



mit Unterstützung von



## Betriebliche Gesundheitsförderung – Ein Schritt in die richtige Richtung

In diesem Heft:

Stand der kantonalen BGF-Projekte	2-6
Erfahrungen aus den Kantonen	7
BGF-Aktuell	8
Links	8
Kontakte / Impressum	9

## Editorial

Die meisten Menschen zwischen 15 und 65 verbringen in unseren Breiten graden viel Zeit am Arbeitsplatz. Entsprechend stellt die Arbeitswelt eine wichtige Quelle potentieller Chancen und Risiken für die körperliche und seelische Gesundheit dar.

Jahrzehntelang waren die Risiken im Zentrum der Betrachtungen – durchaus berechtigt. Sie sollen auch künftig Beachtung finden. Aber im Hinblick auf unsere Zukunft muss verstärkt der Frage nachgegangen werden, wie Gesundheit entsteht und wie sie erhalten werden kann. Mit dieser Fragestellung wird das Augenmerk auf die Chancen gelenkt, welche der Arbeitsplatz für die ganzheitliche Gesundheit eines Menschen bereithält. Mit der Nutzung dieser Chancen wird nicht nur die Gesundheit des Einzelnen gestärkt, sondern die einer ganzen Gesellschaft.

Leo A. Nefiodow\*, einer der bekanntesten Vertreter der Theorie der langen Wellen (siehe S. 8) belegt mit seinen Forschungen den Zusammenhang zwischen Produktivität, Gesundheit und gesellschaftlichem Wohlstand. Nefiodow ist überzeugt, dass Gesundheit im ganzheitlichen Sinn – körperlich, seelisch, geistig, sozial und wirtschaftlich – im 21. Jahrhundert Trägerin einer neuen langen Phase des allgemeinen wirtschaftlichen Aufschwunges sein wird. Und immer mehr Fachleute aus Psychologie, Medizin und Wirtschaft sind sich einig: Der eingeschlagene Weg vieler Betriebe von «immer schneller, immer mehr, immer alles und das sofort» wird in eine wirtschaftliche und gesellschaftliche Sackgasse führen, weil zahlreiche Arbeitnehmende einfach nicht mehr mithalten können und mit Krankheit auf diese belastenden Arbeitsbedingungen reagieren. Immer mehr Fachleute gehen mit dem Wissenschaftler einig, dass künftiger Wohlstand für alle vor allem von der

Produktivität der arbeitenden Bevölkerung abhängen wird, und dass es daher gilt, diese Produktivität über gesunde Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nachhaltig sicherzustellen.

### Gesundheit am Arbeitsplatz als Erfolgsfaktor

Die Beachtung der Gesundheit am Arbeitsplatz ist also kein betrieblicher Selbstzweck, sondern eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Betriebes. Gerade in mittleren und kleinen Betrieben können sich Absenzen beispielsweise durch Stress, unergonomische Arbeitsplätze oder Teamkonflikte sehr negativ in der Gewinnbilanz niederschlagen. Der Gesundheit am Arbeitsplatz Beachtung zu schenken, zeugt bei Arbeitgebenden, bei Arbeitnehmenden und bei den Politiker/-innen aber auch von Weitblick und Einsicht: Weitblick, weil Mut aufgebracht wird, an die Zukunft zu denken und Einsicht, weil die Verantwortung für die Mitmenschen über den Betrieb hinaus erkannt und wahrgenommen wird.

\* Nefiodow, Leo A. (2001). Der sechste Kondratieff / 5. Auflage  
Die Theorie der langen Wellen wird auf Seite 8 im Detail erläutert.



Doris Grauwiler,  
Projektberaterin «Betriebliche Gesundheitsförderung»  
Fachstellen *perspektive*,  
Frauenfeld

# Projektstand der kantonalen BGF-Projekte



## Kanton Aargau

### Schwerpunktprogramm Betriebliche Gesundheitsförderung im Aargau (SPP BGF AG)

#### Studie zu Wissensidentifikation und Wissenserwerb ausgewählter Stakeholder zum Thema BGF zwecks Aufbau einer kantonalen BGF-Community

Die 3. Säule im SPP BGF AG strebt die Bildung einer BGF-Community und den Aufbau eines systematischen Wissensmanagements an. Zu diesem Zweck wurden 38 Schlüsselpersonen ausgewählt, die in den unterschiedlichsten Unternehmen und Organisationen mit BGF zu tun haben. Anhand eines strukturierten Fragebogens wurde sowohl nach den vorhandenen Wissensbeständen (Wissensidentifikation) als auch nach dem Informationsbedarf (Wissenserwerb) gefragt.

Die Aussagen zeigen, dass Übersichtsinformationen über die einzelnen Akteur/innen und Aktionen in der BGF fehlen. Es gibt viele Anbieter/innen im Bereich der BGF, die untereinander wenig koordiniert sind. Es besteht ein Bedarf nach Studien, die aufzeigen, dass die BGF einem Unternehmen ökonomischen Nutzen bringt. Generell wünschen die Stakeholder einen vermehrten Erfahrungsaustausch und betonen, wie wichtig persönliche Kontakte und eine gute Vernetzung mit anderen Akteur/innen der BGF sind. Bei der Ermittlung der Informationsbedürfnisse konnte wegen der grossen Vielfalt von Antworten nur auf einzelne häufig gemachte Aussagen eingegangen werden. Von Seiten der Stakeholder wird mehr Struktur und Koordination innerhalb der BGF-Szene gewünscht, um Kräfte zu bündeln. Die aargauische BGF-Community soll einen systematisch koordinierten Informations- und Wissensaustausch unter den Stakeholdern ermöglichen.

