



Jeder vierte Erwerbstätige ist am Arbeitsplatz gestresst

Gesündere Mitarbeitende leisten mehr: Das Stressbarometer kann dabei helfen, langfristig die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Verwaltung zu gewährleisten. Es ist Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Arbeit jeglicher Art spielt eine zentrale Rolle im Leben und beeinflusst massgeblich die Gesundheit und das Wohlbefinden jedes Einzelnen. Besonders zu spüren ist dies im Berufsleben: Mit über 4,9 Millionen Personen ist mehr als die Hälfte der Schweizer Bevölkerung erwerbstätig. Die Vermischung von Privat- und Arbeitsleben, stetig steigende Anforderungen und anhaltend hohe Belastung ohne die nötigen Ruhephasen führen nicht selten zu erhöhten Belastungen bis zu gesundheitsschädigendem Stress. Dieser gehört heute zu den wichtigsten Ursachen für Arbeitsausfälle in Schweizer Unternehmen.

Die aktuellen Erhebungen zum Job-Stress-Index 2016 von Gesundheitsförderung Schweiz liefern neue Zahlen und zeigen, dass jeder vierte Erwerbstätige am Arbeitsplatz gestresst ist und sich erschöpft fühlt. Rechnet man dies auf alle Erwerbstätigen in der Schweiz hoch, betrifft dies insgesamt 1,3 Millionen Menschen. Als Folge davon entstehen für Unternehmen in der Schweiz Kosten: Der ökonomische Ausfall wird auf 5,7 Milliarden Franken geschätzt.

Gut investiertes Geld

Eine Grundvoraussetzung für hohe Produktivität und langfristige wirtschaftliche

Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens ist die Gesundheit der Erwerbstätigen. Viele Untersuchungen haben gezeigt, dass dank BGM Leistungspotenziale besser ausgeschöpft und Kosten gesenkt werden können: Mitarbeitende mit einem tieferem Stresslevel sind bis zu zehn Prozent produktiver. Für Unternehmen, unabhängig aus welcher Branche, lohnt es sich also, nachhaltig in die Gesundheit der Mitarbeitenden zu investieren. Das systematische betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) leistet hierzu einen wichtigen Beitrag, indem das Thema Gesundheit in die Betriebsprozesse integriert wird und so



Gesunde und motivierte Mitarbeitende leisten mehr.

Bild: Gesundheitsförderung Schweiz/Peter Tillessen

langfristig gelebt werden kann. In der Kombination mit der individuellen Eigenverantwortung stärkt es Mitarbeitende und Unternehmen gleichermaßen. Denn gesunde und motivierte Mitarbeitende können mit den hohen Anforderungen im Berufsalltag besser umgehen und sind so weniger krankheitsanfällig. Dies reduziert die Absenkenrate und spart Kosten. So beträgt der durchschnittliche Kosten-Nutzen-Vergleich von BGM-Mass-

nahmen 1 zu 3 – ein investierter Franken in präventive Massnahmen führt zu Minderausgaben in Höhe von drei Franken.

Vorsicht vor Vorurteilen

In öffentlichen Verwaltungen – sei es kommunal, kantonale oder eidgenössisch – arbeiten in der Schweiz rund 360 000 Beschäftigte. Die öffentlichen Verwaltungen sind somit ein wichtiger Arbeitgeber und sollten auch im Bereich BGM eine Vorbildfunktion in der Gesellschaft wahrnehmen. Anders als der private Sektor, sieht sich die öffentliche Verwaltung jedoch mit unterschiedlichen, vielleicht sogar komplexeren Herausforderungen konfrontiert, sobald sie ein BGM implementieren möchte. Eine öffentliche Organisation kann nicht unabhängig von politischen Akteuren Änderungen veranlassen. Im Vorfeld muss deshalb genauestens überdacht werden, wie das Vorhaben umgesetzt, wer miteinbezogen und wie kommuniziert werden muss. Die Gefahr besteht, dass Medien und die Öffentlichkeit kritisieren, dass die angeblich angenehmen Arbeitsbedingungen der Angestellten im öffentlichen Dienst auf Kosten der Steuerzahlenden weiter ausgeweitet werden. Solche Reaktionen können die Politik schnell erreichen und wiederum einen Imageverlust verursachen, was unvorteilhafte Auswirkungen auf die Realisierung eines BGM in der öffentlichen Verwaltung hätte.

