

Betriebliches Gesundheitsmanagement

SCHNITTSTELLEN IN DER PRAXIS BESSER NUTZEN

Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung sind die drei Elemente des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Welche Bereiche sind im Gesetz verankert und welche freiwillig? Eine Übersicht über Begriffe und ihre sinnvolle Umsetzung in der Praxis.

– Text: Ueli Hosang – Illustrationen: Pascal Berchtold –

Die Geschäftsleitung, Führungspersonen, die Sicherheitsorganisation und schliesslich die Mitarbeitenden sollten verstehen, was mit «sicheren und gesunden Arbeitsplätzen» gemeint ist und was dafür unternommen werden muss. Den Mitarbeitenden steht der im Gesetz verankerte Gesundheitsschutz zu. Die Geschäftsleitung ist gefordert, darüber Bescheid zu wissen, welches gesetzlich verankerte Forderungen sind und welche Massnahmen auf Freiwilligkeit basieren. Hinter der ganzen Thematik stecken die Begriffe Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung. Die nachfolgende Darstellung fasst die

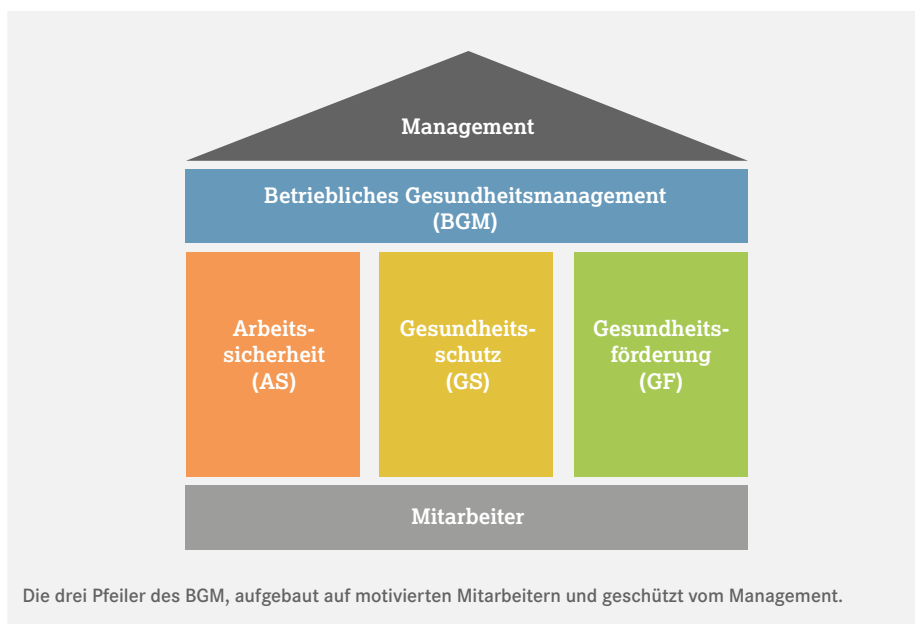
drei Säulen als «System Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)» zusammen:

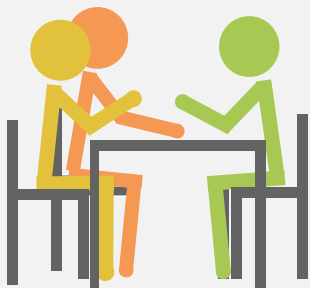
Das Gebäude symbolisiert den Betrieb. Das Dach als schützendes Element nennen wir Management der betrieblichen Gesundheit. Dieses beinhaltet auch Arbeitssicherheit. Durch einen Betriebsunfall kann einer Person körperlichen Schaden, eine Verletzung, zugefügt werden. Diese Verletzung kann die Leistung des gesunden Körpers Richtung ungesunder Körper (Krankheit) verschieben. Aus der Gesamtbetrachtung könnten wir diese Schäden auch Krankheit nennen. Normalerweise unterscheiden wir Verletzungen durch einen Betriebsunfall und Krankheit durch ein biologi-