Die Projektleitung klärt nun ab, inwiefern bestehende Internet-Portale wie z.B. [www.gesundheitaargau.ch](http://www.gesundheitaargau.ch) genutzt werden können, um den Stakeholdern die gewünschten Übersichtsinformationen zur Verfügung zu stellen und mit welchem Design eine

Stakeholderkonferenz ein geeignetes Forum für Vernetzung, Wissensaustausch und Community-Building sein könnte.

### BGF Praxisbericht Kanton Aargau

#### «Gut Ding braucht Weile» – BGF reift heran im Kanton Aargau

BGF braucht einen langen Atem, das erlebe ich als eine von drei Praxispartnern im Aargau hautnah. Dass sie sich lohnt, zeigen Forschung und Praxis. BGF ist herausfordernd und bereichernd. Das beginnt schon bei der Akquise: mal kommt sie nur schleppend voran, dann wieder läuft alles leicht und mühelos. Am angenehmsten ist, auf Anfragen zu reagieren, die das Institut für Nachhaltiges Management an uns Praxispartner weiterleitet. Die Türen sind schon offen wie anfangs Januar in einem Betrieb der Verkehrsbranche. Die Regel ist jedoch, selber akquirieren. Das heisst sorgfältige Recherche über Betriebe und Zugang finden, eine Kombination aus Planung und Offenheit für die passende Gelegenheit.

Ein Fitnesskollege auf dem Cross-trainer neben mir fragt: Was machst du eigentlich beruflich? Seine Firma bietet einmal im Jahr Schulungen zu Wellness an. Ich schlage die Brücke zu meinem Angebot. Er liest meinen Info-Flyer, den ich im Studio deponiert habe. Kommt später auf unser Gespräch zurück: Unsere HR-Beauftragte findet dein Angebot interessant.

Bald darauf präsentiere ich der HR-Beauftragten einer renommierten Versicherung KMU-*vital*. Sie realisiert angesichts der Modultabelle: das bisherige Schulungsangebot ihres Betriebs deckt nur einen Bruchteil dessen ab, was KMU-*vital* bietet. Ihr Interesse am nachhaltigen Gesundheitsmanagement ist geweckt. Sie verspricht, sich nach einem Gespräch mit der Geschäftsleitung zu melden.

An der Jahrestagung des Netzwerks gesundheitsfördernder Gesundheitsinstitutionen im Kantonsspital Baden referiert Dr. Daniel Brenner, stellvertretender Kantonsarzt, mit Hinweis auf mein Poster «Qualität für gesunde Betriebe mit KMU-*vital*». Mein Markt-

Stand zum SPP BGF stösst auf Interesse, ich führe einige Gespräche. Die Anfrage für ein ausführliches Infogespräch ergibt sich beim Apéro. Zwei Wochen später sitze ich mit dem Personalchef einer grossen Gesundheitsinstitution zusammen. Wir unterhalten uns über BGF. Sein Interesse an KMU-*vital* ist jedoch gering. An der Nationalen Tagung von Gesundheitsförderung Schweiz Ende Januar in Aarau stellt Arie Verkuil, Leiter des Instituts für Nachhaltiges Management, im gut besuchten KMU-*vital* Workshop die anwesenden Praxispartner vor. Es ergeben sich interessante Kontakte, die in der Begegnungsecke vertieft werden. Auch hier gilt: Gut Ding braucht Weile.



Dr. Christel Killmer,  
Medizin- und  
Gesundheitssoziologin,  
Burnout-Expertin  
[www.killmer.ch](http://www.killmer.ch),  
[info@killmer.ch](mailto:info@killmer.ch)



# Kanton Aargau





## Kanton St.Gallen

### Praxisbericht BGF: Interview mit Peter Gut, Leiter des Rehabilitations- Zentrums Lutzenberg

*Peter Gut, im Dezember 2005 haben Sie bei ZEPRA St.Gallen das Dienstleistungsangebot «Betriebliche Gesundheitsförderung» abgerufen. Was war der Auslöser für diesen Schritt?*

In unserer Tätigkeit sind wir immer wieder Spitzen von extremem Stress ausgesetzt, viele MitarbeiterInnen haben unregelmässige Arbeitszeiten, die Arbeit ist manchmal emotional berührend, die Gelder werden knapper und gleichzeitig steigen die Anforderungen und Erwartungen.... Obwohl unsere Arbeit spannend, interessant und herausfordernd ist, erzeugen diese Rahmenbedingungen einen Druck, mit dem umzugehen gelernt werden will.

*Nach einer Kurzpräsentation des Programmes KMU-vital haben Sie ZEPRA mit einem Einführungsworkshop für das gesamte Kader beauftragt und im Anschluss daran auch entschieden, das Programm im Rehabilitations-Zentrum Lutzenberg umzusetzen. Was hat Sie an KMU-vital überzeugt?*

Der einfache, in sich stimmige Aufbau verbunden mit der grossen Gestaltungsfreiheit innerhalb unseres Betriebes sowie das Angebot zur professionellen Begleitung durch ZEPRA.

