

Betriebliche Gesundheitsförderung – ein Beitrag zum Unternehmenserfolg

Zurich – Ihr kompetenter Partner für Personenversicherungen

Mit betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) lassen sich Qualität, Produktivität, Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens nachhaltig steigern, denn gesunde Mitarbeitende sind leistungsfähiger und motivierter.



Betriebliche Gesundheitsförderung führt zu einer Reduktion der Absenkenrate und zu einem Rückgang der Fluktuationen. So kann ein Unternehmen Kosten sparen.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) als Unternehmensstrategie

Die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der EU aus dem Jahr 1997 definiert BGF wie folgt:

- BGF ist eine moderne Unternehmensstrategie, mit dem Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschliesslich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Stress), Gesundheitspotenziale zu stärken und dadurch Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz zu verbessern.
- BGF schafft gesundheitsförderliche Arbeits- und Organisationsbedingungen (Arbeitsgestaltung, Personalmanagement, Unternehmenskultur) und unterstützt das gesundheitsförderliche Verhalten aller Mitarbeitenden.

BGF betrifft den Betrieb als System

Alle Teilsysteme (Geschäftsleitung, Abteilungen, Sozialdienst, Arbeitsmedizin, Belegschaft usw.) wirken gemeinsam auf eine gesundheitsförderliche betriebliche Gesamtpolitik hin.

Die erfolgreiche Umsetzung von BGF hängt wesentlich von der Unternehmensleitung ab. Entscheidende Voraussetzungen sind:

- Die Unternehmensleitung ist ausdrücklich bereit, die Gesundheitsförderung in der Unternehmenspolitik zu verankern.
- Die Unternehmensleitung richtet ein Steuerungs- und Koordinationsgremium ein und stattet dieses mit den entsprechenden Befugnissen aus.

Qualifizierte, motivierte und gesunde Mitarbeitende sind ausschlaggebend für den nachhaltigen Unternehmenserfolg. BGF will das körperliche, psychische und soziale Wohlbefinden der Mitarbeitenden erhalten und stärken. Es richtet sich an alle Mitarbeitenden – gesunde und gesundheitlich beeinträchtigte –, schliesst Unfall- und Krankheitsverhütung mit ein und schafft gesundheitsfördernde betriebliche Bedingungen.

Nutzen von BGF

Arbeitgeber

- Senkung der Absenzenrate
- Rückgang der Fluktuationen
- Steigerung der Produkt- und Dienstleistungsqualität
- Verbesserung der betrieblichen Kommunikation und Kooperation
- Steigerung der Arbeitszufriedenheit
- Gutes Image des Unternehmens
- Reduktion der direkten und indirekten Kosten
- Stabilisierung oder gar Senkung der Personenversicherungsprämien

Arbeitnehmende

- Höhere Lebensqualität durch bessere Gesundheit
- Angenehmere Arbeitsbedingungen
- Höhere Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit
- Besseres Betriebsklima und befriedigende soziale Kontakte
- Verbesserte Fähigkeit im Umgang mit spezifischen Problemen (z.B. Stress)
- Möglichkeit zur Mitgestaltung des Unternehmens

Beispiel zum Potenzial von BGF

Ein Betrieb mit 800 Mitarbeitenden hat eine krankheitsbedingte Absenzenrate von 5%. Er liegt damit über der durchschnittlichen Absenzenrate in der Schweiz, die auf 3-4% der jährlichen Arbeitszeit geschätzt wird (Stand 2005). Die Geschäftsleitung entschliesst sich, mit BGF die Absenzenrate zu reduzieren.

- Als Zielgrösse wird eine Senkung von 5% auf 4% vorgegeben.
- Der Durchschnittslohn beträgt CHF 50 000.-/Jahr.
- Das Verhältnis der direkten und indirekten Kosten von krankheitsbedingten Absenzen beträgt 1:1,5.

Aktuelle Kosten der krankheitsbedingten Absenzen pro Jahr (Absenzenrate 5%)

direkte Kosten/Jahr: 2 000 000.- (40 MA x 50 000.-)

indirekte Kosten/Jahr: 3 000 000.- (2 Mio. x Faktor 1,5)

Kosten insgesamt: 5 000 000.-

Kosten der krankheitsbedingten Absenzen pro Jahr nach erfolgreicher Einführung von BGF (Absenzenrate 4%)

direkte Kosten/Jahr: 1 600 000.- (32 MA x 50 000.-)

indirekte Kosten/Jahr: 2 400 000.- (1,6 Mio. x Faktor 1,5)

Kosten insgesamt: 4 000 000.-

Resultat: Dank BGF können Kosten aus krankheitsbedingten Absenzen um CHF 1 Mio. pro Jahr reduziert werden, wenn es gelingt, das Schadengeschehen um 20% zu reduzieren.

