

spectra

133



Betriebliches Gesundheitsmanagement

2 Fokus Gesundheit in den Betrieben

Das BAG beschäftigt sich seit mehreren Jahren mit dem Setting Arbeitsplatz und sucht Wege und Massnahmen, um die Gesundheit in der Arbeitswelt zu verbessern. Dabei kommt der Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) eine zentrale Rolle zu. Es geht darum, systematisch die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit sicherzustellen – über alle Betriebsbereiche und Altersgruppen hinweg, vom Berufseinstieg bis zur Pensionierung.

6 «Bei der Stressprävention haben wir noch riesiges Verbesserungspotenzial»

In der Schweiz gibt es deutlich weniger Arbeitsunfälle als noch vor 30 Jahren. Und auch der Gesundheitsschutz hat bedeutende Fortschritte gemacht, sagt Rafaël Weissbrodt, Professor an der Hochschule für Gesundheit Wallis. Doch in Sachen partizipative Prozesse bei der Arbeit gehören wir in Europa zu den Schlusslichtern.

8 Unternehmen sind zum Schutz der psychischen Gesundheit verpflichtet

Erwerbstätige verbringen einen Grossteil ihres Alltags am Arbeitsplatz. Umso wichtiger sind eine sinnvolle Arbeitsgestaltung und -organisation sowie ein unterstützendes soziales Umfeld. Psychosoziale Risiken wie Stress, Burnout oder sexuelle Gewalt lassen sich genauso systematisch angehen wie andere Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz.



Fokus Gesundheit in den Betrieben

Das BAG beschäftigt sich seit mehreren Jahren mit dem Setting Arbeitsplatz und sucht Wege und Massnahmen, um die Gesundheit in der Arbeitswelt zu verbessern. Dabei kommt der Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) eine zentrale Rolle zu. Es geht darum, systematisch die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit sicherzustellen – über alle Betriebsbereiche und Altersgruppen hinweg, vom Berufseinstieg bis zur Pensionierung.

«Die Gesundheit in der Arbeitswelt fördern», so fasst der Bundesrat das Ziel in seiner Gesamtstrategie «Gesundheit2030» zusammen. Dass das Setting Arbeitswelt viel zur Gesundheit der Bevölkerung beitragen kann, liegt auf der Hand: Eine angestellte Person verbringt durchschnittlich 20 bis 30 Prozent des Tages am Arbeitsplatz. Die Gesundheit am Arbeitsplatz hat in der Schweiz einen hohen Stellenwert: Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz sowie Schutz vor Arbeitsunfällen sind gesetzlich verankert. Gemäss Arbeitsgesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, alle angemessenen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmenden zu treffen.

Daneben setzen immer mehr Unternehmen in der Schweiz zusätzlich auf das freiwillige betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Eine Erhebung von Gesundheitsförderung Schweiz (GFCH) aus dem Jahre 2020 hat gezeigt, dass mittlerweile 75 Prozent der Betriebe mit mehr als

50 Mitarbeitenden auf Gesundheitsförderung setzen, 26 Prozent davon gar systematisch. In diesem «spectra» werfen wir einen Blick auf den Stand des BGM in der Schweiz: Wie hat sich der Bereich entwickelt? Welche Ziele werden verfolgt? Welche Aufgaben übernimmt das BAG?

Betriebliche Strukturen gestalten

Wie wird BGM definiert? «BGM ist das systematische Optimieren von gesundheitsrelevanten Faktoren im Betrieb. Es schafft durch die Gestaltung betrieblicher Strukturen und Prozesse die Voraussetzungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden und trägt so zum Unternehmenserfolg bei. BGM bedingt die Mitwirkung aller Personengruppen im Betrieb, ist integriert in die Unternehmensführung und zeigt sich in der gelebten Unternehmenskultur.» So hält es die Charta der institutionellen Plattform BGM (IP BGM) fest, einer Plattform, in der das BAG zentrale nationale Akteu-

re im Bereich der Gesundheit im Setting Arbeitswelt zusammengeschlossen hat.

Die Ziele eines BGM bestehen also darin, die Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren und die persönlichen Ressourcen zu stärken. Durch gute Arbeitsbedingungen und Lebensqualität am Arbeitsplatz werden auf der einen Seite die Gesundheit und die Motivation nachhaltig gefördert und auf der anderen Seite Produktivität, Qualität und Innovationsfähigkeit der Betriebe erhöht.

Die Ziele eines BGM bestehen darin, die Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren und die persönlichen Ressourcen zu stärken.

BGM ist in der Schweiz ein vergleichsweise junger Ast des Gesundheitsförderungs- und Präven-

tionsbereichs. Grundlagen für die BGM-Umsetzung in der Schweiz sind aktuell die eingangs erwähnte Strategie des Bundesrates sowie die Strategie zur Prävention nicht-übertragbarer Krankheiten (NCD-Strategie). Die Massnahmen der NCD-Strategie unterstützen nicht nur den Ausbau von BGM in den Betrieben, sondern auch das freiwillige Engagement der Wirtschaft, einen gesünderen Lebensstil zu ermöglichen, zum Beispiel mithilfe von gesünderen Produkten oder Bewegungsangeboten.

Stress, Mobbing, Burnout

Zu einer umfassenden Betrachtung von BGM gehört auch der Blick auf die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, denn Stress, Mobbing, Burnouts sind häufige Belastungen (siehe Artikel Seite 8). «Führungskräfte wie auch Angestellte sollten wissen, was es braucht für die Gesundheit am Arbeitsplatz – auch auf der psychischen Ebene», sagt Lea Pucci-Meier, Projektleiterin psychische Gesundheit beim BAG. Dabei sei klar, dass Arbeit nicht nur Risikofaktor für die psychische Gesundheit sei, sondern auch ein wichtiger Schutzfaktor. Die Prävention von psychosozialen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz ist eine explizite Stossrichtung der Strategie «Gesundheit2030».

Forum

Weshalb sich betriebliches Gesundheitsmanagement lohnt



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) sieht in jedem Unternehmen anders aus. Bei einem kleineren Betrieb wie etwa einer Arztpraxis ist es vielleicht die Organisation des Empfangs, die neu gestaltet wird. So wird das Personal weniger oft gestört und kann stressfreier arbeiten. In grösseren Unternehmen

werden häufig umfassendere BGM-Massnahmen eingeführt: von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen über die Schulung von Führungskräften bis hin zur Stärkung des gesunden Verhaltens am Arbeitsplatz. Je zielorientierter und systematischer diese Massnahmen eingesetzt und kombiniert werden, desto besser lässt sich ihre Wirksamkeit überprüfen. Und desto leichter fällt es, nachhaltig gesundheitsfördernde Strukturen und Prozesse aufzubauen. Wichtige Voraussetzung für ein gelingendes BGM ist dabei, dass das Management hinter den Massnahmen steht und deren Umsetzung vorantreibt.

Dieses Engagement für die Gesundheit der Mitarbeitenden zahlt sich für Unternehmen auf mehreren

Ebenen aus: Mitarbeitende sind motivierter, zufriedener und kreativer bei der Arbeit. Sie fühlen sich dem Arbeitgeber verbundener und arbeiten in der Regel länger für das Unternehmen. Dies beeinflusst das Arbeitsklima im gesamten Betrieb positiv, was sich wiederum förderlich auf die Attraktivität eines Arbeitgebers auswirkt – gerade in Branchen mit Fachkräftemangel ein entscheidender Faktor. Mit einem gut implementierten BGM können ausserdem bis zu 20 Prozent der Absenkkosten¹ eingespart werden. Dies nicht nur, weil Absenzen sinken, sondern weil Mitarbeitende nach einer Krankheit oder nach einem Unfall schneller wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren und so weniger Lohnfortzahlungen anfallen. Wer es also schafft, die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zielgerichtet zu fördern, ist auch betriebswirtschaftlich im Vorteil.

Auch auf gesellschaftlicher Ebene ist es wünschenswert, dass sich Arbeitgeber für die Gesundheit ihres Personals einsetzen. Schliesslich verbringen wir alle einen grossen Teil unserer Zeit mit Arbeit. Diese Zeit gesund oder gar gesundheitsfördernd auszugestalten, birgt grosses Potenzial.

Doch wie mit BGM anfangen? Verschiedene Kantone haben Foren eingerichtet, die den Unternehmen einen einfachen Zugang zu Informationen und Fachstellen ermöglichen. Das Forum BGM

Zürich bietet beispielsweise auf seiner Website Wissen und Tools für die Praxis. Damit sich Zürcher Betriebe untereinander vernetzen und Know-how teilen können, organisiert das Forum Impuls- und Fokusveranstaltungen sowie Erfahrungsaustauschtreffen. So erhalten KMU und Grossbetriebe Impulse für den Weg zu «ihrem» BGM. Das Vernetzen mit anderen Betrieben spielt dabei eine wichtige Rolle: Sich auszutauschen, auch mal ungewöhnliche BGM-Lösungen zu entdecken und von den Erfahrungen anderer zu lernen, ist äusserst wertvoll. Insbesondere den KMU, deren Rahmenbedingungen sehr individuell sind, können so vielfältige Herangehensweisen an die betriebliche Gesundheitsförderung aufgezeigt werden.

