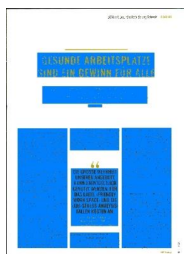




deutsche Ausgabe

HR Today  
8032 Zürich  
044/ 269 50 10  
<https://www.hrtoday.ch/>

Medienart: Print  
Medientyp: Fachpresse  
Auflage: 3'090  
Erscheinungsweise: 6x jährlich



Seite: 21  
Fläche: 181'113 mm<sup>2</sup>

Auftrag: 3001680  
Themen-Nr.: 525.003

Referenz: 90345251  
Ausschnitt Seite: 1/4

# GESUNDE ARBEITSPLÄTZE SIND EIN GEWINN FÜR ALLE

Eine gesunde Belegschaft fördert die Produktivität und reduziert die Kosten, sowohl für die Wirtschaft als auch die Öffentlichkeit. Ein Blick auf die meist kostenlosen BGM-Angebote von **Gesundheitsförderung Schweiz**, ihren Nutzen und wie sie in KMU und Grossunternehmen implementiert werden können.

Text: Daniel Thüler

Die Gesundheit von Berufstätigen liegt nicht nur im Interesse der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden, sondern auch der Krankenversicherer und der Gesellschaft im Allgemeinen. Denn die Volkswirtschaft profitiert von einer hohen Produktivität, die Krankenversicherer profitieren von weniger Ausgaben und die Versicherten von möglichst tiefen Krankenversicherungsprämien. Ein hohes Wohlbefinden an möglichst vielen Arbeitsplätzen führt also zu einer Win-win-win-Situation und wird deshalb gefördert.

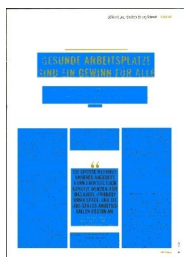
Eine Schlüsselfunktion nimmt hier seit 1989 die privatrechtliche Stiftung **Gesundheitsförderung Schweiz** ein, die einen entsprechenden gesetzlichen Auftrag hat. Getragen wird sie von den Kantonen und Versicherern und finanziert übers KVG (jede Person in der Schweiz leistet einen jährlichen Beitrag von 4.80 Franken). «Mit unseren Mitteln von rund 40 Millionen Franken wollen wir die jährlichen Gesundheitskosten von jährlich rund 90 Milliarden Franken reduzieren», erklärt Thomas Brändli, Projektleiter Kommunikation BGM bei **Gesundheitsförderung Schweiz**, auf Anfrage.

Unter anderem entwickelt und vertreibt die Stiftung diverse Angebote, die das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) unterstützen. Im folgenden Artikel gehen wir auf fünf

davon ein: die im Juni 2023 primär – aber nicht ausschliesslich – für HR-Verantwortliche von KMU lancierte «HR-Toolbox», das «Leadership-Kit» für Führungskräfte, das früher eingeführte «Apprentice» für Berufsbildungsverantwortliche und die «Job-Stress-Analysis», ein Stressbarometer für Unternehmen und Organisationen sowie das Label «**Friendly Work Space**» als Krone des BGM. Einen Gesamtüberblick über die Services bietet die Website [www.friendly-workspace.ch](http://www.friendly-workspace.ch). «Die grosse Mehrheit unserer Angebote kann unentgeltlich genutzt werden», sagt Brändli. «Für das Label und die «Job-Stress-Analysis» fallen Kosten an.»

**DIE GROSSE MEHRHEIT  
UNSERER ANGEBOTE  
KANN UNENTGELTLICH  
GENUTZT WERDEN. FÜR  
DAS LABEL «FRIENDLY  
WORK SPACE» UND DIE  
«JOB-STRESS-ANALYSIS»  
FALLEN KOSTEN AN.**

**Thomas Brändli, Projektleiter  
Kommunikation BGM bei**



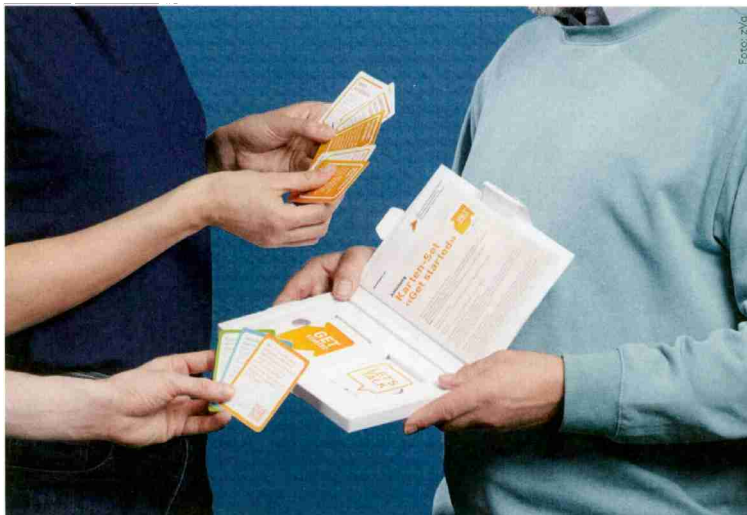
## Gesundheitsförderung Schweiz

### Schweizer Taschenmesser fürs HR

Die sogenannten «BGM-Services» von **Gesundheitsförderung Schweiz** zielen darauf ab, die Unternehmen bei der Einführung und dem Betrieb von BGM zu unterstützen. Ihr Fokus liegt dabei auf Führungspersonen, HR- und Berufs-bildungsverantwortlichen oder interessierten Fachleuten. «Wir haben festgestellt, dass gerade in den KMU ein grosses Bedürfnis besteht, und im Sommer 2023 mit der «HR-Toolbox» und dem «Leadership-Kit» zwei neue Angebote für diese Zielgruppe auf den Markt gebracht», erklärt der Projektleiter. «Im November, rund fünf Monate nach der Einführung, verzeichneten wir bereits über 1500 registrierte Firmenvertretende, welche diese nutzen.» Auch die Events waren sehr gut besucht: Beispielsweise seien beim «Assistants' Day» anfangs September alle fünf Workshops ausgebucht gewesen und bei der nationalen BGM-Tagung kamen 1000 Interessierte.

Die beiden Schlüsselemente innerhalb der KMU-Angebote sind:

- Die «**HR-Toolbox**», ein speziell für HR-Fachleute konzipiertes Angebot, bietet umfangreiche Unterstützung und Informationen für ihren beruflichen Alltag. Die Box beinhaltet eine Vielzahl von Tools und Handlungsempfehlungen, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen von KMU zugeschnitten sind. Sie behandelt eine breite Palette an Themen, von grundlegenden Fragen bis hin zu spezifischeren Anliegen wie dem Schutz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie bietet nicht nur theoretisches Wissen, sondern auch praktische Werkzeuge und Checklisten, welche die HR-Fachleute direkt und einfach in ihrer täglichen Arbeit einsetzen können. Dabei wird auch besonderer Wert auf das Schweizer Arbeitsrecht und seine Anwendung im Kontext der psychischen Gesundheit gelegt.



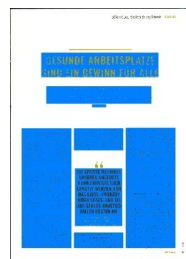
- Das «**Leadership-Kit**» hingegen wurde speziell für Führungskräfte von KMU konzipiert, kann aber auch von Teamleiterinnen und Teamleitern in Grossunternehmen genutzt werden. Das «Leadership-Kit» ermöglicht es, positiv auf das Wohlbefinden und die Zusammenarbeit der Teammitglieder einzuwirken. Wissenschaftlich fundierte Inhalte und alltagstaugliche Tools – wie beispielsweise der «Führungs-Check», die Karten-Sets «Get started» und «Let's talk» oder die «Jahres-Challenge» – helfen dabei, Handlungsbedarf zu identifizieren und in fünf spezifischen Aktionsfeldern der stärkenden Führung



deutsche Ausgabe

HR Today  
8032 Zürich  
044/ 269 50 10  
<https://www.hrtoday.ch/>

Medienart: Print  
Medientyp: Fachpresse  
Auflage: 3'090  
Erscheinungsweise: 6x jährlich