*In welchen Bereichen Ihrer Organisation orten Sie Bedarf für BGF?*

Obwohl wir – wie sich am Einführungsworkshop gezeigt hat – schon viel unternommen haben und Gesundheitsförderung im Betrieb für uns kein Neuland ist, verstehen wir die Idee als ständigen Prozess der Verbesserung und Anpassung an sich verändernde Umstände. Davon sind alle Bereiche (Verwaltung, Produktions- und Handwerksbetriebe, psychologischer Dienst, Betreuung und Therapie) betroffen und werden darum auch in das Programm mit einbezogen.

*Welchen Nutzen erwarten Sie aus der Umsetzung von KMU-vital für das Rehabilitationszentrum Lutzenberg?*

Abgesehen von einem guten Gewissen eine permanente Diskussion der Schnittstelle «persönliche Verantwortung/strukturelle Vorgaben», eine stringente Bereicherung unserer Qualitätsmanagement-Systeme (QualTheDA, BSV-IV 2000, ISO 9001:2000 und OHSAS 18001) und eine Unterstützung in unserem ständigen Organisationsentwicklungs-Prozess.

*Woran werden Sie erkennen, dass sich Ihre Erwartungen erfüllt haben?*

Ich gehe im Moment davon aus, dass sich die MitarbeiterInnen-Zufriedenheit noch weiter verbessern sollte (obwohl sie schon gross ist) und ich wäre auch nicht unglücklich, wenn sich im Absenzenwesen etwas ändern würde...

*Welches sind nun die nächsten Schritte?*

Aktuell geht es darum, die Begeisterung vom Kader in das ganze Team zu übertragen und die MitarbeiterInnen für eine aktive Partizipation zu gewinnen. Dann wird man sehen...

*Wie wurde dieses Projekt von Ihren Mitarbeitenden aufgenommen?*

Die erste Ankündigung stiess auf ein sehr positives Echo, aktuell halten sich eine gesunde Skepsis und kontrollierte Euphorie in etwa die Waage.

*Was erhält Sie persönlich in der Arbeit gesund?*

Neben dem Ausfüllen von Fragebögen und Beantworten gescheiter Interview-Fragen der grosse individuelle Gestaltungsspielraum, die nicht nur fachliche, sondern auch menschliche Herausforderung, ein konstruktives Team und ein nicht immer mehrheitsfähiger Humor.

*Herr Gut, wir bedanken uns bestens für dieses Interview.*

*Interview: Annette Nitsche, ZEPRA St.Gallen*



Rehabilitationszentrum Lutzenberg  
Engelgass 417, 9426 Lutzenberg  
[www.reha-lutzenberg.ch](http://www.reha-lutzenberg.ch)  
[info@reha-lutzenberg.ch](mailto:info@reha-lutzenberg.ch)

## Aktueller Projektstand

**Betrachtungszeitraum: November 2005 bis Januar 2006**

Das **Factsheet BGF** orientiert in Kurzform über das Schwerpunktprogramm «Betriebliche Gesundheitsförderung im Kanton St.Gallen» – Ausgangslage, Ziele, Vernetzung, Finanzierung, herunterzuladen unter:

[www.zepra.info/de/angebot/zep\\_de\\_ang\\_betr\\_KMU-vital.htm](http://www.zepra.info/de/angebot/zep_de_ang_betr_KMU-vital.htm)

Der **Newsletter ZEPRAaktuell** informiert in der Dezemberausgabe über Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung und weitere Aktualitäten:

[www.zepra.info/de/download/index.html](http://www.zepra.info/de/download/index.html)



Gesundheitsdepartement  
des Kantons St.Gallen

**ZEPRA** PRÄVENTION  
UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Kanton  
St.Gallen





## Kanton Thurgau

### Praxisbericht BGF:

### Die Gemeindeverwaltung Münchwilen

Der Kanton Thurgau hat die Gemeindeverwaltungen von mittleren Gemeinden (2500 - 3500 Einwohner/-innen) sowie die von grossen Gemeinden (mehr als 6000 Einwohner/-innen) als Zielgruppe für die erste Phase der Umsetzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung bestimmt. Vier Gemeinden machen mit – darunter auch die Gemeinde Münchwilen.

#### Betriebliche Gesundheit ist Chefsache

«Mens san' in corpore sano» – Schon die alten Römer hatten erkannt, dass Gesundheit eine ganzheitliche Angelegenheit ist. Die Münchwiler Gemeindeverwaltung zog aus dieser Erkenntnis die Konsequenz, dass betriebliche Gesundheitsvorsorge Chefsache ist und kein «Papiertiger» werden soll. Verschiedene Anläufe hinsichtlich Büro-Organisation und Infrastruktur wurden bereits in früheren Jahren genommen; einiges konnte erreicht werden. Das Bekanntwerden des kantonalen Angebotes «Top on Job. Betriebliche Gesundheitsförderung im Kanton Thurgau» bot mir den willkommenen Anlass, die Gesundheitsvorsorge umfassend anzupacken. Krankheitsbedingte Arbeitsausfälle waren auf der Gemeindeverwaltung schon seit jeher weit unter dem schweizerischen Durchschnitt. Gleichwohl stellte ich in meiner Funktion als Personalchef einige Krankheitsbilder mit diffusen Ursachen fest. Verschiedene Medienberichte hatten zudem die MitarbeiterInnen auf den Gesundheitsaspekt sensibilisiert.

