

Gesundheitsförderung in KMU: Hype oder Notwendigkeit?

Gesunde Mitarbeitende zu haben, ist den Unternehmen selbstverständlich wichtig. So zumindest lässt es sich aus unzähligen Firmenprofilen ablesen. Gesundheitsförderung scheint also überall als Thema angekommen zu sein – und wird von Mitarbeitenden auch zunehmend eingefordert.

VON THOMAS BERNER

Der Job-Stress-Index 2022 von Gesundheitsförderung Schweiz spricht eine deutliche Sprache: Fast ein Drittel der Erwerbstätigen in der Schweiz leidet unter arbeitsbezogenen Belastungen. Das heisst, viele arbeiten mehr, als es ihre physischen und psychischen Ressourcen eigentlich zulassen würden. Die Folge davon: Die emotionale Erschöpfung ist gemäss Job-Stress-Index auf über 30 Prozent angestiegen. Abwesenheiten infolge von psychischen Krankheits-symptomen nehmen deshalb ebenfalls zu.

Werkzeuge für ein KMU-gerechtes BGM

Betriebliche Gesundheitsförderung steht deshalb in immer mehr Firmen auf der Agenda. Es geht darum, die Krankenstände zu reduzieren und Voraussetzungen zu schaffen, dass Mitarbeitende nicht ausbrennen. Doch wie soll das gehen mit beschränkten Ressourcen eines KMU? Während grosse Organisationen inzwischen – oft als Stabsstelle des HRM – über eigentliche «BGM-Abteilungen» verfügen, stösst betriebliches Gesundheitsmanagement in kleineren Betrieben oft an Grenzen. Wenn Präventionsmassnahmen ergriffen werden, dann erfolgt dies häufig «ab Stange» und nach dem «Giesskannenprinzip». Die Wirkung verpufft deshalb schnell. Gesundheitsförderung Schweiz hat dies erkannt und bietet explizit für KMU eine Toolbox an, mit der BGM durch das HR mit wenigen Mitteln und gezielt implementiert werden kann resp. den Personalverantwortlichen wie auch Geschäftsleitungen Unterstützung bietet, etwa beim Ansprechen von Auffälligkeiten oder Absenzen von Mitarbeitenden. Ein detaillierter Leitfaden bietet von der Gesprächsvorbereitung über

den Einstieg, das Kernstück bis zum Abschluss umfassende Unterstützung für eine sichere und souveräne Gesprächsführung durch die HR- und Führungsverantwortlichen. Eine gesundheitsförderliche Gesprächs- und Führungskultur ist wichtig – auch im Dialog zwischen HR-Verantwortlichen und Führungskräften. Auch da bietet die Toolbox von Gesundheitsförderung Schweiz Instrumente für die Umsetzung. Mit diesem «Baukasten» können auch ohne BGM-Vorkenntnisse in kleineren Betrieben weitere Vorkehrungen für die Förderung und Erhaltung der Mitarbeitendengesundheit auf unkomplizierte Weise getroffen werden.

Politische Mühlen mahlen langsam

Neben einer gesunden Arbeitsumgebung stehen auch individuelle Arbeitszeitmodelle für die Mitarbeitenden weit vorne auf der «Wunschliste», wenn sie sich etwa um eine neue Stelle bewerben. Bei der Flexibilisierung von Arbeitszeiten setzt die Gesetzgebung allerdings Grenzen. Die Politik beginnt nun – wenn auch langsam – auf Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren. So hat der Bundesrat kürzlich die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen für ausgewählte Betriebe gelockert. Mit seinem Beschluss vom 10. Mai 2023 hat er die angepasste Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) per Anfang Juli 2023 in Kraft gesetzt. Mit dem neuen Artikel 32b wird es Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Projektarbeit und zeitkritischen Aufträgen in Betrieben der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) ermöglicht, in bestimmten Situationen in einem verlängerten Zeitraum von 17 statt 14 Stunden zu arbeiten. Zudem kann die tägliche Ruhezeit mehrmals pro Woche von 11 auf 9 Stunden verkürzt bzw. unterbrochen werden. Zudem erhalten

Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung mit dem neuen Artikel 34a ArGV 2 die Möglichkeit, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die eine Vorgesetztenfunktion innehaben oder als Fachspezialisten und Fachspezialistinnen tätig sind, nach einem bestimmten Jahresarbeitszeitmodell zu beschäftigen – ein wichtiger Hebel für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Ausserberuflichem und somit auch ein Hebel gegen den Fachkräftemangel. Einziger Wermutstropfen: Diese Verordnung gilt vorderhand nur für die IKT- und die Wirtschaftsprüfungs-/Treuhand-/Steuerberatungs-Branche. Das selbstbestimmte Arbeiten von Vorgesetzten sowie hoch qualifizierten Fachspezialisten und Fachspezialistinnen wird somit weiterhin nicht auf ein rechtlich solides Fundament gestellt, so wie es eine schon vor Jahren durch den damaligen Ständerat Konrad Graber eingereichte parlamentarische Initiative verlangt hätte.

Auch in Spitzenzeiten auf Work-Life-Balance achten

Flexible Arbeitszeiten können einen wesentlichen Beitrag zur Entlastung von Mitarbeitenden führen. Auch während Spitzenzeiten eine gute Work-Life-Balance zu bieten und Wochenend-Arbeiten nur in Ausnahmefällen zuzulassen, sollte zur Selbstverständlichkeit werden. Das ist allerdings eine Frage der Führungs- und Unternehmenskultur. Und diese ist im Employer Branding inzwischen zu einem entscheidenden Faktor geworden. Gerade von der Generation Z weiss man inzwischen: Sie ist zu Höchstleistungen bereit, will dafür aber auch einen geeigneten Ausgleich. Mit dem Angebot von Workations oder Sabbaticals können Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte punkten.



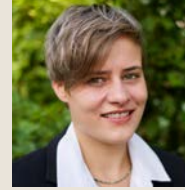
Marius Klauser
Direktor und VR-Delegierter
EXPERTsuisse, GF allianz
denkplatz schweiz, Präsident
REFLECTSHIP association.

EXPERTsuisse
Stauffacherstrasse 1
8004 Zürich
058 206 05 05
info@expertsuisse.ch
www.expertsuisse.ch



Nina Zumstein
ist People & Culture Coach
(BGM) bei Edorex AG mit
66 Mitarbeitenden.

Edorex AG
Unterdorfstrasse 5
3072 Ostermündigen
031 930 10 70
nina.zumstein@edorex.ch
www.edorex.ch



Sandra Lanz
ist Senior Business Partner
bei Thales DIS Schweiz AG mit
200 Mitarbeitenden.

Thales DIS Schweiz AG
Hintere Bahnhofstrasse 12
5000 Aarau
062 832 00 00
sandra.lanz@thalesgroup.com
www.thalesgroup.com



Helen Teuscher
ist Leiterin Human Resources
bei Menu and More AG
mit 68 Mitarbeitenden.

Menu and More AG
Sihlquai 340
8005 Zürich
044 448 26 11
info@menuandmore.ch
www.menuandmore.ch

Woran hat sich gezeigt, dass BGM für Ihr Unternehmen unbedingt zu einem Thema werden muss?

Mir ist seit je her eine menschenorientierte Führung, welche Wertschätzung und Wertschöpfung verbindet, wichtig. Daher ist Gesundheitsmanagement für mich Chefsache und Teil der Rollen aller Führungskräfte. Dieses Denken hat auch die Arbeitsgesetzrevision für unsere Branche geprägt.

Die agile Arbeitsform mit selbstorganisierten Teams bietet enorme Vorteile. Aber sie stellt sehr hohe Anforderungen an die Selbstmanagementkompetenz der Mitarbeitenden. Es war klar, dass die Teams da Unterstützung brauchen.

Nach einer Integration in ein neues Unternehmen und einer anspruchsvollen Phase in unseren Projekten, hat sich das Management dafür ausgesprochen, ein systematisches BGM einzuführen. Zum einen, um das Wohlbefinden und das Betriebsklima zu verbessern und zum andern, um die Mitarbeitenden zu unterstützen, die hohen Belastungen besser zu meistern.

Nachhaltigkeit steht bei uns im Zentrum. Nebst deren ökologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Facetten gehört auch die dauerhafte Gesundheit dazu. Denn qualifizierte und engagierte Mitarbeitende sind das Fundament unseres Unternehmens. Deshalb war die Einführung und Zertifizierung eines systematischen BGM ein logischer Schritt.

Wie viel Aufwand (Manpower, finanziell) investieren Sie aktuell ins BGM?

