

# Die Gesundheit als Erfolgsfaktor

«Solothurn Talks» Gut besuchtes Podium über betriebliches Gesundheitsmanagement

Ein gesundes Unternehmen bedingt gesunde Mitarbeitende. Die dazu nötigen Instrumente liefert das sogenannte betriebliche Gesundheitsmanagement. An einem Podium in Solothurn diskutierten Fach- und Führungskräfte, wie eine solche Kultur in einer Firma nachhaltig verankert werden kann.

FRANZ SCHAIBLE

Arbeitnehmende wie Management sind von der rasanten Entwicklung in der Arbeitswelt und der enormen Beschleunigung der Arbeitsprozesse betroffen. Ungesunder Stress, Motivationsverlust oder Erschöpfungsdepressionen sind die Folge. Psychische Erkrankungen sind denn auch eine der Hauptursachen für neue IV-Rentenbezüge. Kein Wunder sei das betriebliche Gesundheitsmanagement in aller Munde, eröffnete Stefan Ritler, Geschäftsführer der IV-Stelle Solothurn in der Kulturfabrik Kofmehl vor 160 Interessierten die zum zweiten Mal durchgeführten «Solothurn Talks» (siehe Kasten). «Fast alle Sozialversicherungen befinden sich im Umbruch – sind sie noch finanzierbar? Können wir uns den Standard noch leisten?», fragte er und leitete auf das Thema «Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein Gewinn für Unternehmen» über. Wichtig sei nämlich, frühzeitig zu agieren, damit die Sozialversicherungen gar nicht oder zumindest weniger in Anspruch genommen werden.

## «97 Prozent sind immer anwesend»

«Handlungsbedarf ist gegeben», nahm Georg Bauer, Leiter Abteilung Gesundheitsforschung und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an der Uni und ETH Zürich, in seinem Fachreferat den Ball auf. Die durchschnittliche Abwesenheitsquote bei den Beschäftigten liege bei drei Prozent. «Die restlichen 97 Prozent aber sind jeden Tag am Arbeitsplatz anwesend. Es ist wichtig dafür zu sorgen, dass diese in einem optimalen Umfeld arbeiten können.»

Hier könne das BGM mithelfen. Gemeint sei die Überprüfung und die Optimierung der betrieblichen Strukturen und Prozesse, die auf die Gesundheit der Angestellten wirken, so Bauer. Ziel müsse sein, eine mitarbeiterorientierte Führung, basierend auf Vertrauen, Gerechtigkeit und genügend Handlungsspielraum zu etablieren, um proaktiv Gesundheitsförderung zu betreiben. Zentral sei dabei, dass alle Personengruppen in den Prozess miteinbezogen werden. «Das Manage-



LEBHAFT Unter der Leitung von Alenka Ambroz (Mitte) diskutierten Regierungsrätin Esther Gassler, Arbeitgeberdirektor Thomas Daum, Regiobank-Chef Markus Boss und Ex-Spitzensportlerin Maria Walliser (v. l.). OLIVER MENGE

ment muss den Mut haben, bei den Mitarbeitenden ein Feedback einzuholen, um ein reales Abbild zu erhalten.» Denn Selbst- und Fremdeinschätzung driften vielfach weit auseinander.

Bauer sprach von «einem Kulturwandel», der sich auch auf den Unternehmenserfolg positiv auswirke. «Je motivierter und engagierter die Mitarbeiter sind, desto höher ist die Produktivität.» Das Potenzial beziffert er auf 30 Prozent.

## «SOLOTHURN TALKS»

Unter der Federführung der Suva Solothurn wurde zum zweiten Mal ein Podium unter dem Namen «Solothurn Talks» durchgeführt. Vertreter der Wirtschaft, der Behörden und der Sozialversicherer diskutierten zum Thema «Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein Gewinn für Ihr Unternehmen». Ziel der Fachgespräche ist es, die Zusammenarbeit zu intensivieren. Veranstalter sind neben der Suva die IV-Stelle Kanton Solothurn, die Ausgleichskasse Solothurn, der Kantonal-Solothurnische Gewerbeverband, das Amt für Wirtschaft und Arbeit sowie die Solothurner Handelskammer. (FS)

Zudem korreliere die Mitarbeiterzufriedenheit sehr stark mit der Kundenzufriedenheit.

## «Die wichtigste Ressource»

Am anschliessenden Podium gestand Markus Boss, Chef der Regiobank Solothurn, ein, dass die Anforderungen an den Einzelnen zunehmen. «Das Gesundheitsmanagement ist deshalb wichtig. Wir bemühen uns, eine offene Kultur mit den Mitarbeitenden zu führen. Sie sind schliesslich unsere wichtigste Ressource.» Die Umsetzung des BGM müsse aber pragmatisch erfolgen. «Das Verhältnis zwischen Zielvereinbarung und Zielerreichung muss realistisch ein.» Boss plädierte dafür, dem Einzelnen bei der Bewältigung der Aufgaben einen möglichst grossen Handlungsspielraum einzuräumen. «Der Einzelne braucht zwar Spielraum. Dessen Gewährung bedingt aber gleichzeitig eine Fehlertoleranz», ergänzte Thomas Daum, Direktor des schweizerischen Arbeitgeberverbandes.

Auch in der kantonalen Verwaltung sei das Gesundheitsmanagement institutionalisiert, erklärte Regierungsrätin Esther Gassler. Für sie ist das «eine Daueraufgabe». Das gehe über Abwesenheits-

management und Mitarbeitergespräche hinaus. «Regelmässig durchgeführte gemeinsame Personalanlässe, Sportförderungen usw. sollen zum guten Klima beitragen. Es gebe zudem eine Anlaufstelle für Mobbingfälle. «Kränkungen können schwerste Krankheiten auslösen», sagte Gassler.

## Chef darf Schwäche zeigen

Maria Walliser, ehemalige Spitzensportlerin, heutige Familienmanagerin und engagierte Gesundheitsförderin in Organisationen und Vereinen, wies auf eine besondere Gefahr hin. «Wer stark auf die Bedürfnisse und Wünsche der anderen eingeht, muss aufpassen, dass er zuletzt nicht selbst auf der Strecke bleibt.» Das unterstrich Thomas Daum: «Ein Chef darf Nein sagen, darf Schwächen zeigen und muss nicht immer den Popstar spielen.»

Letztlich, darin waren sich alle Podiumsteilnehmende einig, gilt aber die Selbstverantwortung. Markus Boss: «Wir versuchen, ein optimales Umfeld zu bieten, aber letztlich ist jeder selbst zuständig für sich.» Arbeitgeberchef Thomas Daum: «Ein Unternehmen ist keine Versorgungsanstalt.»