#### Startschuss

Ein Gespräch mit der zuständigen Projektberaterin von «Top on Job», Doris Grauwiler von der Fachstelle *perspektive* Westthurgau, überzeugte mich vom Projektnutzen und vom Programm *KMU-vital* von Gesundheitsförderung Schweiz. Zusammen führten wir mit dem gesamten Team anlässlich eines Quartalsrapportes den Einstiegsworkshop durch. Einhellig be-

schloss die Versammlung anschliessend, das Projekt an die Hand zu nehmen.

#### MitarbeiterInnen- und Management-Befragungen

Der nächste Schritt bestand in der anonymen, schriftlich erfolgten Befragung aller Mitarbeitenden sowie einer zusätzlichen Management-Befragung der AbteilungsleiterInnen mit dem elektronischen Fragebogen von *KMU-vital*. Beinahe alle Mitarbeitenden beteiligten sich an der Umfrage, das Ergebnis war somit repräsentativ. Es belegte mehrere Handlungsfelder. So etwa wurden diffuse Krankheitsbilder mehrfach genannt, welche als eigentliche Berufskrankheit zu werten sind. Es waren Mehrfach-Nennungen hinsichtlich Nackenverspannungen, Kopfschmerzen, Rückenbeschwerden und Schlaflosigkeit zu verzeichnen. Andererseits durfte ich von einer als aussergewöhnlich hohen Mitarbeiter-Zufriedenheit und -Motivation Kenntnis nehmen. Es waren auch Fragen zum Arbeitsumfeld gestellt worden. So ergab es sich, dass der Informationsfluss mehrfach als verbesserungswürdig benannt worden war.

#### Nächster Schritt: Absprache weiteres Vorgehen

Am nächsten Quartalsrapport nahmen die Mitarbeitenden Kenntnis vom Ergebnis. Sie bestimmten die weiter zu bearbeitenden Problemkreise und wählten einen drei Personen umfassenden Ausschuss unter meiner Leitung. Der Ausschuss hat die Aufgabe, einen Massnahmenkatalog zu evaluieren. Der Massnahmenkatalog wurde bewusst nicht aus einer finanzpolitisch angehauchten Sichtweise bearbeitet, sondern einzig und allein unter dem Aspekt «Gesundheit» angeschaut. Die politischen Instanzen werden die Vorschläge später schon noch auf das finanzpolitisch machbare zurechtbiegen. Gleichzeitig wurden Sofortmassnahmen initiiert. Ein Ausschussmitglied hatte kurz vor dem Quartalsrapport eine Wellness-Woche absolviert. Diese war speziell auf Büropersonal zugeschnitten gewesen. So wurde ein 15 Minuten dauerndes Kurztraining durchgeführt, welches verschiedene Muskel und Körperteile trainierte. Alle Mitarbeitenden erhielten Unterlagen, welche ihnen die

Durchführung von Trainings in Eigenregie erlauben. Über weitergehende Massnahmen wird der Quartalsrapport entscheiden, anschliessend erfolgt die «Knochenarbeit» des Stellens von Anträgen an die Behörden.

#### Projektnutzen

Die Gemeindeverwaltung Münchwilen versteht sich als eine «lernende Organisation». Ein stetiger Verbesserungsprozess ist bei uns Standart. In diesem Sinne versprechen wir uns eine Steigerung der jetzt schon hohen Arbeitszufriedenheit und -Motivation, verbunden mit einer verbesserten Gesundheit der Mitarbeitenden. Das positive Ergebnis betreffend Arbeitszufriedenheit und -Motivation konnte bereits öffentlich kundgetan werden, was dem Ansehen der Gemeindeverwaltung nur nützlich ist. Kurzum – für uns besteht jetzt schon eine Win-Situation.



Lorenz Liechti  
Gemeindeammann und  
Personalchef  
Gemeinde Münchwilen



Kanton  
Thurgau





## Kanton Zug und Kanton Zürich

### BGF-Sensibilisierung und -Akquise im Kanton Zug und Kanton Zürich

Im Rahmen der Selbstevaluation von Zug und Zürich befragten die EvaluatorInnen Margareta Schmid, Monika Brechbühler und Harald Reuter die Projekt- und Umsetzungsverantwortlichen in den Kantonen Zug und Zürich u.a. im Hinblick auf die bisherigen

Sensibilisierungs- und Akquisitionstätigkeiten. Die folgenden Zeilen beruhen auf dieser Selbstevaluation, wurden aber noch etwas angepasst.

#### Bewertung der Erfahrungen

Erfahrungen mit Informationsveranstaltungen zum Thema BGF in den beiden Kantonen

##### Zug

Die erste Grossveranstaltung zum Thema BGF wurde in Zusammenarbeit mit der IG Wirtschaft Zug (IGWZ) durchgeführt. Der Teilnehmerkreis bestand aus Unternehmens-VertreterInnen unterschiedlicher Branchen und Firmengrössen. Die Rückmeldungen auf die Veranstaltung waren positiv. Am anschliessend durchgeführten Workshop für BGF-umsetzungsinteressierte Betriebe wurde teilweise bemängelt, dass er inhaltlich zu nahe an der Grossveranstaltung war. Für einige Mikro- und Kleinunternehmen kam das Programmpaket *KMU-vital* aufgrund ihrer Grösse nicht in Frage. Drei am Workshop teilnehmende Unternehmen starteten im Anschluss ein BGF-Projekt.