Petra Keel, Geschäftsführerin Forum BGM Zürich, petra.keel@uzh.ch

Link:

Forum BGM Zürich: <https://www.bgm-zh.ch>

¹ Vgl. Gesundheitsförderung Schweiz, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Grundlagen und Trends, Bericht 7, Nov. 2018, S. 25–41; Allgemeine Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit; Iga Report 28, Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention; ASA/SVV und Gesundheitsförderung Schweiz, SWiNG-Studie, 2011.



Die neue Arbeitswelt bietet sowohl Chancen als auch Risiken, wie zum Beispiel die unklare Trennung von Beruf und Privatem im Homeoffice.

Viele Akteure beteiligt

Im Bereich Gesundheit am Arbeitsplatz sind in der Schweiz viele Akteure auf kantonaler wie nationaler Ebene tätig, darunter etwa

- das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO),
- die Beratungsstelle für Unfallverhütung (BFU),
- das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV),
- die Eidgenössische Kommission für Arbeitssicherheit (EKAS),
- Gesundheitsförderung Schweiz (GFCH),
- der Interkantonale Verband für Arbeitsschutz (IVA),
- die Schweizerische Versicherungsanstalt (Suva),

um nur einige zu nennen (siehe Artikel Seite 5). Um einen besseren Überblick über die verschiedenen Akteure und deren Aufgaben zu erhalten, hat die IP BGM eine Übersichtskarte erstellt und diese in drei Bereiche unterteilt: (1) betriebliche Gesundheitsförderung, (2) Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie (3) Abwesenheitsmanagement und Reintegration (Umgang mit Absenzen und Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer Erkrankung oder nach einem Unfall).

Welche Rolle hat das BAG in dieser Akteurslandschaft? Das Amt übernimmt Koordinationsaufgaben, erhebt Daten und finanziert Studien. Das BAG ist Mitglied der IP BGM und tauscht sich dort regelmässig mit anderen Akteuren aus. «Die Partnerschaft ist wichtig», so David Hess-Klein, wissenschaftlicher Mitarbeiter im BAG. «Wir versuchen, die Probleme gemeinsam von verschiedenen Seiten anzugehen. Jeder trägt seinen Teil zur Lösung bei.»

Im Bereich Forschung plant das BAG etwa eine Analyse über neue Arbeitsformen und ihre Aus-

wirkungen auf die Gesundheit. Der Hintergrund: Die Arbeitswelt ist grossen Veränderungen unterworfen. Einerseits ist das positiv, wenn zum Beispiel in einem voll automatisierten Lager weniger Unfälle geschehen oder neue Baumaschinen die Sicherheit von Forstarbeitern erhöhen. Andererseits kann die Entwicklung auch negative Aspekte bringen, zum Beispiel wenn Menschen im Homeoffice vermehrt am Abend und am Wochenende arbeiten. Die angedachte Analyse soll diese Aspekte der neuen Arbeitsformen beleuchten und Massnahmen zur Prävention der Risiken vorschlagen.

Eine weitere Studie, die derzeit in Planung ist, fokussiert auf den Bereich Aus- und Weiterbildung (siehe Interview Seite 6). Hier geht es darum, analog zur Akteurslandschaft einen Überblick über das Angebot an Aus- und Weiterbildungen zu erhalten. Das Ziel dieser Studie besteht darin, zu untersuchen, ob es zwischen den bestehenden Angeboten Synergienmöglichkeiten gibt oder ob allfällige Angebotslücken bestehen.

Fokus auf Arbeitslosigkeit und KMU

«Auf jeden Fall gibt es im Bereich BGM noch viel zu tun», so David Hess-Klein. Neben den erwähnten Massnahmen besteht zum Beispiel noch Potenzial bei Menschen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Ein umfassendes BGM beinhaltet auch die Integration von Mitarbeitenden, die aufgrund gesundheitlicher Probleme oder anderer Faktoren (z.B. Alter) aus dem Arbeitsleben auszuschneiden drohen.

Ein weiterer Bereich, der in den kommenden Jahren im Fokus stehen wird, sind die KMU. Viele grosse Unternehmen haben BGM

mittlerweile fix in ihre Strukturen integriert und setzen dieses systematisch um. KMU mit weniger als 50 Mitarbeitenden haben aber oft nicht die personellen Ressourcen, um BGM firmenintern konsequent umzusetzen. Hier entwickelt zum Beispiel Gesundheitsförderung Schweiz spezifische Angebote für kleinere Betriebe.

Führungskräfte vom Nutzen überzeugen

Das Ziel des BAG besteht darin, dass sich das BGM auch in Zukunft weiter etabliert. Dazu braucht es den Einbezug der Führungskräfte. «Die Rolle der Führungskräfte bei der Umsetzung von BGM ist zentral», so Hess-Klein. Hier brauche es weitere Anstrengungen. Die Führungskräfte müssen überzeugt sein vom Nutzen – für die Gesundheit der Mitarbeitenden, aber auch für das eigene Unternehmen. Denn BGM bedeutet für die Betriebe in einem ersten Schritt Aufwand, finanziell und personell: Fachleute im Unternehmen müssen ausgebildet werden, es braucht Geld für die Umsetzung von BGM-Massnahmen und ein Nutzen ist meist nicht unmittelbar erkennbar. Dass sich BGM aber mittel- und langfristig auszahlt, das belegen zahlreiche Studien.

Kontakte:

- David Hess-Klein, Sektion Gesundheitsförderung und Prävention, david.hess-klein@bag.admin.ch
- Lea Pucci-Meier, Sektion Nationale Gesundheitspolitik, lea.pucci@bag.admin.ch

Link:

Schweizer Landschaft der BGM-Akteure:
<https://tinyurl.com/233cm49x>

Aus erster Hand



Kathrin Favero
 Co-Leiterin
 Sektion
 Gesundheitsförderung und
 Prävention

Stehen Sie auf!

Sitzen Sie gerade auf einem Bürostuhl? Ein Grossteil der Bevölkerung in der Schweiz sitzt bei der Arbeit. Die Menschen hierzulande sitzen generell viel, zu viel – bis zu 15 Stunden täglich. Dies hat Folgen für die Gesundheit.

Nach einem langen Tag im Bürostuhl schmerzt manchmal mein Rücken oder der Nacken, ich spüre die negativen Auswirkungen unmittelbar. Weniger offensichtlich sind die negativen Folgen auf unser Herz-Kreislauf-System, auf unser Immunsystem oder auf das Gedächtnis. Studien zeigen klar: Sitzen verkürzt unser Leben. Langes Sitzen ist ein Risikofaktor für Diabetes, Herzerkrankungen, Krebs, psychische Erkrankungen.

Das Sitzen unterbrechen

Wie kann betriebliches Gesundheitsmanagement die Folgen von Sitzen am Arbeitsplatz lindern? Mit allem, was es unterbricht: So lassen sich beispielsweise Drucker oder Kaffeemaschinen so platzieren, dass ein paar Schritte gemacht werden, um diese zu nutzen. Wesentlich ist auch eine gute Ergonomie am Arbeitsplatz – das heisst, eine gute Infrastruktur mit Stehpulten und klaren Anweisungen, wie sie zu nutzen ist. Solche Ideen sind in Zeiten von vermehrtem Homeoffice natürlich einfacher gesagt als getan. Denn es ist schwierig, alle Mitarbeitenden zu Hause richtig auszurüsten und persönlich zu instruieren. Möglich ist aber, Mitarbeitende für die Folgen des Sitzens zu sensibilisieren. Und sie zu motivieren, selbst etwas zu tun: Stehend oder laufend telefonieren, sich zwischendurch ausgiebig ausstrecken sind nur zwei Beispiele, welche ohne Hilfsmittel machbar sind.

Entscheidend ist, das Sitzen regelmässig zu unterbrechen und aufzustehen. Im Homeoffice lassen sich Pausen mit ganz alltäglichen Handlungen wie Lüften, Post holen, Kochen oder Spazieren einrichten. Unser Körper ist für Bewegung geschaffen. Umso mehr setzen uns das Sitzen und die fehlende Bewegung zu. Mit Homeoffice fallen auch die Bewegung auf dem Arbeitsweg oder das Treppensteigen im Bürogebäude weg. Daher: Regelmässig aufstehen! Damit tun wir uns viel Gutes.

