

Prävention im Spannungsfeld neuer Erwartungen

Prävention lohnt sich – so der viel zitierte Slogan. Das muss auch gelten, wenn es um Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben geht. Bei der Frage, welche Massnahmen effektiv sinnvoll oder nötig sind, gehen die Meinungen aber auseinander. Neue Trends in der Arbeitswelt sowie ein erweitertes Gesundheitsverständnis beeinflussen auch die Diskussion auf Betriebsebene. **Jürg Zellweger**



Bild: iStockphoto.com/Carlos Gawronski

Bewährte Symbole für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Schutzutensilien aus der Baubranche.

Dass sich die Trends in der Arbeitswelt auch auf das Thema Arbeit und Gesundheit auswirken, spiegelt sich etwa darin, dass in der Dienstleistungsgesellschaft vermehrt Phänomene wie Stress oder Mobbing und weniger traditionelle Gesundheitsrisiken thematisiert werden. Der zunehmende Fachkräftemangel hat zur Folge, dass sich Unternehmen im Wettbewerb um knapper werdende Talente vermehrt mit der Frage befassen, wie sie motivierte und leistungsfähige Mitarbeitende für sich gewinnen und behalten können. Auch der absehbare Rückgang des erwerbstätigen Teils der Gesamtbevölkerung wirkt in diese Richtung: Massnahmen der Gesundheitsförderung oder des «Alters-Management» rücken vermehrt in den Fokus der Personalverantwortlichen.

Was betriebswirtschaftlich – als Teil der Personalstrategie – richtig sein kann, fördert auch Erwartungen von Gesellschaft und Politik, wonach Unternehmen die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden nicht nur wie gesetzlich vorgeschrieben schützen, sondern auch noch fördern sollten. Diese Erwartungshaltung stösst bei den Firmen jedoch an Grenzen. Sie geht über ihre eigentliche Verantwortung

und ihren wirtschaftlichen Kernauftrag hinaus und greift in unternehmerische Prozesse sowie die individuelle Verantwortung der Einzelnen bei der Lebensgestaltung ein. Im Spannungsfeld zwischen der Eigenverantwortung der Arbeitnehmenden und der Förderung ihrer Gesundheit durch die Arbeitgeber braucht es deshalb realistische Ziele und Ansprüche. Und bei der betrieblichen Gesundheitsförderung bleiben nebst neuen Ansätzen primär bewährte und praxistaugliche Massnahmen gefragt.

Neue Interpretationen von Gesundheit

Bedeutsam im Zusammenhang mit Diskussionen um Arbeit und Gesundheit ist auch, dass der Gesundheitsbegriff ständig erweitert wird. Es geht längst nicht mehr nur um den Umgang mit Krankheiten und Unfallrisiken. Im Zentrum steht immer mehr ein allgemeines Wohlbefinden, das Körper, Geist und Seele umfasst. Gleichzeitig nimmt das subjektive Krankheitsempfinden zu. So können Ärzte bei vielen Beschwerden heute keine organischen Ursachen diagnostizieren – und die Gründe für Schmerzsymptome, Immunstörungen und an-

dere Beeinträchtigungen bleiben auch nach umfassenden Abklärungen unklar.

Diese Entwicklung findet ihren Niederschlag etwa darin, dass zunehmend Phänomene wie Stress oder Zeitdruck als Gefährdungen am Arbeitsplatz wahrgenommen werden. Im Dienstleistungssektor sind psychische Belastungen offenkundig weiter verbreitet als physische. Die Zunahme von psychosozialen Beschwerden sowie die Wechselwirkung zwischen physischen und psychischen Belastungen verändern auch die Gefährdungsanalysen in den Betrieben – und stellen Sozialpartner und Durchführungsorgane vor neue Herausforderungen.

Ansprüche und Aktivismus stossen auf Skepsis

Bei vielen Belastungen ist der Kausalzusammenhang zur Arbeit aber keineswegs eindeutig. Dennoch wird in diesem Umfeld die betriebliche Gesundheitsförderung als geeignete Präventivmassnahme propagiert. Anbieter von Dienstleistungen in diesem Bereich versprechen den Unternehmen längerfristig eine Verbesserung von Image und Betriebsklima, eine höhere Produktivität, Arbeitsqualität und Arbeitszu-

friedenheit sowie die Senkung von Personalfluktuationen und unfall- oder krankheitsbedingten Absenzen. Die Angebote im Markt sind aber sehr unterschiedlich und reichen von Wellnessstagen bis zu umfangreichen Gesundheits-Management-Systemen.

