



mit Unterstützung von



## Akquisition von Betrieben: Grosses Interesse, wenig Investitionen?

In diesem Heft:

Stand der kantonalen BGF-Projekte	2-6
Erfahrungen aus den Kantonen	7
BGF-Aktuell	8
Links	8
Kontakte / Impressum	9

## Editorial

In den Kantonen Aargau, St.Gallen, Thurgau, Zug und Zürich läuft die Akquisition von Betrieben auf Hochtour, denn es zeigt sich, dass die Bereitschaft in BGF zu investieren noch sehr klein ist, obwohl es kaum einen Betrieb gibt, der sich nicht für dieses Thema interessiert.

Der volks- und betriebswirtschaftliche Nutzen von Betrieblicher Gesundheitsförderung liegt auf der Hand. Durch Stress am Arbeitsplatz entstehen in der Schweiz jährlich ca. 4.2 Milliarden Franken an Kosten, wie die viel zitierte seco-Studie (Ramaciotti & Perriard, 2003)\* belegt. Nimmt man alle arbeitsassoziierten Erkrankungen zusammen, werden in der Schweiz allein die Kosten für ärztliche Behandlung und Produktionsausfall auf bis zu 6-12 Milliarden pro Jahr geschätzt. Untersuchungen zeigen, dass eine gesundheitsförderliche Unternehmensführung auch mit wirtschaftlichem Erfolg einhergeht. Vielfältige erfolgreiche Praxisbeispiele z.B. des Europäischen Netzwerks für BGF ([www.enwhp.org](http://www.enwhp.org)), oder die Pilotbetriebe von KMU-vital ([www.kmu-vital.ch](http://www.kmu-vital.ch)) demonstrieren, dass BGF genau hierzu einen wichtigen Beitrag leisten kann. Zur Gewinnung von EntscheidungsträgerInnen bieten sich deshalb sicherlich ökonomische Argumente an. Aus der Literatur ist beispielsweise bekannt, dass sich durch verhaltensorientierte BGF-Massnahmen

- Fehlzeiten zwischen 12%-36% reduzieren lassen
- die mit Fehlzeiten verbundenen Kosten um 34% gesenkt werden können
- Kosten-/Nutzenverhältnisse (ROI) realisieren lassen, bei denen der Nutzen mindestens doppelt so gross ist, wie die Investition (Ulich & Wülser, 2004)\*.

Trotzdem zeigen Untersuchungen, dass die Verbreitung expliziter, syste-

matischer BGF-Massnahmen in der Schweiz noch gering ist (Bauer et al., 2001)\*. Deshalb investieren die fünf Kantone momentan viel Zeit in die Akquisition von Betrieben. Erste Erfahrungen zeigen, dass das Interesse an BGF zwar gross ist, bestätigen aber, dass die Bereitschaft, konkret zu investieren noch klein ist. Ausserdem zeigt sich, dass sich Betriebe nicht mehrheitlich aus direkt kostenwirksamen Faktoren für BGF entscheiden. Im Vordergrund steht vielmehr der Wille, etwas für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu tun, ihr Potenzial zu fördern oder das Arbeitsklima zu verbessern. Ökonomische Kriterien wie Leistungssteigerung oder Reduktion der Fehlzeiten sind erst in zweiter Linie ausschlaggebend. In diese Richtung weisen auch die Erfahrungen mit den zehn Pilotbetrieben von KMU-vital. Zentral war nach der Durchführung von KMU-vital weniger ein quantitativer, ökonomischer Nutzen sondern ein qualitativer Nutzen, wie z.B. eine bessere Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, ein verbessertes Betriebsklima oder motiviertere, leistungsfähigere Mitarbeitende. Daher stellt sich hier die Frage, wie man noch besser an die EntscheidungsträgerInnen gelangen kann, welche neben den ökonomischen Argumenten bereits aus eigener Überzeugung und Motivation etwas für ihre Mitarbeitenden tun wollen. Denn ökonomische Argumente, welche klar vorhanden sind, reichen offenbar nicht aus.

\* Detailliertere Angaben zur Literatur sind bei den AutorInnen einholbar.