Link:

Aufstehen BAG – Kleiner Aufwand, grosse Wirkung:
<https://tinyurl.com/nym7z3ck>

Wie die neue Arbeitswelt die Gesundheit am Arbeitsplatz verändert

Aufgrund der Corona-Pandemie haben neue Arbeitsformen und die stärkere Verbreitung von Homeoffice einen entscheidenden Schub bekommen. In Zukunft werden hybride Arbeitsformen – ein Mix aus Homeoffice und Arbeiten im Büro – voraussichtlich weiter an Bedeutung gewinnen. Mit dieser Entwicklung entstehen viele Herausforderungen für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM).

Die Strategie «Gesundheit2030» des Bundesrats definiert die Veränderungen in der Arbeitswelt als eine der zentralen Herausforderungen für die öffentliche Gesundheit. Neue Arbeitsbedingungen bieten auf der einen Seite durchaus Chancen: Sie können zur Vereinfachung von Prozessen führen, Doppelspurigkeiten reduzieren oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Die neuen Arbeitsformen können aber auch gesundheitliche Risiken verursachen, zum Beispiel weil Pausen nicht eingehalten werden oder sich Arbeitnehmende zu wenig bewegen. Eine Isolation kann auch Auswirkungen auf die psychische

«Im Zentrum steht die Frage, wie die Arbeitsbedingungen für das Homeoffice und für hybride Arbeitsformen gesundheitsförderlich gestaltet werden können.»

Gesundheit oder das Suchtverhalten haben (etwa auf den Alkoholkonsum oder auf Verhaltenssüchte). Deshalb fordert der Bundesrat, die Gesundheit in der Arbeitswelt zu verbessern: Bund, Kantone und Arbeitgeber sollen die Chancen nutzen, die sich durch neue Arbeitsformen ergeben, und die dadurch entstehenden Risiken möglichst reduzieren.

Plötzliche Umstellung auf Homeoffice

Relativ wenige Unternehmen verfügten vor Beginn der Corona-Krise über Konzepte hinsichtlich Homeoffice, virtueller Zusammenarbeit und der damit verknüpften Fragen zur Gesundheit der Angestellten. Der Aufruf zum Arbeiten im Homeoffice hat folglich eine Reihe von Fragen zum Erhalt der Gesundheit von Arbeitnehmenden aufgeworfen: Wer garantiert, dass der Arbeitsplatz zu Hause ergonomische Mindestanforderungen erfüllt? Wie kann sichergestellt werden, dass Mitarbeitende Pausen einhalten? Was ersetzt den sozialen Austausch, der im Homeoffice zu wenig stattfindet? Und wer bezahlt das alles? Von einem Tag auf den anderen sahen sich viele Unternehmen im Frühjahr 2020 gezwungen, rasch die nötigen Grundlagen zu schaffen und Fragen zu beantworten.

Damit BGM erfolgreich umgesetzt werden kann, braucht es Anpassungen an die neue Arbeitswelt. Im Zentrum steht die Frage, wie die Arbeitsbedingungen für das Homeoffice und für hybride Arbeitsformen gesundheitsförderlich gestaltet werden können. Umso wichtiger wird dies angesichts der Möglichkeit, dass sich Homeoffice auch nach der Pandemie vermehrt durchsetzen wird und hybride Arbeitsformen zur neuen Normalität werden.



Aufstehen – Sitzen unterbrechen fördert die Gesundheit

www.bag.admin.ch/aufstehen



Im Homeoffice ist es besonders wichtig, zwischendurch aufzustehen und sich zu bewegen. Illustrationen aus der BAG-Kampagne «Aufstehen – kleiner Aufwand, grosse Wirkung».

Gesundheitskompetenzen entwickeln

Die Veränderungen in der Arbeitsumwelt erfordern von Arbeitnehmenden nicht nur neue technische und digitale Kompetenzen. Die Mitarbeitenden benötigen auch stärkere Gesundheitskompetenzen. Sie handeln im Hinblick auf ihr Wohlbefinden vermehrt eigenverantwortlich. Besonders wichtig sind individuelle Bewältigungsstrategien wie beispielsweise die bewusste Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice, eine innere Distanz zum Job oder bewusste Pausen und Erholungsphasen. Solche Strategien sind zentral, denn Personen im Homeoffice arbeiten tendenziell mehr als im Büro und oft auch am Wochenende, wie eine Studie des Schweizerischen Tropeninstituts zu gesundheitlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen der Pandemie vom November 2021 gezeigt hat¹.

Die Aufgabe von BGM-Fachpersonen und Führungskräften in den Unternehmen ist es, zu definieren, welche individuellen, sozialen und gesundheitlichen Kompetenzen gefragt sind und wie diese vermittelt werden können.

Veränderte Anforderungen an Führungskräfte

Auch das Führen von Mitarbeitenden steht vor einem Wandel. Führungskräfte müssen den Umgang mit den zur Verfügung stehenden digitalen Tools und die Führung auf räumliche Distanz erlernen.

In dieser Situation seien für Führungskräfte drei Punkte zentral, sagt Dominik Fässler, Projektleiter BGM bei Gesundheitsförderung Schweiz: «Erstens gilt es, den Draht zu den Mitarbeitenden nicht zu verlieren und den hybriden Kontakt aufrechtzuerhalten, um zu spüren, wie die Mitarbeitenden in der Situation zurechtkommen. Zweitens müssen Mitarbeitende in die Gestaltung der neuen Zusammenarbeit miteinbezogen werden. Sie alle haben unterschiedliche Homeoffice-Situationen und Bedürfnisse.» Für eine gesunde Zusammenarbeit sei es wichtig, dass diese eingebracht und berücksichtigt werden, so Fässler. «Drittens sollen Führungskräfte vorbildlich agieren, zum Beispiel gemeinsam Zeiten der Erreichbarkeit definieren und sich auch selbst daran halten.»

leiter BGM bei Gesundheitsförderung Schweiz: «Erstens gilt es, den Draht zu den Mitarbeitenden nicht zu verlieren und den hybriden Kontakt aufrechtzuerhalten, um zu spüren, wie die Mitarbeitenden in der Situation zurechtkommen. Zweitens müssen Mitarbeitende in die Gestaltung der neuen Zusammenarbeit miteinbezogen werden. Sie alle haben unterschiedliche Homeoffice-Situationen und Bedürfnisse.» Für eine gesunde Zusammenarbeit sei es wichtig, dass diese eingebracht und berücksichtigt werden, so Fässler. «Drittens sollen Führungskräfte vorbildlich agieren, zum Beispiel gemeinsam Zeiten der Erreichbarkeit definieren und sich auch selbst daran halten.»

Kontakt:

David Hess-Klein, Sektion Gesundheitsförderung und Prävention, david.hess-klein@bag.admin.ch

Links:

- Webseite zu New Work von Gesundheitsförderung Schweiz: <https://tinyurl.com/yckjkwpm>
- Tipps für Homeoffice von Gesundheitsförderung Schweiz: <https://tinyurl.com/5n75nr9m>

¹ Medienmitteilung vom Schweizerischen Tropeninstitut zur COVCO-Basel-Studie vom 30.11.2021: <https://tinyurl.com/33rmd62z>



Aufstehen – und abschalten



BGM in der Schweiz: grosses Netzwerk an Akteuren

Die institutionelle Plattform BGM (IP BGM) vereint Akteure mit BGM-Aufgaben auf nationaler Ebene. Sie wurde im Rahmen der Nationalen Strategie Prävention nichtübertragbarer Krankheiten (NCD-Strategie) 2017–2024 ins Leben gerufen.

Mit dem Ziel, den institutionellen Austausch und die Zusammenarbeit im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) zu fördern, koordiniert die IP BGM die Aktivitäten der unterschiedlichen Akteure. Inhaltliche Schwerpunkte der IP sind Austausch und Vernetzung, Verbreitung des Wissens und Identifikation neuer Themenfelder. Die Unternehmen in der Schweiz sollen dadurch optimal darin unterstützt werden, für ihre Mitarbeitenden ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Drei Handlungsfelder

Die IP BGM ist in verschiedenen Arbeitsgruppen aktiv. Eine davon ist die AG Akteurslandschaft. Sie hat eine Übersicht aller im BGM tätigen Akteure erarbeitet, um interessierten Stellen einen besseren Überblick über die Funktionsweise im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung zu verschaffen. Die Übersicht ordnet die Akteure drei Handlungsfeldern zu. Akteure im Handlungsfeld «betriebliche Gesundheitsförderung» bieten beispielsweise Stressbewältigungskurse für Mitarbei-

tende an, sorgen für ein gesundes Ernährungsangebot in Kantinen oder erarbeiten Programme für Tabakprävention am Arbeitsplatz. Im Bereich «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» setzen sich Akteure unter anderem dafür ein, Berufsunfälle und -krankheiten zu vermeiden, zum Beispiel mithilfe einer Tragepflicht von Schutzausrüstung. Auch der Schutz der psychischen Gesundheit fällt in dieses Handlungsfeld. Im Feld «Abwesenheitsmanagement und Reintegration» geht es darum, verunfallte oder erkrankte Mitarbeitende wie-

der in den Betrieb zu integrieren und ihre Gesundheit zu erhalten.

