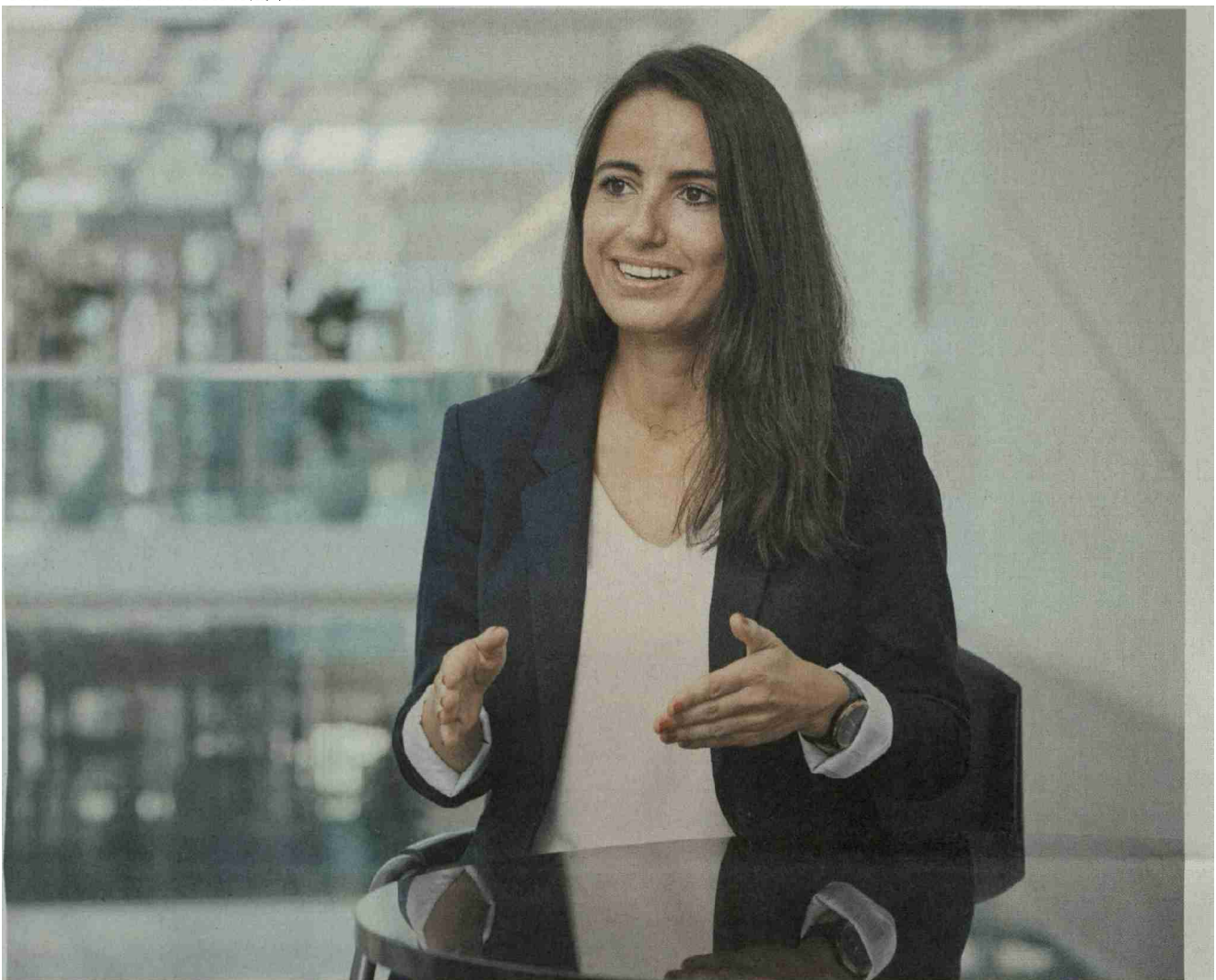




Positive Veränderung durch wertschätzende Mitarbeiterführung

Unternehmen tun sich manchmal schwer mit dem Thema Gesundheitsmanagement. Fachspezialistin Silvia Colmenero von Helsana erklärt, wie BGM den Unternehmenserfolg beeinflusst und warum Führungspersonen eine Vorbildfunktion haben.



Silvia Colmenero
Fachspezialistin **betriebliches Gesundheitsmanagement**

**Frau Colmenero, warum lohnt sich die Investition in ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)?**

Gesunde Mitarbeitende sind motivierter, leistungsfähiger, kreativer, loyaler – das macht ein Unternehmen erfolgreicher und steigert die Attraktivität als Arbeitgeber.

Sind Mitarbeitende angeschlagen oder fallen sie aus, verursacht das Kosten. Stressbedingte Produktivitätsverluste kosten Unternehmen in der Schweiz jährlich mehrere Milliarden Franken.

Wie beeinflusst BGM denn den Erfolg?

Ein systematisches Gesundheitsmanagement wirkt sich nicht nur auf die Gesundheit der einzelnen Person aus, sondern auch auf das Arbeitsklima. Man fühlt sich wertgeschätzt, ist zufriedener und identifiziert sich mit dem Unternehmen. Das steigert die Leistungsbereitschaft. Und reduziert die Fluktuation – in Branchen mit Fachkräftemangel durchaus entscheidend. BGM reduziert aber auch die Absenzen.