##### Zürich

Die Rückmeldungen der FirmenvertreterInnen, welche an den beiden Veranstaltungen teilnahmen, fielen im Grossen und Ganzen positiv aus. Drei von den Workshopteilnehmenden führten im Anschluss Massnahmen der BGF durch. Zur Umsetzung gelangten eine Managementbefragung, mehrere Aktionstage sowie Sensibilisierungsmassnahmen zur Burnouterkennung und -prophylaxe. Ausserdem meldeten sich drei Firmen für ein Erstgespräch von sich aus. Verbesserungsvorschläge für die Veranstaltungen aus Sicht der teilnehmenden Unternehmen sind z.B. ein vermehrter Einbau von Praxistipps und Erfahrungsberichten, eine homogene Zusammensetzung des Teilnehmerkreises oder dass das Programm so nah wie möglich an das Publikum angepasst wird.

#### Wirkungen von Telefoninterviews, Telefonkontakten, telefonischem Nachfassen bei interessierten UnternehmensvertreterInnen

##### Zug

Betriebe telefonisch zu kontaktieren, das (Nicht-/)Interesse für BGF abzuholen, bei vorhandenem Interesse Projektunterlagen zu versenden und danach erneut Kontakt aufzunehmen wird von der Projektleiterin als gute Strategie (auch mit Blick auf zukünftige BGF-Aktivitäten) gewertet. Mit einem Telefonat wird ein erster persönlicher Kontakt zu den Firmen aufgebaut. Vorankündigung und der Wunsch der UnternehmensvertreterInnen, Projektinformationen zu erhalten, steigern die Verbindlichkeit, sich mit den Unterlagen auseinanderzusetzen. In persönlichen Kontakten kann auf Kundenbedürfnisse eingegangen und Vertrauen aufgebaut werden. Die Wahrscheinlichkeit des Zustandekommens eines Erstgespräches wird gesteigert durch:

- Das persönliche Interesse von UnternehmensvertreterInnen an BGF oder eigene Erfahrungen/Betroffenheit.
- Laufende Prozesse im Unternehmen, die mit einem solchen Projekt verbunden werden könnten («Wollten sowieso dieses oder nächstes Jahr eine MAB durchführen», etc.).
- Finanzielle Unterstützungsbeiträge.
- Limitierte Anzahl von Unternehmen, die am Projekt teilnehmen können.

##### Zürich

Telefonkontakte mit Unternehmen werden sowohl von der Projektleiterin als auch von der Projektmitarbeiterin als wichtige persönliche, wenn auch aufwendige Kontakte beschrieben. Durch die Kombination von Evaluationsstudie (Bedürfnisabklärung und Stand BGF) mit dem Finanzierungsangebot von Gesundheitsförderung Schweiz hat das Vorgehen an Seriosität gewonnen und war für die Akzeptanz seitens der GesprächspartnerInnen sehr förderlich. *«Telefonische Kontakte sind verbindlicher als Versände von Informationsmaterialien und deshalb zentral, obwohl das Vorgehen sehr aufwändig ist.»*

## Erfahrungen bei der Durchführung eines Erstgesprächs mit interessierten FirmenvertreterInnen im Rahmen von INKA-BGF

Zug	Zürich
<p>Das Erstgespräch wird wie die telefonischen Kontakte als wichtige persönliche Kontaktaufnahme gewertet, welche unabhängig vom Umsetzungsentschluss positiv beurteilt wird. «Trotz Absagen haben teilweise interessante Gespräche stattgefunden, die für die zukünftige Vernetzung und Förderung von BGF von Bedeutung sind und auch Kundenbedürfnisse transparenter machen.» Einige Firmen, die im Moment nicht am Projekt teilnehmen wollen, schlossen eine zukünftige Zusammenarbeit nicht aus und baten darum, über die Aktivitäten der Stelle auf dem Laufenden gehalten zu werden. «Akquise bewirkt gleichzeitig eine langfristige Sensibilisierung.»</p>	<p>Das Erstgespräch findet meistens mit der Personalleitung (keine Geschäftsleitungsmitglieder) ohne Entscheidungsbezug statt. Trotzdem wird es als wichtige persönliche Kontaktaufnahme beurteilt, mit dem Nebeneffekt, auf das Beratungszentrum BGM Zürich (Angebot des Instituts für Sozial- und Präventivmedizin) aufmerksam machen zu können. «Auch wenn nur wenige sich für erste Umsetzungsmassnahmen entschlossen haben, ist es doch wichtig, dass wir den persönlichen Kontakt hergestellt haben. Auf diese Kontakte können wir bei späteren Gelegenheiten wieder zurückgreifen.»</p>

