

Prävention und Gesundheitsförderung SVV

Nr. 03 | 2011

14. Oktober 2011

ASA | SVV

Schweizerischer Versicherungsverband
Association Suisse d'Assurances
Associazione Svizzera d'Assicurazioni

Herausgeber:

Heinz Roth
Leiter Prävention und Gesundheitsförderung
Schweizerischer Versicherungsverband SVV
C.F. Meyer-Strasse 14
Postfach 4288
CH-8022 Zürich
www.svv.ch
heinz.roth@svv.ch

Redaktion und Realisation:

Ursi Sydler GmbH, Niederlenz, www.sydler.com

**Download der Printversion und abonnieren
des elektronischen Newsletters unter:**

www.svv.ch/newsletterpraevention

Prävention als Wettbewerbsfaktor	5
Prävention lohnt sich auch im Büro	6
Fehlendes Bewusstsein für Gesundheitsrisiken	8
Fallbeispiel: The Nielsen Company (Switzerland)	9
Stressabbau reduziert Absenzen und steigert Produktivität	10
Tour d’horizon de la gestion de la santé en entreprise	12
«Ich gönne mir täglich eine halbe Stunde Ferien»	14
«Save the date» – 2. Präventionstag der Privatwirtschaft	16
14-tägliche News zu Gesundheitsförderung und Prävention	16
La prévention est rentable, dans les bureaux aussi	17
Manque de conscience des risques pour la santé	17
SWiNG réduit les absences et accroît la productivité	18
Betriebliches Gesundheitsmanagement im Überblick	18
Un actif sur trois est stressé	18

Prävention als Wettbewerbsfaktor



Heinz Roth

Liebe Leserin, lieber Leser

Konsequent umgesetztes Gesundheitsmanagement kann zu einem markanten Wettbewerbsvorteil führen. Wie Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit trotz steigender Belastung erhalten können, ist das Thema des 2. Präventionstages der Schweizer Privatwirtschaft, den der SVV gemeinsam mit economieuisse und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband durchführt. Die Tagung findet am Donnerstag, 19. Januar 2012 im CS Forum St. Peter in Zürich statt. Über das detaillierte Programm werden wir in einigen Wochen informieren. Bitte reservieren Sie sich schon heute das Datum oder melden Sie sich gleich an unter www.svv.ch/praeventionstag

Der vorliegende «Newsletter Prävention SVV» beleuchtet Aspekte der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in Dienstleistungsbetrieben und enthält praktische Tipps sowie Hintergrundinformationen.

Die Kampagne «Prävention im Büro» der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS), welche der SVV aktiv unterstützt, stellt Rückenleiden und ihre gravierenden Folgen ins Zentrum. Der Artikel «Prävention lohnt sich auch im Büro» streicht die Ziele der Kampagne hervor: Mit Broschüren und Online-Lernmodulen sollen Unternehmensverantwortliche und ihre Mitarbeitenden für die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz sensibilisiert werden. Denn schon mit wenig Aufwand können substanzielle Verbesserungen erreicht werden.

Dies ist auch die Botschaft des Arbeitshygienikers Andreas Martens, der in seinem Beitrag ein fehlendes Bewusstsein für Gesundheitsrisiken konstatiert und mit praktischen Tipps aufzeigt, wie ein Arbeitsplatz ergonomisch eingerichtet werden kann.

SWiNG – Stressmanagement, Wirkung und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung – ist eine gemeinsam vom SVV und Gesundheitsförderung Schweiz initiierte Pilotstudie zur Stressprävention, an welcher acht Grossunternehmen teilnehmen. Lukas Weber, Projektleiter Gesundheitsförderung Schweiz, beschreibt die aktuellen Resultate zur SWiNG-Pilotstudie und zeigt die positiven Wirkungen auf die Mitarbeitenden sowie den ökonomischen Nutzen auf.

Bruno Guscioni, Spezialist CorporateCare der Groupe Mutuel, gibt einen Überblick über den heutigen Stand des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Er umschreibt die praktischen Instrumente, welche die Folgen von Gesundheitsbeeinträchtigungen zu reduzieren helfen. Oberstes Ziel bleibt für ihn aber die Entwicklung des «Gesundheitskapitals», das durch Weiterbildung der Führungspersonen, Förderung des eigenverantwortlichen Gesundheitsverhaltens sowie mittels Organisationsentwicklung erreicht werden kann.

Jeder dritte Erwerbstätige fühlt sich gestresst. Dies zeigt die kürzlich vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) veröffentlichte «Stress-Studie 2010: Stress bei Schweizer Erwerbstätigen». Gastronom Stefan Iseli verrät im Interview, wie er eine gute Balance zwischen Beruf, Familie und eigenen Bedürfnissen gefunden hat und wie er seine Mitarbeitenden zu guten Leistungen motivieren kann.

Ich wünsche Ihnen gute Unterhaltung bei der Lektüre.

Heinz Roth

Leiter Prävention und Gesundheitsförderung SVV

ABSTRACTS

Für diese Ausgabe konnte mit Bruno Guscioni, Groupe Mutuel, erstmals ein französischsprachiger Autor gewonnen werden. Sein Beitrag zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement wird in französischer Originalversion publiziert. Die Kernaussagen der Artikel werden jeweils in französischer resp. deutscher Sprache unter «Abstracts» zusammengefasst. Sie finden diese ab Seite 17.

Prävention lohnt sich auch im Büro

Mit Online-Schulungsmodulen und Broschüren wirbt die EKAS-Kampagne «Prävention im Büro» für mehr Arbeitssicherheit



Kleiner Aufwand, grosser Nutzen: Individuell angepasste Stühle und Tische können bereits viel bewirken.

Firmen, die sich um die Gesundheit am Arbeitsplatz kümmern, werden dafür belohnt – mit weniger Absenzen und leistungsfähigeren Mitarbeitenden. Gerade im Büro braucht es wenig Aufwand, um Probleme identifizieren und angehen zu können. Dies zeigt die Kampagne «Prävention im Büro» der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS). Und das mit beachtlichem Erfolg.

Das Unfallrisiko in einem Bürobetrieb mag im Vergleich zum Bau oder zu manchen Handwerks- oder Industriebetrieben gering erscheinen. Doch die Realität zeigt: 55 % aller anerkannten Berufsunfälle finden in Dienstleistungsbetrieben statt. Das sind über 140'000 Unfälle pro Jahr; d.h. 50 von 1'000 Personen erleiden einen Unfall (SSUV-Statistik 2008). Solche Unfälle von Mitarbeitenden wiegen vor allem für kleine und mittlere Unternehmen schwer. Oftmals bleibt die Arbeit liegen, ein Ersatz muss eingestellt werden oder andere Mitarbeitende müssen Überzeit leisten. Im schlimmsten Fall geht ein Kunde verloren.

Rückenleiden und Stress nehmen zu

Neben Unfällen treten im Büro aber auch Gesundheitsprobleme auf, die spezifisch auf die sitzende Tätigkeit, den Bildschirmarbeitsplatz und die Arbeit in klimatisierten Räumen zurückzuführen sind: Rückenbeschwerden, Verspannungen, Sehnen- und Muskelleiden sowie bei schlechter Raumluft

auch Erkrankungen der Atemwege und Augenprobleme, aber auch psychische Probleme verursacht durch Stress oder mangelnde Arbeitsorganisation. Im Gegensatz zu Unfällen entwickeln sich solche Gesundheitsprobleme aber nicht plötzlich. Sie sind oft die Folge von Prozessen, die sich über eine längere Zeit hinziehen. Gerade Rückenleiden und Stress sind in den letzten Jahren zunehmend ins Bewusstsein der Angestellten und Arbeitgeber getreten.

