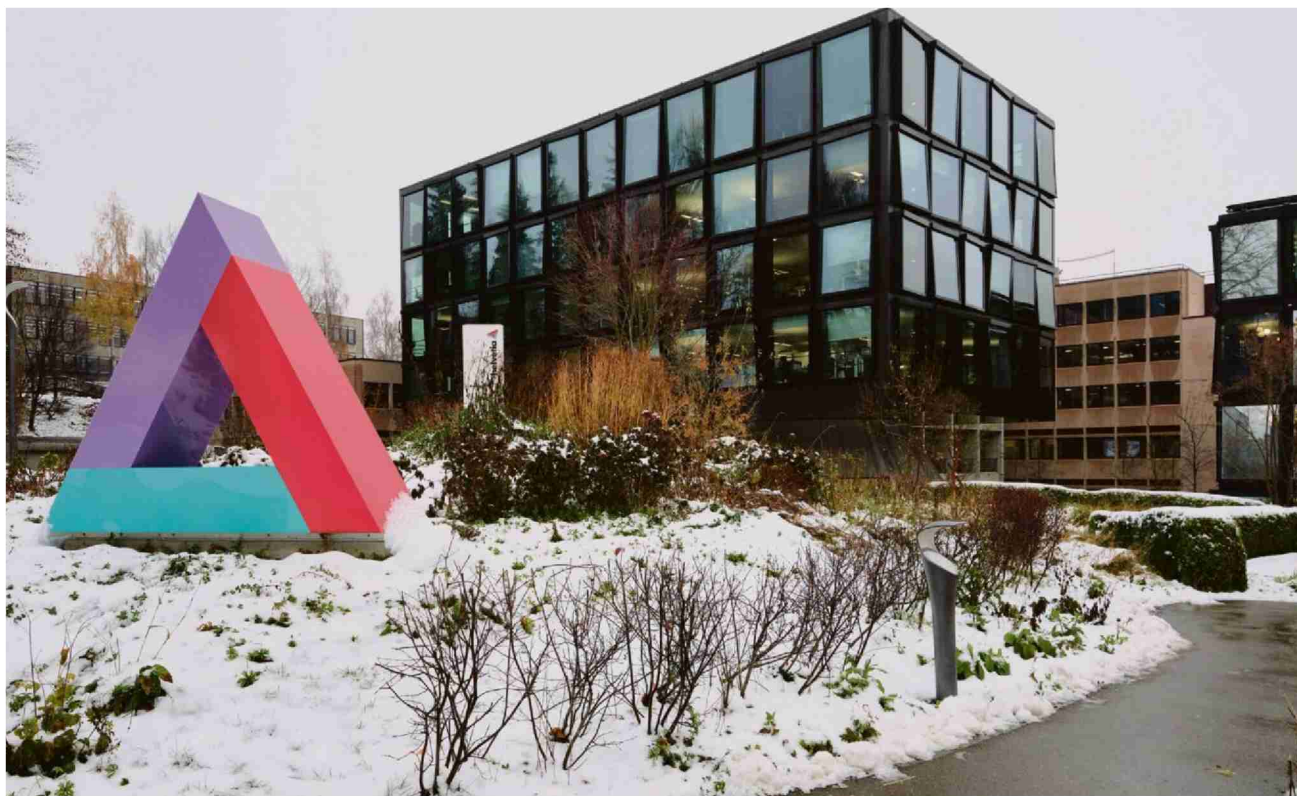




«Das Label bestätigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind»

Die international tätige Versicherungsgruppe Helvetia mit Hauptsitz in St. Gallen gilt als vertrauenswürdig, solid und innovativ. Als Trägerin des Labels «**Friendly Work Space**» von **Gesundheitsförderung Schweiz** ist Helvetia auch Vorbild für **betriebliches Gesundheitsmanagement**.





Das Wohlbefinden und die psychische Belastung der Nachwuchskräfte bei Helvetia werden regelmässig überprüft. Fotos: Jonathan Labusch

Die Anforderungen am Arbeitsplatz steigen ständig und können so auch zu einer psychischen Belastung für die Mitarbeitenden werden. In diesem Fall sind Unternehmen und Organisationen gefordert. Wenn sie sich durch ein systematisches **betriebliches Gesundheitsmanagement**, kurz BGM, für ein sicheres Arbeitsumfeld und gesunde, motivierte Mitarbeitende einsetzen, können sie sich mit dem Label «**Friendly Work Space**» von **Gesundheitsförderung Schweiz** auszeichnen lassen. Flurina Morell, Expertin für **Betriebliches Gesundheitsmanagement** bei Helvetia, erklärt im Interview, mit welchen Massnahmen die Ge-

sundheit und vor allem auch das psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden erhalten werden kann beziehungsweise wie Ressourcen gestärkt und Belastungen wie zum Beispiel Stress minimiert werden können.

Flurina Morell, Helvetia ist seit 2016 mit dem Label «Friendly Work Space» ausgezeichnet.

Welche Erwartungen hatten Sie an das Label?

Das Label sehe ich als eine Unterstützung im Sinne einer externen Qualitätsprüfung, die zugleich auch eine Orientierung bietet, wie man sich mit Massnahmen stetig verbessern kann. Als ich vor drei Jahren

bei Helvetia einstieg, waren also bestimmte Qualitätskriterien bereits erfüllt und ich konnte mit meiner Arbeit darauf aufbauen.

Welche Massnahmen wurden bereits umgesetzt?