Seite: 21  
Fläche: 181'113 mm<sup>2</sup>

Auftrag: 3001680  
Themen-Nr.: 525.003

Referenz: 90345251  
Ausschnitt Seite: 3/4

tätig zu werden. Zu den Firmen, die das «Leadership-Kit» bereits einsetzen, gehören beispielsweise die First-Mover Liip, E-Gestion, Loyco oder Pomcanys – entsprechende Erfahrungsberichte sind auf der Website zu finden.

- Das Angebot **«Apprentice»** wiederum richtet sich an Berufsbildende, die die psychische Gesundheit von Lernenden fördern. Es enthält Fallbeispiele, Informationen und praktische Tipps, die eine gesunde Entwicklung der Jugendlichen im Berufsleben unterstützen. Ziel ist es, dass Jugendliche gut ins Berufsleben starten und langfristig gesund bleiben. Das Angebot legt Wert darauf, die Besonderheiten des Jugendalters zu verstehen, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und mit diesen altersgerecht umzugehen. Zudem sollen das Verantwortungs- und Selbstbewusstsein der Lernenden gefördert werden.

- Die sogenannte **«Job-Stress-Analysis»** auf der anderen Seite ist ein Instrument zur Messung und Analyse von Stress am Arbeitsplatz. Sie bietet einen detaillierten Überblick über Stressfaktoren, Ressourcen und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden auf Team-, Abteilungs- und Organisationsebene. Die Analyse ermöglicht es Unternehmen, Hot Spots mit erhöhtem Stressbefinden und somit potenziellen Gesundheitsrisiken zu erkennen. Die Befragung ist wissenschaftlich geprüft, anonym und bietet Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Unternehmen in der Schweiz und Lichtenstein. Sie zielt darauf ab, Kosten einzusparen, wenn sich die (psychische) Gesundheit am Arbeitsplatz verbessert und Ressourcen gestärkt werden, wenn die Mitarbeitenden-Zufriedenheit zunimmt. Die «Job-Stress-Analysis» kann von Organisationen aller Grössen eingesetzt werden, idealerweise regelmässig, und bietet zudem Spezialmodule für die Langzeitpflege und Schulen.

Insgesamt bieten die «BGM-Services» ein umfassendes Paket, das Unternehmen dabei unterstützt, ein gesundes Arbeitsumfeld zu

schaffen und zu erhalten. Besonders wertvoll sind für KMU, die oft nur über begrenzte Ressourcen in diesem Bereich verfügen, die beiden neuen Angebote «Leadership-Kit» und «HR-Toolbox». «Diese wurden niederschwellig und selbsterklärend konzipiert und erfordern zur Anwendung keinen externen Support», erklärt Brändli. «Über ein effektives BGM steigern KMU ihre Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität als Arbeitgeber.

#### Label **«Friendly Work Space»** wirkt gegen innen und aussen

Unternehmen und Organisationen, die gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen ins Zentrum stellen, können sich seit 2009 mit dem Label **«Friendly Work Space»** auszeichnen lassen. «Das Label ist unser «Primus inter Pares», unsere Krone», sagt Brändli. «Derzeit sind 106 Unternehmen zertifiziert, die knapp eine Viertelmillion Leute beschäftigen – das entspricht etwas mehr als vier Prozent der arbeitstätigen Bevölkerung.» Der Erwerb des Labels lohnt sich für die Unternehmen nicht nur in Hinblick aufs BGM, sondern bietet auch Sichtbarkeit nach aussen, was bei der Rekrutierung von neuen Arbeitskräften und im Selbstmarketing helfen kann. Das HR kann das Label **«Friendly Work Space»** als strategischen Ansatz nutzen, um gesundheitsfördernde Massnahmen in Grossunternehmen und KMU nicht nur zu etablieren, sondern auch langfristig zu pflegen und zu optimieren. Es bezieht sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden mit ein.

