

Gesunde Mitarbeitende – ein ständiger Prozess

Die Gemeindeverwaltung Lyss beschäftigt rund 250 Personen, die dezentral auf fünf Standorte verteilt sind. Betriebliche Gesundheitsförderung ist im Berner Seeland mehr als nur Wertschätzung den Mitarbeitenden gegenüber, sie entfaltet auch eine integrative Wirkung. Die abteilungsübergreifenden Massnahmen fördern den internen Austausch und sensibilisieren für die Bedeutung des Themas «Gesundheit am Arbeitsplatz».

Die Gemeinde Lyss misst dem Thema gesunde Mitarbeitende/Betriebliche Gesundheitsförderung grosse Bedeutung bei. Im Rahmen der rollenden Mehrjahresplanung steht jedes Jahr ein anderes Thema im Fokus. Die Resonanz bei den Mitarbeitenden ist positiv.

Ausgangslage

Wieso engagiert sich Lyss in der Gesundheitsförderung?

Für uns sind gesunde Mitarbeitende ein sehr wichtiges Thema, das wir insbesondere hinsichtlich ihrer vorbeugenden Wirkung im Rahmen einer Mehrjahresplanung bewirtschaften. Wir stellen zudem fest, dass das Thema im Rekrutierungsprozess immer wichtiger wird. Fragen wie «Wie ist mein Arbeitsplatz gestaltet?» kommen bei Bewerbern immer öfter zur Sprache.

Welche Rolle spielen die Absenzzahlen?

Wir beobachten natürlich die Entwicklung der Abwesenheiten, ihre Gründe und die dadurch verursachten Kosten systematisch. Man soll sich auch die Frage stellen, ob überall das nötige Bewusstsein dafür vorhanden ist. Für uns waren aber nicht die Zahlen ausschlaggebend, da liegen wir im Bereich des Benchmarks.

Wie haben Sie den Gemeinderat überzeugt, Mittel für die Gesundheitsförderung zu sprechen?

Wir haben ihm den Nutzen unserer Massnahmen aufgezeigt. Beispielsweise konnten wir die Stehpulte, die wir sukzessive anschafften, kostengünstiger einkaufen, indem wir die Investitionen neu abteilungsübergreifend koordinierten. Das hat den Gemeinderat schnell überzeugt.



Bei Bruno Steiner (Abteilungsleiter Finanzen) und Sabrina Gerber (Leiterin Personal) laufen die Fäden in Sachen Gesundheitsförderung zusammen.

Massnahmen

Welchen Ansatz verfolgen Sie?

Im Rahmen unserer Mehrjahresplanung definieren wir für jedes Jahr ein Gesundheitsthema. Dazu sensibilisieren und schulen wir unsere Mitarbeitenden auf Führungsstufe an Workshops und Weiterbildungen. Sie setzen das Thema dann in ihren Abteilungen um, damit alle Mitarbeitenden davon profitieren können. Wichtig ist, dass sich die Mitarbeitenden mehrmals pro Jahr mit einem Thema auseinandersetzen, um die Nachhaltigkeit zu erhöhen.

Mit welchen Massnahmen tun Sie dies?

Das Thema «Umgang mit Stress» haben wir zusammen mit unserem Versicherungspartner Visana an zwei halbtägigen Workshops vertieft. Die Teilnehmenden haben sich nach den Workshops zusätzlich in Zweiergruppen beim Essen zum Thema ausgetauscht. Mit dabei waren rund 30 Führungspersonen, und auch unser Gemeindepräsident. Dieses Commitment des Gemeinderates war ein starkes Signal für unser Engagement. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden zeigten uns, dass an diesen Tagen nicht bloss zugehört wurde, sondern dass etwas passiert ist. Gesundheit am Arbeitsplatz wurde als wichtiges Thema wahrgenommen. Dies bestätigen uns auch unsere regelmässigen Mitarbeiterumfragen. Massnahmen wie Stehpulte für die Mitarbeitenden wurden natürlich sehr positiv aufgenommen. Aus unserer Sicht haben diese Workshops viel gebracht.

Was war Ihnen besonders wichtig?

