

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Gesundheit ist Trumpf

Arbeitnehmer fühlen sich oft gestresst und das macht krank. Unternehmen versuchen daher, die Gesundheit zu fördern – und auch Menschen mit psychischen oder körperlichen Einschränkungen zu inkludieren.

VON KATHARINA LEHMANN

Jeder vierte Erwerbstätige fühlte sich im vergangenen Jahr in seinem Job gestresst – das sind etwa eine Million Schweizer. Diese Zahl hat die Gesundheitsförderung Schweiz in ihrem Job-Stress-Index ermittelt. Die Folgen: Unzufriedenheit, schwindende Produktivität und kranke Arbeitnehmer. Arbeitgeber und Schweizer Wirtschaft klagen dagegen über Einbussen in Höhe von 5,7 Milliarden Franken. Besonders pikant ist, dass lediglich 25 Prozent dieser Kosten durch die Krankentage selbst entstehen. Die restlichen 75 Prozent sind dem Ausfall des Mitarbeitenden geschuldet. Krank ins Büro zu kommen, ist indes keine Lösung. Denn die Arbeitnehmer sind dann nicht in der Lage, die volle Leistungsfähigkeit abzurufen – und schaden im schlimmsten Fall noch den Kollegen.

Yoga gegen Stress

Für Unternehmen wird es deshalb immer wichtiger, die Mitarbeitenden fit zu machen für die wachsenden Anforderungen in der immer globaler und digitaler werdenden Arbeitswelt. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) gehört da mittlerweile zum Standardrepertoire nachhaltig agierender Unternehmen. Inzwischen setzen 71 Prozent der Schweizer Firmen auf Massnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Das zeigt eine weitere repräsentative Studie der Gesundheitsförderung Schweiz. Demnach sehen viele Unternehmen grossen Handlungsbedarf bei der Sensibilisierung der Mitarbeitenden bezüglich Stress und psychischer Gesundheit.

Eine breite Palette an Massnahmen soll helfen, die Angestellten fit zu machen – und zu halten.



Mit Stress im Beruf umzugehen, kann man lernen.

Dazu zählen Morgengymnastik und Yogakurs, Fruchtkorb und Ernährungsberatung, Massagen und ergonomische Büromöbel, ausreichende Personaldecke, Stressentlastung sowie ein wertschätzendes Arbeitsklima. «Egal, in welche Richtung es ein Unternehmen bei diesen Aktionen zieht, der einzelne Mitarbeitende sollte stets erkennen, dass ihm der Arbeitgeber damit Wertschätzung zukommen lässt», sagt Urs Näpflin, Leiter der Fachgruppe Beratung Präventionsangebote bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt Suva. Denn Wertschätzung ist so etwas wie der

Nährboden für Zufriedenheit und Leistungsbe-reitschaft.

«Beinahe jeder vierte Betrieb setzt BGM vollumfänglich um, weitere 48 Prozent mehrheitlich», freut sich Thomas Mattig, Direktor Gesundheitsförderung Schweiz. «Regional bestehen jedoch Unterschiede und die Unternehmen selbst sehen noch Handlungsbedarf.» Während unter den Deutschschweizer Unternehmen 25 Prozent bei der vollständigen Umsetzung leicht über dem Gesamtschweizer Durchschnitt liegen, sind es in der Romandie 20 Prozent und im Tessin sieben

Prozent. Insgesamt aber seien die Ergebnisse sehr erfreulich, meint Mattig.

Inklusion gehört dazu

Doch nicht nur Stressabbau und individuell angepasste Büromöbel zählen zu den Aufgabenbereichen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Auch die Inklusion von körperlich oder geistig beeinträchtigten Mitarbeitenden wird in der Eidgenossenschaft immer wichtiger. Noch heute sind in der Schweiz Personen mit Behinderungen doppelt so häufig ohne Arbeit wie Menschen ohne Behinderungen – 28,7 gegenüber 14,9 Prozent – hat das Bundesamt für Statistik ermittelt. Bei Menschen mit schweren Beeinträchtigungen sei es gar ein Drittel.

Besonders bedeutsam ist für Unternehmen der Umbau der Firmengebäude zu barrierefreien Arbeitsplätzen. Vor allem Personen mit Körper- oder Sinnesbehinderung brauchen Hilfsmittel: Stehpulte, Rampen und Lifte, behindertengerechte Sanitäreinrichtungen und Spezialsoftware erleichtern Menschen mit Behinderung den Arbeitsalltag.