Katharina Lehmann,  
Schwerpunktprogramm  
Betriebliche Gesundheitsförderung im Kanton Zürich

# Projektstand der kantonalen BGF-Projekte



## Kanton Aargau

### Schwerpunktprogramm Betriebliche Gesundheitsförderung im Aargau (SPP BGF AG)

#### BGF Praxisbericht Aargau

Integration der Betrieblichen Gesundheitsförderung in die Managementausbildung «Nachdiplomstudium Ganzheitliches Management»

«Was macht eigentlich die Ganzheitlichkeit ihres Nachdiplomstudiums Ganzheitliches Management an der Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz aus?» werde ich von einer Studentin gefragt. «Wir wollen Geld verdienen, Sinn in der Arbeit finden, Spass daran haben und vor allem gesund bleiben!» antworte ich. Die Reaktion kommt prompt: «Und wie soll das gehen, in einer Zeit, die sich immer mehr an der Profitabilität und Rentabilität orientiert?» - «Indem wir die Qualität unseres Managements nicht nur an ökonomischen Kriterien messen. In Frage kommen beispielsweise die Grundsätze der Gesundheitsförderung wie sie in der Ottawa-Charta, einem Dokument der WHO vom 21. November 1986, formuliert sind. Diese Grundsätze wurden ebenso wie diejenigen der Luxemburger Deklaration zur Gesundheitsförderung dem ganzheitlichen Managementinstrument *KMU-vital* zu Grunde gelegt. Ich werde Ihnen dieses Instrument heute vorstellen.» Ich stelle den 18 Studierenden das Instrument *KMU-vital* vor. Sie erhalten von mir die Aufgabe, die Managementbefragung bzw. die Mitarbeitendenbefragung in ihrem Betrieb durchzuführen und einen Bericht zu schreiben. In diesem Bericht soll der Bedarf für Massnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung ausgewiesen und Möglichkeiten für deren Umsetzung aufgezeigt werden.

In der Zwischenzeit habe ich die Berichte in guter bis sehr guter Qualität zurückerhalten. Die ersten Schritte der Integration der BGF bzw. von *KMU-vital* in die Managementausbildung sind für mich ermutigend. Es ist eine gute Möglichkeit, Führungskräfte für die Belange der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu

sensibilisieren und sie zu ermutigen, in ihren Betrieben aktiv auf die Gestaltung zu Gunsten eines gesundheitsfördernden Umfeldes einzuwirken.



Arie Verkuil,  
Leiter Institut für nachhaltiges Management FH Aargau und Projektleiter SPP BGF Aargau

### Aktueller Projektstand und Vorgehen

#### Aufbau eines Marktes für Dienstleistungen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF):

Die drei von der Projektleitung mandatierten Anbieter von BGF Dienstleistungen wählen unterschiedliche Vorgehensweisen in der Akquisition von Unternehmen.

Persönliche Beziehungen zu einem Unternehmen bringen die grösste Resonanz und die besten Erfolgsaussichten.

Stressmanagement und Burnout sind geeignete Einstiegsthemen für die BGF-Akquise.

Die Aktualität und Nachfrage nach Dienstleistungen im Bereich Absenzen- und Case-Management kann für die BGF als ganzheitliche Unternehmensstrategie genutzt werden.

Es werden laufend Gespräche mit Unternehmen geführt. Jetzt am Jahresende will kein Unternehmen entscheiden, BGF mit dem *KMU-vital* Instrumentarium umzusetzen. Wir bleiben dran!

#### Integration des BGF-Konzeptes in die Managementausbildung an der FHA/FHNW:

Ein Modul BGF wurde im NDS Ganzheitliches Management durchgeführt. Die Studierenden haben einen Leistungsauftrag erhalten, in ihren Unternehmen Stand und Bedarf nach BGF-Dienstleistungen zu eruieren. Die eingereichten Arbeiten zeigen, dass sich die 18 Studierenden gründlich mit den BGF Handlungsfeldern und mit *KMU-vital* auseinandergesetzt, sowie den Bezug zu ihren jeweiligen Unternehmen hergestellt haben.

#### Aufbau eines systematischen Wissensmanagements für die Akteure der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Aargau:

Die Befragung der rund 40 ausgewählten Stakeholder ist abgeschlossen.

Zurzeit werden die Interviews ausgewertet, analysiert, systematisiert und in eine allgemein zugängliche Wissensplattform integriert.

#### Beteiligung an einem interkantonalen Erfahrungsaustausch mit den Kantonen St.Gallen, Thurgau, Zug und Zürich:

Der Austausch mit den beteiligten Kantonen ist wertvoll.

Die Information und der Austausch der unterschiedlichen Konzepte, Vorgehensweisen und Erfahrungen zeigen eine Vielzahl von Lernmöglichkeiten und best practices.

Akquise und Umsetzung von BGF in Unternehmen ist für alle Kantone eine grosse Herausforderung!