Mit regelmässigen Weiterbildungen, Umfragen und Ressourcen-/ Belastungsdialogen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden investieren wir und unsere Mitgliedunternehmen viel Zeit, um Zufriedenheit und Produktivität nachhaltig hochzuhalten.

Eine 80%-Stelle ist ausschliesslich für Gesundheit und Zufriedenheit unserer sog. Edomembers zuständig. Ausserdem investiert die gesamte Organisation laufend viel Zeit, damit alle gerne hier arbeiten wollen und gesund bleiben, denn gute Fachkräfte sind rar.

Ein Kernteam aus Vertretern des Managements, der Personalabteilung und HSE leiten und steuern das BGM. Interessierte Mitarbeitenden fungieren als Ambassadoren und informieren das Kernteam über relevante Themen aus den Reihen der Mitarbeitenden. Die Manpower beläuft sich insgesamt auf zirka 0.5 FTE. Finanziell budgetieren wir 150 CHF pro Mitarbeitenden (FTE).

Die Mitglieder des siebenköpfigen betrieblichen Steuergremiums investieren pro Quartal rund eine Stunde für das BGM. Hinzu kommt der Zeitaufwand von mir als Leiterin Human Resources für begleitende administrative Aufgaben. Insgesamt ist der Zeitaufwand überschaubar, wenn die Strukturen für das BGM erstellt sind. Finanziell investieren wir pro Jahr rund 10'000 CHF.

Von den vielen BGM-Angeboten auf dem Markt: Was davon erweist sich für Ihr KMU als besonders praxistauglich?

Wir nutzen Ressourcen-/ Belastungsumfragen wie sie die Gesundheitsförderung Schweiz anbietet, fördern das menschenorientierte Führen mit der Impulzity-App und haben für uns und unsere Mitglieder eine Branchenpartnerschaft mit Impulswerk.

Die KMU-Tools von Gesundheitsförderung Schweiz mit der HR-Toolbox und dem Leadership-Kit bieten etwas für jede Situation. Die Tools sind sehr einfach anzuwenden. Das ermöglicht rasche Erfolgserlebnisse, die uns motivieren, weiter dranzubleiben.

Aktivitäten wie z.B. Schritt-Wettbewerb, Gesundheitsstand mit Beratung zu Bewegung, gesunder Ernährung und psychischer Gesundheit sorgten für hohe Beteiligung der Mitarbeitenden. Ein regelmässiger BGM-Newsletter trägt dazu bei, dass die Gesundheitsförderung im Gespräch und in der Unternehmenskultur verankert bleibt.

Das Label Friendly Work Space, mit dem wir zertifiziert sind, setzt den Schweizer Qualitätsstandard für systematisch umgesetztes BGM und belegt die Vorbildlichkeit unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements als KMU.

Welchen Effekt – auch für das Employer Branding – haben Sie mit Ihren BGM-Massnahmen schon erzielen können?

Wir bekommen von Bewerbenden – selbst denen, die am Schluss das Rennen nicht machen – sehr positive Feedbacks aufgrund unseres ebenso praxis- und menschenorientierten wie zielführenden Bewerbungsprozesses. Heutige und zukünftige Mitarbeitenden wissen, ihre Gesundheit ist die Basis für den gemeinsamen, nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Unsere Mitarbeitenden sind top motiviert und mit Freude bei der Arbeit. Das ist das beste Aushängeschild, sei es gegenüber unseren Kunden oder potenziellen neuen Edomembers.

In unseren Mitarbeitendenumfragen zeigt sich eine kontinuierliche Verbesserung bei der physischen und psychischen Gesundheit wie auch bei der Stressbelastung. Auch geht daraus hervor, dass die verschiedenen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit sehr geschätzt werden. Die Fluktuation konnte auf einem tiefen Niveau gehalten werden.

Als verantwortungsvolle Arbeitgeberin ein BGM zu haben, ist ein wichtiges Signal nach aussen. Manche Bewerbende kennen das Label Friendly Work Space sowie das Konzept eines BGM und können damit Rückschlüsse auf unsere Unternehmenskultur und den Stellenwert der Mitarbeitenden im Unternehmen ziehen. Bewerbende, denen BGM kein Begriff ist, reagieren im Bewerbungsprozess immer positiv auf die Zertifizierung.