

Erste Erfahrungen der Suva mit betrieblicher Gesundheitsförderung

Die Arbeit prägt den Lebensstil der erwerbstätigen Bevölkerung stark. Der Arbeitsplatz ist deshalb ein geeigneter Ort für gesundheitsfördernde Massnahmen. Neben den Arbeitnehmern selber profitieren auch die Arbeitgeber und die Versicherer. Die Suva bietet spezifische Weiterbildungen zum Thema «Betriebliche Gesundheitsförderung» an und unterstützt damit die Betriebe bei der praktischen Umsetzung.

Inès Rajower

Der Arbeitsplatz beeinflusst die Gesundheit auf verschiedene Art und Weise: Wenn Beschäftigte unter gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen arbeiten, nicht angemessen qualifiziert sind oder nicht ausreichend von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt werden, kann Arbeit krank machen. Zu den wichtigsten Einflussfaktoren am Arbeitsplatz zählen die individuelle psychische und physische Konstitution der Mitarbeitenden und des Managements, die Arbeitsplatzgestaltung (Ergonomie), die Betriebsabläufe sowie die Unternehmenskultur. Die betriebliche Gesundheits-

förderung setzt bei diesen Faktoren an.

Die Suva als grösster Schweizer Unfallversicherer setzt sich für die Gesundheit am Arbeitsplatz ein. Im Folgenden werden die Angebote und die ersten Ergebnisse vorgestellt.

MultiplikatorInnen ausbilden

Seit 2001 bildet die Suva Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in betrieblichem Gesundheitsbeziehungsweise Absenzenmanagement aus. Das Kursangebot (siehe *Kasten 1*) richtet sich in erster Linie an Personalverantwortliche, Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte sowie Betriebsleiter aller Branchen. Die Teilnehmenden erwerben in diesen Kursen theoretisches und praktisches Wissen über Faktoren, welche die Gesundheit am Arbeitsplatz im positiven wie im negativen Sinn beeinflussen. Die theoretischen Inhalte werden ergänzt durch Praxisbeispiele, die von den Gesundheitsbeauftragten der betreffenden Betriebe vermittelt werden. Nicht zuletzt leben diese Kurse auch stark von den Erfahrungen der Kursabsolventinnen und -absolventen selber.

Firmen begleiten

Schon lange bevor die Suva ihr Weiterbildungsangebot aufgebaut hat, hat sie Firmen bei der betrieblichen Gesundheitsförderung begleitet. Im Folgenden werden die Erfahrungen zweier erfolgreicher Firmen, der Losinger AG und der Mühlemann AG, vorgestellt.

Die Beispiele zeigen, dass es für die Betriebe auch wirtschaftlich gesehen eine kluge Entscheidung ist, Bedingungen zu schaffen, unter denen Menschen gerne arbeiten: Die Unter-



Inès Rajower

nehmen konnten sowohl die Zahl der Absenzen als auch die Zahl der Berufs- und Freizeitunfälle senken. Weniger Personalwechsel, steigende Produktivität, grössere Zufriedenheit von Mitarbeitenden und Kun-

«Wenn Beschäftigte unter gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten, nicht angemessen qualifiziert sind oder nicht ausreichend unterstützt werden, kann Arbeit krank machen.»

den sowie eine Verbesserung des Unternehmensimages sind weitere positive Auswirkungen. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um Arbeitsplätze im öffentlichen oder im privaten Sektor, in der Produktion oder im Dienstleistungsbereich handelt.

Kasten 1:

Das Kursangebot der Suva

Das Kursangebot der Suva im Bereich Gesundheitsförderung umfasst den Lehrgang betriebliche Gesundheitsförderung sowie diverse Kurse zum Thema «Absenzenmanagement». Diese Kurse richten sich an alle interessierten Betriebe.