In anderen Fällen muss das Aufgabengebiet angepasst werden. Gerade bei psychischen oder kognitiven Einschränkungen hängt das Gelingen oft von der Betreuung am Arbeitsplatz ab. In Teamsitzungen und Schulungen helfen Jobcoaches Vorgesetzten und Kollegen, mit dem neuen Mitarbeiter umzugehen. So müssen Mitarbeiter etwa lernen, einen Kollegen mit eingeschränktem Kurzzeitgedächtnis spezifische Anweisungen zu geben, damit er versteht und auch nicht wieder vergisst, was er zu tun hat. So fördert ein inklusives Arbeitsumfeld die Innovation und die Kreativität im Unternehmen.

UNTERNEHMENSBEITRAG

Psychische Gesundheit schützen

Permanent hohe Anforderungen im Berufsleben können zu gesundheitlichen und psychologischen Belastungen führen. Mit den richtigen Massnahmen können Unternehmen und Arbeitnehmende dem entgegenwirken.

Menschen aller Lebensalter und -welten verbindet heute vielfach das gleiche Phänomen: «Stress». Die zunehmende Komplexität der Lebenssituationen und der berufliche Leistungsdruck stellen uns vor wachsende Herausforderungen. Dies bedeutet mangelndes Wohlbefinden, was zu psychischen Störungen führen kann. Das ist nicht nur eine Belastung für die Betroffenen, sondern auch für die Arbeitgeber, wenn Mitarbeitende dadurch ausfallen. Es entsteht Mehraufwand, da Aufgaben umverteilt werden müssen oder temporärer Ersatz nötig wird.

Die Schweiz fühlt sich gesund, aber...

Die grosse Mehrheit der Schweizer Bevölkerung schätzt ihr psychisches Wohlbefinden als hoch ein. Trotzdem leidet rund die Hälfte während ihres Lebens mindestens einmal an einer psychischen Störung, wie beispielsweise einer Depression, Angstzuständen oder einem Burn-out. Ausserdem geben 42 Prozent der Berufstätigen an, bei der Arbeit unter einer hohen psychischen Belastung zu stehen. Dadurch fühlen sie sich häufig weniger leistungs- und arbeitsfähig. Oder die Belastung macht sie gar arbeitsunfähig.

Darum sollten sich Unternehmen beim betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) nicht nur auf Arbeitssicherheit und körperliche Gesundheit fokussieren. Auch die psychische Gesundheit gehört zu den schützenswerten Gesundheitsfaktoren. Die Mittel, sprich praxisorientierte Massnahmenkataloge, für ein entsprechendes BGM stehen

zur Verfügung. Gesundheitsförderung Schweiz zum Beispiel bietet im Rahmen des Friendly-Work-Space-Angebotes einen kostenlosen Check zum Stand des BGM im Unternehmen, ein Online-Analysetool zu Stressfaktoren sowie die Zertifizierung als Friendly-Work-Space-Unternehmen an.

Wichtig in der Diskussion um berufliche Belastungen: Nicht nur die Unternehmen sind in der Verantwortung. Bei der Prävention spielt die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden eine zentrale Rolle. Das individuelle Ressourcenmanagement muss neben dem Berufsalltag auch das Privatleben berücksichtigen. Auch hier kann belastender Stress entstehen, der sich auf das gesamte Wohlbefinden auswirkt.



ZUM AUTOR

Prof. Dr. Thomas Mattig ist Direktor der Gesundheitsförderung Schweiz

www.gesundheitsfoerderung.ch

Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

UNTERNEHMENSBEITRAG

Mit Activita zurück zu Beruf und vollem Leben

Ein Hirnschlag 2004 veränderte das Leben von Daniel Garcia im Alter von 13 Jahren. Das Case und Care Management unterstützte ihn darin, seinen Platz in der Arbeitswelt dank Activita zu finden.



Daniel Garcia,
Mitarbeiter Administration/Sekretariat

«Mit 13 Jahren erlitt ich einen Hirnschlag mit Verheerenden Folgen: Ich musste die Sprache wieder erlernen und meine rechte Körperseite war gelähmt. Nach mehr als einem Jahr Rehabilitation war ich soweit wieder hergestellt, dass ich meinen Schulabschluss machen und mich auf die Suche nach einer Lehrstelle begeben konnte. Die Brunau-Stiftung ermöglichte mir eine dreijährige kaufmännische Ausbildung, die ich erfolgreich abschloss. Danach war ich auf Stellensuche. Dank eines auf mich abgestimmten Case Managements mit Bewerbungsprogramm und Stellencoaching fand ich eine Anstellung.»

Wie sieht ein Reintegrationsprozess im Fall von Herrn Garcia aus?

Daniel Garcia durchlief einen genau auf ihn abgestimmten, massgeschneiderten Reintegrationsprozess. Er erhielt einen unbefristeten Anstellungsvertrag mit einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent bei der Activita Care Management AG als Mitarbeiter Administration. Die Probezeit dauerte einen Monat. In seinem Fall war dies Voraussetzung für die Einarbeitungszuschüsse,

die vom Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) gewährt wurden. Der Arbeitnehmer wurde in den folgenden sechs Monaten Schritt für Schritt in die verschiedenen kaufmännischen Tätigkeitsbereiche seines Arbeitgebers eingearbeitet sowie im Team integriert.