Neue Studie von Seco und Hochschule Luzern

Dass Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit in Bürobetrieben wichtige Themen sind, zeigt auch eine neue Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) und der Hochschule Luzern: 50 % der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Büros klagen über häufigen Lärm durch Gespräche und Telefonate. Ein Drittel hat Mühe wegen schlechter oder trockener Luft. Und jeder Vierte klagt über zu hohe Raumtemperaturen. Dieselbe Studie belegt auch die grosse Bedeutung von Beschwerden des Bewegungsapparates: 68 % der Befragten klagen über Nackenbeschwerden und bei über 50 % sind es Beschwerden an Schultern, Kreuz und oberem Rücken.

LINKS



Weitere Informationen zur Kampagne «Prävention im Büro» finden Sie unter: <http://www.praevention-im-buero.ch>

1,6 Mio. Absentzstage pro Jahr

Gemäss neueren Schätzungen gehen in der Schweiz jährlich 1,6 Mio. Tage durch Arbeitsabsenzen verloren. Rückenschmerzen sind in einem Viertel der Fälle der Grund, weshalb Mitarbeitende nicht zur Arbeit erscheinen. Ebenfalls stark ins Gewicht fallen stressbedingte Krankheiten, die anfänglich zu einer Häufung von Fehlern, einer Leistungseinbusse und letztlich zu einem längeren Arbeitsausfall führen können. Dabei gilt: Wer längere Zeit ausfällt, läuft Gefahr, dauerhaft arbeitsunfähig zu bleiben. In vielen Fällen führt dies zu einer vorzeitigen gesundheitsbedingten Berentung. Neben der Invalidenversicherung sind davon auch Pensionskassen und BVG-Sammelstiftungen betroffen. Die entsprechenden Kosten tragen je zur Hälfte die erwerbstätigen Versicherten und die Betriebe. Doch nicht nur ökonomische und menschliche Gründe sprechen dafür, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zur Chefsache zu erklären. Auch aus juristischer Sicht ist der Arbeitgeber gefordert: So verlangen Arbeits- und Unfallversicherungsgesetz vom Arbeitgeber, die Gefahren für die Gesundheit seiner Angestellten gering zu halten oder zu beseitigen. Hierfür gibt es eine Reihe von verbindlichen Vorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, aber auch viel Spielraum für freiwilliges Engagement.

Broschüren und Onlineschulung sensibilisieren

Und gerade hier zeigt sich: Auch mit wenig Aufwand lässt sich Wirkung erzielen, denn Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit haben einen hohen Nutzen. Die EKAS unterstützt Unternehmen dabei, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Für Bürobetriebe hat sie eine Reihe von hilfreichen Informationsmitteln entwickelt, die allesamt auf der Website www.praevention-im-buero.ch abrufbar sind:

- Die **Broschüre «Unfall – kein Zufall»** (EKAS 6205) zeigt, wo in einem Bürobetrieb Gefahren lauern können.
- Die **Broschüre «Gefährdungsermittlung»** (EKAS 6233) richtet sich speziell an kleine und mittlere Unternehmen und zeigt auf, wie man mit wenig Aufwand die wesentlichen Gefahren im Unternehmen ermitteln und ihnen wirkungsvoll begegnen kann.
- Auf der Website finden sich auch **Online-Schulungsmodule**, mit denen Schritt für Schritt die wichtigsten Fakten und Tipps zu Sicherheit und Gesundheit am Büroarbeitsplatz vermittelt werden.



Kampagne findet grosse Beachtung

Mit dem Ziel, dass diese Broschüren und Schulungsmaterialien grossflächig beachtet und genutzt werden, lancierte die EKAS im Herbst 2010 die Kampagne «Prävention im Büro». Im Fokus der Kampagne stehen kleinere und mittlere Unternehmen im Dienstleistungssektor. Ein persönlich adressierter

Brief an die Unternehmensleitung löste bei Geschäftsführern und Personalverantwortlichen grosses Echo aus: Das Interesse an den Broschüren ist enorm und das Online-Lernmodul wird rege benutzt. So konnten an dem an 65 Arbeitstagen laufenden Online-Wettbewerb 848 Anmeldungen zur Verlosung verzeichnet werden. Dies ist umso beachtlicher, als am Wettbewerb nur teilnehmen konnte, wer zuvor das Online-Lernmodul erfolgreich absolviert hatte. Einige Gewinner des Wettbewerbs äussern sich in kurzen Filmbeiträgen, welche ebenfalls auf der Kampagnen-Website abgerufen werden können. Auch in den Medien konnte die Kampagne beachtliche Aufmerksamkeit erreichen.

Im 2012 geht die Kampagne weiter

Die Kampagne «Prävention im Büro» wird im Jahr 2012 weitergeführt. Ziel dabei ist es, die verfügbaren Instrumente der EKAS für die Gefährdungsermittlung, die Massnahmenplanung und die Schulung noch besser bekannt zu machen, so dass sie in den Betrieben vermehrt zum Einsatz kommen und damit auch ihren Teil zur Arbeitssicherheit und Mitarbeiterzufriedenheit beitragen können.

Dr. Serge Pürro, Geschäftsführer EKAS

EKAS

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) sorgt für die einheitliche Anwendung der Sicherheitsvorschriften in den Betrieben, stimmt die Aufgabenbereiche der Durchführungsorgane der Arbeitssicherheit aufeinander ab. Zudem ist sie in bestimmten Betriebs- und Berufsgruppen für die Information und Instruktion verantwortlich und führt Präventionskampagnen durch, wie aktuell die Kampagnen «Prävention im Büro» oder «Safe at Work». Die Präventionstätigkeiten der Durchführungsorgane der EKAS werden durch den Zuschlag von 6,5 % auf der Nettoprämie der Berufsunfallversicherung finanziert. Die Koordinationskommission setzt sich aus Vertretern der Suva, der Privatversicherer, der Kantone, des Seco und der Sozialpartner zusammen. Die Privatversicherer werden durch Heinz Roth, Leiter Prävention und Gesundheitsförderung des SVV bzw. Marcel Sturzenegger, AXA Versicherungen AG vertreten.

Fehlendes Bewusstsein für Gesundheitsrisiken

Beobachtungen und Tipps aus der Praxis

Zwar werden in vielen Dienstleistungsbetrieben Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und zur Erhaltung der Gesundheit realisiert. Aber das Bewusstsein, dass auch im Büro Gefahren für die Gesundheit lauern, fehlt bei vielen Mitarbeitenden häufig. Anders ist dies bei Berufsgruppen, bei denen täglich ersichtliche Gefahren auftreten. So ist sich beispielsweise jeder Schreiner seines Risikos bewusst, an der Säge einen Finger verlieren zu können. Doch das individuelle Risiko, dass Büromitarbeitende Rückenbeschwerden entwickeln können, ist weit grösser als das Unfallrisiko eines Schreiners. Bei Büromitarbeitenden entwickelt sich das Bewusstsein häufig erst mit den ersten Schmerzen. Und dann beginnt auch erst in vielen Betrieben die Prävention: Dem Mitarbeitenden mit beginnenden Beschwerden wird ein guter Stuhl oder ein Steh-Sitztisch als Massnahme zur Erhaltung der Gesundheit zur Verfügung gestellt.

Grössere Betriebe investieren eher in Prävention

Nach unserer Erfahrung ist nicht die Branchenzugehörigkeit eines Unternehmens primäres Kriterium für dessen Präventionsaktivitäten. Vielmehr ist zu beobachten, dass grössere Betriebe, die gegebenenfalls auch über mehr Fachwissen im Bereich Arbeit und Gesundheit verfügen, sich der Konsequenzen der Fehlzeiten stärker bewusst sind und daher auch vermehrt in Prävention investieren. Präventive Massnahmen zahlen sich jedoch für alle Betriebe wirtschaftlich aus. So können im Durchschnitt für einen in die Prävention investierten Franken vier Franken an Personalkosten gespart werden. Trotzdem sind es eben kleinere Unternehmen, die diese Investitionen eher meiden und es sind Unternehmen mit grösserer Wirtschaftskraft und grösseren Renditemöglichkeiten, welche die Anfangsinvestitionen weniger scheuen und mehr in Prävention investieren.

