

# Betriebliche Gesundheitsförderung – Basis-Tool für Kleinbetriebe

In der **Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)** haben Kleinbetriebe grosse Vorteile:

1. Sie sind **nah** an ihren Mitarbeitenden
2. Sie sind **flexibel** im Handeln
3. Sie sind **vielseitig** beim Suchen von Lösungen

**Was ist BGF?** Ziele der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind, Krankheiten und Unfällen am Arbeitsplatz vorzubeugen, die körperliche und psychische Gesundheit zu stärken sowie das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Kurz: **Wertvolle Ressourcen sichern.**

**Kleines Rad, grosse Wirkung:** BGF kann pragmatisch und ohne riesigen Einsatz von Ressourcen erfolgen. Die wichtigsten Elemente sind die Gestaltung der Arbeitsorganisation, eine offene Kommunikation sowie ein Sensorium für Besonderes.

Das vorliegende **Basis-Tool** wurde unter Einbezug von Expert/innen aus **Wissenschaft und Praxis** erarbeitet. Es hilft Ihnen, zu erkennen, wo Ihr Betrieb in der BGF steht und welche zusätzlichen Massnahmen Sie ergreifen können. Wer weiss, vielleicht tun Sie bereits vieles, ohne es zu wissen? Machen Sie den Gesundheits-Check!



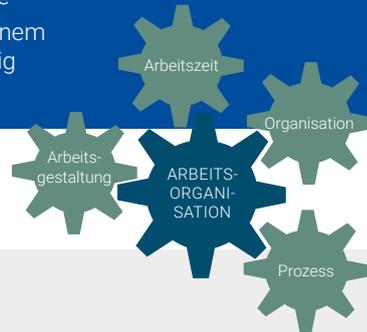
**Aussage eines Betriebsleiters:** «Andrea fiel mehr als ein Jahr aus. Das war wirklich schwierig. Das möchten wir nicht nochmals erleben.»



**Video-Tipp:** Rückenschmerzen oder Kopfweh, Schlaflosigkeit oder schlechte Laune, Absenzen oder Konzentrationsprobleme? Sehen Sie drei Video-Kurzgeschichten unter [www.artisan.ch](http://www.artisan.ch).

## Gesundheits-Check – eine Selbsteinschätzung

Machen Sie den Check und kreuzen Sie bei den folgenden Themen an, was Sie jetzt schon tun 😊, was teilweise 😊 oder was kaum 😞. Bestimmen Sie in einem nächsten Schritt gemeinsam mit Ihrem Team, welche Massnahmen Sie künftig umsetzen wollen.



### ARBEITSORGANISATION



Wir **teilen die Arbeit** so auf, dass niemand über längere Zeit **über- oder unterfordert** ist.

Wir ermöglichen **selbständiges Arbeiten** und individuelle **Arbeitsgestaltung**.

Wir achten auf **sichere Arbeitsgeräte, hilfreiche Materialien** und **ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze**.

Wir setzen Anreize zu **gesunder Ernährung** und **körperlichen Aktivitäten**.

Wir **erfassen Arbeitszeiten** und falls Überstunden notwendig sind, achten wir auf **Ausgleich**.

Wir berücksichtigen **individuelle Arbeitszeit- und Ferienwünsche**.

Wir planen **Schichtarbeit und Schichtwechsel sorgfältig** und achten auf genügend **Erholungszeit**.

Wir haben eine **zuständige Person** für die Themen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung. Sie wird von der Geschäftsleitung **aktiv unterstützt**.

Wir haben **Grundlagen und Regelungen**, wie mit spezifischen Problemen intern umgegangen wird und wer bei Bedarf von **extern** beigezogen werden kann (z.B. bei Unfall, psychosozialen Problemen, Sucht etc.).

Wir analysieren regelmässig **Stressfaktoren und Risiken** für Unfälle, Krankheit und psychosoziale Probleme und ergreifen konkrete Massnahmen, wenn wir Handlungsbedarf sehen (z.B. Investitionen in neue Arbeitsgeräte, Bike to Work-Aktion, Schulung zu Stressmanagement).

Wir überprüfen und analysieren die **Wirkung der umgesetzten Massnahmen** regelmässig (z.B. mit Kennzahlen, Situationsanalyse mit dem Team etc.).



**Aussage einer Betriebsleiterin:** «Wir haben eigentlich ein gutes Ritual. Wir treffen uns täglich um 9 Uhr zu einem Kaffee. Dann kommt alles zur Sprache, was den Tag betrifft, was ansteht. Manchmal wird auch einmal gefragt: «Was machst Du heute für ein Gesicht?»... Es wird auch viel gelacht.»

**Aussage einer Betriebsleiterin:** «Ein befreundeter Betriebschef sagte, Gesundheitsförderung lohne sich, gerade auch wegen der psychischen Gesundheit. Und dass kleine Betriebe da Vorteile haben. Da dachte ich: stimmt eigentlich!»



Den Online-Gesundheits-Check finden Sie unter [www.artisana.ch](http://www.artisana.ch)

## KOMMUNIKATION



Bei uns gibt es regelmässig **Teamsitzungen**.

Mindestens einmal im Jahr gibt es bei uns ein **Einzelgespräch** mit allen Mitarbeitenden, bei dem sich der/die Vorgesetzte Zeit nimmt, **Rückmeldung** zu geben und **Anliegen** aufzunehmen.

**Gemeinsame Pausen** und **spontane Kurzgespräche** zwischendurch sind bei uns gang und gäbe.

Wir fördern eine **konstruktive** und **wertschätzende Feedback-Kultur**.

Wir fördern eine **Betriebskultur**, in der auch **Fehler erlaubt** sind, über die eigenen **Grenzen** gesprochen und auch mal **gelacht** wird.