sches oder ein psychisches Problem aufgrund ungesunder Arbeitsbedingungen (Belastungsfaktoren). Wenn nun das Gegenteil von Krankheit die Gesundheit ist, muss diese mit Schutzmassnahmen gefördert werden. Im betrieblichen Umfeld am besten so, dass weniger oder keine Unfälle und Krankheiten entstehen. Da der Betrieb ein Interesse an gesunden Mitarbeitenden hat, diese fördern und bewahren will, passt der Begriff Gesundheitsmanagement wieder bestens zur Arbeitssicherheit.

Gesetzlich oder freiwillig

Die Arbeitssicherheit ist im Unfallversicherungsgesetz (UVG) und der Gesundheitsschutz im Arbeitsgesetz (ArG) reglementiert. Die Gesundheitsförderung ist dagegen nicht explizit im Gesetz geregelt. Schaut man die krankheitsbedingten Absenzen von Mitarbeitenden in einem Betrieb an, ist meist der Teil der biologischen oder psychischen Ursachen (privat oder betrieblich) am grössten. An zweiter Stelle folgen Absenzen aufgrund von Nichtbetriebsunfällen. Um diese Absenzen zu minimieren, ist Gesundheitsförderung für einen Betrieb äusserst sinnvoll, auch wenn sie grösstenteils auf Freiwilligkeit basiert. Der Arbeitgeber kann gesundheitsfördernde Angebote realisieren, beispielsweise einen Ruheraum zur Verfügung stellen. Ob die Mitarbeitenden diese Angebote aber nutzen, liegt in deren Eigenverantwortung (wollen). Die Abgrenzung zwischen Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung ist nicht immer klar. Einige Massnahmen, die für den Gesundheitsschutz getroffen werden, die-





An einem Tisch: Gemeinsam geplante Massnahmen erzielen eine grössere Wirkung.

nen teilweise auch der Gesundheitsförderung. Wenn ein Mitarbeitender beispielsweise seine persönliche Schutzausrüstung (PSA) zum Schutz seiner Gesundheit trägt, fördert er diese damit auch. Klarer abgrenzbar sind Themen wie Ernährung und Bewegung, welche Privatsache sind und darum ausschliesslich zur Gesundheitsförderung zählen. Je nach Arbeitsbereich greifen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung ineinander. Ein Forstmitarbeiter bewegt sich beispielsweise täglich an der frischen Luft, was grundsätzlich gesund ist. Führt er jedoch seine Arbeiten ergonomisch ungünstig aus oder trägt seine Schutzausrüstung nicht, können Krankheit oder ein Unfall die Folge sein.

Zusammenfassend kann folgendes festgehalten werden: Wenn ein Betrieb sichere und gesunde Arbeitsplätze fördert, setzt er betriebliches Gesundheitsmanagement um. Motivierte, gesunde und leistungsbereite Mitarbeitende nützen dem Betrieb in vielerlei Hinsicht, gerade auch finanziell. Aus dieser Betrachtungsweise macht es keinen Sinn, die einzelnen Bereiche zu trennen.