Misstände bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

In Bürobetrieben werden in verschiedenen Bereichen Misstände punkto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beobachtet. Drei Beispiele:

1. Mobiliar nach Auge oder Portemonnaie eingekauft: Das Mobiliar wird entweder nach dem Preis oder dem Design eingekauft. Die Bedürfnisse der Benutzer und die Ergonomie werden dabei nicht ausreichend berücksichtigt. So sitzen dann kleine Mitarbeitende auf wunderschönen, jedoch zu grossen Stühlen, mit der Konsequenz, dass das Becken nicht



Professionelle Planung von Arbeitsplätzen hilft, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten.

ausreichend gestützt wird und Fehlhaltungen häufig zu beobachten sind.

2. Ungünstige Sehbedingungen: Häufig bestehen auch ungünstige Sehbedingungen. So werden nach wie vor Bildschirme zum Fenster ausgerichtet. Zudem beobachten wir, dass die installierte Beleuchtung den Anforderungen nicht genügt. Einerseits weil bei der Planung auf einen Profi verzichtet wurde und die installierte Beleuchtung nicht ausreicht. Andererseits weil im Rahmen von Wachstum oder Umzügen die Situation gegenüber der ursprünglich geplanten verändert ist und die neuen Bedürfnisse nicht mehr erfüllt werden. Oder aber weil die Arbeitnehmenden die vorhandenen Möglichkeiten nicht nutzen.

3. Ungünstig eingerichteter Arbeitsplatz: Die Mitarbeitenden arbeiten an einem ungünstig eingerichteten Arbeitsplatz. Die vorhandenen Beschwerden werden jedoch durch die Betroffenen nicht mit der Arbeit in Verbindung gebracht. Häufig erkennen auch Ärzte und Therapeuten die Zusammenhänge nicht ausreichend. In der Konsequenz ist die Lebensqualität der Betroffenen eingeschränkt und zusätzliche, vermeidbare Gesundheitskosten fallen an. Eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden, welche zu Veränderungen an den vorhandenen Arbeitsmitteln führt, kann viel bewirken. So kann das Tieferstellen des Bildschirmes die andauernden Nackenbeschwerden positiv beeinflussen oder eine Veränderung der Geschwindigkeit des Doppelklicks die Unterarmbeschwerden mindern.

Ergonomisches Mobiliar muss nicht teurer sein

Es ist wichtig, sich beim Einkauf von neuem Mobiliar gut zu informieren. Denn ergonomisches Mobiliar ist teilweise nicht teurer als andere Produkte. Auch im Vorfeld von Umzügen lohnt sich eine gute Planung, damit die Arbeitsmittel am Arbeitsplatz richtig positioniert sind. So kann ein guter Arbeitsplatz entstehen, der hilft, die Gesundheit des Mitarbeitenden zu erhalten. Entscheidend ist aber auch die Schulung der

Nutzenden und die systematische Begehung der Arbeitsplätze durch eine Fachperson. Innerhalb von 15 Minuten kann in den meisten Fällen mit dem bestehenden Mobiliar eine optimierte Situation geschaffen werden, indem die Grundeinstellungen verbessert und die Mitarbeitenden über allfällige ergonomische Probleme am Arbeitsplatz aufgeklärt werden.

Andreas Martens

Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG

5 TIPPS VON ANDREAS MARTENS FÜR EINEN ERGONOMISCH GESTALTETEN ARBEITSPLATZ

Richtige Positionierung des Arbeitsplatzes im Raum:

Eine richtige Positionierung des Arbeitsplatzes im Raum vermeidet Blendungen (z.B. Bildschirm vor Fenster) und schafft einen persönlichen Arbeitsbereich (Abgrenzung).

Richtige Einstellung des Stuhles: Die richtige Einstellung des Stuhles ermöglicht ein dynamisches und unterstütztes Sitzen. Wichtig ist neben der Sitzhöhe auch die Einstellung der Federkraft für das dynamische Sitzen.

Optimierung der Tischhöhe: Zu hohe Tischhöhen führen dazu, dass die Schultern hochgezogen werden müssen und Verspannungen im Nacken entstehen. Die Tischhöhe ist korrekt, wenn bei aufrechter Haltung und hängenden Schultern die Ellbogenunterkante auf dem Tisch aufliegt. Falls der Tisch nicht höhenverstellbar ist, empfehle ich, eine entsprechend höhere Stuhlposition einzustellen und eine Fussstütze zu verwenden.

Richtige Positionierung von Bildschirm und Eingabegeräten auf dem Tisch:

Der Bildschirm gehört in ausreichender Distanz gerade vor den Betrachter (ca. eine Armlänge). Bei den Eingabegeräten ist die Tastatur gerade vor dem Benutzer aufzustellen, so dass die Unterarme vor der Tastatur auf dem Tisch abgestützt werden können. Die Maus gehört so positioniert, dass der Ellbogen körpernah liegt.

Ausreichende blendfreie Beleuchtung: Mit zunehmendem Alter benötigt das Auge mehr Licht, um eine festgelegte Sehaufgabe zu erfüllen. Falls der Arbeitsplatz nicht ausreichend hell ist, kann der Nutzende dies in einem weiten Bereich ausgleichen. Häufig sind jedoch gerötete oder ermüdete Augen oder Verspannungen im Nackenbereich die Konsequenzen. Optimal ist eine Direkt-/Indirektbeleuchtung, wie sie durch eine blendfreie abgehängte Lampe mit Leuchtstoffröhren oder durch eine gut platzierte Stehleuchte entsteht.

Fallbeispiel: The Nielsen Company (Switzerland)

Verschiedene Massnahmen haben zu hoher Arbeitszufriedenheit und mehr Gesundheit am Arbeitsplatz geführt

The Nielsen Company ist eines der weltweit führenden Marktforschungsunternehmen, das in über 100 Ländern tätig ist. Am Schweizer Sitz in Root, Kanton Luzern, sind 120 Personen angestellt. Als vor drei Jahren das Unternehmen ein neues Gebäude bezog, wurden die Arbeitsplätze neu ausgestattet. Dabei stand auch die Ergonomie im Vordergrund. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können seither aus einer breiten Palette von ergonomischen Hilfsmitteln wählen. Dazu gehören beispielsweise Bürostühle, Handgelenkstützen oder Bildschirmpodeste. Angestellte mit Rückenproblemen können zudem höhenverstellbare Arbeitstische benutzen.

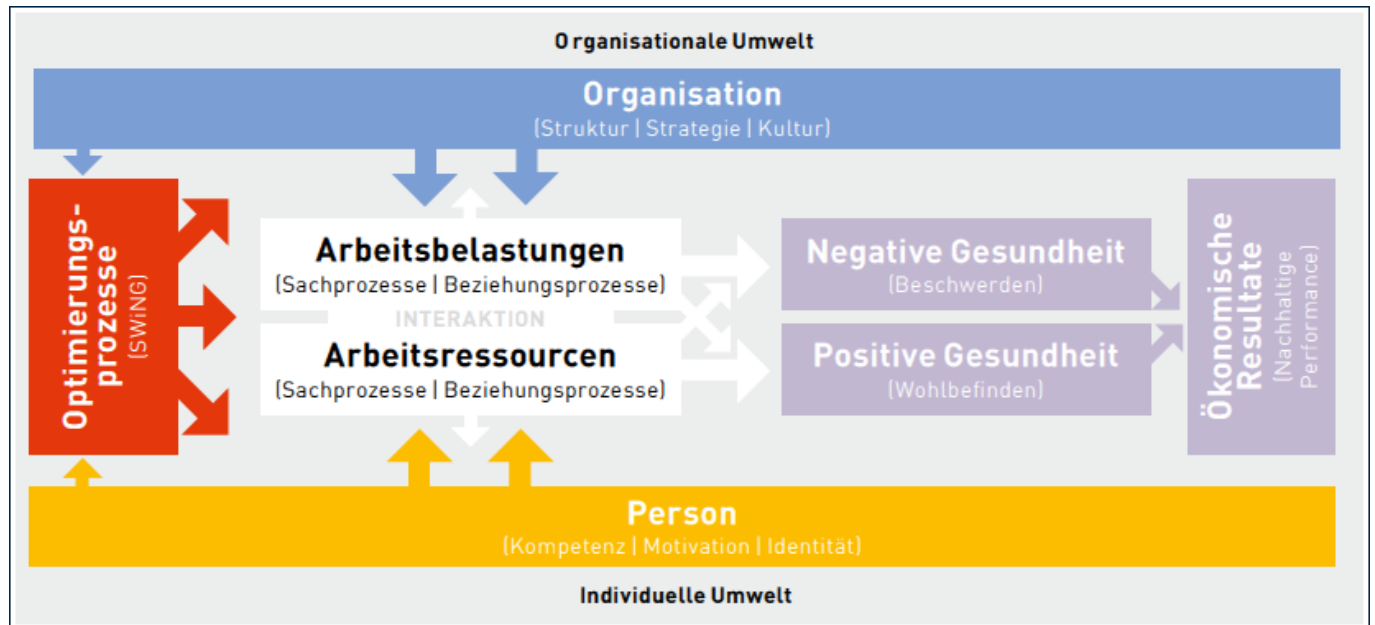
Über die Infrastruktur zu verfügen, ist das eine, das andere ist die korrekte Anwendung. Die Mitarbeitenden sind denn auch in der ergonomischen Benutzung von Tisch, Stuhl, Bildschirm und Tastatur geschult. «Dennoch», sagt Facility

Manager Albert Wängeler, «sitzen noch nicht alle immer richtig. Die Vermittlung der korrekten Einstellung und Haltung bleibt eine Daueraufgabe. Mehr als informieren können und wollen wir aber nicht.»

Trotzdem haben die Rückenprobleme in den letzten Jahren merklich nachgelassen. Zugenommen haben dagegen, wie in vielen Betrieben, der Stress und die Arbeitsbelastung. Um Verspannungen zu lösen, funktioniert Nielsen daher zweimal wöchentlich seinen Sanitätsraum zu einem Massageraum um. Mitarbeitende können sich dort während der Arbeitszeit auf Voranmeldung massieren lassen; ein Angebot, das nicht nur rege genutzt wird, sondern auch mit weiteren Massnahmen der Arbeitsorganisation dazu beiträgt, dass die Zufriedenheit hoch und die Gesundheit am Arbeitsplatz geschützt bleiben.

Stressabbau reduziert Absenzen und steigert Produktivität

Die Resultate zur SWiNG-Pilotstudie zeigen positive Wirkungen auf die Mitarbeitenden und einen ökonomischen Nutzen



Das Wirkungsmodell von SWiNG illustriert die zahlreichen Einflussfaktoren und deren Abhängigkeiten.

Was können Unternehmen gegen Stress und Burnout tun? Inwiefern lohnt sich ein solches Engagement für die Unternehmen selbst? Der Schweizerische Versicherungsverband und Gesundheitsförderung Schweiz haben gemeinsam die Pilotstudie SWiNG – der Name steht für Stressmanagement, Wirkung und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung – lanciert, um Massnahmen gegen Stress zu testen sowie den ökonomischen Nutzen solcher Massnahmen zu untersuchen.

Deutliche Zunahme von Stress in den letzten Jahren

Wie virulent das Thema Stress ist, zeigen die kürzlich vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) publizierten Zahlen: 34 % der Erwerbstätigen in der Schweiz fühlen sich «häufig» oder «sehr häufig» gestresst. Vor zehn Jahren waren es noch 27 %. Laut der Seco-Studie hängt das Stressempfinden mit der Anzahl von Gesundheitsproblemen, insbesondere Rückenschmerzen und Herz-Kreislaufkrankheiten sowie mit der Unzufriedenheit betreffend Arbeitsbedingungen zusammen. (vgl. Seite 15 «Stress-Studie 2010 des Seco»)

LINKS



Weitere Informationen zur SWiNG-Pilotstudie und dem Befragungsinstrument S-TOOL:

<http://www.gesundheitsfoerderung.ch/swing>

<http://www.gesundheitsfoerderung.ch/s-tool>

Die Bausteine der SWiNG-Interventionen

SWiNG wurde in acht Testbetrieben mit insgesamt über 5000 Mitarbeitenden, darunter ABB Turbo Systems, Nestlé Suisse und dem Spital Riviera am Genfersee, über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren umgesetzt und evaluiert.

Erster Baustein der Interventionen ist eine Analyse des Ist-Zustandes mittels einer Befragung aller Mitarbeitenden. Hierfür wurde das Befragungsinstrument S-Tool entwickelt. S-Tool identifiziert Abteilungen mit erhöhten Stresswerten in den Unternehmen und zeigt die Handlungsfelder für die Intervention auf. Schulungen der Führungskräfte bilden den zweiten Baustein. Die Führungskräfte sind Schlüsselpersonen im Kampf gegen den Stress. Sie arbeiten direkt mit den Teams zusammen und müssen von der Unternehmensleitung unterstützt und handlungsfähig gemacht werden. Dritter Baustein ist die Reflexion der Belastungssituationen im Team und die gemeinsame Definition von Massnahmen. Viertens werden individuelle Stressmanagement-Kurse angeboten.

Strukturen und Betriebskultur anpassen

In den beteiligten Unternehmen wurden durch SWiNG neue Strukturen geschaffen, die stressfreies Arbeiten fördern, wie zum Beispiel verbindliche Stellvertretungsregelungen, Springer-Funktionen, regelmässige Teamsitzungen oder spezielle Führungskräfte-Treffen zum Thema Stress.

Entscheidend für eine nachhaltig wirksame Stressprävention ist die Etablierung einer Betriebskultur, die einen optimalen Umgang mit Stress ermöglicht. Viele Belastungen können nicht abgebaut werden und sind abhängig von externen Einflüssen, wie z.B. der Auftragslage, übergeordneten politischen Entscheiden, internen Wechseln im Management und der Unternehmensstrategie. Die Arbeitsressourcen spielen daher eine wichtige Rolle. Dabei steht insbesondere der zwischenmenschliche Umgang wie Unterstützung, Fairness und Wertschätzung durch die Führung sowie Arbeitskollegen im Zentrum.

Stress drückt auf Produktivität

Die Interventionen wurden von der Universität und ETH Zürich zusammen mit dem Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie wissenschaftlich evaluiert. Die Ergebnisse zu den Zusammenhängen von Stress und Arbeitsleistung lassen aufhorchen. Die verbreitete Meinung, für eine gute Leistung brauche es ein wenig Stress, lässt sich hier nicht bestätigen. Die am meisten gestressten Mitarbeitenden sind bis zu 10 % weniger produktiv als Mitarbeitende, die weniger gestresst sind. Diese Differenz kann bis zu 8000 Franken pro Jahr und Mitarbeitende ausmachen. Stress hat klare Folgen für den Betrieb: Gestresste Mitarbeitende haben häufiger Rückenschmerzen, Schlafprobleme und sind erschöpfter. Sie fehlen öfter am Arbeitsplatz, nehmen häufiger medizinische Leistungen in Anspruch und konsumieren mehr Medikamente.

Wirkung bei 25 % aller Mitarbeitenden nachgewiesen

Die mit SWiNG erzielte Verringerung des Stresslevels führte bei den am meisten gestressten Mitarbeitenden zu einer Reduktion der Absenzenraten um 1,7 Tage pro Jahr. Das entspricht durchschnittlichen Kosten von 600 Franken pro Person und Jahr. Insgesamt konnte eine Wirkung der Massnahmen auf mindestens 25 % aller Mitarbeitenden nachgewiesen werden.

«Return on Investment» nach fünf Jahren

Die Interventionen kosteten insgesamt und über die zweieinhalb Jahre hinweg durchschnittlich 755 Franken je Mitarbeiter. Für die Berechnung des ökonomischen Nutzens wurden die nachweislich durch SWiNG erzielten Verbesserungen der Arbeitsleistung und Reduktionen der Absenzzahl in Produktivitätsgewinne übersetzt. So gerechnet, beträgt der finanzielle Nutzen der SWiNG-Interventionen pro Mitarbeitenden im Durchschnitt 195 Franken pro Jahr. Während die berücksichtigten Kosten einmalig anfallen, kann davon ausgegangen werden, dass SWiNG über die Projektdauer hinaus Nutzen generiert.

SWiNG

SWiNG-Betriebe

Am Pilotprojekt SWiNG haben sich acht Grossunternehmen beteiligt: die Unternehmen ABB Turbo Systems AG, ABB Schweiz AG – Zentrale Funktionen, Alstom Field Service Centre Schweiz, Alstom Rotorenfabrik und Nestlé Suisse SA, die Spitäler Hôpital Riviera und Klinik Barmelweid sowie die Kantonale Verwaltung Thurgau. Diese Betriebe sind Pioniere im Bereich der Stressprävention und haben durch ihr Engagement massgeblich zum Erfolg des innovativen Projekts beigetragen.

SWiNG-Anbieter

Die Interventionen und Programme wurden vor Ort in den Pilotbetrieben durch drei externe Anbieterfirmen im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung umgesetzt und begleitet: das Institut für Arbeitsmedizin (ifa), das Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung (iafob) sowie die vivit gesundheits ag. An der Entwicklung des Analyseinstruments S-Tool war das Institut für Arbeitsmedizin (ifa) und die Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie des Instituts für Psychologie der Universität Bern beteiligt.

Evaluationsinstitute

Die wissenschaftliche Evaluation wurde von der Abteilung Gesundheitsforschung und Betriebliches Gesundheitsmanagement des Instituts für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich und dem Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich in Zusammenarbeit mit dem Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften durchgeführt.

Bei Annahme eines konstanten Nutzens in den Jahren nach dem Projektabschluss erreicht SWiNG im fünften Jahr nach Projektstart einen positiven Return on Investment (ROI). Der Nutzen übersteigt dann die Kosten von 755 Franken pro Person. Dabei handelt es sich um eine eher konservative Schätzung des ROI, weil nur eindeutig messbare Nutzenaspekte (Absenzen, Produktivität) berücksichtigt werden konnten.

Mindestens sechs der acht Testbetriebe, die bereits während zweieinhalb Jahren mitgemacht haben, werden ihr Engagement in der Stressbekämpfung weiterführen und ausbauen.

Lukas Weber

Projektleiter, Gesundheitsförderung Schweiz

Tour d'horizon de la gestion de la santé en entreprise

Prendre en compte le facteur santé pour garantir et développer la performance de l'entreprise



Il ne s'agit pas de «cocooner» les collaborateurs.

La gestion de la santé en entreprise (GSE) couvre un grand nombre de problématiques. Différents termes en lien avec la GSE sont progressivement entrés dans le vocabulaire des ressources humaines (RH): gestion des absences, présentéisme, promotion de la santé, case management, 50+, work life balance, burn-out, bore-out, employee assistance program, ergonomie, gestion du stress, elder care, etc.

D'une façon générale, la GSE consiste à intégrer dans le système de management de l'entreprise les mesures permettant de «gérer» la santé et le bien-être des collaborateurs. La GSE joue un rôle prépondérant, car le facteur santé influence de façon déterminante la performance de l'entreprise. Il ne s'agit en effet pas de «cocooner» les collaborateurs, mais de prendre en compte le facteur santé, afin de garantir et de développer la performance de l'entreprise.

La GSE comprend deux aspects

- réduire les atteintes à la santé et le mal-être
- développer le «capital santé»

1^{ère} étape: Réduire les atteintes à la santé et le mal-être

Les atteintes à la santé ainsi que le «mal-être» des collaborateurs entraînent soit des absences, soit du présentéisme et génèrent des coûts importants pour l'entreprise. Le présentéisme représente la situation d'un collaborateur qui est présent sans fournir les prestations attendues.

Différents «facteurs de charge» professionnels peuvent avoir un impact négatif sur la santé ou contribuer à développer une situation de mal-être. Des facteurs extraprofessionnels (problèmes privés ou sociaux) peuvent également avoir des conséquences négatives sur le travail.

La gestion des absences, une approche pragmatique: la gestion des absences est très souvent la première mesure introduite par les entreprises. Elle permet en effet de faire face à un problème important en termes de coûts et perturbant pour le fonctionnement des équipes. L'introduction d'un processus permet de gérer les absences de façon systématique, d'améliorer le suivi des absents ainsi que de responsabiliser les collaborateurs et les responsables hiérarchiques.

La gestion des absences vise aussi à éviter une répétition des absences. En fonction des cas, des entretiens spécifiques sont organisés avec le collaborateur. Ces entretiens ont pour but de traiter les causes des absences et de déterminer si des mesures doivent être prises afin de réduire l'effet des différents «facteurs de charge» professionnels, comme par exemple des postures ou des horaires contraignants, des tensions relationnelles ou des clients difficiles.

Les coûts les plus importants sont générés par les absences de longue durée. Différentes mesures permettent de les raccourcir et d'éviter l'invalidité: un soutien apporté au collaborateur, une collaboration avec le milieu médical ou des

mesures permettant de faciliter la réinsertion professionnelle, comme par exemple des allègements du travail limités dans le temps ou un soutien à la mobilité.

La détection précoce pour être plus efficace: une intervention avant l'absence est plus facile et plus efficace. Il est donc important que les responsables hiérarchiques soient formés pour identifier les cas de présentéisme et les situations problématiques le plus vite possible, et qu'ils interviennent sans attendre. Cette démarche est indiquée par exemple dans le cas d'un collaborateur ayant un problème d'alcool.

La prévention pour éviter les absences: souvent, la confrontation à des situations particulières permet à l'entreprise d'identifier les causes des absences et du présentéisme, et l'incite à prendre des mesures pour réduire l'effet des «facteurs de charge» pour tous les collaborateurs:

- en supprimant les causes, par exemple avec des adaptations ergonomiques limitant les postures contraignantes
- en développant des mesures de protection, comme par exemple un cours sur le port de charges ou l'introduction d'une procédure de gestion des cas de harcèlement
- en soutenant les collaborateurs dans la gestion de problèmes extraprofessionnels, notamment en offrant le soutien d'un service social d'entreprise en cas de problèmes financiers liés à un divorce

L'objectif ultime: développer le «capital santé»

De nombreux éléments liés au travail ont une influence positive sur la santé. Le développement de ces «facteurs protecteurs» permet de renforcer la santé, d'augmenter le bien-être et de constituer un réel «capital santé». Grâce à ce «capital santé», les collaborateurs sont plus performants et résistent mieux aux différentes charges.

Formation des responsables hiérarchiques: les responsables hiérarchiques directs jouent un rôle clé dans le développement du «capital santé». Pour assumer ce rôle, ils doivent connaître et appliquer les principes d'une organisation du travail et d'un style de direction «sains» comprenant des éléments comme la marge d'autonomie, l'esprit d'équipe ou la valorisation des collaborateurs. Cette formation est souvent intégrée à celle dispensée dans le cadre de la gestion des absences, car le renforcement des «facteurs de protection» contribue dans certains cas à éviter une répétition des absences.

La valorisation des collaborateurs est un élément clé de la gestion des absences. Un collaborateur qui se sent utile et considéré, ce également durant son absence, et dont le

retour au travail est apprécié, est plus enclin à diminuer ses absences.

Promotion de la santé: l'encouragement par l'entreprise de comportements individuels sains, notamment en lien avec l'activité physique, la nourriture et la détente, permet de développer le «capital santé» des collaborateurs.

Développement organisationnel: une intervention globale au niveau de l'organisation du travail, des conditions de travail et de la culture d'entreprise permet d'accroître et de consolider durablement ce «capital santé» au niveau de l'entreprise.

La GSE: bien établie et appelée à se développer

Il ressort des sondages et des discussions que la majorité des responsables, y compris dans les PME, sont conscients du rôle du facteur santé dans la performance de leur entreprise. Actuellement, les avantages économiques des mesures GSE sont démontrés, les méthodes existent et des expériences positives ont été faites par plusieurs entreprises. Dans un contexte de vieillissement de la population active, de raréfaction du personnel qualifié et d'augmentation de la pression concurrentielle, la GSE est en passe de devenir un facteur critique de succès. La GSE est une fonction qui s'intègre de plus en plus dans la gestion d'entreprise et des RH. Elle constitue également la base sans laquelle les mesures visant à développer la motivation des collaborateurs, leur identification à l'entreprise, leur engagement et leur capacité d'innovation ne peuvent pas être développés sur le long terme.

Bruno Guscioni

spécialiste CorporateCare, Groupe Mutuel

DE NOMBREUX SOUTIENS POUR LES ENTREPRISES

En Suisse, les entreprises ont de nombreuses ressources à leur disposition, sur internet, dans des revues spécialisées ainsi que par le biais de formations dans les hautes écoles.

Plusieurs assureurs offrent à leurs entreprises clientes des prestations au niveau de la gestion des absences et de la réinsertion ainsi que des conseils et des formations.

Différentes associations à but non lucratif ont aussi été constituées et des prix distinguent chaque année des projets méritants.

Promotion Santé Suisse, en tant qu'organisation nationale, a contribué au développement de plusieurs outils, disponibles sur internet, et s'engage activement à la diffusion du label «friendly work space».

Davantage d'informations:

<http://www.corporatecare.ch/fr/gse>

«Ich gönne mir täglich eine halbe Stunde Ferien»

Ein Gespräch mit dem Gastronomen Stefan Iseli über Stress, motivierte Mitarbeitende und die eigene Work-Life Balance

Stefan Iseli ist zusammen mit Jann-M. Hoffmann Inhaber des in der Gastroszene als Geheimtipp geltenden Café Boy im Zürcher Arbeiterquartier Sihlfeld. Während sein Kompagnon für kulinarische Höhenflüge sorgt, zeichnet Stefan Iseli für den Gästeservice und den exquisiten Weinkeller verantwortlich.

Stefan Iseli, lange Präsenzzeiten, Hetze und unregelmässige Arbeitszeiten machen das Arbeiten im Gastgewerbe zu einem stressigen Job. Wie schaffen Sie es, dass Ihre Mitarbeitenden stets motiviert und leistungsfähig sind?

Ich lasse ihnen viel Gestaltungsfreiraum, erwarte aber auch, dass sie so agieren, wie wenn es sich um ihren eigenen Laden handeln würde. Das motiviert sie. Auch ein gutes, ruhiges Wort bei Arbeitsbeginn ist im Service immer wichtig. Wenn ich Ruhe ausstrahle, überträgt sich das positiv auf meine Mitarbeitenden. Für uns alle motivierend ist die 5-Tage-Woche. Wir haben jeweils von Montag bis Freitag geöffnet. Das ist in der Gastronomie alles andere als gängig. Der wichtigste Faktor ist aber «Spass». Ohne Freude an der Arbeit geht es nicht. Damit wir im Team gut harmonieren und auch Spass miteinander haben, schaue ich bei jedem Einstellungsgespräch als erstes, ob der Kandidat denn auch Spass an der Arbeit mitbringt.

Wie können Sie Stress grundsätzlich vorbeugen?

Mit klarer Rollenteilung. Seit acht Jahren sind Jann und ich selbstständig. Er ist der Chef in der Küche und ich im Service. Das ist ein grosser Vorteil. Denn damit liegt nicht die ganze Verantwortung bei einer Person. Das wirkt sich auch stresshemmend auf unser Personal aus. Jann und ich tauschen uns einmal die Woche aus, sagen uns gegenseitig, was uns nicht passt und geben einander Impulse. Das ist ebenfalls sehr wertvoll. Ganz wichtig, um den Arbeitsstress in der Gastronomie zu verringern, ist aber eine gute «Mise en place».

Welche Rolle kommt dabei Ihren Mitarbeitenden zu?

Jeder bei uns im Service ist für einen Bereich verantwortlich und ist damit mitverantwortlich, dass wir gut vorbereitet in einen Abend hineingehen können. Wenn viel läuft, ist das entscheidend.

Was tun Sie, wenn Sie merken, dass ein Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin am Limit ist?

Dann suche ich ganz schnell das Gespräch. Dafür muss es



Stefan Iseli hat über die Jahre eine gute Balance zwischen Beruf, Familie und eigenen Bedürfnissen gefunden.

auch in hektischen Phasen Zeit geben. Ich merke sofort, wenn etwas nicht stimmt. Die Person spricht mit niemandem mehr oder stellt etwa ein Glas ruppig ab. Oft ist ein ungutes Erlebnis mit einem Gast der Grund oder ein eigener Fehler. Da versuche ich, mit dem Mitarbeitenden zu klären, wie er das beim Gast und auch für sich selber wieder gut machen kann.

Das tönt nach einer guten Fehlerkultur.

Ja, die ist mir wichtig. Sie ist auch wichtig für ein gutes Vertrauensverhältnis. Natürlich finde ich es schön, wenn meine Mitarbeitenden hohe Erwartungen an sich selbst stellen. Aber Fehler passieren nun mal, wir sind schliesslich nur Menschen. Institutionalisiert ist eine Servicesitzung, die wir alle eineinhalb Monate durchführen. Da werden auch Dinge ausgesprochen, die mir in verschiedenen Momenten nicht so gefallen haben. Zum Beispiel Fehler, die zwei, drei Mal passierten. In dieser Sitzung kann ich dann schon auch ernst sein.

Welche arbeitsbedingten Gefahren lauern neben dem Stress noch in der Gastronomie?

Die körperliche Belastung ist gross. Neun Stunden stehen und gehen und die zum Teil ungesunden Bewegungen führen häufig zu Rückenschmerzen, Sehnenscheidenentzündungen oder anderen Leiden. Aber auch die Ernährung ist ein Thema. Oft wird nur etwas zwischendurch «verschlungen». Das sind Faktoren, die die Gesundheit belasten. Aber auch der hohe Geräuschpegel fordert die Angestellten im Service. Sicherlich ein guter Aspekt für unsere Mitarbeitenden ist, dass im Restaurant nicht mehr geraucht werden darf.

Und «Alkohol am Arbeitsplatz» – ist die Verlockung in einem Restaurant grösser als sonstwo?

Ja, ganz klar. Alkohol ist ein wichtiges Thema in der Gastronomie. Dabei spielt der Chef eine zentrale Rolle, er hat Vorbildfunktion. Ich bin zwar als Weinfreak bekannt, trinke aber unter der Woche nicht. Auch nicht, wenn ich von Gästen eingeladen werde, was leider nicht immer verstanden wird.

Sie sind eben nicht nur für das Wohl Ihrer Mitarbeitenden, sondern auch für Ihr eigenes Wohlbefinden verantwortlich.

Das musste ich aber erst einmal lernen. Gesundheitliche Probleme, Probleme mit dem Kreislauf zwangen mich dazu. Heute lebe ich viel gesünder. Ich trinke keinen Kaffee mehr, nehme mir Zeit beim Essen und esse grundsätzlich weniger salzhaltig. Zudem hilft mir der Sport. Zwei bis dreimal pro Woche gehe ich Velofahren.

Wie halten Sie konkret Balance zwischen Beruf und Privatleben?

Indem ich auch ausserhalb des Berufes bewusst Dinge tue, die mir Spass machen, die für mich Sinn machen. Heute kann ich sehr gut abschalten. Das war leider nicht immer so. Daran musste ich lange arbeiten. Wenn ich heute nach einem Arbeitstag nach Hause komme, erzähle ich meiner Partnerin noch kurz vom Tag und dann denke ich nicht mehr ans Geschäft. Auch gönne ich mir seit kurzem täglich eine halbe Stunde Ferien. Nicht Freizeit, sondern Ferien. Das ist ein ganz anderes Gefühl. Dabei ist die Freude das Wichtigste. Ich will mich dann zu nichts zwingen und tue das, was ich tue ganz bewusst. Das kann ein Spaziergang mit meiner Tochter sein, ein Treffen mit einem Freund. Oder ich bin alleine draussen in der Natur mit dem Velo unterwegs. Zeit mit der Familie, mit Freunden oder ganz für mich alleine verbringen: Es ist wirklich der richtige Mix, der es ausmacht. Es ist wichtig, sich selber nicht zu vergessen. Ich habe zum Glück eine Partnerin, die grosses Verständnis dafür hat.

Ursi Sydler

JEDER DRITTE ERWERBSTÄTIGE GESTRESST

Stress-Studie 2010 des Seco

Gemäss der kürzlich vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) veröffentlichten «Stress-Studie 2010: Stress bei Schweizer Erwerbstätigen» fühlen sich rund ein Drittel der Erwerbstätigen in der Schweiz «häufig» oder «sehr häufig» gestresst. Das sind 30 % mehr als noch vor 10 Jahren. Im Jahr 2000 wies eine Seco-Untersuchung einen Anteil von 26,6 % an Erwerbstätigen aus, die länger andauernd Stress empfinden; im Jahr 2010 waren es 34,4 %. Mögliche Ursachen des Stressempfindens orten die Studienverantwortlichen vor allem beim Zeitdruck, bei unklaren Anweisungen, sozialer Diskriminierung und dem Erledigen von Arbeitsaufgaben in der Freizeit. Lange Arbeitstage und emotionale Anforderungen sind weitere wichtige Belastungsfaktoren. Ein gutes Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten wirkt sich dagegen positiv auf die Arbeitszufriedenheit und das Stressempfinden aus. Gemäss der Studie lassen sich keine Unterschiede des Stressempfindens nach Wirtschaftszweig, Berufsgruppe, sozioökonomischem Status oder Geschlecht feststellen.

Betriebsumfrage zu Work-Life Balance

Im Leben von Erwerbstätigen konkurriert die Erwerbsarbeit immer bis zu einem gewissen Grad mit dem Privatleben. Dies zeigt auch eine grossangelegte Betriebsumfrage der ETH Zürich, welche das Institut für Sozial- und Präventivmedizin im Auftrag des Seco im Jahr 2007 bei vier grossen Dienstleistungsunternehmen durchführte. Die Studie zeigt, dass eine starke Vereinnahmung durch den Beruf, beispielsweise in Form von starker körperlicher oder hoher zeitlicher Beanspruchung, aber auch bei fehlender Autonomie am Arbeitsplatz, die Vereinbarkeit von Beruf und Privat- bzw. Familienleben erschweren kann. Ausführliche Ergebnisse dazu sind in der Broschüre «Mangelnde Work-Life Balance und Rückenschmerzen» veröffentlicht worden.

LINKS



Die beiden erwähnten Studien des Seco können kostenlos als PDF heruntergeladen werden:

«Stress-Studie 2010 – Stress bei Schweizer Erwerbstätigen»: <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/0008/00022/04731/index.html?lang=de>

«Mangelnde Work-Life Balance und Rückenschmerzen»: <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/0008/00022/02437/index.html?lang=de>

Weitere Informationen zum Thema Stressabbau und Stressprävention: <http://www.stressnostress.ch>

«Save the date» – 2. Präventionstag der Privatwirtschaft

Tagung zur Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen im Zeitalter der Individualisierung

Der Schweizerische Versicherungsverband organisiert in Zusammenarbeit mit economiesuisse und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband den 2. Präventionstag der Privatwirtschaft zum Thema

Gesundheitsmanagement als Wettbewerbsvorteil

Systemanalyse: Das wettbewerbsfähige Unternehmen im Zeitalter der Individualisierung

Die Tagung findet am Donnerstag, 19. Januar 2012, von 13.30 bis 17.00 Uhr, im CS Forum St. Peter in Zürich statt.

Die Wettbewerbsfähigkeit im Zeitalter der Individualisierung zu erhalten, stellt höchst anspruchsvolle Anforderungen an jedes Unternehmen. Der Schweizerische Versicherungsverband, der Schweizerische Arbeitgeberverband und economiesuisse haben aus diesem Grund mit einer Expertengruppe diese Thematik analysiert und für die Unternehmensführung relevante Zusammenhänge systemisch abgebildet. Gerne diskutieren wir mit Ihnen die Resultate der Analyse anhand von konkreten Beispielen am 2. Präventionstag der Schweizer Privatwirtschaft.

Bitte reservieren Sie sich den 19. Januar 2012. Über das detaillierte Programm werden wir in einigen Wochen informieren. Anmelden können Sie sich bereits jetzt unter www.svv.ch/praeventionstag

L'Association Suisse d'Assurances organise en collaboration avec economiesuisse et l'Union patronale suisse le 2e journée de prévention du secteur privé qui aura pour sujet

La gestion de la santé, un avantage concurrentiel

Analyse du système: l'entreprise concurrentielle à l'ère de l'individualisation

L'évènement aura lieu le 19 janvier 2012, de 13h30 à 17h00 au CS Forum St. Peter, Zurich.

Maintenir sa compétitivité à l'ère de l'individualisation relève d'un véritable défi pour toute entreprise. L'Association Suisse d'Assurances, l'Union patronale suisse et economiesuisse ont donc approfondi cette thématique avec un groupe d'experts et mis en évidence de manière systématique les interdépendances pertinentes en matière de conduite d'entreprise. Nous nous réjouissons de discuter avec vous des résultats de l'analyse à l'aide d'exemples concrets lors de notre 2e journée de prévention à l'intention du secteur privé.

Réservez dès à présent le 19 janvier 2012 dans votre agenda. Nous vous communiquerons les détails du programme dans quelques semaines. Vous pouvez vous inscrire dès à présent sous www.svv.ch/praeventionstag

14-tägliche News zu Gesundheitsförderung und Prävention

Der elektronische Newsletter von getNews liefert Informationen und Links zu sachspezifischen Themen

Aufgrund der steigenden Kosten im Sozial- und Gesundheitsbereich ist es zunehmend wichtiger, die Gesundheit der Bevölkerung aktiv zu fördern. Gesundheitsförderung und Prävention sind daher Praxisfelder mit wachsender gesellschaftlicher Bedeutung im Schnittpunkt verschiedener Professionen.

