



BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM)

Wichtiger Austausch: Forum BGM Bern-Solothurn

Mehr Absenzen, psychische Belastungen und Stress, hinzu kommt der Fachkräftemangel: Unternehmen finden kaum mehr Mitarbeitende – wie soll die Wirtschaft diesen Herausforderungen begegnen?

Text und Foto: Stefan Kühnis

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) könnte eine Zauberformel sein, oder zumindest «ein Hauptgang eines Menüs», wie Christa Ruch sagt. Sie ist Head Human Resources and Culture bei der Oensinger Firma s: stebler, die laufend Schulungen rund um Gesundheit, Prävention, Ernährung oder Sport durchführt. «Unsere Mitarbeitenden darin zu schulen, hat viel gebracht», sagt sie. «Ein Beispiel: Wir haben Automaten mit Leckereien. Mitarbeitende kamen mit dem Wunsch, dort auch Gesundes anzubieten.» Die vielen einzelnen BGM-Massnahmen trug Christa Ruch irgendwann zusammen, schnürte sie zu einem Paket und hatte ein BGM-Konzept.

Mit dem Tun anfangen

Andreas Gasche vertritt im KMU- und Gewerbeverband Kanton Solothurn vor allem ganz kleine Unternehmen. «Hier stieg der Druck in den letzten Jahren massiv», sagt er, «das macht es schwierig, auch noch ein koordiniertes BGM zu betreiben. Man reisst die Leute einfach mit und manche bleiben auf der Strecke. Das belastet gerade ein kleines Team aber stark.» Hier seien Elemente wie ein Freitagsbier oder ein Skiausflug genauso wichtig wie ein BGM-Konzept, was auch Remo Frei vom Amt für Wirtschaft und Arbeit im Kanton Solothurn bestätigt: «In Kleinstbetrieben gibt es kaum Ressourcen für ein Konzept – hier braucht es Patrons, die auf ihre Leute achten und sie wertschätzen. Das kann ein Konzept kompensieren.»

Andreas Krause von der Fachhochschule Nordwestschweiz weiss: «In einem Kleinstbetrieb kann der Begriff BGM auf den ersten Blick abschrecken. Eigentlich stellt sich aber die Frage: Kann ich es mir überhaupt leisten, nicht auf meine Mitarbeitenden zu achten? Wenn ich diese Frage mit Nein beantworte, dann muss ich etwas für die Gesundheit und die Motivation machen.»

Wenn man etwas macht, dann rechnet sich das in der Regel. «Bei einem Blick in die besten Studien zeigt sich: Werden mindestens drei grössere BGM-Massnahmen umgesetzt, hat ein Unternehmen einen Return on Investment von 2,7», sagt Andreas Krause. «Und rund achtzig Prozent der Unternehmen, die ihn messen, erkennen einen ökonomischen Nutzen ihrer BGM-Massnahmen.»

Die herausfordernden Themen

Zuoberst auf der BGM-Agenda der Unternehmen stehen die psychischen Belastungen. «Die Mehrzahl der IV-Berentungen ist heute psychisch bedingt, aus unterschiedlichen Gründen, und besonders Jugendliche machen uns Sorgen», sagt Karin Fiechter-Jaeggi von der IV-Stelle Solothurn. «Wir müssen bezogen auf die Arbeit vor allem Hilfe zur Selbsthilfe bieten. Dabei geht es auch darum, Entwicklungen früh zu erkennen, beispielsweise rund um alarmierende Verhaltens- oder Leistungsveränderungen.»

Ausserdem beschäftigen verändernde Arbeitsmodelle die Unternehmen. «Wir müssen umdenken», sagt Andreas Gasche.

«Im Büro ist das leichter als auf dem Bau, wo man in Equipen vor Ort arbeitet. Aber auch dort müssen wir umdenken, sonst finden wir keine Leute mehr.» Und nicht nur junge Menschen wollen moderne Arbeitsmodelle, auch Väter in Kaderpositionen möchten mehr für die Familie da sein und sogar ältere Mitarbeitende verlangen Flexibilität. «Sie alle darf man nicht verlieren und darum muss man neue Arbeitsmodelle ausprobieren», wirft Andreas Krause ein. «Eine Viertagewoche passt zu dem einen Betrieb, zu einem anderen hingegen nicht. Auch arbeiten viele Menschen gerne zu ungewöhnlichen Zeiten. Das sollte man ermöglichen.»

«Und darüber muss man reden», ergänzt Remo Frei. «Wenn Chefs an einem Sonntag ein Mail schreiben, erwarten sie nicht, dass man auch am Sonntag antwortet. Aber solche Dinge können viel Negatives auslösen, wenn sie unausgesprochen bleiben.»

