berichtete Hermann. Auch stelle er Fitnessabos bereit. Weiter möchte er, dass jeder weiss, was in einem Notfall zu tun sei. Darum besuchen seine Mitarbeiter Erste-Hilfe-Kurse und lernen, wie man einen Arbeitskollegen aus dem Gerüst rettet. Jedoch läuft bei ihm ohne die Wertschätzung nicht viel. Diese gehe über alles andere hinaus und mache die Prävention und Vermeidung erst möglich.

«Bei einer guten Führung geht der Krankenstand um 50 Prozent zurück»