Im **Lehrgang «Betriebliche Gesundheitsförderung»**, der in zwei viertägige Module gegliedert ist, lernen die Teilnehmenden den Aufbau einer praxisbezogenen Struktur für ein betriebliches Gesundheitsmanagement kennen. Zudem erfahren sie, welche arbeitsplatzbezogenen, sozialen, organisatorischen und wirtschaftlichen Faktoren einen Einfluss auf die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden haben und wie sich dies auf die Unternehmensentwicklung auswirkt. Ausgehend von den theoretischen Grundlagen und von guten Praxisbeispielen wird im Lehrgang die Planung eigener Projekte in Angriff genommen. Die Kurskosten betragen 2720 Franken.

Daneben bietet die Suva **Beratung und Kurse zum Thema «Absenzenmanagement»** an. Absenzen kosten viel und bringen unnötigen Stress und Unruhe ins Unternehmen. Der Werkzeugkasten «Absenzenmanagement» beinhaltet eine Handlungsanleitung sowie eine Software und soll den Betrieben helfen, die Absenzen besser in den Griff zu bekommen. Wichtige Elemente des Absenzenmanagements sind die Pflege der Unternehmenskultur, das Vermeiden von Abwesenheiten, die Datenerfassung und -verarbeitung, die Schulung und Information des Führungskaders und der Mitarbeitenden sowie die Betreuung verunfallter oder erkrankter Personen und deren Wiedereingliederung am Arbeitsplatz. In den Ausbildungsgängen zeigen Experten der Suva sowie externe Referenten anhand ihrer praktischen Erfahrungen, wie diese Elemente in einem Betrieb eingebaut werden können. Dazu werden ein- bis anderthalbtägige Basiskurse für Anfänger (mit und ohne Vertiefung in die Auswertung und Beurteilung von Arbeitsausfall-Daten) sowie ein halbtägiges Seminar für Fortgeschrittene angeboten. Im Seminar werden Anwendungsprobleme aufgezeigt, und die Gruppe erarbeitet Lösungsvorschläge. Die Kurskosten belaufen sich auf 170 Franken pro Halbtag.

Kasten 2:

Betriebliche Gesundheitsförderung – Erfolgsfaktoren

Die folgenden Faktoren sind für den Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung wichtig:

- **Partizipation:** Alle Mitarbeitenden werden einbezogen.
- **Integration:** Die betriebliche Gesundheitsförderung wird bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen berücksichtigt.
- **Ganzheitlichkeit:** Die betriebliche Gesundheitsförderung beinhaltet Massnahmen, die sowohl auf das Verhalten der Mitarbeitenden wie auch auf die Arbeitsbedingungen ausgerichtet sind. Sie verbindet den Ansatz der Risikoreduktion mit jenem der Entwicklung eines positiven Gesundheitsbewusstseins.
- **Effektives Projektmanagement:** Alle Massnahmen werden systematisch durchgeführt. Dazu braucht es eine sorgfältige Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung und Planung sowie nach der Umsetzung eine kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse.

Erfahrungen der Losinger AG

Im Rahmen ihrer konsequenten Unfallprävention hat es zum Beispiel die bei der Suva versicherte und von ihr begleitete Baufirma Losinger AG geschafft, die Zahl der Berufsunfälle mit drei oder mehr Ausfalltagen von 65 im Jahr 1999 auf einen einzigen Unfall im Folgejahr zu reduzieren, dies bei 850 Mitarbeitenden in der ganzen Schweiz. Möglich wurde dies unter anderem dank eines ei-

gens entwickelten Handbuchs für die Arbeitssicherheit und zweier hauptamtlicher Sicherheitsbeauftragter, welche die entsprechenden Vorgaben konsequent umsetzten. Mit einem neuen System, das anfangs 2004 lanciert worden ist, wollen die Losinger-Verantwortlichen nun auch den Absenzen aufgrund von Nichtberufsunfällen (NBU) sowie (vor allem) den Absenzen aufgrund von Krankheiten zu Leibe

rücken. Die Erfahrungen zeigen, dass sowohl die Berufsunfallprävention als auch ein gutes Absenzenmanagement nur dann funktionieren kann, wenn gegenseitiges Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten vorhanden ist und wenn die Geschäftsleitung überzeugt da-