Während die Aktivitäten im Handlungsfeld «Abwesenheitsmanagement und Reintegration» teils obligatorisch und im Unfallversicherungs- und Invalidenversicherungsgesetz festgeschrieben sind, sind viele Aktivitäten aus den anderen Bereichen freiwillig.

Kontakt:

David Hess-Klein, Sektion Gesundheitsförderung und Prävention, david.hess-klein@bag.admin.ch

Link:

Webseite zur BGM-Akteurslandschaft:

<https://tinyurl.com/233cm49x>

Nationale Akteure mit gesetzlichem und politischem Auftrag im Bereich BGM

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

- Verantwortung Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
- Leitung eidgenössische Arbeitsinspektion und Aufsicht über kantonale Arbeitsinspektorate
- Wegleitungen und Aufsicht über Arbeitsgesetz

Eidgenössische Kommission für Arbeitssicherheit EKAS

- Drehscheibe im Bereich Arbeitssicherheit
- Übernahme von Steuerungs-, Koordinations- und Aufsichtsfunktionen
- Erlass von Wegleitungen, Mitteilungsblättern und EKAS-Richtlinien

Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz IVA

- Koordination der Arbeitsinspektorate
- Teilnahme bei Vernehmlassungen
- Beratung und Sensibilisierung für Arbeitnehmerschutz

Verband Schweizerischer Arbeits- marktbehörden VSAA

- Unterstützung der kantonalen Arbeitsinspektorate im Bereich der Arbeitsmarktpolitik
- Arbeit an strategischen Fragestellungen

Betriebliche Gesundheitsförderung

Bundesamt für Gesundheit BAG

- Erlass von Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmenden
- Aufsicht über Unfallversicherungen und EKAS sowie Oberaufsicht Suva, GFCH und BFU
- Koordination der Akteure und Inhalte zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Prävention
- Kampagnen zu BGM

Abwesenheitsmanagement und Reintegration

Suva

- Durchführungsorgan in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Ausbildung und Entwicklung von Hilfsmitteln
- Anbieten von Versicherungen
- Weiterbildung, Angebot von Instrumenten und Beratung für Betriebe

Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren GDK

- Koordination Gesundheitspolitik der Kantone
- Erlass von gesundheitspolitischen Empfehlungen für Kantone

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV

- Aufsicht über Invalidenversicherungsgesetz
- Erlass von Weisungen für Vollzug des IVG
- Kontakt mit Akteuren im Handlungsfeld Abwesenheitsmanagement und Reintegration

Beratungsstelle für Unfallverhütung BFU

- Gesetzlicher Auftrag zur Verhütung von Nichtberufsunfällen
- Spezifische Angebote für Betriebe und Mitarbeitende: Beratung, Prävention, Wissensvermittlung

Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz GFCH

- Gesetzlicher Auftrag, Massnahmen zur Förderung der Gesundheit und zur Verhütung von Krankheiten anzuregen, zu koordinieren und zu evaluieren
- Erarbeitung von zielgruppenspezifischen Inhalten im BGM
- Förderung eines systematischen BGM in den Betrieben

Quelle: Bundesamt für Gesundheit, BGM Akteurslandschaft, 2020.

«Bei der Stressprävention haben wir noch riesiges Verbesserungspotenzial»

In der Schweiz gibt es deutlich weniger Arbeitsunfälle als noch vor 30 Jahren. Und auch der Gesundheitsschutz hat bedeutende Fortschritte gemacht, sagt Rafaël Weissbrodt, Professor an der Hochschule für Gesundheit Wallis. Doch in Sachen partizipative Prozesse bei der Arbeit gehören wir in Europa zu den Schlusslichtern.

Rafaël Weissbrodt, mit Ihrem Team haben Sie eine Studie zum Weiterbildungsangebot im Bereich betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) durchgeführt. Was sind die Ergebnisse dieser Studie?

Im Auftrag der institutionellen Plattform BGM haben wir einen Überblick über alle Weiterbildungen in der Schweiz erstellt und die Inhalte der einzelnen Angebote beschrieben. Wir haben unsere Suche auf Kurse und Weiterbildungen beschränkt, die sich inhaltlich explizit sowohl mit Arbeit wie auch mit Gesundheit beschäftigen. Dabei haben wir zum Beispiel Angebote zum Thema Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz ausgeschlossen, wenn im Programm oder bei den Lernzielen kein Bezug auf Arbeitssicherheit oder Gesundheit gemacht wird. Trotzdem sind wir auf schweizweit 463 Weiterbildungsangebote gestossen, viel mehr, als wir erwartet hatten. Ungefähr ein Viertel aller Weiterbildungen behandelt Suchtfragen. Die anderen Weiterbildungsangebote

«Wir sind auf schweizweit 463 Weiterbildungsangebote gestossen, viel mehr, als wir erwartet hatten. Ungefähr ein Viertel aller Weiterbildungen behandelt Suchtfragen.»

verteilen sich über alle drei Säulen des sogenannten BGM-Hauses, also die Arbeitssicherheit und den obligatorischen Gesundheitsschutz als erste Säule, die freiwillige Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz als zweite Säule und das Case Management als dritte Säule. Allerdings ist die erste Säule in der Weiterbildung deutlich stärker repräsentiert, drei Viertel aller Angebote sind hier angesiedelt.

Wie erklären Sie sich diese Konzentration der Weiterbildungen auf die obligatorische erste Säule?

Das hat damit zu tun, dass in Sachen Arbeitssicherheit in der Schweiz traditionellerweise ein technisch orientierter und männerlastiger Ansatz verfolgt wird. Bis in die 1990er-Jahre interessierten sich viele Unternehmen erst für Prävention am Arbeitsplatz, nachdem sich Unfälle ereignet hatten. Dann trat 1996 die sogenannte ASA-Richtlinie in Kraft, die Unternehmen zu einem Aufbau eines Sicherheitssystems und einem systematischen Vorgehen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten verpflichtete. Die Arbeitgeber mussten sich Kompetenzen beschaffen, um in ihren Betrieben Arbeitssicherheit gewährleisten zu können. So entstand ein Markt für Arbeitssicherheitsingenieure, Arbeitsärzte und -hygieniker sowie Sicherheitsfachleute ihre Dienst-

«Der Rückgang der Unfälle hat auch ganz klar mit der Transformation der Wirtschaft zu tun: Bei uns breitet sich der Dienstleistungssektor aus. Die gefährlichsten und schmutzigsten Arbeiten haben wir ins Ausland ausgelagert.»

leistungen anboten. Allerdings blieben Personen mit humanwissenschaftlichem Hintergrund, etwa Arbeits- und Organisationspsychologen, lange aussen vor. Erst in den letzten Jahren hat das Feld begonnen, sich langsam zu öffnen. Eine solche Entwicklung lässt sich auch weltweit beobachten, aus der die sogenannte Safety Science hervorgegangen ist, die Technikerinnen mit Ergonomen, Arbeitspsychologen und Risikosoziologinnen zusammenbringt. Dabei bleibt aber das Problem, dass sich technische Lösungen oft einfacher finden und umsetzen lassen als Änderungen an der Arbeitsorganisation. Leute zu überzeugen, etwas an ihren Arbeitsabläufen zu ändern, ist immer schwierig.

Wirken die Kurse, gibt es heute weniger Arbeitsunfälle als vor 20 oder 30 Jahren?

Tatsächlich zeigen die Statistiken eine Abnahme der Arbeitsunfälle in der Schweiz. Allerdings ist unklar, inwieweit das auf die Präventionsbemühungen zurückzuführen ist. Der Rückgang der Unfälle hat auch ganz klar mit der Transformation der Wirtschaft zu tun: Bei uns breitet sich der Dienstleistungssektor aus. Die gefährlichsten und schmutzigsten Arbeiten haben wir ins Ausland ausgelagert. Vereinfachend lässt sich sagen, dass wir die klassischen Sicherheitsrisiken in der Schweiz unterdessen ziemlich gut beherrschen. Auch im Bereich Gesundheitsschutz haben wir mit Vorschriften zu Tageslicht oder der Luftqualität vieles unter Kontrolle. Doch bei den muskuloskelettalen Erkrankungen sieht es weniger gut aus. Eigentlich sind die Massnahmen zur Vorbeugung klar und seit Langem bekannt: Es geht darum, mehr Abwechslung in repetitive



Arbeiten zu bringen und den Zeitdruck zu verringern. Doch die Verhütung ist mit Veränderungen in der Arbeitsorganisation verbunden. Das ist heikel, denn es kostet und verunsichert – und wird deshalb kaum umgesetzt.

Können Sie etwas näher auf diese Widerstände eingehen?