Case Manager/Jobcoach unterstützt bei Reintegration

Im Rahmen des Stellencoachings und des Bewerbungsprogramms steht dem Arbeitnehmer ein Case Manager/Jobcoach zur Seite. Dieser berät den Arbeitnehmer bei der Auswahl der richtigen Stelle und darin, wie er mit seinen Stärken und Schwächen gegenüber dem Arbeitgeber umgeht.

Der Arbeitgeber erhält Unterstützung bei der Zusammenstellung geeigneter Arbeitsaufgaben, bei der Einschätzung der Belastbarkeit, Leistungs- und Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers sowie bei dessen Integration ins Team.

KONTAKT



Angelo L. Tarantino
Geschäftsführer
Activita Care
Management AG
Amtsstrasse 3 · 8610 Uster
T: +41 (0)44 944 85 00
E: info@activita.ch

www.activita.ch

DIGITALE CHANCEN

Vorsprung durch neue Technologien

Die Digitalisierung lässt innovative Geschäftsmodelle entstehen. Wer die Chancen des digitalen Wandels nutzt, wird zu den Gewinnern zählen.

VON JENS BARTELS

Der digitale Wandel verändert den Alltag in vielen Unternehmen. Neue Mitarbeitende werden über das Tablet ausgewählt, Soziale Netzwerke spielen eine Hauptrolle in der Kommunikation mit den Kunden und Interessierte beteiligen sich am Innovationsprozess eines Unternehmens via Crowdsourcing. Die Umwälzungen sind gravierend. Unternehmen aller Branchen und Grössen sind von der Digitalisierung betroffen. Sie müssen aufgrund der neuen Technologien ihre Geschäftsmodelle grundlegend einer Prüfung unterziehen. Denn einerseits ermöglichen diese Technologien Innovationen und damit attraktive Wachstumschancen. Andererseits werden sie auch schnell zur Bedrohung traditioneller Wertschöpfungsansätze.

Passende Strategie finden

Das heisst: Wer den Kundenbedürfnissen auch auf lange Sicht gerecht werden möchte und zugleich den Anschluss an die Konkurrenz nicht verschlafen will, reagiert auf den digitalen Wandel. Nur auf diese Weise erhalten Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit, können Kosten senken und ihre Effizienz steigern. Wer die Digitalisierung auf die lange Bank schiebt, verschwindet schnell vom Markt. Eines der grössten Probleme liegt darin, dass sich klassische Business-Modelle kaum flexibel auf neue und innovative Geschäftsmöglichkeiten übertragen lassen. Entsprechend hoch ist der Druck, eine agile Strategie für die Digitalisierung und die Entwicklung innovativer digitaler Produkte und Services zu finden.



Erfolgreiche Unternehmen setzen deutlich stärker auf Digitalisierung.

In der Schweiz kommen die am stärksten digitalisierten Unternehmen oft aus der Telekommunikations- und Medienbranche sowie aus dem öffentlichen Sektor. Im Gegensatz dazu haben die Energie- und die Versorgungsbranche sowie der Gesundheitsbereich den grössten Rückstand. Auch die Grösse der Unternehmen spielt mit Blick auf den digitalen Wandel eine wichtige Rolle. So digitalisieren immer mehr Grossunternehmen erfolgreich ihre Kundenbeziehungen und Prozesse.

Dagegen läuft der Digitalisierungsgrad der kleinen und mittelständischen Unternehmen stark auseinander. Zudem konzentriert sich die Mehr-

zahl der KMU laut einer Studie von PwC Schweiz, Google Switzerland GmbH und «digitalswitzerland» bisher lediglich auf die Digitalisierung ihrer internen Geschäftsprozesse. Dabei steht der Kunde selten im Mittelpunkt: Nur 42 Prozent der KMU binden die Kunden in ihre Geschäftsprozesse ein.

Geschäftsmodell weiterentwickeln

Zu weiteren bemerkenswerten Ergebnissen kam eine zu Beginn dieses Jahres durchgeführte Umfrage des Beratungsunternehmens EY bei 700 Schweizer Unternehmen mit 30 bis 2'000 Mitar-

beitenden. Laut dieser Umfrage hat sich die Bedeutung von digitalen Technologien im Vergleich zum Vorjahr stark erhöht. Weit über die Hälfte setzt bereits auf digitale Technologien: 60 Prozent messen diesen eine mittlere bis grosse Bedeutung bei – im Vorjahr lag der Anteil noch bei 45 Prozent. Dabei setzen erfolgreiche Unternehmen deutlich stärker auf Digitalisierung als solche mit schlechter Geschäftslage und negativen Geschäftsaussichten. Für 62 Prozent der «Top-Performer» spielt die digitale Transformation eine sehr grosse oder eine mittelgrosse Rolle. Bei den weniger erfolgreichen Unternehmen sagen dagegen nur 30 Prozent, dass digitale Technologien für ihr Geschäftsmodell elementar sind. In diesem Zusammenhang sind übrigens kaum regionale Unterschiede feststellbar.