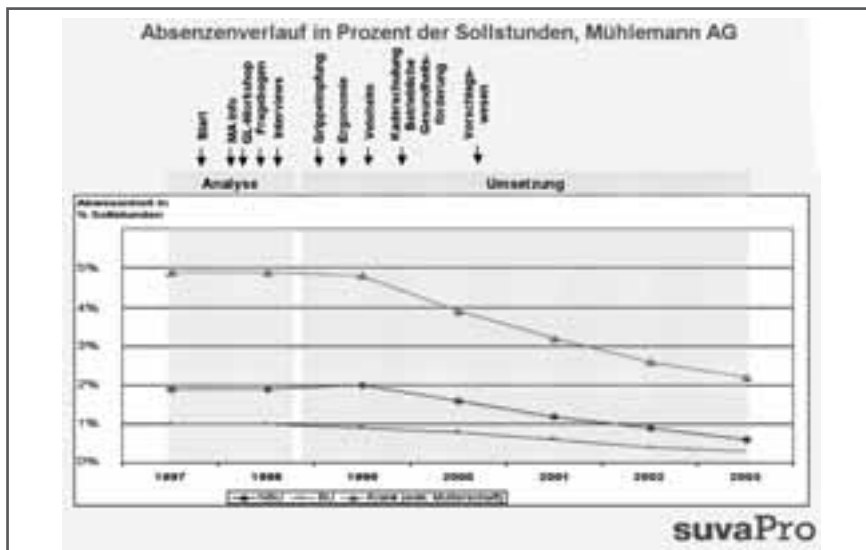
«Mit einem neuen System wollen die Losinger-Verantwortlichen nun auch den Absenzen aufgrund von Nichtberufsunfällen sowie den Absenzen aufgrund von Krankheiten zu Leibe rücken.»

hinter steht. Das Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein ist bei der Losinger AG Bestandteil der Firmenkultur. Insbesondere hat die Geschäftsleitung erkannt, dass jeder Franken, den sie dafür ausgibt, sich mehrfach auszahlt.

Erfahrungen der Mühlemann AG

Die von der Suva begleitete Firma Mühlemann AG, welche Verbundkomponenten aus Metall und Kunststoff für die Automobilindustrie herstellt, beschäftigte beim Projektstart im Jahr 1998 268 Personen, davon rund 60 Prozent AusländerInnen, welche teilweise im Schichtbetrieb arbeiten. Der Betrieb wies eine hohe Fluktuation auf; in der Produktion gab es zudem sehr viele Kurzabsenzen. Die Geschäftsleitung setzte sich deshalb folgende Ziele:

- Senkung der Anzahl Absenzen
- bessere Ausschöpfung des Leistungspotenzials aller Mitarbeitenden
- Verbesserung des Betriebsklimas. Zu Beginn des Projekts wurden die folgenden Massnahmen durchgeführt (vgl. *Abbildung*):
- Schulung der Arbeitsgruppe und Information aller Mitarbeitenden zum Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
- Gesundheitsanalyse mittels einer schriftlichen Befragung aller Mitar-



beitenden und mittels mündlicher Interviews mit 40 Mitarbeitenden

■ strategische Analyse im Rahmen eines Managementworkshops.

Es wurden 19 Verbesserungspotenziale identifiziert, und bisher wurden die folgenden Massnahmen im Betrieb umgesetzt (vgl. *Abbildung*):

■ Einführung einer Anlaufstelle für Mitarbeitende bei persönlichen Krisensituationen

■ Grippeimpfung

■ Überprüfung und Neugestaltung der Arbeitsplätze in den Büros und in der Spritzerei

■ allgemeine Hygienemassnahmen

■ Definition einheitlicher Anstellungskriterien

■ Ausbildung des Kaders bezüglich gesundheits- und sicherheitsgerechter Führung

■ Optimierung des Vorschlagswesens (d.h. Schaffung neuer Möglichkeiten für Mitarbeitende, Vorschläge einzubringen).