Finanzielle Ressourcen sind eine Schwierigkeit, aber nicht die einzige. Eine weitere Schwierigkeit ist die Angst vor der Auseinandersetzung. Viele Vorgesetzte scheuen sich, eine Diskussion zum Thema Arbeitsgestaltung zu beginnen, weil sie befürchten, dass die Mitarbeitenden dann mit jeweils anderen Ideen kommen, die sich vielleicht widersprechen – und das Ganze unbewältigbar wird. Die Schweiz zeichnet sich durch begrenzte Praktiken und Bestimmungen im Bereich der Mitbestimmung oder Partizipation aus. In Europa gehören wir in dieser Hinsicht zu den Schlusslichtern. Dabei wissen wir seit den 1960er-Jahren, dass partizipative Ansätze zu den wirksamsten Massnahmen zur Vorbeugung von Stress am Arbeitsplatz gehören.

Dr. Rafaël Weissbrodt

Der Ausbildungsweg von Rafaël Weissbrodt führte ihn von der Arbeitspsychologie über die Ergonomie und schliesslich zur Politikwissenschaft, in der er an der Universität Lausanne doktorierte – zum Thema, inwiefern Arbeitsinspektoren zur Prävention von psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz beitragen. Beruflich arbeitet Weissbrodt seit 2000 in der Intervention, Ausbildung und Forschung zur Gesundheit am Arbeitsplatz. Seit April 2019 ist er assoziierter Professor an der Hochschule für Gesundheit Wallis in Sitten, wo er verschiedene Projekte in den Bereichen Ergonomie, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durchführt.





Die meisten BGM-Weiterbildungsangebote in der Schweiz drehen sich um Arbeitssicherheit und den obligatorischen Gesundheitsschutz.

Wo verläuft die Grenze zwischen Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung?

Das ist eine gute Frage. Oft drückt auch genau hier der Schuh, weil die beiden Säulen in der Schweiz von verschiedenen Institutionen getragen werden: Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), die kantonalen Arbeitsinspektorate und die Suva kümmern sich um Fragen rund um die Arbeitssicherheit und den obligatorischen Gesundheitsschutz. Bei der zweiten Säule spielen vor allem Gesundheitsförderung Schweiz oder die kantonalen Gesundheitsförderungsstellen eine Rolle. Zudem stützen sich die beiden Säulen auch auf unterschiedliche gesetzliche Grundlagen. An der Schnittstelle entstehen dadurch viele Grauzonen. Ein typisches Beispiel ist Stress und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Für Aussenstehende ist oft nicht ersichtlich, wer wofür zuständig ist und inwieweit die Stressprävention zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört. Wir müssen uns wohl auch damit abfinden, dass die Realität oft so komplex ist,

«Für Aussenstehende ist oft nicht ersichtlich, wer wofür zuständig ist und inwieweit die Stressprävention zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört.»

dass sie sich ein Stück weit diesen gesetzlichen und institutionellen Unterscheidungen entzieht.

Wie meinen Sie das?

Bei Stress am Arbeitsplatz spricht man oft von einem Gleichgewicht zwischen Belastungen – also allem, was wehtut – und Ressourcen, die Personen aufbringen, um diese Belastungen aufzufangen. Vielleicht könnte man sagen, dass die erste, obligatorische Säule eher auf der Seite der Belastungen steht. Und es hier also darum geht, was der Arbeitgeber alles machen muss, um zu vermeiden, dass diese Belastungen zu gross werden. Und die zweite, freiwillige Säule steht dementsprechend eher auf der Seite der Ressourcen,

nicht nur der Individuen, sondern auch der Ressourcen des Betriebs, des Teams oder der Vorgesetzten.

In Ihrer Dissertationsarbeit haben Sie festgestellt, dass Stress am Arbeitsplatz von Arbeitgebenden als wichtigster psychosozialer Faktor erachtet wird, wichtiger als etwa sexuelle Belästigung oder Mobbing.

Ja, dieses Resultat lässt sich auf zwei Arten interpretieren. Einerseits kommt Stress häufiger vor als Mobbing. Andererseits ist es einfacher, darüber zu reden. Denn gestresst zu sein, ist sozial angesehen. Aber über psychologische Belästigung zu sprechen, fällt vielen schwer.

Sie haben auch festgestellt, dass es in Unternehmen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten mehr Angriffe auf die persönliche Integrität der Mitarbeitenden gibt. Wieso ist das so?

Ich habe eine Korrelation gefunden und kann keinen Kausalzusammenhang belegen. Doch dass wirtschaftliche Probleme zu mehr Stress und stärker angespannten zwischenmenschlichen Beziehungen führen, die im Extremfall in Mobbing ausarten können, ist eine naheliegende Erklärung. Als ich noch als Berater gearbeitet habe, bin ich vielen Personen begegnet in Situationen, in denen tatsächlich ein Kausalzusammenhang bestand. Wenn ein Unternehmen umstrukturiert wird, geht das meist mit einer grossen Verunsicherung einher. Und Mobbing ist oft eine Verteidigungsreaktion von Leuten, die sich bedroht fühlen – und deshalb versuchen, einen Sündenbock zu finden.

Wo sehen Sie die grössten Herausforderungen für das betriebliche Gesundheitsmanagement?

Daten der europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen belegen, dass sich die Schweizer Arbeitnehmenden zusehends weniger autonom fühlen. Das ist ein klares Warnsignal für die Gesundheit am Arbeitsplatz. Bei der Prävention von psychosozialen Risiken haben wir in der Schweiz noch ein riesiges Verbesserungspotenzial. Bei uns herrscht leider immer noch die Tendenz vor, Stress am Arbeitsplatz auf individuelle Zerbrechlichkeit zurückzuführen. Für meine Dissertation habe ich, zusammen mit Kolleginnen und Kollegen des SECO, mit 400 Arbeitgebenden In-

terviews geführt. Viele haben mir zu verstehen gegeben, dass sie Stress als ein personenbezogenes Problem ansehen, für das man als Arbeitgeber offen sein soll. Sie sagten zum Beispiel: «Meine Angestellten dürfen zu mir kommen, wenn sie ein Problem haben, dann finden wir eine Lösung.» Andere sagten: «Bei uns ist Burnout kein Thema, wir haben nie einen Fall gehabt.» Doch als Wissenschaftler interessieren wir uns nicht nur für einzelne Fälle, sondern auch für allgemeine Risikofaktoren.

Aber verschiedene Personen reagieren nun mal unterschiedlich auf Stress. Bei der Frage, wie anfällig oder resistent jemand ist, spielen doch auch individuelle Faktoren eine Rolle?

Ja, das stimmt. Doch die Literatur zeigt klar, dass die wirksamsten Interventionen gleichzeitig zwei Seiten angehen, sowohl die Arbeitsgestaltung wie auch die Förderung der persönlichen Ressourcen.

Wie sieht Ihrer Meinung nach ein ideales BGM-System aus?

Ich würde es begrüßen, wenn wir einen holistischen Ansatz hätten, in dem Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ein Ganzes bilden. Ich bin Organisationspsychologin, mein Ziel ist, die Arbeit so zu gestalten, dass sie wirksam und gesund ist. Dazu zählt für mich nicht nur die Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten, sondern auch die Vermeidung von Stress. Für mich gehört das einfach zusammen. Zudem würde ich mir mehr offene Diskussionen wünschen zwischen Sicherheitsfachleuten, Ingenieurinnen, Ergonomen und anderen Spezialistinnen des Gesundheitsschutzes in den Betrieben. Das wird heute viel zu wenig gemacht – aber es wäre eine grosse Bereicherung.

Unternehmen sind zum Schutz der psychischen Gesundheit verpflichtet

Erwerbstätige verbringen einen Grossteil ihres Alltags am Arbeitsplatz. Umso wichtiger sind eine sinnvolle Arbeitsgestaltung und -organisation sowie ein unterstützendes soziales Umfeld. Psychosoziale Risiken wie Stress, Burnout oder sexuelle Gewalt lassen sich genauso systematisch angehen wie andere Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Verschiedene Faktoren können die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz beeinflussen – positiv wie negativ. Gute Arbeitsbedingungen fördern das Wohlbefinden und Selbstwertgefühl von Arbeitnehmenden. Ungünstige Arbeitsgestaltung, Überbelastung, Mobbing, sexuelle Belästigung, Gewalt oder Suchtmittelmissbrauch hingegen gehören zu den Risikofaktoren. Im schlimmsten Fall können sie psychische und gesundheitliche Beschwerden auslösen und die natürlichen Ressourcen des Menschen blockieren, was die Leistungsfähigkeit vermindert und letztlich auch dem Unternehmen schadet. Gemäss dem «Barometer Gute Arbeit», das jährlich von Travail.Suisse und der Berner Fachhochschule erhoben wird, gaben 2021 fast 45 Prozent der Arbeitnehmenden an, sich durch ihre Arbeit häufig gestresst zu fühlen. Das ist ein neuer Höchstwert mit schwerwiegenden Folgen: 2020 beliefen sich die durch Stress verursachten Kosten am Arbeitsplatz gemäss Job-Stress-Index von Gesundheitsförderung Schweiz auf 7,6 Milliarden Franken.