## Zusammenfassende Beurteilung des Aufwands versus Nutzen obiger Aktivitäten

Zug	Zürich
<p>Die direkte Kontaktaufnahme mit FirmenvertreterInnen hat mehr Wirkung gezeigt als der reine Versand von BGF-Projektunterlagen. Der Aufwand ist allerdings gross. Obwohl sich die kontaktierten UnternehmensvertreterInnen mehrheitlich für BGF interessieren, ist die Umsetzungsbereitschaft noch relativ gering. Die heutigen Bemühungen müssen aber auch als Investition für die Zukunft betrachtet werden.</p>	<p>Übereinstimmend wird das praktizierte Vorgehen (vor allem die persönliche Kontaktaufnahme mit den FirmenvertreterInnen) als erfolgsversprechende Strategie beurteilt. Jedoch wird eingeräumt, dass die Zahl der kontaktierten Betriebe im Verhältnis zu den schliesslich zur BGF-Umsetzung Entschlossenen relativ klein ist, der zeitliche Aufwand hingegen gross.</p>

# Erfahrungsaustausch zwischen den Kantonen



## Ist BGF ein marktfähiges Produkt? Lohnt sich die Investition in BGF?

*Unter diesem Hauptmotto stand die Fortsetzung des interkantonalen Erfahrungsaustauschs zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zwischen den Kantonen Aargau, Thurgau, St. Gallen, Zug und Zürich am 06. Februar 2006 in Zürich. Nach mehreren Monaten Akquisetätigkeiten ziehen die beteiligten Kantone eine erste kritische Bilanz hinsichtlich Aufwand und Ertrag bei der Akquise in der BGF.*

### Eine erste nüchterne Einschätzung

Das Verhältnis von Aufwand zu Ertrag bei der Akquise von BGF ist derzeit noch nicht wirklich zufrieden stellend: der Aufwand ist sehr zeit- und ressourcenintensiv und der erhoffte Ertrag stellt sich bisher nur in Einzelfällen ein. Welche Ursachen sind dafür verantwortlich und welche Konsequenzen können daraus gezogen werden?

### Was sind mögliche Ursachen?

BGF ist noch kein marktfähiges Gut im Sinne eines Nachfragemarktes. Sie befindet sich noch am Beginn der Entwicklung vom angebotenen zum nachgefragten Produkt und erfordert daher noch einen hohen Aufwand nicht nur für die flexible und zielgruppenorientierte Akquisitionsarbeit, sondern vor allem auch für eine breite Marktvorbereitung und -sensibilisierung. Die beteiligten Kantone gehen davon aus, dass hierfür mindestens noch 3-4 Jahre notwendig sein werden.

Aus Betriebssicht stellt der Einstieg in BGF eine Investition dar, mit der sich kaum kurzfristige Ergebnisse erzielen lassen. Oft werden daher andere Investitionsprojekte als wichtiger eingestuft. Die bisherige Erfahrung der Kantone zeigt, dass das Bewusstsein für die nachhaltige Wirkung von BGF-Massnahmen und deren Nutzen für die Betriebe noch zu wenig stark verankert ist.

BGF als Begriff erscheint aus Sicht der Kantone noch als zu abstrakt. Er ist immer wieder erklärungsbedürftig und ist somit als Marke noch nicht etabliert.

## Welche Konsequenzen ergeben sich daraus?

Der bisher anzutreffende Anbietermarkt muss sukzessive zu einem Nachfragemarkt entwickelt werden: BGF soll bis im Jahr 2010 ein marktfähiges Gut sein. Dazu ist aus Sicht der Kantone auf strategischer Ebene erforderlich, dass

- BGF zum Erfolgsfaktor im OE-Prozess (mit Fokus Gesundheit) wird,
- BGF wichtiger Bestandteil eines verantwortungsvollen Führungsinstrumentariums wird,
- BGF als ergänzendes Qualitätskriterium in die QM-Strategie integriert wird und
- BGF zum Wettbewerbsvorteil für Betriebe wird.

Daneben hat sich während der praktischen Akquisearbeit gezeigt, dass sich ein fokussierter Einsatz der vorhandenen (begrenzten) Ressourcen bewährt, z.B. durch Kontaktaufnahme mit Betrieben über ihre Verbände, durch Einsatz des Produkts *KMU-vital* bei grösseren Betrieben, durch bedarfsorientierte thematische Interventionen bei kleineren Betrieben (Verknüpfung von BGF mit Einzelthemen wie Stress, Sucht, Familie etc.).

### Investition in BGF lohnt sich!

Fazit des Erfahrungsaustauschs war, dass sich die heutigen und zukünftigen Investitionen in BGF eindeutig lohnen, wenn es gelingt, einerseits die schwerpunktmässig regional bzw. kantonal anfallenden Aufwände für Akquise weiterhin sehr zielorientiert einzusetzen. Andererseits muss es aber auch gelingen, diese Akquisetätigkeiten durch breite und vor allem überregional wirksame Sensibilisierungskampagnen (unter Einbezug der Medien und der Politik) intensiv zu fördern und zu unterstützen. Mit dem klaren Ziel, möglichst viele Betriebe als Opinion Leader für den Einsatz von BGF als nachhaltigen Wettbewerbsvorteil zu gewinnen und so aus BGF ein erfolgsversprechendes Nachfrageprodukt zu generieren. Dies erfordert allerdings eine entsprechende Vernetzung und Bündelung der regionalen, kantonalen und nationalen Aktivitäten und des finanziellen Engagements aller an BGF interessierten Kreise.