# Kanton Aargau





## Kanton St.Gallen

### Praxisbericht BGF: Politische Gemeinde Diepoldsau

#### Der Mensch im Mittelpunkt

Ein rauchfreies Gemeindehaus war die Initialzündung für unser langjähriges und interessantes Projekt zur «Betrieblichen Gesundheitsförderung». In einem gesunden Körper steckt ein gesunder Geist und das spüren auch unsere Kunden.

Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt.

Unsere Arbeitsbedingungen sind sehr gut und fortschrittlich. Die Anforderungen an die Mitarbeitenden steigen

stetig, da ist es besonders wichtig, eine gute Work-Life-Balance zu halten. Den richtigen Umgang mit Stress lernen und über Probleme offen zu reden, erleichtert die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Kunden.

Unser Prozess soll über den Arbeitsplatz hinweg und auch ausserhalb der Arbeitszeit Impulse geben, um das Familienleben zu bereichern und die Freizeit vielfältiger zu gestalten.

Vom ersten Kontakt an war ZEPRA St.Gallen ein Partner, der die gleiche Sprache spricht, zuhört und unkompliziert und frisch seinen Erfahrungsschatz offenbart. Der Einstiegsworkshop, die Beurteilung der MitarbeiterInnen und die Managementbefragung

schaften eine solide Basis und weckten das Interesse, zusammen eine Strategie für unser Projekt zu entwickeln.

Wir freuen uns auf die ersten Events und kommende, nachhaltige Resultate.



Christian Köppel,  
dipl. Arch. FH,  
Bauverwalter Diepoldsau  
Projektleiter «KMU-vital  
Gemeinde Diepoldsau»

### Aktueller Projektstand und Vorgehen

Betrachtungszeitraum: August bis Oktober 2005

1. Sensibilisierung	
Vorgehen	Stand
	INKA ERFA Newsletter 1 als Download auf <a href="http://www.zepra.info">www.zepra.info</a> aufgeschaltet
2. Aufbau kantonalen Strukturen	
Vorgehen	Stand
Finanzierungsgesuch an Gesundheitsförderung Schweiz	Zustimmung zum Finanzierungsgesuch «BGF im Kanton St.Gallen» liegt vor
Ausbau Dienstleistungsangebot: Stress- und Teammanagement	Instrument ist entwickelt, in Kooperation mit Fachperson Betriebswirtschaft
Ausbau Dienstleistungsangebot: Burnout-Prävention	in Entwicklung, in Kooperation mit Fachperson HR
«BGF-Netzwerk» Ergonomie: Evaluation Fachpersonen Ergonomie - Einzugsgebiet SG/GR	abgeschlossen
3. Vernetzung der Projekte	
Vorgehen	Stand
Aufbau eines kantonalen Verteilers für «BGF News». Die Empfänger/innen erhalten periodisch aktuelle Informationen zu BGF allgemein und BGF im Kanton St.Gallen	aufgebaut laufende Ergänzungen



Gesundheitsdepartement  
des Kantons St.Gallen

**ZEPRA** PRÄVENTION  
UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Kanton St.Gallen





## Kanton Thurgau

### Praxisbericht BGF: Vom Infobrief zum Einstiegsworkshop

Der Kanton Thurgau hat die Gemeindeverwaltungen als Zielgruppe für die erste Phase der Umsetzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung bestimmt. Innerhalb dieser Zielgruppe von insgesamt 80 Gemeinden konzentriert sich die Akquisition auf mittlere Gemeinden (2500 – 3500 Einwohner/-innen) sowie auf die grossen Gemeinden mit mehr als 6000 Einwohner/-innen. Zur Gruppe der Gemeinden mittlerer Grösse gehört auch die Gemeinde Roggwil:

**17. Juni 05:** Erster telefonischer Kontakt. Ich erfahre, dass der Gemeinde Roggwil ab dem 1. Juli 05 ein neuer Gemeindeammann vorstehen wird - Ich melde mich wieder Mitte Juli.

**17. Juli 05:** Beim zweiten Versuch klappt es schon: Ich spreche mit Herrn Gemeindeammann Werner Minder. Herr Minder erwartet meinen Anruf, kennt aber die Hintergründe dafür nicht. Sein Interesse an BGF und an unserem Angebot ist aber rasch geweckt. Wir vereinbaren einen Termin für ein erstes persönliches Informationsgespräch.