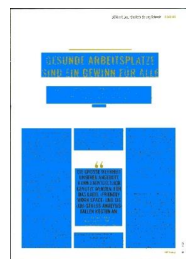
Das Label bietet klare Richtlinien und Rahmenbedingungen zur erfolgreichen Implementierung eines effektiven BGM. Diese beginnt mit der Analyse der aktuellen Situation im Unternehmen: Zuerst machen interessierte Firmen



deutsche Ausgabe

HR Today  
8032 Zürich  
044/ 269 50 10  
<https://www.hrtoday.ch/>

Medienart: Print  
Medientyp: Fachpresse  
Auflage: 3'090  
Erscheinungsweise: 6x jährlich



Seite: 21  
Fläche: 181'113 mm<sup>2</sup>

Auftrag: 3001680  
Themen-Nr.: 525.003

Referenz: 90345251  
Ausschnitt Seite: 4/4

eine Standortbestimmung in Eigenregie. Anschliessend wird die Selbsteinschätzung von unabhängigen Assessment-Verantwortlichen überprüft. Bei Erfolg erhält der Betrieb das Label «Friendly Work Space» für drei Jahre. Wenn nötig werden Projekte und Konzepte für ein systematisches BGM umgesetzt sowie Bereiche identifiziert, in denen Verbesserungen möglich sind, sowie ein umfassendes BGM-Konzept entwickelt, das in die Unternehmensstrategie integriert wird. Dies umfasst die Festlegung spezifischer Ziele und Massnahmen, die regelmässige Überprüfung der Fortschritte durch externe Assessorinnen und Assessoren sowie die Anpassung der Strategie basierend auf Feedbacks und sich ändernden Bedürfnissen.

Die Implementierung des Labels «Friendly Work Space» erfordert sowohl finanzielle als auch organisatorische Investitionen. Interessierte Unternehmen können auf externe BGM-Beratende zurückgreifen, die von **Gesundheitsförderung Schweiz** akkreditiert wurden. Diese begleiten bei grösseren und kleineren BGM-Projekten bis zum Assessment. Die Auslagen variieren deshalb je nach Umfang der Beratung. Zusätzlich sind interne Ressourcen für die BGM-Verantwortung und die Information aller Mitarbeitenden erforderlich.

Ein weiterer Kostenfaktor sind die Gebühren für das Assessment als solches, die sich nach Unternehmensgrösse unterscheiden. Ausgezeichnete Unternehmen haben die Möglichkeit, sich alle drei Jahre einem Re-Assessment zu stellen. «Bei den Re-Assessment-Varianten reduzieren sich sowohl der Vorbereitungsaufwand als auch die Kosten», erklärt Brändli. Labelbetriebe investieren kontinuierlich in ihr BGM. Auch der Kriterienkatalog des Labels wird ab und zu den neusten Entwicklungen angepasst: «Die Kriterien sind keine statische Geschichte und können sich ändern – ändern tun sich auch die Rahmenbedingungen, beispielsweise durch eine Pandemie oder New Work.»

Wieviel ein Unternehmen in eigene Massnahmen investieren will, um sein BGM im eigenen Unternehmen zu verankern, entscheidet jeder Betrieb selbst. Label-Organisationen erhalten aber von **Gesundheitsförderung Schweiz** unentgeltlich vielfältige Möglichkeiten, sich kommunikativ einem breiten Publikum zu präsentieren. So können Sie zum Beispiel bei der jährlichen nationalen Label-Kampagne von **Gesundheitsförderung Schweiz** mitmachen oder erhalten eine Plattform für einen Best-Case im jährlich wiederkehrenden BGM-Special, das im Vorfeld zur Nationalen BGM-Tagung jeweils der Fachpublikation HR-Today beigelegt und an der Tagung aufgelegt wird.

Eine detaillierte Übersicht über das vielseitige BGM-Angebot von **Gesundheitsförderung Schweiz** ([www.gesundheitsfoerderung.ch](http://www.gesundheitsfoerderung.ch)) ist auf der Website: [www.friendlyworkspace.ch](http://www.friendlyworkspace.ch) zu finden. ●