## SENSOR FÜR BESONDERES



Ob es sich um eine **erfreuliche oder problematische Situation** handelt – auf Besonderes wird bei uns **reagiert**.

Wir sind **stolz** auf kleinere und grössere **Erfolge** und zeigen nicht mit **Lob** und **Dank**.

**Besondere Anlässe** werden bei uns gefeiert (z.B. **Apéro**, **Fest** oder **Betriebsausflug**).

Dauert eine **Stressphase** länger als 3 – 4 Wochen, ziehen wir die **Notbremse** und besprechen, wie die involvierten Personen **entlastet** werden können.

**Verändern** sich **Leistung**, **Motivation** oder **Sozialverhalten** einer Person, wird diese **angesprochen** und **unterstützt**.

Hat jemand **häufig oder längere Absenzen**, gibt es bei uns ein **(Rückkehr-)Gespräch**, um mögliche arbeitsbezogene Ursachen und allfällige Unterstützungen zu besprechen.

### Fazit aus dem Gesundheits-Check

Erstellen Sie aufgrund Ihrer Antworten eine Prioritätenliste jener Themen, bei denen Sie das grösste Verbesserungspotenzial vermuten, besprechen Sie sie im Team und leiten Sie konkrete Massnahmen ab, die Sie in den nächsten zwei Jahren umsetzen wollen.

Thema

Massnahme

Erste Umsetzungsschritte

1.

2.

3.

## Tipps zur Betrieblichen Gesundheitsförderung

Reagieren Sie auf Positives wie auch auf Negatives unmittelbar: Positives wird so gefördert, Motivation und Teamgeist werden gestärkt. Eine frühzeitige Reaktion auf Problematisches kann Krankheiten und Ausfälle verhindern.

**!** «**Gut gemacht!**» Gehen Sie nicht von Annahmen aus wie «Wenn ich nichts sage, dann ist es gut» oder «Einmal im Jahr beim Mitarbeitergespräch loben reicht». Denn **Wertschätzung und Anerkennung** haben positive Auswirkungen auf Gesundheit und Leistung. Ein ehrliches Lob oder Dankeschön gibt wenig Aufwand und hat grosse Wirkung!

**?** «**Was ist los?**» Gehen Sie in schwierigen Situationen nicht von Annahmen aus wie «Irgendwann geht der Stress von alleine weg» oder «Wenn ich etwas sage, wird alles nur noch schlimmer». Denn lang andauernde, belastende Stressphasen können **Auslöser von körperlichen und psychischen Erkrankungen** sein. Suchen Sie das Gespräch und **fragen Sie nach!**

**?** **Bemerken Sie unerklärbare Veränderungen bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter?** Sind Leistungen, Motivation, Arbeits- und Sozialverhalten anders als bisher? Möglicherweise sind dies Hinweise auf psychische Probleme. **Reagieren Sie frühzeitig!**



**Aussage eines Betriebsleiters:** «Heute achten wir systematisch auf das Thema Gesundheit. Meine Mitarbeitenden sind mein Kapital. Da bin ich selbstverständlich bereit zu investieren.»



### 1. Gespräch suchen und Problem ansprechen

Sprechen Sie das Problem in einem persönlichen Gespräch ohne Zeitdruck an:

- Beschreiben Sie das beobachtete problematische Verhalten und die Folgen für den Betrieb.
- Äussern Sie Ihre Sorge um den/die Mitarbeiter/in und fragen Sie nach Gründen im Betrieb.
- Stellen Sie keine Diagnosen.
- Erwarten Sie keine Einsicht und lassen Sie allfällige Widersprüche so stehen.
- Äussern Sie klar Ihre Erwartungen darüber, was sich ändern soll.
- Bieten Sie Unterstützung an und besprechen Sie mögliche Lösungswege.
- Vereinbaren Sie einen nächsten Gesprächstermin.

### 2. Arbeitssituation anpassen und Massnahmen unterstützen

Natürlich müssen auch die Mitarbeitenden ihren Teil dazu beitragen, dass sich die Situation verbessert. Unter Umständen sind jedoch zusätzliche Anpassungen der Arbeitssituation sinnvoll:

- Reduktion von Arbeitsmenge oder Arbeitszeit.
- Abgabe von Verantwortung.
- Anpassen von Arbeitsort oder Arbeitsabläufen.
- Stärkung von Wissen und Können durch Schulung.

### 3. Externe Unterstützung beiziehen

Falls sich die Situation nach Gesprächen und Arbeitsanpassungen nicht oder nur ungenügend verbessert: Empfehlen Sie dem/der Mitarbeiter/in, externe Unterstützung beizuziehen oder lassen Sie sich selber beraten. Warten Sie damit nicht zu lange und reagieren Sie lieber früher als später. Es gibt nicht «die» ideale Anlaufstelle und manchmal ist mehr als ein Anruf nötig:

- Hausarzt/Hausärztin oder Psychotherapeut/in
- IV-Berater/in oder Case Manager/in der Taggeldversicherung
- Branchen- oder Gewerbeverband
- Coach oder Berater/in einer spezialisierten Firma
- Kantonale Fachstelle oder Arbeitsinspektor/in

**Hinweise zur Unterstützung:** [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch) (Infoportal für Arbeitgeber), [www.bgm.gesundheitsfoerderung.ch](http://www.bgm.gesundheitsfoerderung.ch) (BGM-Check für kleinere Unternehmen), [www.helpy.ch](http://www.helpy.ch) (Expertenwissen für KMU), [www.helsana.ch/kmu-werkzeugkoffer](http://www.helsana.ch/kmu-werkzeugkoffer) (Business Health), [www.psyatwork.ch](http://www.psyatwork.ch) (Infoportal SECO)