**14. September 05:** Nach einem freundlichen Empfang in der Gemeindeverwaltung Roggwil unterhalte ich mich mit Gemeindeammann Werner Minder über Arbeit, Führungsaufgaben, BGF, Gesundheit, Stress, Arbeitstechnik, Ordnung, teamorientierte Ablage und Wertschätzung der Mitarbeitenden. Die «Idee BGF» passt sehr gut in die beabsichtigte Betriebsführung des neuen Gemeindeammannes von Roggwil. Nach einer Stunde verabschiede ich mich wieder. Wir verbleiben so, dass Herr Minder sein Team an der nächsten Teamsitzung informieren und die Durchführung eines Einstiegswshops vorschlagen wird. Er wird sich dann melden.

**19. September 05:** Kurzes Treffen mit Herrn Minder an der Herbsttagung der Gemeindeammänner des Kantons Thurgau. «Wir führen den Einstiegsworkshop durch!» Toll! Wir verbleiben so, dass ich mich nach den Herbstferien für eine Terminvereinbarung melde.

**21. Oktober 05:** Alles klar! Der Workshop findet am Freitag, 18.11.05 von 16h30 bis 18h00 statt, wie vorhergesprochen mit dem fast vollständigen Team.

**18. November 05:** Der Workshop ist eine gelungene Sache! In entspannter Atmosphäre hört das Roggwiler Team aufmerksam zu, beantwortet und stellt Fragen und ist auch offen für den einen oder anderen Spass. So verbleiben wir: Das Team bespricht den Workshop und die Ziele von BGF/KMU-*vital* nochmals und entscheidet über das weitere Vorgehen. Spätestens im Januar 06 meldet sich Herr Gemeindeammann Minder bei uns und teilt den Entscheid mit.

Der Einstiegsworkshop in Roggwil war der dritte, den ich durchführen durfte. Der erste fand im Team der Gemeindeverwaltung Münchwilen statt und der zweite im Verwaltungsteam von Eschlikon. Der Kern der Workshop – Vorstellung von BGF und KMU-*vital*, das nationale Programm von Gesundheitsförderung Schweiz – war bei den drei Teams gleich, aber in Münchwilen wurde das Thema «Rauchen» noch etwas näher angeschaut und mit dem Team Eschlikon durfte ich im Rahmen einer zweitägigen Teamweiterbildung in Wildhaus einen ganzen Nachmittag gestalten. In diesem erweiterten Zeitrahmen konnte der Workshop um den Punkt «Stress» ergänzt werden.

Wir danken den Herren Gemeindeammänner Lorenz Liechti, Werner Minder und Robert Meyer für das in uns gesetzte Vertrauen!

P.S. In Roggwil durfte ich den jüngsten Teilnehmer meiner bisherigen Laufbahn begrüssen: Marc, 2 Monate jung! Sein Papa konnte so Berufsinteresse und Familienaufgaben vereinen – Toll! Der Kleine zeigte sich an BGF allerdings nicht sehr interessiert – er verdöste die meiste Zeit des Workshops.



Doris Grauwiler,  
Projektberaterin  
«Betriebliche  
Gesundheitsförderung»

## Aktueller Projektstand

**Betrachtungszeitraum:  
August bis Oktober 2005**

- 7 Informationsgespräche durchgeführt (Total geführte Gespräche: 13)
- 2 Einstiegswshops durchgeführt (Total durchgeführte Einstiegswshops: 3)
- 2 weitere Einstiegswshops sind ab Januar 06 definitiv geplant



# Kanton Thurgau





## Kanton Zug

### BGF-Akquise im Kanton Zug

Akquise ist ein harter Job, kann zeitraubend und entnervend sein. Nicht aber die Akquise von Betrieben für Gesundheitsförderung.

Als Soziologin mit Fachausbildung in Sozial- und Präventivmedizin weiss ich, dass sich unsere Gesellschaft in einer Übergangsphase befindet. In den nächsten Jahrzehnten wird die Gesundheit in den Mittelpunkt des gesellschaftlichen Interesses rücken: Nicht nur die rein körperliche, sondern auch die seelische, ökologische und soziale Gesundheit. Die wirklichen Durchbrüche in der Produktivität werden dadurch erreicht, dass man die Art und Weise, wie Menschen zusammenarbeiten, anders gestaltet (vgl. Nefiodow L. A., 2000).

Betriebliche Gesundheitsförderung will die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördern und ihre Produktivitätspotenziale wecken. Sie will eine Atmosphäre in Betrieben schaffen, so dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne ihre Fähigkeiten einbringen. Dazu wurden Module entwickelt, welche die Gesundheit der Mitarbeitenden nachhaltig fördern, wie z.B. Arbeitsgestaltung, Aspekte der Ergonomie, Zusammenarbeit im Team, BGF als Führungsaufgabe, Stress-Management, Wellness etc.