## Ausserdem

Unterstützt durch den methodischen Ablauf als World-Cafe erlebten alle Teilnehmenden diesen Erfahrungsaustausch und Meinungsaustausch als sehr lebendig und wertvoll. Die diskutierten Sichtweisen und Ideen lieferten ein gutes Brainstorming und damit gute Ansatzpunkte sowohl für das eigene und als auch für das gemeinsame weitere Vorgehen bei der BGF-Sensibilisierung und -Akquise. Kaum verwunderlich war, dass daher von einigen Teilnehmenden auch die Frage nach einer konkreten Weiterbearbeitung/Vertiefung einzelner Aspekte aufgeworfen wurde. Dies würde jedoch den Rahmen des bisher praktizierten Erfahrungsaustausches sprengen.

Aber wer weiss, vielleicht bewegt sich dieser Entwicklungsprozess mit all seinen Investitionen noch in die eine oder andere (sich ebenfalls lohnende) Richtung...

Die nächste Erfa-Tagung findet am 1. Juni 2006 in St. Gallen statt. Inzwischen wünschen wir unseren LeserInnen spannende und informative Momente beim Lesen des aktuellen Newsletters und viel Lust und Freude am nahenden Frühlingserwachen.





### **www.kmu-vital.ch im neuen Design:**

Die Erfahrungen aus einer 1 ½ jährigen Programmumsetzung (mit ca. 1'400 registrierten Webusern, davon ca. 560 Unternehmen) sind in eine neue, übersichtlichere Gestaltung der Website eingeflossen. Unter anderem wird unter der Rubrik «Referenzen» auf die Leistungen im Rahmen dieser kantonalen Projekte verwiesen.

### **Nationale BGF-Tagung immer grösser:**

502 Personen, ein absoluter Rekord, haben sich heuer für die vom seco und von Gesundheitsförderung Schweiz veranstaltete Nationale BGF-Tagung

am 9. März in Fribourg angemeldet. Das ist ein beeindruckendes Signal dafür, dass BGF von Jahr zu Jahr mehr an Interesse und an Bedeutung gewinnt. Und das Tagungsthema «Burn out», das pars pro toto für die zunehmenden psychosozialen Herausforderungen, Belastungen – und oft fehlenden Ressourcen – der arbeitenden Menschen steht, scheint in vielen Betrieben ein Thema zu sein. Die Diskussionen in den zahlreichen Workshops über praxisorientierte Interventionen haben gezeigt, dass an BGF kein Weg vorbeiführt. Es braucht für die Vermeidung von Burn out, so wie generell für den Erhalt der Gesundheit am Arbeitsplatz,

vor allem eine neue Kultur im Umgang mit den Mitarbeitenden. Gesundheitsförderung muss eine Führungsaufgabe werden, und dafür braucht es vor allem sensibilisierte und geschulte Führungskräfte und praktikable Angebote, wie Gesundheitsförderung im Unternehmen dauerhaft verankert werden kann.

Alle Referate und Workshopbeiträge der Nationalen BGF-Tagung sind auf der Tagungswebsite aufgeschaltet:

[www.bgf-tagung.ch](http://www.bgf-tagung.ch)

## Links

### **Das Programm KMU-vital:**

[www.kmu-vital.ch](http://www.kmu-vital.ch)

### **Die interkantonalen Partner:**

[www.gesundheitsfoerderung.ch](http://www.gesundheitsfoerderung.ch)  
[www.ag.ch/kantonsarzt/info](http://www.ag.ch/kantonsarzt/info)  
[www.ifsm.ch](http://www.ifsm.ch)  
[www.zepira.info](http://www.zepira.info)  
[www.top-on-job.ch](http://www.top-on-job.ch)  
[www.perspektive.tg.ch](http://www.perspektive.tg.ch)  
[www.zug.ch/gfp/111\\_32.htm](http://www.zug.ch/gfp/111_32.htm)  
[www.ispm.ch/abteilungen/abt4.cfm](http://www.ispm.ch/abteilungen/abt4.cfm)  
[www.bgm-zh.ch](http://www.bgm-zh.ch)

### **Informationsquellen zu Gesundheitsförderung:**

[www.healthproject.ch](http://www.healthproject.ch)  
[www.healthorg.ch](http://www.healthorg.ch)  
[www.enwhp.org](http://www.enwhp.org)

### **Veranstaltungen/Tagungen:**

[www.bgf-tagung.ch](http://www.bgf-tagung.ch)  
[www.kmu-tagung.ch/sg](http://www.kmu-tagung.ch/sg)  
[www.swissburnout.ch](http://www.swissburnout.ch)  
[www.gesundheitsfoerderung.ch/konferenz](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/konferenz)  
[www.enwhp.org/conferences/5th-european-conference-linz.php](http://www.enwhp.org/conferences/5th-european-conference-linz.php)

### **Anhang Editorial**

#### **Die Theorie der langen Wellen**

Der 1926 veröffentlichte Artikel von Nikolai D. Kondratieff (1892 - 1938), in dem zum ersten Mal lange, periodisch auftretende Phasen von Aufschwung und Rezession beschrieben wurden, war der Anstoss für eine neue Forschungsrichtung, die als «Theorie der langen Wellen» weltweit bekannt wurde. Zu Ehren des Verfassers werden diese langen Wellen «Kondratieff-Zyklen» genannt.

