



Empfehlungen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung

Nach der Selbsteinschätzung Ihres Unternehmens anhand des vom Europäischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) festgelegten Qualitätskriterien möchten Sie nun wissen, wie Sie weiter vorgehen sollen?

Mit diesen Erläuterungen wollen wir Sie bei Ihren Bestrebungen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) unterstützen. Unsere Zielsetzung ist, Ihnen den Zugang bzw. Einstieg in die BGF zu erleichtern und den dabei Aufwand und Einsatz an notwendigen Mitteln so gering wie möglich zu halten und dennoch grössten Nutzen daraus zu ziehen.

Vielleicht wollen Sie auch Ihre bereits umgesetzten BGF-Massnahmen zum Vorteil für Mitarbeitende und Unternehmen noch verbessern, mehr Führungskräfte und Mitarbeitende gewinnen, das Thema Gesundheit in die tägliche Praxis zu integrieren. Im Folgenden finden Sie sicher ein paar nützliche Tipps.

Betriebliche Gesundheitsförderung ist Chefsache!

Obwohl die Anregung zur BGF im eigenen Unternehmen durchaus aus den Reihen der Mitarbeitenden, aber auch deren Vertretungen und Betriebsärzten kommen kann („bottom-up-Ansatz“), sollte die Unternehmensleitung sich das Thema selbst auch auf die Tagesordnung setzen („top-down-Ansatz“). Wie bei jeder betrieblichen Angelegenheit sollte auch bei der BGF ein Interesse seitens des Unternehmens bestehen, damit die Mittel gewinnbringend eingesetzt werden.

Im **ersten Schritt** muss die Unternehmensleitung eine **schriftliche BGF-Leitlinie** in das bestehende Leitbild integrieren (vgl. Kriterium 1a der ENWHP-Qualitätskriterien). Diese Leitlinie bringt die Bedeutung der Gesundheit von Mitarbeitenden für das Unternehmen zum Ausdruck. Sie dient als Orientierung für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden. Die Wirkung der BGF-Leitlinie ist wesentlich von deren Formulierung abhängig. Unser Vorschlag lautet:

„Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden hat oberste Priorität!“

In einem **zweiten Schritt** ist zu klären, welche **Zielsetzung mit BGF** verbunden ist (Kriterien 6a bis 6d der ENWHP-Qualitätskriterien). Empfehlenswert ist hier, nicht nur auf Mitarbeiterzufriedenheit, -sensibilisierung und -bewusstseinsbildung zu setzen, sondern Verknüpfungen mit wichtigen Unternehmenszielen herzustellen. Hilfreich ist hierbei die Erstellung einer Ursache-Wirkungskette, bei der die Auswirkungen der Gesundheit von Mitarbeitenden auf deren Leistungen und den daraus resultierenden Unternehmenserfolg augenfällig werden. Die ermittelten Kenngrössen („Key Performance Indicators, KPI“) sind anschliessend in die so genannte Balanced Score Card zur Unternehmenssteuerung aufzunehmen.

Als **dritter Schritt** sollte die **Integration von Gesundheitsaspekten in die bestehenden Unternehmensstrukturen und -prozesse** erfolgen (vgl. Kriterium 1b der ENWHP-Qualitätskriterien). Hierzu gehören neben den Geschäftsprozessen wie Produktentwicklung, Beschaffung, Produktion und Vertrieb vor allem die Personalführungs- und -entwicklungsprozesse (Kriterium 1d). Entscheidend ist, dass dabei nicht nur Wert auf die fachlichen, sondern auch auf die sozialen und gesundheitlichen Kompetenzen (Kriterien 2a und 2c) der Führungskräfte und Mitarbeitenden gelegt wird. Ein betriebliches Aus- und Weiterbildungsprogramm sollte unter Beteiligung der Mitarbeitenden und Berücksichtigung von deren Bedürfnisse und Interessen um das Thema Gesundheit erweitert werden (vgl. Kriterium 1e).

Als besonders geeignete Führungsinstrumente haben sich das **Mitarbeitergespräch** - auch in Form des Rückkehrgesprächs nach erfolgter Genesung der jeweiligen Mitarbeitenden (Kriterium 2f) - und der **Gesundheitszirkel** im Rahmen des Betrieblichen Vorschlagswesens bzw. des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses erwiesen (Kriterium 2d). Die Integration von Gesundheitsaspekten in diese Führungsinstrumente entspricht einer bedarfsorientierten Ist-Analyse (Kriterien 3b, 5b), woraus sich im Rahmen der Zielvereinbarung (Kriterium 5c) geeignete BGF-Massnahmen ableiten lassen.