#### Literatur

Nefiodow, Leo A.: Der sechste Kondratieff: Wege zur Produktivität und Vollbeschäftigung im Zeitalter der Information, Sankt Augustin: Rhein-Sieg, 2000

### Aktueller Projektstand und Vorgehen

#### Erste Erfolge

Unsere Akquisitionsstrategie ist wie folgt:

Die Programmleiterin Dr. Vera Weiss und ich rufen die Personalleiterinnen

und -leiter der KMUs an und führen sie kurz in die Betriebliche Gesundheitsförderung ein. Gegen 40 von uns kontaktierte Betriebe waren einverstanden, dass wir ihnen unser Einführungsschreiben mit einer Offerte zusenden. Nach ca. zwei Wochen rufen wir wieder an und fragen, ob ihrerseits Interesse für ein Einführungsgespräch besteht.

Bisher haben uns 12 Betriebe im Kanton Zug ihr Vertrauen geschenkt und uns zu Einstiegsgesprächen eingeladen. Drei davon haben bereits ihre Zusage zur Durchführung des KMU-*vital* Programms gegeben, wovon einer schon dieses Jahr mit der Geschäftsleitungs- und Mitarbeiterbefragung begonnen hat. Mit den zwei anderen Betrieben, die 2006 starten werden, wurden erste Termine zwecks Projektplanung vereinbart. Weitere fünf Betriebe haben Interesse für die Durchführung eines oder mehrerer Module der BGF für das Jahr 2006 gezeigt. Wir warten auf eine definitive Antwort von ihnen. Vier Unternehmen sagten ab, da sie zu viele Teilzeit- und freie Mitarbeitende oder bereits Gesundheitsförderungsprogramme haben.

Aus der früheren Akquisitionstätigkeit wird BGF bereits mit vier Unternehmen umgesetzt. Diese führen ihre Projekte weiter. In drei Unternehmen haben bereits Gesundheitszirkel stattgefunden.

Für jene Betriebe, die bei den telefonischen Kontakten Zeitmangel, zu viel Arbeit etc. angaben, werden wir andere Möglichkeiten wie z. B. eine Grossinformationsveranstaltung für KMUs anbieten, damit sie die Chance nutzen können, in die Betriebliche Gesundheitsförderung einzusteigen.

#### Entwicklung neuer Angebote

In Zusammenarbeit mit dem Schwerpunktprogramm «Gesunde Zuger Familien» (Gesundheitsamt Zug) und weiteren Institutionen wird ein spezifisch für die Väter zugeschnittenes BGF-Modul erarbeitet.

In Zusammenarbeit mit der Sucht-

beratung (Gesundheitsamt Zug) wird ein Leitfaden für die Vorgesetzten und Personalverantwortlichen von KMUs zur Früherkennung von Suchtproblemen bei Mitarbeitenden entwickelt. Erste Kontakte und Gespräche für mögliche Kooperationen mit anderen Institutionen wie z.B. mit der Lungensliga Zug sind am Laufen.

#### Zusammenarbeit mit dem ISPMZ

Für die interne Evaluation wird mit dem Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich zusammengearbeitet. Auch besteht eine Vereinbarung mit dem ISPMZ über die Zusammenarbeit und Behandlung von aktuellen BGF- und Projektfragen.

#### Sensibilisierung/Verbreitungsstrategien

INKA ERFA Newsletter 1 unter [www.zug.ch/sucht/pict/aktion/adoc\\_50\\_1.pdf](http://www.zug.ch/sucht/pict/aktion/adoc_50_1.pdf) als Download aufgeschaltet.



Mahwasch Schwarz, lic. phil., Projektmitarbeiterin Betriebe Gesundheitsamt, Gesundheitsförderung und Prävention, Zug



Kanton Zug

Kanton Zug  Gesundheitsdirektion

[Gesundheitsförderung und Prävention]





## Kanton Zürich

### Schwerpunktprogramm Betriebliche Gesundheits- förderung im Kanton Zürich

#### Aktueller Projektstand und Vorgehen

Im Kanton Zürich wurden in einem ersten Durchgang 720 Betriebe für Informations-Workshops zu BGF eingeladen, 65 haben sich angemeldet.