«Viele mittelständische Unternehmen stehen am Scheideweg», lautet der Befund von Marcel Stalder, CEO von EY Schweiz. «Ein Teil der Unternehmen passt sich flexibel an die neuen Entwicklungen an. Diese schaffen es, durch innovative Produkte und Dienstleistungen ihr Geschäftsmodell weiterzuentwickeln. Andere werden jedoch den Anschluss verlieren: Sie investieren nicht genug in die Umstellung auf digitale Technologien, suchen zu wenig spezifisch nach geeigneten Mitarbeitenden oder vernachlässigen die Kulturentwicklung. Es droht der Schweizer Wirtschaft eine digitale Zweiklassengesellschaft.»

Insgesamt lässt sich feststellen: Je grösser das Unternehmen und je jünger die Geschäftsleitung, desto fitter ist es im digitalen Bereich. Klar ist dabei schon heute: Wer die digitale Transformation zur Chefsache erklärt und die komplette Geschäftsstrategie dem digitalen Zeitalter anpasst, wird zu den Gewinnern der Digitalisierung zählen.

Anzeige

ZERTIFIKATSSTUDIENGANG INDUSTRIE 4.0 MANAGEMENT

SIND SIE BEREIT FÜR DIE DIGITALE TRANSFORMATION?

**Jetzt noch kurzfristig anmelden!
Studienbeginn Oktober 2017**

Ausbildungsziel:	Zielgruppe:
1. Grundverständnis der Industrie 4.0 Technologien	Mitarbeitende in Industrieunternehmen, die vor der Herausforderung stehen, die Potentiale von Industrie 4.0 zu identifizieren und zu realisieren.
2. Identifikation von Industrie 4.0 Potentialen im Unternehmen	
3. Planung und Umsetzung von Industrie 4.0 Projekten	Studienstart: Oktober 2017
4. Kommunikation mit Industrie 4.0 Beratern und Anbietern von Technologien	Studiendauer: 1 Jahr (berufsbegleitend)
	Studienumfang: 10 ECTS (ca. 300h)
	Studiengebühr: CHF 8'000

Weitere Informationen: www.digitale-transformation.li

UNTERNEHMENSBEITRAG

Die Digitalisierung der Buchhaltung

Dank digitaler Technologien wird ein Automatisierungsgrad von 96 Prozent möglich. KMUs können so beträchtliche Kosten sparen.

Die Buchhaltung ist die nächste Branche, die digitalisiert wird. Papier konnte sich lange halten, obwohl es ein schlechter Datenträger ist. Papier bietet keine Schnittstellen. Deshalb beschäftigen sich Heere von Buchhaltern mit fehleranfälliger Abtippen von ursprünglich digitalen Daten. Kosten für KMU: Hunderte Millionen Franken pro Jahr.

Dank neuer Standards bei E-Rechnungen und Bankkonto-Auszügen kommt jetzt der Wandel: Die QR-Rechnung, ZUGFeRD und ISO-20022 beschleunigen die Digitalisierung der Buchhaltung. In der digitalen Welt wird der Buchhalter von Algorithmen abgelöst: Viele Arbeiten können einfach und besser von der Maschine übernommen werden. Der Mensch zieht sich auf die Beratung zurück.

Run my Accounts ist der Pionier der digitalen Buchhaltung. Die Treuhand-Firma aus Stäfa

erreicht heute einen Automatisierungsgrad von 96 Prozent. Run my Accounts bedient mit bald 50 Mitarbeitern KMUs aus der Schweiz und aus Deutschland. Dank Automatisierung ist Run my Accounts wesentlich günstiger als ein Papier-Treuhänder. Run my Accounts macht die Buchhaltung tagesaktuell, online und persönlich.

ZUM AUTOR

Thomas Brändle
Geschäftsführer und Gründer der Run my Accounts AG

www.runmyaccounts.ch

Anzeige

Die Pioniere im Case Management seit 2001

ACTIVITA CARE MANAGEMENT
Amtsstrasse 3, 8610 Uster
Telefon 044 944 85 00
info@activita.ch
www.activita.ch

Kompetenzzentrum für Case- und Care Management
Schneller wieder aktiv.

Standorte:
- Uster/Zürich
- Olten
- St. Gallen
- Lausanne
- Locarno

Ein Unternehmen der RehaClinic-Gruppe