Die Theorie der langen Wellen liefert ein fundiertes Instrument für eine

langfristige Zukunftsplanung und -gestaltung. Sie ermöglicht einen ganzheitlichen Zugang zu den Problemen der Zeit, indem sie belegt, dass seit der Entstehung der Marktwirtschaft im 18. Jahrhundert marktwirtschaftlich organisierte Nationen alle 40 bis 60 Jahre sowohl einem tiefgreifenden historischen Reorganisationsprozess der Gesellschaft als auch einem fundamentalen wirtschaftlichen Strukturwandel unterliegen. Dieser Vorgang erfolgt nach einem bestimmten Ordnungsprinzip und wird durch eine Basisinnovation ausgelöst.

Aktuell stehen wir zwischen dem fünften und sechsten Zyklus, und es wird zum ersten Mal so sein, dass der Mensch mit seinen Bedürfnissen in den Mittelpunkt rückt. Es wird in Zukunft darum gehen, Vorhandenes weiterzuentwickeln und zu nutzen mit Fokus auf den Menschen allgemein und den arbeitenden Menschen im Speziellen. Ihn gilt es umfassend in seinen Bedürfnissen wahrzunehmen und diesen Rechnung zu tragen, damit die Produktivität nachhaltig gesteigert werden kann.



# Kontakte

## Kanton Aargau

*Rita Schmid Göldi*  
Wissenschaftliche  
Mitarbeiterin Institut für  
nachhaltiges  
Management  
Fachhochschule Aargau  
Departement Wirtschaft  
Steinackerstrasse 5  
5210 Windisch  
056 462 42 90  
[rita.schmidgoeldi@fh-aargau.ch](mailto:rita.schmidgoeldi@fh-aargau.ch)



## Kanton St.Gallen

*Annette Nitsche*  
Projektleiterin  
«Betriebliche  
Gesundheitsförderung»  
ZEPRA Prävention und  
Gesundheitsförderung  
Frongartenstrasse 5  
9001 St.Gallen  
071 226 91 67  
[annette.nitsche@zepra.info](mailto:annette.nitsche@zepra.info)



## Kanton Thurgau

*Doris Grauwiler*  
Projektberaterin  
«Betriebliche  
Gesundheitsförderung»  
Fachstellen *perspektive*  
Oberstadtstr. 6  
8501 Frauenfeld  
052 725 02 02  
[doris.grauwiler@top-on-job.ch](mailto:doris.grauwiler@top-on-job.ch)



## Kanton Zug

*Vera Weiss*  
Programmleiterin  
Betriebe  
Gesundheitsamt  
Gesundheitsförderung  
und Prävention  
Aegeristrasse 56  
6300 Zug  
041 728 35 34  
[vera.weiss@gd.zg.ch](mailto:vera.weiss@gd.zg.ch)



## Kanton Zürich

*Katharina Lehmann*  
Projektleitung BGF  
Kanton Zürich  
Institut für Sozial- und  
Präventivmedizin  
Universität Zürich  
Hirschengraben 84  
8001 Zürich  
044 634 46 23  
[katharina.lehmann@ifspm.unizh.ch](mailto:katharina.lehmann@ifspm.unizh.ch)



## Aurelia Wehrli

Projektberaterin  
«Betriebliche  
Gesundheitsförderung»  
Fachstellen *perspektive*  
Bahnhofstrasse 33b  
8280 Kreuzlingen  
071 677 11 82  
[aurelia.wehrli@top-on-job.ch](mailto:aurelia.wehrli@top-on-job.ch)



## Gesundheitsförderung Schweiz

*Michael Kohlbacher*  
Leiter Schwerpunkt-  
programm Gesundheit  
und Arbeit  
Gesundheitsförderung Schweiz  
Dufourstrasse 30  
Postfach 311  
3000 Bern 6  
031 350 04 33  
[michael.kohlbacher@promotionsante.ch](mailto:michael.kohlbacher@promotionsante.ch)



## Evaluation

*Charles Landert*  
Evaluationsbeauftragter  
Landert Farago Partner  
Grossmünsterplatz 6  
8001 Zürich  
044 265 39 90  
[landert@lfp.ch](mailto:landert@lfp.ch)

## Impressum

HerausgeberInnen: INKA ERFA BGF Team der Kantone Aargau, St.Gallen, Thurgau, Zug und Zürich  
Redaktionsleitung: Wolfgang Bühler, SCB Digital AG, Lenzburg  
Gestaltung: Nicolas Burger, IfA Institut für Arbeitsmedizin, Baden

Wiedergabe (auch auszugsweise) nur unter Rücksprache mit den HerausgeberInnen.  
Dieser Newsletter ist auf folgenden Websites aufgeschaltet:

[www.kmu-vital.ch](http://www.kmu-vital.ch)  
[www.gesundheitsfoerderung.ch](http://www.gesundheitsfoerderung.ch)  
[www.ag.ch/kantonsarzt/info](http://www.ag.ch/kantonsarzt/info)  
[www.ifsm.ch](http://www.ifsm.ch)  
[www.zepra.info/de/angebot/zep\\_de\\_ang\\_betr\\_KMU-vital.htm](http://www.zepra.info/de/angebot/zep_de_ang_betr_KMU-vital.htm)  
[www.top-on-job.ch](http://www.top-on-job.ch)  
[www.zug.ch/gfp/111\\_32.htm](http://www.zug.ch/gfp/111_32.htm)  
[www.bgm-zh.ch](http://www.bgm-zh.ch)