Welche Massnahmen aus dem Setzkasten der Gesundheitsförderer tatsächlich wirksam sind und sich in den Unternehmen nachweislich positiv auswirken, ist jedoch wissenschaftlich wenig erhärtet. Entscheidend für die Akzeptanz und den Erfolg ist zweifellos, dass sie auf freiwilliger Basis erfolgen und auf die besonderen Bedürfnisse der Betriebe abgestimmt sind. Erfahrene Führungskräfte und Mitarbeitende reagieren – gerade in der Schweizer KMU-Wirtschaft – skeptisch, wenn laufend neue Anforderungen von Gesellschaft und Politik mit sanftem Druck an sie herangetragen werden. Das gilt auch für neue Managementtools, die von universitären Institutionen und Beratern in zunehmender Kadenz zur Implementierung empfohlen werden. Denn für die Unternehmen macht nur Sinn, was im betrieblichen Alltag umsetzbar und praxistauglich ist.

Erfolgversprechender als Aktivismus ist die Konzentration aufs Wesentliche.

Dazu zählt etwa eine bewusste und solide Führungsarbeit, gerade auch mit Blick auf mobile Wissensarbeiter. Gesundheit als Chefsache verstehen, bedeutet in erster Linie, partnerschaftlich und motivierend zu führen. Stichworte dazu sind: Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit, stufengerechter Einbezug der Mitarbeitenden in die Entscheidungsfindung, Übertragung von Verantwortung, Gestaltungsspielräume und das Vermeiden von Unter- oder Überforderung. Wichtig ist auch eine fundierte Aus- und Weiterbildung, welche die persönlichen Ressourcen stärkt und künftige Kader für die Übernahme von Führungsaufgaben motiviert. Dabei kann auch die Sensibilisierung zu Themen rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein Thema sein.

Bewährte Rezepte haben Vorrang

Im Sinne der Prioritätensetzung bei knappen Ressourcen empfiehlt es sich, die gesetzlichen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmassnahmen als Daueraufgabe in den Betrieben zu verankern und regelmässig zu überprüfen. Trotz neuer Trends dürfen traditionelle und bewährte Präventionsverpflichtungen nicht vernachlässigt werden. Vor lauter neuen Studien darf nicht vergessen gehen, dass auch in Dienstleistungsbetrieben Stolperunfälle oder Stürze von behelfsmässigen Steighilfen noch immer prominent in der Unfallstatistik vertreten sind. Das richtige Platzieren von Schreibtischen und Bürostühlen oder die korrekte Einstellung von Bildschirmen sind zwar nicht spektakulär, wirken sich aber nachhaltig auf die Gesundheit aus.

Für KMU bieten dabei Manuals, Checklisten und andere Hilfen der Verbände praxisgerechte Unterstützung. In Branchen, in denen sich neue Risiken wie etwa Stress oder Burnout häufen, können auch speziell darauf ausgerichtete Massnahmen oder Führungstipps in die betrieblichen Lösungen integriert werden. ■

Kampagne für eine unfallfreie Ausbildungszeit

Jedes Jahr ereignen sich allein in den Suva-versicherten Betrieben rund 20 000 Betriebsunfälle, bei denen Berufslernende direkt betroffen sind. Analysen der Suva zeigen, dass Lernende fast doppelt so häufig verunfallen wie die übrigen Arbeitnehmenden. Da Lernende neu in der Arbeitswelt sind, liegt es in der Natur der Sache, dass sie ein deutlich höheres Unfallrisiko haben als erfahrene Mitarbeitende. Doch wer heute noch in der Lehre ist, zählt zu den Meistern von morgen! Prävention, die bereits zum Start der Lehrzeit ansetzt, lohnt sich also ein Leben lang. An einer Partnertagung im September hat die Suva ihre Vorschläge und Ideen für ein langfristig angelegtes Präventionsprogramm zu Gunsten der Lernenden mit Berufsverbänden, Sozialpartnern, Lehrmeistern und Berufsfachschullehrern erörtert. Mit der Kampagne «Sichere Lehrzeit» möchte man die Präventionsaktivitäten der Suva optimal auf die Erfahrungen der Berufsbildner abstimmen und speziell auf die Bedürfnisse der Berufslernenden eingehen. Die Aktivitäten finden im Rahmen einer langfristigen Vision der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) statt. Die Suva, die kantonalen Arbeitsinspektorate, das Seco sowie die Sozialpartner möchten die schweren Unfälle im Allgemeinen und die Unfälle bei Lernenden im Speziellen in den nächsten zehn Jahren halbieren. ■

Mehr Informationen: www.suva.ch/vision250leben; www.safeatwork.ch

Jürg Zellweger ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.