Stress entsteht durch ein wahrgenommenes Ungleichgewicht zwischen Arbeitsbelastung und eigenen Ressourcen. Arbeitgeber sollten deshalb zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses genau darauf achten, dass die Arbeitsaufgaben und -abläufe auf die Arbeitnehmenden abgestimmt sind.

Probleme frühzeitig ansprechen

Arbeitsgesetz und Obligationenrecht verpflichten Arbeitgeber dazu, alle notwendigen Massnahmen zu treffen, um die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen. Bei den psychosozialen Risiken geht es um strukturelle Merkmale der Arbeitssituation wie zum Beispiel die Organisation der Arbeitszeit oder wie im Betrieb kommuniziert wird. Auch ist es wichtig, die Arbeitsbedingungen durch periodische Mitarbeitendengespräche oder das Thematisieren von Problemen an Sitzungen regelmässig zu evaluieren. So können Führungskräfte frühzeitig mögliche Indikatoren

für übermässige psychische Belastungen erkennen und angehen.

Gleich wie die Arbeitssicherheit wird auch der Gesundheitsschutz regelmässig durch die kantonalen Arbeitsinspektorate kontrolliert. Dazu zählt auch der Schutz der psychischen Gesundheit. «Die Arbeitsinspektorate überprüfen, ob Unternehmen in der Schweiz über die zum Gesundheitsschutz notwendigen innerbetrieblichen Strukturen verfügen», sagt Christophe Iseli von der Eidgenössischen Arbeitsinspektion beim Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). «Im Bereich psychische Gesundheit gehört dazu zum Beispiel das Bestimmen einer Anlaufstelle, die Mitarbeitende bei Problemen wie Mobbing oder sexueller Gewalt aufsuchen können.» Grössere Unternehmen haben oft betriebsinterne Strukturen, während kleinere häufig eine externe Stelle beauftragen. Letztere

stellt auch die Neutralität der Ansprechperson sicher, die bei psychosozialen Risiken besonders wichtig ist.

Gesundheitspolitische Priorität

Die Gesundheit in der Arbeitswelt ist eines von acht Zielen in der gesundheitspolitischen Strategie des Bundesrats 2020–2030. Der Entwicklung und Implementierung von Präventionsmassnahmen, die im Bereich der psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz messbare Wirkungen erzielen, kommt dabei eine grosse Bedeutung zu. Das BAG unterstützt verschiedene Projekte zum Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmenden – auch im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie. Die Pandemie hat die Arbeitsbedingungen vielerorts stark verändert, was sowohl positive als auch negative Folgen hat (siehe auch Artikel «Wie die neue Arbeitswelt die Gesundheit am Arbeitsplatz verändert» auf S. 4). Die Plattform www.dureschnufe.ch, eine Plattform für psychische Gesundheit rund um die Pandemie, beinhaltet unter anderem Tipps für das Arbeiten zu Hause, Strategien gegen Isolation sowie eine Übersicht über Angebote für Betroffene.

Kontakt:

Lea Pucci-Meier, Sektion Nationale Gesundheitspolitik,
lea.pucci@bag.admin.ch

Links:

- SECO: Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz:
<https://tinyurl.com/rbj66taa>
- Gesundheitsförderung Schweiz: Bericht «Betriebliches Gesundheitsmanagement: Grundlagen und Trends»:
<https://tinyurl.com/du3xn4>
- Gesundheitspolitische Strategie des Bundesrats 2020–2030:
<https://tinyurl.com/krcchwvsy>
- Studie Job-Stress-Index:
<https://tinyurl.com/yw3hvbz7>
- Stiftung Pro Mente Sana: Beratung für Arbeitgeberinnen und Führungskräfte:
<https://tinyurl.com/2p868ych>
- «Plattform für psychische Gesundheit rund um das neue Coronavirus»:
www.dureschnufe.ch
- SECO: Broschüre «Schutz vor psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz»:
<https://tinyurl.com/2p9ebev3>
- «Barometer Gute Arbeit», 2021,
<https://tinyurl.com/yesd4563>



Stress am Arbeitsplatz entsteht dann, wenn die Arbeitsbelastung die eigenen Ressourcen übersteigt.

Gesunde Lehrpersonen – erfolgreiche Schülerinnen und Schüler

Die Gesundheit von Lehrpersonen ist nicht nur an sich zentral, sondern auch für das Wohlbefinden der Schülerinnen und Schüler und für ihren Bildungserfolg. Deshalb kommt dem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) von Lehrpersonen eine bedeutende Rolle zu. Das BAG unterstützt Massnahmen, um BGM bei Lehrpersonen zu stärken.

Eltern geben ihre Kinder während der obligatorischen Schulzeit für elf Jahre in die Hände von Lehrpersonen. Dazu kommen meist drei bis vier weitere Jahre für Berufsbildung oder Allgemeinbildung – eine lange Zeit. Umso wichtiger sind ein gutes Unterrichtsklima sowie engagierte und vor allem gesunde Lehrpersonen.

Lehrerinnen und Lehrer sind vielen Ansprüchen ausgesetzt

Der Lehrpersonenalltag wird von unterschiedlichen Anspruchsgruppen bestimmt: Schülerinnen und Schüler, Eltern, Kolleginnen und Kollegen, Schulleitung usw. Die Corona-Pandemie hat den Berufsalltag von Lehrpersonen zusätzlich verkompliziert: Im Frühjahr 2020 stellten Schulschliessungen und Fernunterricht den Schulalltag auf den Kopf. Auch wenn die Schulen nur kurzzeitig geschlossen waren, erschwerte die Pandemie den Unterricht weiterhin: Repetitives Testen zum Beispiel nimmt etwa 45 Minuten pro Klasse in Anspruch – eine ganze Unterrichtslektion. Das Testen musste deshalb so organisiert werden, dass die Fächer gleichermaßen betroffen waren. Auch Quarantänen ganzer Klassen oder Einzelquarantänen waren eine Erschwernis. Sie führten zu Bildungsrückständen einzelner Schülerinnen und Schüler, die aufgeholt werden müssen.

Einige Lehrpersonen stehen an der Grenze zu einem Burnout oder verlassen den Beruf – diese Tendenz wurde durch die Pandemie möglicherweise verstärkt. Trotz hoher Investitionen in die Aus- und Weiterbildung seitens der Kantone herrscht an vielen Orten ein Lehrkräftemangel.

Positives Schulklima entscheidend für Bildungserfolg

Die Gesundheit von Lehrpersonen und Schulleitungen ist ein relevanter Faktor für den Lernerfolg, das Wohlbefinden und die Motivation von Schülerinnen und Schülern. Studien belegen den Zusammenhang zwischen dem Wohlbefinden von Lehrpersonen und der Unterrichtsqualität: je grösser das Wohlbefinden, umso besser die Unterrichtsqualität. Lernfreude, Bildungserfolg und Gesundheit der Schülerinnen und Schüler werden beispielsweise gefördert, wenn sie Unterstützung, Enthusiasmus und Engagement der Lehr-



Zufriedene und engagierte Lehrpersonen sind eine wichtige Voraussetzung für eine gute Unterrichtsqualität und den Bildungserfolg der Schülerinnen und Schüler.

person wahrnehmen¹. Emotionale Erschöpfung der Lehrperson hingegen beeinflusst die Unterrichtsqualität negativ: Die Leistung und die Zufriedenheit sinken, die Schülerinnen und Schüler fühlen sich weniger wahrgenommen².

Die Kantone und Gemeinden schaffen die Voraussetzungen für ein gesundheitsförderndes Schulumfeld, indem sie eine gute Schulorganisation, personelle und finanzielle Ressourcen sowie geeignete Unterrichtsräume bereitstellen. Die Unterstützung von Eltern, Familien und Fachstellen ist eine weitere Bedingung für ein gutes Schulklima.

Prozesse und Rahmenbedingungen optimieren

Neben den Kantonen und Gemeinden setzen sich weitere Akteure für eine gesunde Schule ein. Die «Allianz Betriebliche Gesundheitsförderung in der Schule», ein Zusammenschluss von professionellen Institutionen und Expertinnen und Experten, hat Empfehlungen zur Förderung der Lehrpersonengesundheit erarbeitet. Auch das Angebot «Schule handelt – Stressprä-

vention am Arbeitsplatz» hat zum Ziel, die Gesundheit von Lehrpersonen, Schulleitenden und weiteren Mitarbeitenden zu stärken. Dazu bietet die Schweizerische Gesundheitsstiftung Radix einen partizipativen Schulentwicklungsprozess für private und öffentliche Schulen an.