«Wertschätzung ist ein wichtiger und einfacher Hebel für positive Veränderungen.»

Wie hoch ist da das Sparpotenzial konkret?

Studien zeigen, dass BGM rund 20 Prozent der Absenzkosten reduzieren kann. Das konkrete Sparpotenzial hängt von der Anzahl Mitarbeitender, der Lohnsumme und der Absenzquote ab. Was Arbeitgeber meist vergessen: Es gibt nebst diesen einfach kalkulierbaren Lohnfortzahlungen auch indirekte Kosten. Diese sind sogar zwei- bis viermal teurer.

Welche indirekten Kosten denn?

Fällt jemand aus, leisten die anwesenden Mitarbeitenden Überstunden, um die Arbeit aufzufangen, und sind stärker belastet. Dies führt oft zu zusätzlichen Ausfällen. Temporäre Arbeitskräfte müssen rekrutiert und eingearbeitet werden. Produktionsausfälle, Lieferverzögerungen, Know-how-Verluste, höhere Versicherungskosten. Diese Faktoren werden oft verkannt.

Und was muss ein Unternehmen für BGM investieren?



In erster Linie braucht es eine klare Zuständigkeit und Ressourcen dafür. Und einen langen Atem. Denn nicht alle Massnahmen zeigen sofort Ergebnisse. BGM ist ein Kulturprozess. Man muss dranbleiben, Gesundheit als Unternehmenswert etablieren. Das ist ein mittel- bis langfristiges Ziel.

Wo setzt BGM an?

Auf allen Ebenen im Betrieb: Nicht nur bei den Arbeitsbedingungen und Prozessen, sondern auch bei der kontinuierlichen Sensibilisierung und Befähigung der Führungspersonen: Wie können sie gesunde, belastete oder kranke Mitarbeitende führen? Wie erkennen sie Frühsignale und können handeln,

bevor jemand ausfällt? Der Fokus in der Führungsarbeit soll nicht nur auf den abwesenden Mitarbeitenden liegen. Und schliesslich: Wie kann sich jeder selbst Sorge tragen?

Worauf sollten Führungspersonen achten?

Da BGM-Massnahmen Veränderungen mit sich bringen, ist es wichtig, dass alle ins Boot geholt werden. Die besten Tools und Initiativen bringen wenig, wenn das Thema Gesundheit nicht akzeptiert und im Alltag von allen gelebt wird. Führungspersonen haben hier eine Vorbildfunktion.

Was ist der erste Schritt?

Wichtig ist ein systematisches Vorgehen. Am besten startet man mit einer Analyse: Wo drückt der Schuh genau? Wo möchte man ansetzen? Involvierern Sie für die Massnahmen die Mitarbeitenden. So entsteht ein gemeinsames Verständnis. Nach dem Umsetzen: Was hat sich verändert? Wo braucht es weitere Schritte? BGM ist ein kontinuierlicher Prozess.

Was machen die meisten Unternehmen falsch?

In der Regel legt man den Fokus auf die kranken Mitarbeitenden. Aber wie geht es den anderen? Wertschätzung ist zum Beispiel ein wichtiger und einfacher Hebel für positive Veränderungen.

Helsana-Tools für ein gesundes KMU

→ Für **Gesundheitskompetenz** im Team:

helsana.ch/kurz-check-unternehmen

→ **Werkzeugkoffer:**

helsana.ch/kmu-werkzeugkoffer



Welche Ebene ist die schwierigste, um etwas zu verändern?

Kommt darauf an, wo das Unternehmen steht. Ist Gesundheit bereits in den Köpfen verankert? Oder startet man auf der grünen Wiese? Dann braucht es mehr Überzeugungsarbeit: Wieso etwas Neues einführen, wenn es bisher auch ging? Warum den Führungsstil ändern?

Führungspersonen sind wichtige Vorbilder. Was, wenn mir mein Vorgesetzter nachts eine E-Mail schreibt? Das sind Finessen im Verhalten, die viel bewirken. Und erst noch kostenlos sind.



Betriebliches Gesundheitsmanagement – BGM

Der Name ist Programm: Mit betrieblichem Gesundheitsmanagement gestalten Unternehmen ihre betrieblichen Strukturen und Prozesse gesundheitsförderlich. Teams werden dadurch motivierter, leistungsfähiger und zufriedener – gleichzeitig reduzieren Unternehmen Absenzen und Personalwechsel.

Gesundheitsmanager und Gesundheitsmanagerinnen unterstützen Führungspersonen zum Beispiel bei der Beantwortung folgender Fragen:

- «Was motiviert meine Mitarbeitenden bei der Arbeit?»
- «Warum herrscht unter meinen Mitarbeitenden ein Kommen und Gehen?»
- «Wie kann ich die hohe Fluktuation reduzieren?»
- «Wie hoch sind die Absenkenkosten, wenn meine Mitarbeitenden krank sind?»

Betriebliches Gesundheitsmanagement startet mit dem Bewusstsein, dass eine Veränderung stattfinden soll. helsana.ch/bgm

Wie können wir Ihnen helfen?

health.management@helsana.ch