Das BGM bei Helvetia hat einen starken Bezug zu unserer Unternehmensstrategie helvetia 20.25, was wir auch in unserem diesjährigen Re-Assessment aufzeigen konnten. Wir beziehen uns auf strategische Ziele wie Effizienz oder gesunde Performance-Kultur. Einen wichtigen Beitrag dazu leisten unsere Projekte wie der Aufbau der Früherkennungs- und Fürsorgegespräche oder unsere Ge-



sundheitsgespräche bei Absenzen.

Welche konkreten Massnahmen ergreifen Sie, um die mentale Gesundheit Ihrer Angestellten zu erhalten beziehungsweise zu stärken?

Wir tracken seit drei Jahren regelmässig das Befinden unserer Nachwuchskräfte, das heisst Lernende KV und IT, Young Insurance Professionals. Die sogenannten Trainees sind bei uns Lernende ab Matura sowie Studierende. Im Rahmen dieses Trackings ermitteln wir einen Gesundheits-Index. Basierend auf den Resultaten rollen wir jedes Jahr Massnahmen aus. 2023 waren das zweimal halbtägige Workshops zum Thema «Psychische Gesundheit junger Erwachsener».

Worum geht es da?

In unserem Kurs vermittelten wir den Nachwuchskräften Basiswissen zu den wichtigsten psychischen Erkrankungen wie zum Beispiel Depressionen oder Angststörungen und sensibilisierten sie auch für die Gefahren von Stress. Auch das Thema Suizidalität bei jungen Menschen ist kein Tabu. Der Austausch erfolgt bei jüngeren Leuten oft lange oder ausschliesslich mit Gleichaltrigen. Umso wichtiger ist es, dass sie wissen, dass sie sich Hilfe holen müssen, wenn sie belastenden Themen ausgeliefert sind. Also schulen wir sie auch darin, wie sie in einem Gespräch einander beistehen, wie sie Dinge ansprechen können und wo sie sich Hilfe und Unterstützung holen können – intern wie extern. Auch unsere Praxisbildner:innen haben wir einen halben Tag zu diesem The-

ma geschult. Denn sie sollen in der Lage sein, Frühwarnzeichen wahr und ernst zu nehmen und gute Fürsorgegespräche zu führen. Wir wollen nicht, dass bei uns Probleme lange unerkannt bleiben oder nichts geschieht, weil die Menschen nicht wissen, wie man darüber sprechen soll.

Von BGM profitieren

Arbeitnehmende sowie die Unternehmen. Was bedeutet das im Fall der Helvetia?

Gesunde Mitarbeitende sind motivierter, produktiver und belastbarer. Sie sind auch weniger anfällig für Fehlzeiten und Fluktuation. All dies trägt zum Unternehmenserfolg bei. Wir arbeiten in allen Geschäftsfeldern in einem klar definierten strategischen Umfeld. Durch eine konsequente Umsetzung der definierten BMG-Massnahmen sind wir zuversichtlich, unsere Unternehmensziele mit der Unterstützung von mental ausgeglichenen und motivierten Mitarbeitenden zu erreichen.

Nutzen Sie das FWS-Label als Marketingstrategie im HR-Bereich?

Auf jeden Fall. Gerade jüngere, gut ausgebildete Leute kennen das Label und achten darauf bei der Stellensuche. Kommuniziert wird das extern unter anderem auf LinkedIn, in Newslettern, bei Auftritten und Referaten, intern über unsere digitale Mitarbeitenden-Plattform.

Wo besteht noch dringend Handlungsbedarf?

Eine Herausforderung des Labels auf unserem bereits recht hohen

Niveau sind die Nachweise der Wirkungsketten. Was tun wir und wie können wir sicher sein, dass wir genau damit Wirkung erzielen? Eine schwierige Aufgabe, da einerseits Massnahmen auf verschiedenen Ebenen geschehen, andererseits die Wirkung auch durch unvorhergesehene Ereignisse beeinflusst werden.



Flurina Morell ist stolz auf das Label «Friendly Work Space». Fotos: Jonathan Labusch

SPONSORED



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Dieser Beitrag wurde von Commercial Publishing in Zusammenarbeit mit Gesundheitsförderung Schweiz erstellt. Commercial Publishing ist die Unit für Content Marketing, die im Auftrag von 20 Minuten und Tamedia kommerzielle Inhalte produziert.



Das Label «**Friendly Work Space**» zeichnet gesundheitsfördernde Unternehmen aus

Das Label «**Friendly Work Space**» setzt den Schweizer Qualitätsstandard für systematisch umgesetztes **betriebliches Gesundheitsmanagement** (BGM) und wird vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) und vom Bundesamt für Gesundheit (BAG) gestützt.

Die Stiftung **Gesundheitsförderung Schweiz**, die einen gesetzlichen Auftrag hat, stellt die Zertifizierung aus. Basis bilden sechs Qualitätskriterien, welche die Gesundheit der Mitarbeitenden fassbar und bewertbar machen und von unabhängigen externen Assessierenden geprüft und bestätigt werden.

«Systematisches BGM lohnt sich für Firmen und Organisationen u.a. aufgrund der präventiven Wirkung, der Massnahmen zur raschen Wiedereingliederung und der entsprechenden Kosteneinsparungen. BGM und das Label «**Friendly Work Space**» werden zudem immer wichtiger im Employer Branding», so Thomas Brändli, Projektleiter Kommunikation BGM.

Mehr Informationen
finden Sie hier:

