

INSPIRATION



WENN ALLES PASST
Gesunde Mitarbeiter sind der
Schlüssel zum Erfolg.
FOTO: SHUTTERSTOCK



TEAMWORK
Langfristige Leistungsfähigkeit
erreichen und sichern
FOTO: SHUTTERSTOCK

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) unterstützt die Mitarbeitenden und ist entscheidend für den Unternehmenserfolg

■ **Gesundheitliche Beeinträchtigungen** reduzieren die Leistungsfähigkeit. Doch Unternehmen beachten zu wenig, dass die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden ein entscheidender Erfolgsfaktor ist: Absenzen kosten die Schweizer Wirtschaft jedes Jahr rund 8 Milliarden. Bruno Gusconi, Corporate-Care-Spezialist der Groupe Mutuel, erklärt im Interview Zusammenhänge und Massnahmen.

■ **Welche Rolle spielt die Gesundheit der Mitarbeitenden in Unternehmen?**
Gesunde, leistungsfähige und motivierte Mitarbeitende sind zentral für den Unternehmenserfolg.

■ **Heute heisst es immer öfter: «Arbeit macht krank» – trifft das zu?**

Die Arbeit kann ein starker Motivator und damit eine Ressource zum «Aufladen» des Gesundheitskapitals, aber als Belastungsfaktor auch Auslöser für Krankheiten sein: Nicht nur für physische Krankheiten infolge körperlicher Beanspruchung durch schwere Lasten, repetitive Bewegungen oder Umweltfaktoren, sondern heute immer häufiger für psychische Krankheiten. Der Arbeitsrhythmus, die Informations-

flut, die Unsicherheit und die Anforderungen im Berufsleben haben zugenommen; dies löst Stress und Ängste aus. Oft gibt es auch Ungleichgewichte zwischen dem persönlichen Engagement und den «Belohnungen» wie Anerkennung der Leistungen und Wertschätzung.

■ **Warum sollten Unternehmen etwas für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden tun?**

Beeinträchtigungen der Gesundheit, ein diffuses Unwohlsein am Arbeitsplatz, Krankheit oder Unfall wirken sich unmittelbar auf die Produktivität aus. Viele Unternehmen sind sich dessen zu wenig bewusst und tragen deshalb nicht ausreichend Sorge für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Im Durchschnitt fehlen die Mitarbeitenden pro Jahr 7 Arbeitstage im Unternehmen. Die direkten und indirekten Kosten von Absenzen in der Schweizer Wirtschaft hat das SECO auf rund 8 Milliarden Franken geschätzt; das ist viel Geld. Präsentismus und mangelndes Engagement wirken sich genau so negativ aus. Gesunde, widerstandsfähige und zufriedene Mitarbeitende sind hingegen Treiber für die Unternehmensperformance.

■ **Wo sollten Unternehmen mit BGM beginnen?**

Jedes Unternehmen sollte wissen, wo es in Bezug auf Absenzen steht – dazu sind genaue Angaben aus dem Zeiterfassungssystem über die Gründe und das Ausmass unabdingbar. Auf dieser Basis kann man Massnahmen bei Kurzzeitausenzen oder bei der Wiedereingliederung nach längeren Arbeitsunfähigkeiten pla-

nen und umsetzen. Absenzenmanagement ist der Startpunkt zum systematischen BGM. Kennt man die Gründe, die häufig zu Absenzen führen, können gezielt Instrumente wie ergonomische Arbeitsplatzanalysen, Schulungen zum Tragen schwerer Lasten oder Impfkampagnen eingesetzt werden.

■ **Und in Bezug auf psychische Belastungen?**

Die Kader und eine Organisation mit klaren Aufgaben und Zuständigkeiten sind hier entscheidend zur Reduzierung von Belastungen. Die Wertschätzung des Vorgesetzten für seine Mitarbeitenden ist der Schlüssel zur «gesunden» Führung. Konkret können die Kaderausbildung, Stressanalysen, Weiterbildungen zum Zeit- oder Konfliktmanagement oder auch Entspannungstechniken die Situation verbessern.

■ **Wo können sich Mitarbeitende und Unternehmen informieren?**

Wertvolle Hinweise geben die Websites der Gesundheitsförderung Schweiz (insbesondere auch zur individuellen Prävention), des SECO (Gesundheitschutz und betriebliche Gesundheitsförderung), der Beratungsstelle für Unfallverhütung zum Thema Unfall, der EKAS (inklusive Prävention im Büro) oder die Informationsplattform www.corporatecare.ch, die Memos und Checklisten zu arbeitsrechtlichen und praktischen Fragen bezüglich Absenzenmanagement sowie Angaben zu Dienstleistern im BGM enthält.

CHRISTIAN FELDHAUSEN
redaktion.ch@mediaplanet.com

ARBEIT UND ORGANISATION

Selbstmanagement ist eine Kernkompetenz

■ **Frage:** Was bedeutet Selbstmanagement-Kompetenz?

■ **Antwort:** Ein bewusstes Selbstmanagement ermöglicht, das eigene Leben so zu gestalten, dass Leistung und Wohlbefinden gefördert werden.

Selbstmanagement bedeutet, sich selbst und andere wirkungsvoll zu führen. Ziel ist es, Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Wohlbefinden und Balance während des gesamten Lebens aufrechtzuerhalten – bei sich selbst, im Team und in der Organisation. Selbstmanagement ist heute eine Kernkompetenz der Führungskräfte und Mitarbeitenden.

■ **Auch die Mitarbeitenden tragen Verantwortung**

Mitarbeitende sind gefordert, die verschiedenen Aufgaben und Lebensbereiche so zu organisieren und auszubalancieren, dass einerseits die berufliche Tätigkeit erfolgreich und sinngebend gestaltet wird und andererseits genügend Zeit und Energie für andere Lebensbereiche zur Verfügung stehen. Dazu braucht es klare berufliche und persönliche Ziele und Prioritäten, ein geschicktes Zeitmanagement sowie die bewusste Aktivierung und Nutzung von Ressourcen. Wichtig ist, für die eigenen Bedürfnisse, Ziele, Werte und Grenzen einzustehen und das eigene Verhalten so zu steuern, dass die beabsichtigten Ziele auch erreicht werden.

■ **Unternehmen legen Rahmenbedingungen fest**

Die Unternehmen tragen die Verantwortung, gesundheits- und entwicklungsförderliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Dies ist nur möglich, wenn eine umfassende Analyse der Einflussfaktoren auf allen Ebenen der Organisation vorgenommen wird. Mittels entsprechender Massnahmen müssen vorhandene Belastungen abgebaut und Ressourcen gezielt aktiviert und gefördert werden. Wichtige Ressourcen sind beispielsweise der Handlungsspielraum, die Wertschätzung und soziale Unterstützung. Zudem braucht es lebensphasengerechte Personalentwicklungskonzepte, mit denen Leistungsfähigkeit und -bereitschaft bis zur Pensionierung und darüber hinaus gesichert werden. Der Fokus sollte auf der Prävention liegen.

■ **Führungskräfte gestalten Prozesse**

Führungskräfte sind dafür verantwortlich, Aufgaben und Prozesse gesundheitsförderlich zu gestalten. Sie sollten Leistungsziele vereinbaren, die realistisch und intrinsisch motivierend sind. Es ist ihre Aufgabe, die Befindlichkeit der Mitarbeitenden achtam wahrzunehmen und frühzeitig einzugreifen, wenn Belastungssymptome sichtbar werden. Das gilt etwa für Depression und erst recht dann, wenn Mitarbeitende in den Burnoutkreislauf gelangen. Wesentlich ist, präventiv Ressourcen aufzubauen, Sinn zu vermitteln und das selbstverantwortliche Denken und Handeln der Mitarbeitenden umfassend zu stärken.

PROF. DR. ANITA GRAF
redaktion.ch@mediaplanet.com



Bruno Gusconi
Spezialist Corporate-Care, Groupe Mutuel



Prof. Dr. Anita Graf
Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Wirtschaft, Institut für Personalmanagement und Organisation, Olten

ANZEIGE

„Wer am Ende ist, kann von vorn anfangen, denn das Ende ist der Anfang von der anderen Seite.“

Diesem Zitat von Karl Valentin folgt die CforC GmbH und hilft Menschen präventiv oder heilend, Ursachen für Burnout und Erschöpfung aufzulösen. Die CforC GmbH ist ein Beratungs- und Coaching Unternehmen, welches auf die Gebiete Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und die Integrative Gesundheitslösung für Privatpersonen spezialisiert ist.

Neue Wege gehen – Erfolge gegen Burnout

Zur Behandlung eines Burnout oder einer Erschöpfung hat der Inhaber von CforC Claus Walter in einer 7-jährigen Entwicklungszeit ein innovatives Resonanz-Coaching Konzept entwickelt.

Der Kern des Konzeptes ist die Arbeit über die Herz-Resonanz eines Menschen. In der Herz-Resonanz (ein Energiefeld um das Herz) sind Informationen enthalten, die mit dem Leben des jeweiligen Betroffenen und seiner Ursprungsfamilie zu tun haben. Darin sind negative und positive Informationen enthalten. Negative Informationen in Form von Erlebnissen, Konflikten und wiederkehrenden Mustern sind ein Teil der Ursachen für Burnout.

Diese geschehen so lange, bis die Ursachen dafür aufgelöst werden und die negativen Informationen gewandelt worden sind. Hinzu kommen eine Reihe von Einflussfaktoren wie Wunsch nach Materialismus, Komplexität der Arbeitswelt und eine verfehlte Berufswahl.

Das Resonanz-Coaching fokussiert sich auf die Ursachenauflösung für Burnout oder Erschöpfung und die berufliche Visionsarbeit. Das Konzept hat sich bewährt. Seit 2011 konnten über 100 Betroffene erfolgreich behandelt werden. Es wird von Versicherungen unterstützt und eignet sich auch ideal als Nachbehandlung von REHA-Klinik-Aufenthalten.

C for C
People and Business Development

CforC GmbH
Buchgründelstrasse 13
Postfach 59
CH-8621 Wetzikon 4
T: +41-43-843 0280
M: +41-79-745 7704
c.walter@cforc.biz
www.cforc.biz

Mitglied im Europäischen Fachverband Stressbewältigung und Burnoutprävention, Burnout-Zentrum e.V.

KRISEN BEWÄLTIGEN – DAS LEBEN VERTIEFEN

Die Klinik SGM Langenthal ist eine anerkannte, christliche Fachklinik für Psychosomatik, Psychiatrie und Psychotherapie mit stationären, tagesklinischen und ambulanten Behandlungsangeboten.

www.klinik-smg.ch

Voranzeige Tagesseminar
«Depression und Burnout» 25.04.2013
Mehr unter: www.klinik-smg.ch/events

Bestellen Sie jetzt **kostenlos** unsere SGM-News zum Thema «Burnout»! Mit Talon, per Telefon (062 919 22 11) oder einfach downloaden unter www.klinik-smg.ch/sgm-news

Vorname / Name
Strasse
PLZ / Ort
Tagi Migi

Talon an: Klinik SGM Langenthal, Weissensteinstrasse 30, 4900 Langenthal