

Entwicklungsstand und Entwicklungspotenzial in der Schweiz

Was läuft heute in der Schweiz im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements? Das haben wir einen Experten des Zürcher Instituts für Sozial- und Präventivmedizin gefragt.

Georg Bauer

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist in der Schweiz spätestens seit 1993 ein Thema. Damals hat die gerade gegründete Schweizer Stiftung für Gesundheitsförderung das Thema «Gesundheitsförderung und Arbeit» als Schwerpunkt festgelegt, und an der Universität Zürich fand eine erste nationale Fachtagung zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) statt¹.

Seither hat sich auf der Angebotsseite im Bereich BGM viel getan [1]. Auf der Unternehmensseite besteht dagegen noch ein deutliches Entwicklungspotenzial.

Akteure und Angebote

Auf nationaler Ebene besteht seit 2002 eine Fachstelle BGF beim Seco (Staatssekretariat für Wirtschaft), welche Strategien zur Förderung der BGF in der Schweiz entwickelt und koordiniert. Sie ist gleichzeitig nationale Kontaktstelle des europäi-

schen Netzwerks für BGF (www.enwhp.org) und gewährleistet den Austausch mit aktuellen europäischen Entwicklungen. So befasste sich dieses Jahr die nationale BGF-Tagung in der Schweiz mit dem europäischen Schwerpunktthema «alternde ArbeitnehmerInnen».

Das Schwerpunktprogramm «Arbeit und Gesundheit» der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz entwickelt innovative Programme, unterstützt Pilotprojekte und trägt zu einer besseren Evidenzlage bei. Derzeit fördert die Stiftung vor allem BGF-Projekte in Spitälern, die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten sowie die Verbreitung des von der Stiftung finanzierten BGF-Programms KMU-vital².

Der Schweizer Verband für BGF (www.svbfgf.ch) fördert den Erfahrungsaustausch und die Verbreitung von BGF. Die Sektion «Anbieter» mit ihren derzeit 39 Mitgliedern erleichtert interessierten Unternehmen den Überblick über den zunehmend wachsenden Anbietermarkt in diesem Bereich. Der Anbietermarkt umfasst neben privaten Beratungsfirmen auch verschiedene Krankenkassensicherer, Hochschulinstitute sowie die Suva, welche unterschiedlichste Dienstleistungen anbieten oder zumindest vermitteln. Die Organisation Radix und die Suva bieten zudem eine Schulung für BGF-Fachpersonen in Unternehmen an.

Im Bereich Forschung haben sich die betroffenen Institute seit 2001 in einem informellen Netzwerk, «Arbeit und Gesundheit Netzwerk Schweiz» (AGENS), zusammengeschlossen, um die Forschungsaktivitäten im Gebiet Arbeit und Gesundheit inklusive BGM noch besser zu koordinieren



Georg Bauer

und finanziell abzusichern. Am neu gegründeten «Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften» an der ETH Zürich wird BGM einen expliziten Schwerpunkt bilden.

In den meisten Kantonen wurden mittlerweile Beauftragte für Gesundheitsförderung ernannt. In fünf Deutschschweizer Kantonen (Aargau, Thurgau, St. Gallen, Zug und Zürich) ist BGF eines der Schwerpunktthemen der nächsten Jahre. Der Kanton Zürich vergibt seit 1998 regelmässig den «Preis für Gesundheitsförderung im Betrieb», brachte 2004 den ersten kantonalen Bericht über Arbeitsbedingungen und Gesundheit heraus und führte im gleichen Jahr einen kantonalen Präventionstag zum Thema BGF durch. Das am Institut für Sozial- und Präventivmedizin Zürich angesiedelte Kompetenzzentrum BGM bietet Beratung, Schulung und Evaluation für BGF an und lanciert derzeit verschiedene Pilotprojekte innerhalb der kantonalen Verwaltung und in der Privatwirtschaft. Ein interkantonales Projekt wird den Erfahrungs-

¹ Im folgenden Artikel werden (wie auch in der Praxis üblich) die Begriffe BGF und BGM austauschbar verwendet, wenn auch BGM die Verantwortung des Managements für die Gesundheit der Mitarbeitenden stärker betont.

² siehe Artikel «Gesundheitsmanagement in KMUs» von Sandra Kündig in diesem Heft

austausch sowie die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer BGF-Verbreitungsstrategien in der Deutschschweiz fördern. In der Romandie und im Tessin besteht mit «50plus santé» bereits ein interkantonales Projekt, das sich unter anderem mit der Gesundheitsförderung bei älteren Erwerbstätigen befasst.