Bereiche effizient organisieren

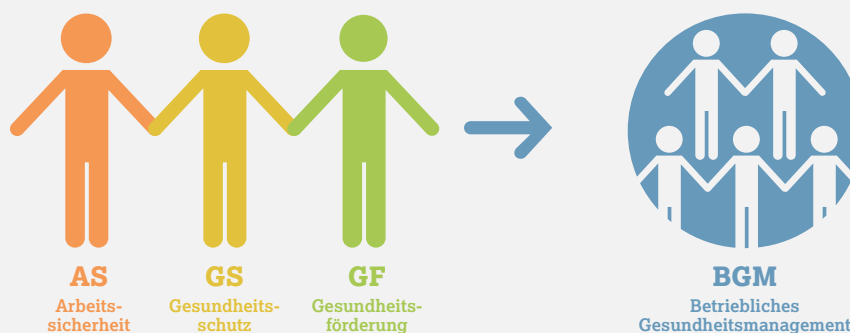
Wenn die Geschäftsleitung den Akteuren der einzelnen Bereiche Aufgaben verteilt, kann folgende Überlegung sinnvoll sein: Werden die Aufgaben der Arbeitssicherheit über eine Sicherheitsorganisation delegiert, braucht es eine Ansprechperson, also einen Sicherheitsbeauftragten (SIBE) im Betrieb. Wenn der Betrieb verschiedene Bereiche mit mehreren Mitarbeitenden beschäftigt, kann es je nach Betriebsgrösse Sinn machen, zusätzlich eine oder mehrere Ansprechpersonen, sogenannte Bereichssicherheitsbeauftragte (BESIBE), zu ernennen. Im Personalbereich (HR) kommt unter Umständen noch eine Ansprechperson für den Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung dazu. Damit alle die vorhandenen Ressourcen optimal nützen können, sollten diese Akteure die Massnahmen gemeinsam planen und koordinieren.

BGM ist Daueraufgabe

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) als Ganzes ist und bleibt eine permanente Führungsaufgabe. Aus diesem Grund sollten die Stellen der Sicherheitsorganisation wenn

immer möglich mit Führungspersonen besetzt werden. Mit Blick auf die Darstellung des Gebäudes BGM stellen wir fest, dass im Fundament die Mitarbeitenden zu finden sind. Sie sind die grösste Kraft für die Umsetzung. Wenn es der Führung gelingt, mit einem gesundheitsfördernden Führungsstil einen soliden Rahmen für die Umsetzung zu schaffen, steigt die Chance, dass die Basis es auch tut. Die Führung kann nur kontrollieren, ob Mitarbeitende die Vorschriften (Regeln) im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einhalten. Ob die Mitarbeitenden beispielsweise genügend Wasser trinken (Gesundheitsförderung) liegt in der Eigenverantwortung. Dass aber genügend Wasser bei Arbeitstagen mit hohen Temperaturen zu Verfügung stehen muss, ist im Gesetz verankert (Gesundheitsschutz). Der Arbeitgeber könnte Arbeitnehmer, die nicht trinken, höchstens vom Arbeitsprozess entfernen. Sie zwingen zu trinken, kann er aber nicht. Es ihre eigene Entscheidung.

Um das Wohl (Gesundheit) der Mitarbeitenden zu stärken, sollten die drei Pfeiler Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement zusammengeführt und als Ganzes betrachtet werden.



Nur wenn alle drei Bereiche funktionieren, ergibt sich als Ganzes ein effizientes BGM.

Mehr zum Thema

Ueli Hosang referiert am Donnerstag, 23. Juni 2016, von 13.45 bis 14.15 Uhr zu «Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung → Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)» im Rahmen der Messe Arbeitssicherheit Schweiz in Bern (siehe auch Seite 7).

Am Dienstag, 4. Oktober 2016, bietet Arbeitssicherheit Schweiz erstmals einen eintägigen Kurs «Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung» an. Ziel soll sein, das Potenzial dieser Elemente zu erkennen und zu verstehen. Sie werden immer wichtiger, wenn es um die Absenzen im Betrieb geht.

Zum Autor:

Ueli Hosang ist Sicherheitsfachmann EKAS und Erwachsenenbildner. Er arbeitet als Berater und Referent bei Arbeitssicherheit Schweiz. Zurzeit absolviert er ein MAS-Studium in Betrieblichem Gesundheitsmanagement an der Hochschule Luzern. Ueli Hosang ist Teil einer Gruppe von Spezialisten aus den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Kommunikation aus der ganzen Schweiz, die sich alle zwei Jahre mit aktuellen Fragen auseinandersetzt. Der vorliegende Artikel basiert auf den Resultaten der Tagung von 2015. Ziel ist ein besseres Verständnis für die Schnittstellen der Akteure und ein kooperatives Miteinander zu bewirken.