Fachkräfte halten und gewinnen

«Ob Chefs auf ihre Leute achten, spricht sich herum, dort will man hin oder eben nicht», sagt Andreas Gasche und bestätigt, dass man mit BGM nicht nur Fachkräfte halten, sondern auch gewinnen kann. Das weiss auch Christa Ruch: «Den Menschen geht es längst nicht mehr primär nur um Geld. Wir bezahlen branchenübliche Löhne, wollen jedoch eigene und zukünftige Mitarbeitende mit unterschiedlichen Benefits überzeugen und motivieren. Dazu gehört ein gesunder, ausgewogener Le-



bensstil. Ein auf uns zugeschnittenes BGM ist uns sehr wichtig und bietet die Basis dazu.»

«Tue Gutes und sprich darüber», fasst Karin Fiechter-Jaeggi das zusammen. «Man darf zeigen, was man macht, in den sozialen Medien oder an Veranstaltungen. Nicht nur die Arbeit an sich ist wichtig, sondern auch die Identifikation mit dem Unternehmen.»

Das Patentrezept

Leider gibt es kein Patentrezept für BGM, aber es gibt Elemente, die man zusammensetzen kann. «Man muss ausprobieren, was funktioniert», sagt Karin Fiechter-Jaeggi. «Und sich mit anderen auszutau-

schen, ist hilfreich.» Das kann in einem Netzwerk wie dem Forum BGM Bern-Solothurn sein. «Vielleicht liesse sich in diesem Rahmen auch eine Art Branchenlösung erarbeiten», schlägt Andreas Gasche spontan vor, «bausteinartige Lösungsansätze für verschiedene Branchen oder Betriebsgrössen, wie es sie in der Arbeitssicherheit gibt.»

Christa Ruch fehlten anfangs Sparringpartner, um sich auszutauschen. «Man muss von seinem Tunnelblick wegkommen und alte Denkmuster aufbrechen», sagt sie. «Wenn man sich gegenseitig anregen kann, profitiert man. Das können sogar Be-

gegnungen mit Menschen sein, die nichts mit dem Thema zu tun haben. Ganz wichtig ist, dass man nicht missioniert. Man muss die Mitarbeitenden abholen, nicht belehren. Und letztlich muss man selbst vorleben, was man kundtut – sonst bringt es nichts.»

Für Remo Frei ist dieser intrinsische Ansatz zentral: «Es braucht die eigene Überzeugung, sich des Themas BGM annehmen zu wollen. Sonst ist es verschwendete Zeit und verschwendetes Geld.» «Und trotzdem», schliesst Andreas Krause, «wer noch gar nichts gemacht hat, kann eigentlich nichts falsch machen, wenn man einfach damit startet.» ■



von links: Remo Frei (Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Solothurn), Christa Ruch (Bereichsleiterin Personal & Kultur s: stebler), Andreas Gasche (Geschäftsführer KMU- und Gewerbeverband Kanton Solothurn), Andreas Krause (Programmleiter CAS **Betriebliches Gesundheitsmanagement** Fachhochschule Nordwestschweiz), Karin Fiechter-Jaeggi (Geschäftsleiterin IV-Stelle Kanton Solothurn)



FORUM BGM BERN-SOLOTHURN

Ende April 2024 nahmen die fünf Gesprächspartnerinnen und -partner mit Referaten und Diskussionsbeiträgen am BGM-Frühstückstreffen des Forum Bern-Solothurn teil.

Das Ziel des Forums: Erfahrungen teilen, Unterstützung beim Einstieg bieten, Fragen unkompliziert beantworten und inspirieren. Initiiert von **Gesundheitsförderung Schweiz** entstehen überall im Land solche regionalen Netzwerke. Besonders positive Erfahrungen wurden bereits in der Ostschweiz und im Aargau gesammelt.

Vertretern des Forums ist es wichtig, dass hier alle Unternehmen Inspiration finden und sich austauschen können, vom Mikrounternehmen bis hin zu grösseren Betrieben. Mitgliedsbetriebe haben Anspruch auf ein kostenloses Erstgespräch, zum Beispiel zur Bestandsaufnahme sowie auf telefonische Kurzberatungen bei akuten Fragen.

Die Anlässe in diesem Netzwerk sollen Steine ins Rollen bringen, in einzelnen Unternehmen oder in ganzen Branchen, die sich gegenseitig inspirieren oder gemeinsam Projekte oder Hilfsmittel erarbeiten.

bgm-beso.ch