Ausgehend davon wurden diese 65 Unternehmen nochmals angeschrieben, um das Anreizmodell der Stiftung bekannt zu machen. Anschliessend führten wir mit 43 dieser Unternehmen Telefoninterviews zu BGF und dem Anreizmodell durch und boten ihnen ein Erstgespräch an. 16 Betriebe nahmen dieses Angebot ausgehend von den Interviews in Anspruch, 3 meldeten sich spontan. Hoch spannend war es, einen Einblick in die Unterschiedlichkeit dieser Firmen zu erhalten und auszuloten, wie BGF eingeführt werden könnte. Ausgehend

davon wollen nun vier Firmen BGF als Gesamtprozess nach *KMU-vital* umsetzen und zwei einzelne Massnahmen, da sie bereits BGF im Betrieb umsetzen. Bei einem Betrieb ist die Zusage noch hängig.

Zur Sensibilisierung wird ausserdem regelmässig ein Zürcher Preis für BGF ausgeschrieben. Die nächste Prämierung findet Mitte März 2006 statt. Weitere Informationen zur Preisausschreibung finden sich unter [www.gesundheitsfoerderung-zh.ch](http://www.gesundheitsfoerderung-zh.ch).

#### Aktueller Projektstand und Vorgehen

1. Sensibilisierung	
Vorgehen	Stand
Zürcher Preis: Regelmässige Verleihung des Zürcher Preis für BGF als Anreiz und als PR-Massnahme	Neue Broschüre erarbeitet mit integriertem Fragebogen zum BGF-Stand in den Unternehmen sowie zu deren Bedürfnissen bezüglich BGF Versand an 10'000 Betriebe Anfang Dezember 2005, zusätzlicher Versand durch Zürich Versicherung
Zusätzliche Sensibilisierungsmassnahmen	Artikel im P&G
2. Akquisition von Betrieben	
Vorgehen	Stand
Durchführung von zwei Info-Workshops BGF für Betriebe Telefoninterviews mit Teilnehmenden an Info-Workshops und Angebot Erstgespräche	19 Erstgespräche durchgeführt 6 Betriebe für BGF gewonnen
3. Umsetzung von BGF	
Vorgehen	Stand
Umsetzung von BGF auf der Basis von <i>KMU-vital</i> in Verwaltung und Privatwirtschaft	Umsetzung in vier Betrieben angelaufen
4. Aufbau Beratungszentrum BGM Zürich	
Vorgehen	Stand
Systematische Bekanntmachung des Angebots	Neuer Link: <a href="http://www.bgm-zh.ch">www.bgm-zh.ch</a> mit der Beschreibung des Angebots



Katharina Lehmann,  
Schwerpunktprogramm  
Betriebliche Gesundheitsförderung im Kanton Zürich

Kanton Zürich



Universität Zürich  
Institut für Sozial- und Präventivmedizin



# Erfahrungsaustausch zwischen den Kantonen



## Wie kann bei Betrieben die Bereitschaft erhöht werden, in BGF zu investieren? Was funktioniert bei der Akquise? Wo gibt es Schwierigkeiten?

Mit diesen zentralen Fragen beschäftigten sich die Teilnehmenden aus den Kantonen Aargau, Thurgau, St.Gallen, Zug und Zürich beim zweiten interkantonalen Erfahrungsaustausch am 14. November 2005 in Zürich zum Thema Akquisition in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).

## Und was sind nun die wichtigsten Erkenntnisse aus den bisherigen Akquisetätigkeiten?

Aus strategischer Sicht besteht Konsens unter den Kantonen in der Einschätzung, dass Akquise ohne Sensibilisierung des Marktes nicht zum durchschlagenden Erfolg von BGF führen wird: BGF ist zwar ein Trendthema, aber die Betriebe sind noch nicht bereit zu investieren, der Begriff BGF als solcher und dessen Bedeutung bzw. dessen Abgrenzung sind im Markt noch zu wenig bekannt, BGF ist noch kaum verankert als politisch gewollter und verbindlicher Prozess, der betriebliche Nutzen von BGF (Hard- und Softfacts) ist zwar wissenschaftlich und praktisch nachgewiesen, aber noch zu wenig breit im Markt kommuniziert und mit der gezielten Darstellung der Zusammenhänge und Verknüpfungen von BGF mit anderen betrieblichen Managementthemen, wie z.B. dem Abwesenheitsmanagement, wird gerade erst begonnen.