Gesundheit ist etwas sehr Persönliches, sie lässt sich nicht verordnen. Die Mitarbeitenden entscheiden letztlich selber, was sie aus den Workshops mitnehmen. Mit unseren Massnahmen wollen wir ihnen Möglichkeiten aufzeigen und dazu anregen, das eigene Verhalten zu reflektieren.

Welche Ziele verfolgen Sie damit?

Für uns sind Ziele wichtig, die nicht ohne weiteres messbar sind. Dazu gehören die Sensibilisierung und das Fördern eines gemeinsamen Verständnisses für das Thema gesunde Mitarbeitende. Aber auch der abteilungsübergreifende Austausch, da sich unser Betrieb auf fünf Standorte verteilt. Wir haben bewusst nicht Ziele anvisiert wie das Senken der Krankentage in x Jahren um y Prozent oder Ähnliches.

Wie sieht es langfristig aus?

Wir streben eine vereinheitlichte, übergeordnete Gesundheitsförderung an, die das ganze Unternehmen umfasst, also möglichst keine punktuellen

BGM – dank System zum Erfolg

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist mehr als Prävention, es ist Ausdruck eines echten Interesses an der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden. Für ein erfolgreiches und nachhaltiges BGM ist ein systematisches Vorgehen zentral. Visana berät und unterstützt Sie bei der Umsetzung, damit Ihre Mitarbeitenden gesünder werden und langfristig gesund bleiben. Wir helfen Ihnen, Ihr Wissen zum Thema «Gesundheit am Arbeitsplatz» zu erweitern – mit Beratungsgesprächen, Seminaren, Referaten und Unfallprävention. Unser Kompetenzzentrum zeigt Ihnen, wie Sie Ihre Absenzzahlen berechnen können, und deckt die Gründe der Abwesenheiten Ihrer Mitarbeitenden auf. www.visana.ch/bgm

Gemeinde Lyss

Mit über 14 000 Einwohnern ist Lyss die grösste Gemeinde des Berner Seelandes. In Lyss sind etwa 950 industrielle und gewerbliche Betriebe mit rund 8000 Arbeitsplätzen ansässig. Die Gemeindeverwaltung mit allen zugeordneten Bereichen ist von ihrer Grösse her mit einem KMU vergleichbar. Sie beschäftigt rund 170 festgestellte Mitarbeitende sowie durchschnittlich um die 80 Personen, die im Stundenlohn angestellt sind. www.lyss.ch

Massnahmen von einzelnen Abteilungen. Zudem ist es unser Ziel, die Gesundheitsförderung durch das Gemeindeparlament im Personalreglement verankern zu lassen.

Ihre Ratschläge für andere Gemeinden?

Das Thema sollte breit abgestützt sein und von der Geschäftsleitung oder vom Gemeinderat aktiv mitgetragen werden. Nur wenn es gelingt, den Entscheidungsträgern den konkreten Nutzen aufzuzeigen, werden auch finanzielle Mittel dafür gesprochen. Es lohnt sich zudem, einen externen Partner an Bord zu holen, der die notwendige Qualität in der Vermittlung der Materie mitbringt. Als Kunde von Visana war es für uns naheliegend, dort anzuklopfen. Visana kannte unsere Bedürfnisse und brachte das nötige Fachwissen mit. Ausserdem gilt es, die Ressourcen in der eigenen Gemeinde optimal zu nutzen, sprich die Infrastruktur und das persönliche Know-how.

Erfolge

Die Führungspersonen tragen die Massnahmen zur Förderung der gesunden Mitarbeitenden mit und engagieren sich als Multiplikatoren. Sensibilisierung für gesundheitsrelevante Themen, das gesteigerte abteilungsübergreifende Verständnis und der aktive Austausch untereinander haben eine spürbare positive Veränderung bewirkt – auch wenn diese schwer in Zahlen messbar ist.

«Es wurde nicht nur zugehört, sondern es ist etwas an unseren Workshops für die Führungspersonen passiert – Gesundheit am Arbeitsplatz wurde als wichtiges Thema wahrgenommen.»