Verhältnis- und verhaltensorientierte Massnahmen

BGF ist ein ganzheitlicher Ansatz. Man unterscheidet verhältnisorientierte und verhaltensorientierte Massnahmen.

- Verhältnisorientierte Massnahmen zielen auf eine Veränderung der Bedingungen ab. Die Arbeitsplätze und die Rahmenbedingungen im Betrieb sollen gesundheitsförderlich gestaltet werden.
- Verhaltensorientierte Massnahmen setzen dagegen bei den einzelnen Personen an, deren Verhalten gesundheitsförderlich beeinflusst werden soll.

Die Wahl der verhältnis- und verhaltensorientierten Massnahmen ergibt sich aus den Zielsetzungen, die mit BGF verfolgt werden sollen. In der Regel führt eine Kombination von Massnahmen zum Ziel.

BGF-Massnahmen

Verhältnisorientierte
Massnahmen
↓
Veränderung
der betrieblichen Bedingungen

Beispiele

- Ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze
- Lärmschutz
- Arbeitsorganisation/-reorganisation
- Führungsstil
- Arbeitszeitgestaltung/Schichtplanung
- Massnahmen gegen Mobbing
- Flache Hierarchien
- Verpflegungs- und Sportmöglichkeiten anbieten
- Ruheräume

Verhaltensorientierte
Massnahmen
↓
Verhaltensveränderung
bei den Mitarbeitenden

Beispiele

- Seminare für Stressbewältigung
- Sportveranstaltungen
- Rückenschule
- Erlernen von Entspannungstechniken
- Ernährungsberatung
- Suchtprävention
- Gesundheitskurse oder Infoveranstaltungen über Mobbing, Sucht, Ernährung, Alkohol, sexuelle Belästigung, Rauchen, Fitness, Meditation usw.
- Eigenverantwortung der Mitarbeitenden fördern

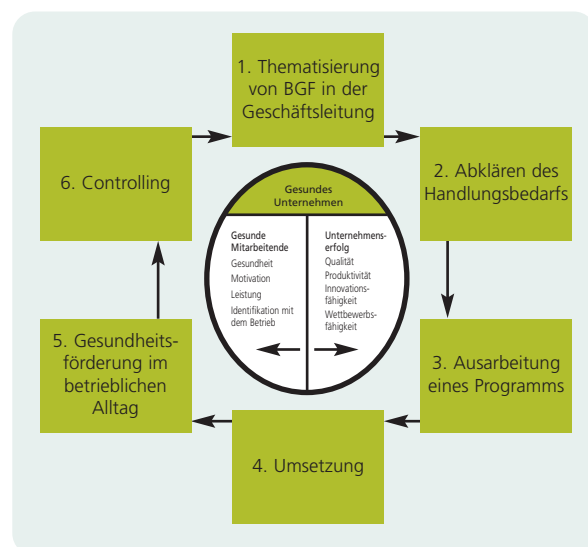
BGF-Prozess und kritische Erfolgsfaktoren

Das Ziel «gesunde Mitarbeitende in einem gesunden Unternehmen» kann mit BGF erreicht werden, wenn folgende Leitlinien eingehalten werden:

- Partizipation. Einbezug der gesamten Belegschaft.
- Integration. Berücksichtigung von BGF bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen.
- Projektmanagement. Systematische Durchführung aller Massnahmen und Programme: Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse.
- Ganzheitlichkeit. BGF beinhaltet sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Massnahmen. Sie verbindet den Ansatz der Risikoreduktion mit dem Ausbau von Schutzfaktoren und Gesundheitspotenzialen.
- Evaluation und Erfolgskontrolle. Wenn langfristige Prozesse eingeleitet und/oder Teilziele verfolgt werden, kommt dem Nachweis der Zielerreichung ein besonderer Stellenwert zu. Die Evaluation legitimiert die Umsetzung

der Gesundheitsförderung im Betrieb. Sie wird aus Gründen der Vergleichbarkeit immer mit den gleichen Instrumenten durchgeführt wie die Analyse.

BGF-Projekte bedürfen der Beratung und Betreuung durch externe Spezialisten. Wir beraten Sie gerne und stellen den Kontakt zu ausgewiesenen Fachpersonen her.



Because change happenz™

«Zürich» Versicherungs-Gesellschaft
Postfach
CH-8085 Zürich
Tel: +41 (0)44 628 28 28
Fax: +41 (0)44 628 29 29
www.zurich.ch
www.zurich.com