Daher wird von den beteiligten Kantonen die Nachfrage nach BGF mit unterschiedlichen strategischen Massnahmen angekurbelt:

- Aufbau von kantonalen Plattformen als Info-/Wissensdrehscheibe und Vernetzungsinstrument für das Thema BGF
- Durchführung von Grossinfoveranstaltungen zum Thema BGF (evtl. zusammen mit Verbänden)
- Entwicklung von neuen BGF Angeboten durch Kopplung mit anderen inhaltlichen Themen, wie z.B. Sucht,

- Stress/Burnout, «Väter in Betrieben»
- Verknüpfung von BGF mit betriebsstrategischen Themen (wie z.B. HR, OE, QM und BW), um BGF langfristig als strategische Managementaufgabe etablieren zu können
- Nutzung von Verbänden und bestehenden Gremien (z.B. HR-Treffen von Grossunternehmen) als MultiplikatorInnen
- Verankerung von BGF auf Regierungspolitischer Ebene
- Einbindung von BGF in Managementausbildungszyklen

Die Umsetzung solcher strategisch ausgerichteten Massnahmen stellt für alle beteiligten Kantone eine grosse Herausforderung hinsichtlich der Aufwand/Nutzen-Relation dar, da die erwünschte nachhaltige Wirkung dieser Massnahmen sich erst mittel- bis langfristig einstellen wird. Dennoch ist unter den Kantonen unbestritten, dass für die Förderung einer nachhaltigen Nachfrage nach BGF ein breiter Massnahmen-Mix, zugeschnitten auf die in den jeweiligen Kantonen vorliegenden Gegebenheiten und Möglichkeiten, angestossen werden muss. Damit lassen sich mehrere Ebenen von Betroffenen (Politik, Verbände, Managementausbildungen, Unternehmen, Mitarbeitende) parallel für die Nachfrage nach BGF aktivieren und zu Beteiligten machen.

Auf der Ebene der praktischen Durchführung der Akquisetätigkeiten besteht unter den beteiligten Kantonen Konsens, dass einerseits die Budgetplanungszyklen von Betrieben und Organisationen bei der Wahl des Zeitpunktes der Akquisetätigkeiten dringend beachtet werden müssen. Andererseits hat sich gezeigt, dass innerhalb des Akquiseablaufs die persönliche Kontaktaufnahme von entscheidender Bedeutung ist und von reiner Telefonakquise bzw. Kaltakquise abgeraten wird. Als gängige Praxis hat sich folgender Ablauf (mit geringfügigen Abweichungen) als erfolgversprechend herauskristallisiert:

- Erstkontakt via Telefonat (optional via Infoworkshop)
- Anschreiben/ Unterlagenversand
- Erstgespräch/Einstiegsworkshop.

Zur weiteren Verbesserung der Er-

folgchancen kommen bei Bedarf zusätzlich noch folgende Akquise-Massnahmen zum Einsatz:

- Individuelles, kreatives Nachfassen
- Gezieltes Angebot von finanziellen Anreizen, z.B. kostenloser Einstiegsworkshop, kostenlose Beratung
- Persönliche Einladung zur Teilnahme an Erfa-Treffen mit bestehenden BGF-Betrieben mit vergleichbaren Kennzahlen (Branche, Grösse, Standort)

## Ausserdem

Die nächste Erfa-Tagung wird im neuen Jahr am 6. Februar 2006 stattfinden.

Bis dahin wünscht die Redaktion allen LeserInnen stressfreie und gesunde Festtage und einen guten Start ins neue Jahr.



Foto: Nicolas Burger



## BGF-Aktuell



Am 15.11.2005 fand mit Unterstützung von Gesundheitsförderung Schweiz im Kantonsspital Baden die Jahrestagung des Netzwerks gesundheitsfördernder Spitäler statt. Inhaltlicher Schwerpunkt war die Verknüpfung der Ansätze EFQM und BGF in Gesundheitsförderungsprojekten von Spitälern.


Informationen unter:

[www.healthhospitals.ch](http://www.healthhospitals.ch) 

## Links



### Das Programm KMU-vital:

[www.kmu-vital.ch](http://www.kmu-vital.ch) 

### Die interkantonalen Partner:

[www.gesundheitsfoerderung.ch](http://www.gesundheitsfoerderung.ch) 

[www.ag.ch/kantonsarzt/info](http://www.ag.ch/kantonsarzt/info) 

[www.ifsm.ch](http://www.ifsm.ch) 

[www.zepira.info](http://www.zepira.info) 

[www.top-on-job.ch](http://www.top-on-job.ch) 

[www.perspektive.tg.ch](http://www.perspektive.tg.ch) 

[www.zug.ch/gfp/111\\_32.htm](http://www.zug.ch/gfp/111_32.htm) 


[www.ispm.ch/abteilungen/abt4.cfm](http://www.ispm.ch/abteilungen/abt4.cfm) 

[www.bgm-zh.ch](http://www.bgm-zh.ch) 

### Informationsquellen zu Gesundheitsförderung:


[www.healthproject.ch](http://www.healthproject.ch) 


[www.healthorg.ch](http://www.healthorg.ch) 

[www.enwhp.org](http://www.enwhp.org) 

### Veranstaltungen/Tagungen:

[www.bgf-tagung.ch](http://www.bgf-tagung.ch) 

[www.kmu-tagung.ch/sg](http://www.kmu-tagung.ch/sg) 

[www.swissburnout.ch](http://www.swissburnout.ch) 

### Nationale Gesundheitsförderungskonferenz Aarau 26./27. Januar 2006:

[www.gesundheitsfoerderung.ch/konferenz](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/konferenz) 





# Kontakte

## Kanton Aargau

*Rita Schmid Göldi*  
Wissenschaftliche  
Mitarbeiterin Institut für  
nachhaltiges  
Management  
Fachhochschule Aargau  
Departement Wirtschaft  
Steinackerstrasse 5  
5210 Windisch  
056 462 42 90  
[rita.schmidgoeldi@fh-aargau.ch](mailto:rita.schmidgoeldi@fh-aargau.ch)



## Kanton St.Gallen

*Annette Nitsche*  
Projektleiterin  
«Betriebliche  
Gesundheitsförderung»  
ZEPRA Prävention und  
Gesundheitsförderung  
Frongartenstrasse 5  
9001 St.Gallen  
071 226 91 67  
[annette.nitsche@zepra.info](mailto:annette.nitsche@zepra.info)



## Kanton Thurgau

*Doris Grauwiler*  
Projektberaterin  
«Betriebliche  
Gesundheitsförderung»  
Fachstellen *perspektive*  
Oberstadtstr. 6  
8501 Frauenfeld  
052 725 02 02  
[doris.grauwiler@top-on-job.ch](mailto:doris.grauwiler@top-on-job.ch)



## Kanton Zug

*Vera Weiss*  
Programmleiterin  
Betriebe  
Gesundheitsamt  
Gesundheitsförderung  
und Prävention  
Aegeristrasse 56  
6300 Zug  
041 728 35 34  
[vera.weiss@gd.zg.ch](mailto:vera.weiss@gd.zg.ch)



## Kanton Zürich

*Katharina Lehmann*  
Projektleitung BGF  
Kanton Zürich  
Institut für Sozial- und  
Präventivmedizin  
Universität Zürich  
Hirschengraben 84  
CH-8001 Zürich  
044 634 46 23  
[katharina.lehmann@ifspm.unizh.ch](mailto:katharina.lehmann@ifspm.unizh.ch)



## Gesundheitsförderung Schweiz

*Michael Kohlbacher*  
Leiter Schwerpunkt-  
programm Gesundheit  
und Arbeit  
Gesundheitsförderung Schweiz  
Dufourstrasse 30  
Postfach 311  
3000 Bern 6  
031 350 04 33  
[michael.kohlbacher@promotionsante.ch](mailto:michael.kohlbacher@promotionsante.ch)



## Evaluation

*Charles Landert*  
Evaluationsbeauftragter  
Landert Farago Partner  
Grossmünsterplatz 6  
8001 Zürich  
044 265 39 90  
[landert@lfp.ch](mailto:landert@lfp.ch)

## Impressum

HerausgeberInnen: INKA ERFA BGF Team der Kantone Aargau, St.Gallen,  
Thurgau, Zug und Zürich  
Redaktionsleitung: Wolfgang Bühler, SCB Digital AG, Lenzburg  
Gestaltung: Nicolas Burger, IfA Institut für Arbeitsmedizin, Baden

Wiedergabe (auch auszugsweise) nur unter Rücksprache mit den HerausgeberInnen.  
Dieser Newsletter ist auf folgenden Websites aufgeschaltet:

[www.kmu-vital.ch](http://www.kmu-vital.ch)  
[www.gesundheitsfoerderung.ch](http://www.gesundheitsfoerderung.ch)  
[www.ag.ch/kantonsarzt/info](http://www.ag.ch/kantonsarzt/info)  
[www.ifsm.ch](http://www.ifsm.ch)  
[www.zepra.info](http://www.zepra.info)  
[www.perspektive.tg.ch](http://www.perspektive.tg.ch)  
[www.zug.ch/gfp/111\\_32.htm](http://www.zug.ch/gfp/111_32.htm)  
[www.bgm-zh.ch](http://www.bgm-zh.ch)