Durch eine Verbesserung der ergonomischen Bedingungen in den Büros und in der Spritzerei konnte vor allem die Zahl der rückenbeschwerdebedingten Ausfallstunden

deutlich gesenkt werden, und bereits nach einem halben Jahr waren die Kosten von 100 000 Franken für die rüchenschonenden Podeste amortisiert.

Schlussfolgerungen

Die ersten Erfahrungen mit der Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung in Schweizer Unternehmen zeigen, dass für eine erfolgreiche Umsetzung verschiedene Faktoren wichtig sind (siehe *Kasten 2*).

Die beiden vorgestellten Beispiele machen deutlich, dass nicht immer dieselben Massnahmen zum Ziel führen. In einem Fall ist es die Verbesserung der ergonomischen Arbeitsbedingungen, ein andermal die Schulung von Kadern oder die Verbesserung der hygienischen Verhältnisse. Die Frage, wie die Sicherheit und die Gesundheit gefördert werden können, ist also von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich zu beantworten. ■

Autorin:

Privatadresse:

Dr. med. Inès Rajower

Wesemlinring 17

6006 Luzern

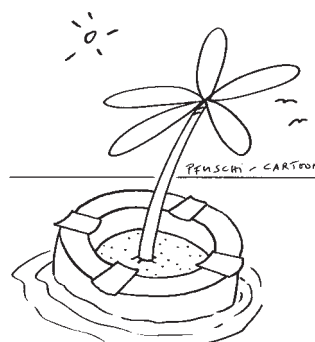
E-Mail: ines.rajower@bluewin.ch

Lebensstil verändern – praktische Erfahrungen

Rauchfreies Inselepital Bern

Das Inselepital Bern ist das einzige Universitätsspital der Deutschschweiz, dem das WHO-Label «Gesundheitsförderndes Spital» verliehen wurde. Das Projekt «Rauchfreies Inselepital Bern» entsprach einer zentralen Forderung zur Verleihung des Labels. Die Ziele des Projekts sind einerseits der Schutz vor Passivrauch und andererseits soll die Motivation zum Rauchstopp gefördert werden. 1993 hatte das Inselepital beschlossen, ein rauchfreies Spital zu werden, und Zonen definiert, in denen das Rauchen erlaubt war. Im vorliegenden Konzept geht man einen Schritt weiter, indem nicht das Raumproblem im Vordergrund stehen soll, sondern auch versucht wird, die Menschen dazu zu motivieren, ihre Rauchgewohnheiten zu überdenken.

So wurden einerseits Massnahmen eingeführt, die vermehrt äusseren Druck schaffen: Die Restaurants des Inselepitals wurden während den Essenszeiten ganz rauchfrei erklärt, der Tabakwarenverkauf



RAUCHFREIE
INSEL

wurde auf dem ganzen Areal eingestellt, und die Raucherräume wurden konsequenter definiert und eingeschränkt.

Andererseits werden rauchende Patienten und Patientinnen und auch Mitarbeitende vermehrt dazu ermutigt, einen Rauchstopp zu wagen. Die Ärzteschaft wird in die auf der Verhaltensveränderung nach Prochaska/Di Clemente basierenden Technik der Kurzintervention eingeführt und kann so Patienten und Patientinnen effektiv abklären. Der personalärztliche Dienst klärt bei Mitarbeitenden ebenfalls ab, ob sie bereit sind für einen Rauchstopp. Für Patienten und Patientinnen sowie Mitarbeitende, welche den Wunsch hegen, mit dem Rauchen aufzuhören, bietet die Fachstelle Rauchen eine kostenlose Rauchstoppbegleitung an.

Autorin:

Silvia Büchler

Leiterin Fachstelle Rauchen

Kardiovaskuläre Prävention und Rehabilitation

Schweizer Herz- und Gefässzentrum Bern

Inselepital

3010 Bern

E-Mail: silvia.buechler@insel.ch