Gemäss wissenschaftlichen Studien spielen insbesondere auch Belastungen durch das Arbeitsumfeld eine bedeutende Rolle, z.B. Luftqualität, Lärmbelastungen oder die Beschaffenheit von Unterrichtsräumen. Weil in den meisten Schweizer Schulen die Qualität der Raumluft ungenügend ist, hat das BAG das Projekt «Frische Luft für wache Köpfe» ins Leben gerufen, eine Kampagne mit Tipps zum richtigen Lüften. Regelmässiges Lüften hat auch einen positiven Einfluss auf die Übertragung von Infektionskrankheiten wie Covid-19: Dort, wo regelmässig gelüftet wird, gibt es weniger Übertragungen, wie aus einer Untersuchung des Kantons Graubünden hervorgeht.

Kontakt:

Dagmar Costantini, Sektion Prävention und Gesundheitsförderung, dagmar.costantini@bag.admin.ch

Links:

- BGM-Wirkungsmodell für Schulen (Radix): <https://tinyurl.com/2p9en4yx>
- «Allianz BGF in Schulen» (Radix): <https://tinyurl.com/2a892383>
- Schule handelt – Stressprävention am Arbeitsplatz (Radix): www.schule-handelt.ch
- «Frische Luft für wache Köpfe»: <https://www.aerer-les-ecoles.ch/de>
- Website bildung + gesundheit Netzwerk Schweiz: <https://www.bildungundgesundheit.ch>

¹ Frenzel et al. (2009); Doudin, Meylan & Curchod-Ruedi (2013)

² Rasche & Bergugnat (2016); Klusmann, Richter & Ludtke (2016); Klusmann & Waschke (2018)

Wenn Angestellte Angehörige betreuen, sind auch die Unternehmen gefordert

Zahlreiche Unternehmen in der Schweiz kommen ihren Angestellten entgegen, wenn diese die beruflichen Anforderungen und die Betreuung von Angehörigen unter einen Hut bringen müssen. Von solchen Lösungen profitieren letztlich auch die Unternehmen.

In der Schweiz übernehmen etwa 600 000 Personen Betreuungsaufgaben für Angehörige, wie der Synthesebericht des Förderprogramms «Entlastungsangebote für betreuende Angehörige 2017–2020» festhält. Zwei von drei Erwachsenen mit Betreuungsaufgaben sind erwerbstätig – und müssen die Betreuung ihrer Angehörigen mit ihrer Erwerbstätigkeit vereinbaren.

Mehrere Studien des Förderprogramms belegen, dass viele betreuende Angehörige ihre Erwerbstätigkeit beibehalten wollen. Tatsächlich gilt die Erwerbstätigkeit als wichtiger Schutzfaktor für die Gesundheit von betreuenden Angehörigen, denn die Erwerbstätigkeit sorgt dafür, dass die Betreuenden sozial integriert bleiben und nicht in finanzielle Schwierigkeiten geraten.

Damit die betreuenden Angehörigen den zahlreichen Anforderungen daheim und bei der Arbeit gerecht werden können, sind sie auf gute Rahmenbedingungen an-

gewiesen. Als wichtiger Schritt auf diesem Weg ist im Jahre 2021 das Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in Kraft getreten, das beispielsweise die Fortzahlung des Lohns bei kurzen Arbeitsabwesenheiten regelt sowie erwerbstätigen Eltern einen 14-wöchigen Urlaub für die Betreuung von schwer kranken oder verunfallten Kindern gewährt.

Allerdings sind bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung auch die Unternehmen gefordert. Eine im Rahmen des Förderprogramms durchgeführte Online-Befragung von insgesamt 2287 Betrieben in der Schweiz mit fünf oder mehr Mitarbeitenden hat gezeigt, dass betreuende Angehörige kein Randphänomen sind: In den letzten drei Jahren mussten sich 673 Betriebe schon mit dieser Thematik auseinandersetzen. Das sind knapp 30 Prozent aller befragten Unternehmen.

Aus der Umfrage geht hervor, dass sich die allermeisten Betriebe (96 %) um eine Lösung bemühen – und ihren Angestellten etwa mit Absprachen im Team (79 % der Betriebe), mit flexiblen Arbeitszeiten (77 %) oder mit einer vorübergehenden Reduktion des Arbeitspensums (58 %) entgegenkommen. Dies dürfte auch mit dem Umstand zu tun haben, dass viele dieser Massnahmen zwar mit einem gewissen Aufwand, aber nur mit geringen direkten Mehrausgaben für die Unternehmen verbunden sind.

Die Autorinnen der Online-Befragung haben zudem eine Reihe von Faktoren identifiziert, welche die Umsetzung von Massnahmen im Betrieb erleichtern. So lassen sich vor allem dann flexible Lösungen finden, wenn es klare Regelungen für Stellvertretungen gibt und wenn die Arbeit so organisiert ist, dass möglichst wenig Aufgaben auf nur eine Person konzentriert sind.

Individuelle Vereinbarungen oft die besten Lösungen

Es gilt, Vorgesetzte – sowie auch die gesamte Belegschaft – von Unternehmen zu sensibilisieren, damit Massnahmen, die schon bei der Kinderbetreuung zum Zug kommen, auch auf Personen angewendet werden können, die ältere Angehörige betreuen. Dieser

Grundsatz kommt beim «Elder-Care»-Konzept zum Zug, mit dem zum Beispiel Roche in der Schweiz ihre Mitarbeitenden unterstützt. Die Kinderbetreuung lässt sich aber nur bedingt mit der Betreuung von Angehörigen vergleichen.

In der Umfrage äusserte die Mehrheit der Betriebe die Ansicht, dass individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu besseren Lösungen führen als gesetzliche Vorgaben. Doch weil die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung aufgrund der demografischen Entwicklung voraussichtlich weiterhin an Relevanz gewinnt, können sich viele Unternehmen auch weitere Rechtsanpassungen vorstellen.

Eine grosse Mehrheit der Befragten bestätigt, dass es sich auch aus Sicht der Unternehmen lohnt, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenbetreuung zu fördern. Den grössten Nutzen von diesbezüglichen Massnahmen sehen die Unternehmen in der Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden – und im Erhalt von gutem Personal. Mit dieser Thematik wird sich auch der Bund in den kommenden Monaten befassen – im Zusammenhang mit der Beantwortung des Postulats 21.3232 «Kosten-Nutzen-Analyse der Massnahmen, die Unternehmen für ihre Angestellten zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung ergriffen haben».

Kontakt:
Esther Walter, Sektion Nationale Gesundheitspolitik,
esther.walter@bag.admin.ch

Links:
– BAG-Förderprogramm «Entlastungsangebote für betreuende Angehörige 2017–2020»: <https://tinyurl.com/3h59khca>
– Studie «Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung für Unternehmen in der Schweiz»: <https://tinyurl.com/55fhm34p>



Erwerbstätige mit Betreuungsaufgaben sind auf gute Rahmenbedingungen angewiesen, um Arbeit und Betreuung von Angehörigen vereinbaren zu können.

«Im Vordergrund stehen Probleme, welche die Arbeitsfähigkeit und Leistung betreffen»

5 Fragen an Sabine Dobler, Expertin für Suchtfragen bei Sucht Schweiz. Sie erklärt, dass Vorgesetzte – aber auch Kolleginnen und Kollegen – wichtige Impulse geben können, um Personen mit problematischem Konsum zu Veränderungen zu bewegen. Der erste Schritt liegt darin, Schwierigkeiten am Arbeitsplatz klar anzusprechen.

1 Wie verbreitet ist das Thema Sucht am Arbeitsplatz in der Schweiz?

Leider gibt es keine verlässlichen Zahlen dazu, aber man kann sicher sagen, dass es kein Randproblem ist. Schätzungen gehen davon aus, dass rund 5% der Arbeitnehmenden ein Alkoholproblem haben. Für andere Suchtmittel ist es noch schwieriger, Zahlen zu nennen. Ein problematischer Suchtmittelkonsum kann sich auf mehrere Arten negativ auswirken: Oft fallen die Leistungen von betroffenen Mitarbeitenden ab, sie werden unzuverlässiger und bleiben öfter der Arbeit fern. Zudem erhöht sich das Risiko für Unfälle. Die Weltgesundheitsorganisation WHO schätzt, dass Alkohol und andere Suchtmittel bei 15 bis 25% der Arbeitsunfälle eine Rolle spielen.

«Die Weltgesundheitsorganisation WHO schätzt, dass Alkohol und andere Suchtmittel bei 15 bis 25% der Arbeitsunfälle eine Rolle spielen.»