Eine weitere Herausforderung des öffentlichen Sektors – und somit auch des BGM in öffentlichen Verwaltungen – ist die breite Palette von Zielen mit gleich hoher Priorität. Im Gegensatz zu privaten Betrieben, bei denen die meisten Handlungen das Ziel der Gewinnmaximierung anstreben, muss eine öffentliche Organisation mehreren Ansprüchen genügen, ohne diese unbedingt priorisieren zu können. Das Ziel, das BGM zu integrieren, kann dann fälschlicherweise als zusätzliche «Last» empfunden werden. Betriebliches Gesundheitsmanagement soll aber weder als weiterer Auftrag der Verwaltung wahrgenommen werden noch in Konkurrenz zu anderen Zielen der Verwaltung stehen. Das BGM soll als eine notwendige Unterstützung fungieren, die es ermöglicht, die schon verfolgten Ziele gesünder und schonender zu erfüllen.

Stressbarometer als Basis

Eine öffentliche Verwaltung ist ein Arbeitgeber wie viele andere auch. Auch hier gilt es, den Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden so optimal wie möglich zu gestalten. Um eine erste Istanalyse durchzuführen, eig-

net sich beispielsweise das Stressbarometer S-Tool von Gesundheitsförderung Schweiz. Es handelt sich um einen internetbasierten Fragebogen, der mit wenig Aufwand einen detaillierten Überblick über das Stressgeschehen im Unternehmen, also auch in einer Verwaltung, wiedergibt. Betriebe erfahren mehr über die subjektiv erlebten Belastungen und Ressourcen sowie über das momentane Befinden der Mitarbeitenden. S-Tool liefert automatisch generierte Ergebnisse auf Team-, Abteilungs- und Unternehmensebene. Dadurch können gesundheitsfördernde Massnahmen zielgerichtet umgesetzt werden und eine raschere und höhere Wirkung erzielen. Die Mitarbeitenden erhalten unmittelbar nach dem Ausfüllen des Fragebogens ihre individuellen Ergebnisse als Tipps zum Umgang mit Stress im Arbeitsalltag. Durch wiederholte Befragungen mit S-Tool kann das Unternehmen die betriebliche Entwicklung überprüfen.

Die Praxiserfolge im BGM zeigen, dass es einfache und gleichzeitig vielseitige Möglichkeiten gibt, die Belastung der Arbeitnehmenden ausgeglichen zu gestalten. Für den Erfolg ist es deshalb entscheidend, dass die Massnahmen auf die Interessen der Beschäftigten und der Verwaltung zugeschnitten sind. Zentral ist auch, dass das Engagement der Führungskräfte über die nachhaltige Etablierung entscheidet. Denn einerseits sind Kaderleute Vorbild und sollten in erster Linie auf ihre eigene Gesundheit achten, damit sie das Thema den Mitarbeitenden gegenüber glaubhaft vermitteln können. Nur dann wirken sich BGM-Massnahmen positiv auf die gesundheitsrelevanten Faktoren im gesamten Betrieb aus.

*Philippe Haeberli,
Gesundheitsförderung Schweiz*

Informationen:

www.gesundheitsfoerderung.ch

Gesundheitsförderung Schweiz

Gesundheitsförderung Schweiz mit Sitz in Bern und Lausanne ist eine privatrechtliche Stiftung, die von Kantonen und Versicherern getragen wird. Mit gesetzlichem Auftrag initiiert, koordiniert und evaluiert sie Massnahmen zur Förderung der Gesundheit (Krankenversicherungsgesetz, Artikel 19). Die Stiftung fokussiert auf drei Schwerpunkte:

- gesundes Körpergewicht bei Kindern und Jugendlichen
- psychische Gesundheit/Stress
- Gesundheitsförderung und Prävention

Tagung für das Gemeindepersonal

Am 7. Dezember organisiert der Schweizerische Gemeindeverband (SGV) erstmals eine Tagung speziell für das Personal von Städten und Gemeinden – als Dank für die wertvolle Arbeit und das grosse Engagement. Die Tagung mit dem Titel «Das Arbeitsumfeld zwischen Beständigkeit und Innovation» findet im Kongresshaus in Biel statt. Das Programm beinhaltet Referate, Workshops, einen Apéro riche und einen Poetry Slam. Anmeldungen unter www.chgemeinden.ch.