



## BGM in KMU

# Wertschätzung zahlt sich aus

Viele KMU in der Schweiz haben den Wert eines systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements bereits erkannt. Denn ein solches muss nicht komplex und teuer sein: Mit Herzblut und Wertschätzung kann bereits viel erreicht werden.

Interview: Sandra Escher Claus

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist längst auch in vielen Schweizer KMU gelebter Alltag. In den vergangenen Jahren hat es sich von einer exotischen Ausnahmeerscheinung zu einem Thema gewandelt, das in den obersten Geschäftsleitungsgremien thematisiert und von diesen auch unterstützt wird.

Letzteres ist für den Erfolg von BGM zentral. «Wichtiger als die Grösse ist im Zusammenhang mit BGM das Bewusstsein der Firmenleitung, dass einzelne Massnahmen zwar der Gesundheitsförderung dienen, aber noch lange kein systematisches BGM darstellen», erklärt Rolf Stocker, von Gesundheitsförderung Schweiz akkreditierter BGM-Berater und Coach. Die Firmengrösse, so Stocker, spiele höchstens eine Rolle, wenn es darum gehe, ein Label wie Friendly Work Space einzuführen. «Unternehmen, die weniger als 100 Mitarbeitende beschäftigen, nehmen den Aufwand eher nicht auf sich.» Allerdings stelle der Kriterienkatalog für das Erreichen des Labels Friendly Work Space eine ideale Grundlage dar, um in einem Unternehmen ein systematisches BGM einzuführen. «Die Systematik von Friendly Work Space, kombiniert mit einer oder mehreren Personen, die voll und ganz hinter dem Thema stehen und sich diesem auch annehmen, bilden die ideale Basis für ein nachhaltiges BGM.»

Ein Label sollte allerdings nie die alleinige Motivation für ein systematisches BGM sein. «Das bringt auf die Dauer rein gar nichts»,



«Vorgesetzte sollten für ihre Mitarbeitenden gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen schaffen.»

Rolf Stocker, Gesundheitsförderung Schweiz, akkreditierter BGM-Berater und Coach

betont Stocker. Viel wichtiger sei es, dass die Firmenleitung das Thema authentisch und glaubwürdig vorlebe. «Das beginnt damit, dass Vorgesetzte für ihre Mitarbeitenden gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen schaffen.» Firmen, in denen die Menschen partnerschaftlich und wertschätzend miteinander umgehen, verzeichnen deutlich weniger Absenzen als Unternehmen, die zwar über einen BGM-Prozess inklusive professionellen Case Managements verfügen, diesen aber nur auf dem Papier definiert haben.

Gerade für KMU ist es gemäss den Erfahrungen von Rolf Stocker unabdingbar, pragmatisch vorzugehen und nicht alle Massnahmen auf einmal einführen zu wollen. Daher

bietet zum Beispiel KMU-vital, der onlinebasierte Gesundheitsmanagement-Werkzeugkasten für KMU, einen guten Ausgangspunkt, um mit einem strukturierten BGM zu beginnen. KMU-vital ist modular aufgebaut und leicht verständlich. Das Tool widmet sich acht Fokusthemen (Stress und Burnout, Beruf und Familie, Arbeit und Altern, Mitarbeitende mit Migrationshintergrund, sexuelle Belästigung, Suchtprävention, Gender und Mobbing), die mit einer wissenschaftlichen Datensammlung und -auswertung verbunden sind. Die meisten Module sind nicht an eine Mindestbetriebsgrösse gebunden und lassen sich auch in Kleinbetrieben mit einem vernünftigen Aufwand umsetzen. ■

Weitere Informationen unter [kmu-vital.ch](http://kmu-vital.ch)

### Unternehmenskultur

#### Pragmatisches BGM nicht nur für KMU

Eine wertschätzende Unternehmenskultur bietet nicht nur für kleinere Unternehmen eine sehr gute Grundlage dafür, dass sich die Mitarbeitenden wohlfühlen und auch gesund bleiben. Zu dieser zählen:

- Ehrlichkeit
- transparente Kommunikation
- fördern und fordern
- Sinn der Arbeit vermitteln
- Handlungsspielräume und Mitbestimmung
- soziale Unterstützung