Entwicklungsstand in Unternehmen

Wie sieht aber nun die BGM-Praxis in den Unternehmen aus? Dazu haben wir [2, 3] 2001 einen schriftlichen Survey bei einer repräsentativen Stichprobe von n=1874 Schweizer Dienstleistungsunternehmen mit 10 und mehr Mitarbeitenden durchgeführt (Rücklauf n = 634; 34%). Die Studie hat neben explizit auf die Gesundheit ausgerichteten Massnahmen auch implizite, indirekt gesundheitsförderliche Aktivitäten in den Bereichen Personalmanagement und Arbeitsgestaltung erfasst. Am häufigsten fanden sich Massnahmen im Bereich «mitarbeiter- und zielorientiertes Personalmanagement» (je nach Massnahme in 39 bis 73% der Unternehmen), gefolgt von Massnahmen im Bereich Personalentwicklung (21 bis 72%) und im Bereich gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung, beispielsweise in Form von teilautonomen Teams (2 bis 37%). Gesetzlich vorgeschriebene Massnahmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz finden sich in 40 Prozent der Unternehmen. Bei den expliziten Gesundheitsförderungsmassnahmen sind absenz- und verhältnisorientierte Massnahmen (z.B. ergonomische Arbeitsplatzgestaltung) mit 16 bis 41 Prozent häufiger als verhaltenorientierte Aktivitäten wie Kurse zur Ergonomie oder Suchtpräventionsprogramme (in 8 bis 21% der Unternehmen). Damit besteht noch einiges Entwicklungspotenzial für BGM im Unternehmensalltag. Unternehmen sollten sicherstellen, dass die bestehende Personalmanagementpraxis und Arbeitsgestaltung sich auch tatsächlich positiv auf die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Belegschaft auswirken. Dafür stehen den Unternehmen heute mit KMU-vital²

aufeinander abgestimmte Analyse-, Planungs- und Umsetzungsmodule zur Verfügung. Ausserdem sind in der Schweiz einige ausführliche Handbücher zum Thema BGF und betriebliches Gesundheitsmanagement erschienen [4, 5, 6].

Ausblick: BGM – wie weiter?

Trotz vielfältiger Akteure und Angebote für BGM nutzen immer noch relativ wenige Unternehmen in der Schweiz systematisch das Potenzial von BGM. Dabei besteht aus Unternehmenssicht dringender Handlungsbedarf: Die Globalisierung und der Veränderungsdruck in den Unternehmen verlangen Investitionen in die Optimierung der Arbeitsbedingungen und der Kompetenzen der Belegschaft.

Gleichzeitig steigt die gesellschaftliche Nachfrage nach verbesserter Arbeitsqualität und optimierter Work-Life-Balance. Ausserdem könnte ein breit eingesetztes BGM dazu beitragen, die Gesundheitskosten sowie die Zahl der Frühinvalidisierungen zu reduzieren und die Arbeitsfähigkeit einer alternden Erwerbsbevölkerung zu erhalten.

Um auch die PolitikerInnen für das Potenzial von BGM zu sensibilisieren, hat die «nationale Gesundheitspolitik» 2003 eine Tagung zum Thema «Arbeit und Gesundheit» durchgeführt. Als Ergebnis wird derzeit ein gemeinsamer Synthesebericht der wichtigsten öffentlichen Akteure erstellt, welcher Empfehlungen für die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen, für einen verbesserten Gesundheitsschutz und für die vermehrte berufliche Integration leistungsreduzierter Personen abgibt [7].

Ein erster Schritt in Richtung einer besseren Sensibilisierung ist sicherlich der Aufbau eines nationalen Monitoringsystems für Arbeit und Gesundheit unter Leitung des Seco. Das derzeit im Aufbau befindliche «Nationale Forum für BGF» soll zudem mit allen politischen Akteuren einschliesslich der Sozialpartner gemeinsame Strategien für die breite Umsetzung von BGM entwickeln. Dabei wird erst einmal zu klären sein, welche Institutionen überhaupt

für diese Querschnittsaufgabe zwischen Gesundheits- und Wirtschaftsförderung zuständig sind. Wie Beispiele aus Nachbarländern zeigen, können unter anderem eine klare gesetzliche Grundlage für ein Engagement der Kranken-, Unfall- und Invalidenversicherungen im Bereich BGM sowie substanzielle Investitionen in die Entwicklung und Evaluation praxisnaher Instrumente die Verbreitung von BGM wesentlich fördern. So werden sich immer mehr Unternehmen Schritt für Schritt von der Wirksamkeit von BGM überzeugen lassen und selbst in diesen Erfolgsfaktor investieren. ■

Autor:

Dr. med. Georg Bauer, Dr. PH

Leiter Abteilung Gesundheits- und Interventionsforschung

Institut für Sozial- und Präventivmedizin (ISPMZ)

Universität Zürich

Sumatrastrasse 30

8006 Zürich

E-Mail: gfbauer@ifspm.unizh.ch

Internet:

www.ispmz.ch/abteilungen/abt4.cfm

Literatur:

1. Bauer G.: Entwicklung und Stand der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Schweiz. In: O. Meggender, K. Pelster, R. Sochert (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen. Verlag Huber, Bern, 2005 (in press).
2. Bauer G., Schmid M., Zellweger U., Krueger H.: Betriebliches Gesundheitsmanagement 2001 – Entwicklungsstand in Schweizer Dienstleistungsunternehmen. Schlussbericht Projekt No 32-56055.98 des Schweizer Nationalfonds. ISPMZ, Zürich, Februar 2002.
3. Bauer G., Schmid M.: Potential und Strategien eines integrierten betrieblichen Gesundheitsmanagements. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hrsg.): Tagungsbericht Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. GfA-Press, Dortmund, 2005.
4. Pfister Th., Mom C.: Gesunde Betriebe – Gesunde Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. ISPMZ, Zürich, 1997.
5. Künzi G., Rielle J.-Ch.: Gesundheit – Kapital für das Unternehmen. Edition Carrefour Prevention, Genf, 1999.
6. Ulich E, Wülser M.: Gesundheitsmanagement in Unternehmen – Arbeitspsychologische Perspektiven. Gabler, Wiesbaden, 2004.
7. Nationale Gesundheitspolitik Schweiz (Hrsg.): Synthesebericht Arbeit und Gesundheit. Draft. Bern, Januar 2005.