Der neue elektronische Newsletter «getNews | Gesundheitsförderung & Prävention» liefert 14-täglich rund 20 kurze News mit Links zu mehr Informationen betreffend sachspezifischer Publikationen, Mitteilungen von staatlichen, privaten und fachlichen Organisationen, Praxis- und Forschungsprojekten, Neuerscheinungen von Online- und Print-Angeboten und Veranstaltungen. Dabei werden folgende Bereiche berücksichtigt: Politik, Ökonomie, Ethik, Bildung, Kinder,

Jugendliche, Erwachsene, 65plus, Migration, Betriebe, Schulen, Wohnraum, Freizeit und Sicherheit. Die Rubriken können einzeln ausgewählt werden. Publiziert werden auch Meldungen aus den Nachbarländern.

Der Newsletter wird unterstützt vom Schweizerischen Versicherungsverband und der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit. Redaktion: Dr. Sabine Deringer; Verlag: Hans Jakob Pfister.

LINKS

Der Newsletter kann kostenlos abonniert werden:

<http://www.kraftwerk-arbeit-gesundheit.ch/getnews>



La prévention est rentable, dans les bureaux aussi

La campagne CFST promeut la sécurité au travail par le biais de modules de formation en ligne et de brochures



Les entreprises qui s'occupent de la santé au travail s'en voient récompensées – par moins d'absentéisme et des collaborateurs plus performants. Dans les bureaux en particulier, l'identification et la

solution des problèmes ne nécessitent que peu de moyens. C'est ce que montre la campagne «Prévention au bureau» de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST). Et ce avec grand succès.

Des brochures et des formations en ligne pour sensibiliser

La CFST soutient les entreprises pour qu'elles améliorent la sécurité et la santé au travail. Elle a développé une série de matériel d'information qui est disponible en totalité sur le site internet www.prevention-au-bureau.ch

La campagne «Prévention au bureau», lancée par la CFST à l'automne 2010, a pour objectif d'accroître l'utilisation à plus grande échelle de ces brochures et du matériel d'information. Cette campagne s'adresse en particulier aux PME du secteur des prestations de service.



Des meubles adaptés individuellement peuvent déjà changer beaucoup de choses.

La campagne sera poursuivie en 2012. L'objectif est d'accroître davantage la popularité des instruments proposés par la CFST.

LIENS



Pour davantage d'informations sur la campagne «Prévention au bureau», consultez: <http://www.prevention-au-bureau.ch>

Voir le texte allemand en page 6/7.

Manque de conscience des risques pour la santé

Observations et remarques pratiques

Nombre d'entreprises du tertiaire prennent certes des mesures en vue d'éviter les accidents et de protéger la santé. Mais les collaborateurs ne sont souvent pas conscients du fait que le travail de bureau peut lui aussi présenter certains dangers pour la santé. Ainsi, le risque individuel pour un employé de bureau d'avoir des problèmes de dos est considérablement plus important que, par exemple, le risque d'accident pour un menuisier. C'est ce que constate Andreas Martens du Centre pour la médecine du travail, l'ergonomie et l'hygiène SA dans son rapport sur la pratique.

Selon son expérience, l'appartenance d'une entreprise à telle ou telle branche n'est pas le critère déterminant pour ses activités de prévention. Il constate que ce sont plutôt les grandes entreprises qui investissent dans ce domaine. Or, les mesures de prévention sont rentables pour toute entreprise. Ainsi, un franc investit dans la prévention permet en moyenne d'économiser quatre francs au niveau des frais de

personnel. Il est important de bien s'informer lors de l'achat de nouveau mobilier. En effet, les meubles ergonomiques ne sont pas forcément plus chers. Et en amont d'un déménagement, une bonne planification est vite rentabilisée.

Par ailleurs, l'expert attire l'attention sur certains secteurs de la sécurité au travail et de la protection de la santé pour donner des conseils pratiques sur les thèmes suivants:

- emplacement correct du poste de travail dans la pièce,
- bon réglage de la chaise,
- optimisation de la hauteur de table,
- positionnement correct de l'écran et des périphériques sur le bureau,
- éclairage suffisant et non-éblouissant.

Voir le texte allemand en page 8/9.

SWiNG réduit les absences et accroît la productivité

Il ressort des résultats enregistrés au cours de cette étude pilote que Swing exerce des effets positifs

Le projet «SWiNG – Management du stress, effets et bénéfice de la promotion de la santé en entreprise» a été lancé par l'Association Suisse d'Assurances et Promotion Santé Suisse. Ce projet contribue à la santé de la population active et permet d'améliorer dans la foulée la base de données sur le travail et la santé en Suisse. Un programme de prévention du stress et de promotion de la santé en entreprise (PSE) a été mis en oeuvre entre 2008 et 2011 dans huit entreprises pilotes totalisant plus de 5000 collaborateurs.

Les interventions ont fait l'objet d'évaluations scientifiques

par l'Université et l'ETH Zurich en collaboration avec l'Institut d'économie sanitaire de Winterthur. L'évaluation montre que dans les huit entreprises pilotes qui ont participé au projet SWiNG les mesures de prévention du stress mises en oeuvre ont eu, pour 25 % des effectifs en moyenne, un impact sur la santé et la performance au travail. Les investissements sont également rentables sur le plan économique au plus tard cinq ans après le début du projet.

Voir le texte allemand en page 10/11.

Betriebliches Gesundheitsmanagement im Überblick

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist bereits gut ausgebaut, doch müssen weitere Entwicklungsschritte folgen

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) umfasst eine Vielzahl von Problemstellungen und ist heute fester Bestandteil des Unternehmens- und insbesondere des Human Resource Managements. Darin integriert sind alle Massnahmen, die auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zur Sicherstellung und Steigerung der Unternehmensperformance abzielen.

Wichtigste Aufgabe des BGM ist, die Folgen von Gesundheitsbeeinträchtigungen zu reduzieren, dies sind einerseits Absenzen und andererseits Präsentismus. Als praktische Instrumente werden ein systematisches, aber pragmatisches Absenzenmanagement mit Förderung rascher Wiederein-

gliederung, die Früherkennung zur Erreichung höherer Effizienz und Präventionsmassnahmen zur Vermeidung von Absenzen eingesetzt.

Oberstes Ziel bleibt aber die Entwicklung des «Gesundheitskapitals» als solchem durch die Weiterbildung der hierarchisch Verantwortlichen, die Förderung eigenverantwortlichen Gesundheitsverhaltens sowie mittels Organisationsentwicklung.

Den französischen Text finden Sie auf Seite 12/13, den vollständigen Artikel in deutscher Sprache unter: <http://www.corporatecare.ch/de/bgm>

Un actif sur trois est stressé

La sensation de stress a sensiblement progressé au cours de ces dix dernières années

Selon une étude commandée par le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), environ un tiers des personnes actives occupées en Suisse se sentent souvent voire très souvent stressées. Un chiffre qui a augmenté de 30 % en dix ans.

Les résultats de l'étude indiquent que la perception du stress est avant tout liée à des contraintes temporelles, à des instructions peu claires, à des cas de discrimination sociale et au travail durant le temps libre. A ces facteurs de stress s'ajoutent encore les longues journées de travail et les exigences émotionnelles. En revanche, l'étude révèle que de bonnes méthodes de direction de la part des supérieurs directs ont des effets positifs sur la satisfaction des collabo-

rateurs au travail et sur leur perception du stress. Aucune différence n'a été constatée en matière de stress selon la branche économique, le groupe professionnel, le statut socioéconomique ou le sexe.

Dans l'entretien «Ich gönne mir täglich eine halbe Stunde Ferien», le chef gastronome Stefan Iseli, explique comment il fait en sorte que ses collaborateurs soient motivés et performants et comment, au fil des ans, il a lui-même trouvé un juste équilibre entre sa vie professionnelle, sa vie familiale et ses propres besoins.

Voir le texte allemand en page 14/15.