



Workshop 3: Sichere und gesunde Arbeitsplätze in Gemeinden und Städten
Abstract: Désirée Aebersold, Gesundheitsförderung Schweiz

Mit betrieblichem Gesundheitsmanagement punkten – auch in Verwaltungen

Die aktuellen Erhebungen zum Job-Stress-Index 2016 von Gesundheitsförderung Schweiz zeigen, dass **jede vierte erwerbstätige Person am Arbeitsplatz gestresst** ist und sich erschöpft fühlt. Zunahme von Fehlern, Unzufriedenheit, Fluktuation, Ausfälle, die sich wiederum auf das Wohlbefinden von KollegInnen in den Teams negativ auswirken, sind die Folge. Und damit verbunden hohe Kosten für den Betrieb. Das Stressphänomen macht auch vor Verwaltungstüren nicht Halt. Gemeinden und Städte sind gefordert für ihre Angestellten in äusserst unterschiedlichen Berufsfeldern gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Ausfälle in Folge von Stress oder physischer Überbelastung vermieden werden können. **Doch wie vorgehen?** Genügt es, einen Früchtekorb im Pausenraum und das Fitnessabo zu vergünstigen Konditionen anzubieten, um Mitarbeitende gesund zu halten? Bei den zunehmend komplexen Anforderungen, welche unsere Erwerbstätigkeit prägen, reichen solche Einzelmassnahmen nicht mehr aus. Sie müssen sinnvoll ergänzt werden mit Massnahmen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, der ergonomischen Ausgestaltung von Arbeitsplätzen sowie einer bewussten Erholungs- und Pausenkultur. Ebenso wissen wir, dass Wertschätzung, Entscheidungsfreiheiten, Gestaltungsspielräume in der Art der Aufgabenerfüllung, Vertrauen und Sinnstiftung eine Grundlage für die Zufriedenheit, Motivation und damit wichtige Elemente der Gesundheitsförderung darstellen. Und ohne Angebote, die die Balance von Berufs- und Privatleben fördern, finden Betriebe kaum mehr jüngere und gut qualifizierte Fachkräfte. Will heissen: Flexible Arbeitszeitmodelle und flexible Arbeitsorte sowie Förderung und Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung auch mit Teilzeitpensum sind gefragt. Als zentrale Schaltfigur für eine wirkungsvolle Gesundheitsförderung im Betrieb wirken die Vorgesetzten. Es lohnt sich deshalb ganz besonders, Vorgesetzte zu schulen, ihnen aufzuzeigen, was **gesunde Führung** ist und ihnen geeignete Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen. Gesundheitsförderung Schweiz aber auch viele Krankentaggeldversicherer und private AnbieterInnen bieten hier wertvolle Tipps in Form von **Tools, Checklisten, Beratungen und Weiterbildungsangeboten** an. Ein systematisches BGM entfaltet zudem dann Wirkung, wenn es gelingt Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Abwesenheitsmanagement und Case Management mit freiwilligen Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu verbinden. Und am effektivsten sind Sie, wenn Sie genau **dort betriebliche Gesundheitsförderung betreiben, wo der Schuh in Ihrem Betrieb, in ihrer Abteilung bzw. in Ihrem Team am meisten drückt**.

Wo also beginnen? Ohne das Bewusstsein und Engagement von Führungspersonen wird Gesundheitsförderung nicht gelingen. Denn ein gesundheitsförderndes Klima im Unternehmen zu schaffen ist Führungsaufgabe. Die **Rahmenbedingungen hierzu zur Verfügung zu stellen** hingegen, dies ist die Verantwortung der Geschäftsleitung. Nur wenn **Analysetools zur Ist-Situation** eingesetzt werden, die Längsschnittauswertungen und Wirkungsüberprüfungen erlauben, und wenn **gemeinsam mit den Mitarbeitenden sinnvolle Ziele** festgelegt, griffige **Aktionspläne erstellt und umgesetzt** werden, verlassen wir den oftmals gut gemeinten aber kaum effektiven Weg von Aktionitis hin zu wirkungsvollem und nachhaltigem Massnahmen der Gesundheitsförderung im Betrieb. Vorbeugen ist besser als heilen. Dies gilt nicht nur in Bezug auf die Wirkung sondern auch auf die Kosten. Denn was Sie in BGM investieren, kommt mit einem Faktor von 5 bis 12 zu Ihnen zurück! **Ihr Engagement lohnt sich.**

Biel, 7. Dezember 2016