2 Wie hängt der Suchtmittelkonsum mit Problemen am Arbeitsplatz zusammen?

Der Konsum von Suchtmitteln wirkt sich negativ auf die Arbeitsleistung und das Verhalten am Arbeitsplatz aus. Das gilt nicht nur dann, wenn sich der Suchtmittelgebrauch chronifiziert, sondern auch bei punktuellen Konsum. Kommt jemand im stark verkateren oder sonst wie von Drogen beeinflussten Zustand zur Arbeit, müssen Vorgesetzte reagieren – und die Person zum Ausnüchtern nach Hause begleiten lassen. Am nächsten Tag muss ein klärendes Gespräch stattfinden, in dem darauf hingewiesen wird, dass sich so



«Probleme mit Suchtmitteln sind leider nach wie vor ein gesellschaftliches Tabu», sagt Sabine Dobler, Expertin für Suchtfragen und Projektleiterin bei Sucht Schweiz.

ein Vorfall nicht noch einmal ereignen darf. Ein isoliertes Ereignis muss nicht bedeuten, dass jemand ein Suchtmittelproblem im engen Sinn hat. Bei chronifizierten Problemen mit Suchtmitteln empfehlen wir ein stufenweises Vorgehen, mit einer Evaluationsphase nach einem Erstgespräch – und weiteren Gesprächen, wenn sich keine Verhaltensänderung eingestellt hat. Bei diesen Gesprächen steht weniger der Suchtmittelkonsum an sich im Vordergrund, sondern vielmehr die Probleme, welche die Arbeitsfähigkeit und die Leistung betreffen. Wir haben einen Leitfaden entwickelt, um Vorgesetzte zu unterstützen und ihnen Orientierung zu verschaffen.

3 Vorgesetzte müssen reagieren, wenn sie bemerken, dass jemand Suchtmittel konsumiert. Was können oder sollen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen tun?

Oft sind Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen die Ersten, die merken, wenn etwas nicht stimmt und sich das Arbeitsverhalten und die Leistung der betroffenen Person verschlechtern. Viele versuchen, der betroffenen Person zu helfen, indem sie für sie einspringen. Solche kompensierenden Verhaltensweisen sind gut gemeint, aber nicht zielführend. Wir raten, das Gespräch zu suchen. Und dabei der betroffenen Person die Beobachtungen zu schildern, die man gemacht hat. Wenn ein Suchtmittelproblem nicht chronisch ist, lenken

Betroffene oft ein. Wenn sich nichts verändert, sollten Kolleginnen und Kollegen aber nicht zögern, sich an Vorgesetzte zu wenden.

«Viele versuchen, der betroffenen Person zu helfen, indem sie für sie einspringen. Solche kompensierenden Verhaltensweisen sind gut gemeint, aber sie sind nicht zielführend.»

4 Welche Rolle spielen betriebliche Suchtpräventionsprogramme?

Probleme mit Suchtmitteln sind leider nach wie vor ein gesellschaftliches Tabu, und auch in Unternehmen neigte man lange Zeit dazu, über solche Probleme von Mitarbeitenden hinwegzuschauen. Doch allmählich zeichnet sich glücklicherweise eine Enttabuisierung des Themas ab: An vielen Orten ist der professionelle Umgang mit Suchtmittelproblemen in Betrieben ein fester Bestandteil der Personalpolitik. Dazu gehört zum Beispiel ein betriebliches Suchtpräventionsprogramm, das Leitlinien für den Umgang mit Alkohol und anderen Suchtmitteln im Unternehmen definiert und beschreibt, wie bei Hinweisen auf Suchtmittelprobleme vorgegangen wird. Aus unserer Sicht gibt es mehrere gute Gründe, ein wirksames Suchtpräventionsprogramm einzuführen. Solche Programme verringern das Unfall-

risiko – und erhöhen die Sicherheit nicht nur der betroffenen, sondern aller Mitarbeitenden. Sie fördern auch ein positives Arbeitsklima und die Arbeitszufriedenheit, was sich günstig auf die Arbeitsmotivation auswirkt. Kurz: Betriebliche Suchtprävention zahlt sich aus!

5 Gehen betriebliche Suchtpräventionsprogramme auch auf spezifische Zielgruppen, wie etwa Jugendliche, ein?

Ja, Konzepte für Suchtprävention sollten auch auf Lernende ausgerichtet werden. Betriebe können durch Früherkennung und -intervention viel dazu beitragen, problematischem Suchtmittelkonsum junger Menschen vorzubeugen.

Kontakt:
Sabine Dobler, Projektleiterin bei Sucht Schweiz,
sdobler@suchtschweiz.ch

Links:
– Leitfaden:
<https://tinyurl.com/2p8se3pw>
– Angebot «Friendly Workspace Apprentice» von Gesundheitsförderung Schweiz:
<https://fws-apprentice.ch>

Gesund, fein und nachhaltig essen am Arbeitsplatz

Mit einem praktischen Leitfaden für Betriebe der Gemeinschaftsgastronomie fördert das Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen (BLV) die Entwicklung eines ausgewogenen und zusehends auch nachhaltigen Verpflegungsangebots. Und trägt somit zur gesunden Ernährung von knapp einer Million Menschen in der Schweiz bei.

Die nationale Ernährungserhebung «menuCH» brachte es unmissverständlich an den Tag: Was die Schweizer Wohnbevölkerung täglich isst, unterscheidet sich deutlich von den Empfehlungen der Schweizerischen Gesellschaft für Ernährung und des BLV. Im Schnitt ist unser Essen deutlich zu salzig und zu fetthaltig. Und wir konsumieren zu viel Süßes. Auch aus diesem Grund sind immer mehr Menschen übergewichtig – und Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes und weitere nicht übertragbare Krankheiten breiten sich aus.

Um diesem Trend entgegenzuwirken, setzt sich das BLV im Rahmen der Schweizer Ernährungsstrategie für eine gesunde und nachhaltige Ernährung in Schulkantinen, Kantinen von Alters- und Pflegeheimen sowie in Personalrestaurants ein. Das BLV trägt damit zur Zielerreichung der NCD-Strategie bei. Zur Umsetzung von Massnahmen, die sich aus der Ernährungsstrategie ableiten, hat das BLV gemeinsam mit Akteuren aus Wirtschaft, NGOs, Behörden und Bildung einen Aktionsplan entworfen. Dabei spielt die Verbesserung des Angebots in der Gemeinschaftsverpflegung eine wichtige Rolle, denn in der Schweiz ernähren sich täglich fast eine Million Personen in Betrieben der Gemeinschaftsgastronomie.

Betriebe, die dafür sorgen, dass ihre Verpflegungsangebote ausgewogen und attraktiv sind, machen die gesunde Wahl zur einfachen Wahl. Orientieren können sich die Betriebe dabei an den «Schweizer Qualitätsstandards für eine gesundheitsfördernde Gemeinschaftsgastronomie», die eine Gruppe von Expertinnen und Experten 2009 erarbeitet hat. Die Qualitätsstandards sehen zum Beispiel vor, dass mit jedem Tagesteller eine Portion Gemüse oder Salat angeboten wird. Hahnenwasser soll gratis zur Verfügung gestellt werden. Dagegen sollen salzige Knabberwaren, Süßigkeiten und stark kalorienhaltige Getränke wie Softdrinks, Energy Drinks oder Eistee weniger als 15 Prozent des Gesamtsortiments ausmachen.

Weil der Energiebedarf von der Intensität der körperlichen Aktivität abhängt, variiert der Richtwert für die Energiezufuhr je nachdem, ob Bauarbeiterinnen und -arbeiter verpflegt werden sollen oder Büroangestellte, die ihre Arbeitstage



Gemüse, Salat oder Früchte sollen bei einer gesunden Verpflegung etwa die Hälfte des Tellers ausmachen – auch in Personalrestaurants.

hauptsächlich sitzend verbringen. Doch das Angebot soll sich auch religiösen und kulturell begründeten Ernährungsgewohnheiten anpassen. Auch mit Blick auf die Nachhaltigkeit gehört mindestens ein vegetarisches Gericht zum täglichen Angebot.

Weniger Lebensmittelverluste

Weil saisonale und regionale Lebensmittel Eingang in den Speiseplan finden sollen, unterscheiden sich die Menüs im Sommer von denjenigen im Winter. Zu jeder Jahreszeit gilt jedoch eine Menüplanung auf Grundlage der Schweizer Lebensmittelpyramide: Eiweissreiche Lebensmittel sollen etwa einen Viertel des Tellers bedecken. Während kohlenhydratreiche Lebensmittel einen weiteren Viertel beisteuern (oder – je nach Energiebedarf – auch etwas mehr), machen Gemüse, Salat oder Früchte bis zur Hälfte des Tellers aus.

Aktuell entwickelt das BLV einen praktischen Leitfaden zur Förderung von ausgewogenen – und gleichzeitig auch nachhaltigen – Mahlzeiten in der Gemeinschaftsverpflegung. Dabei werden die

Empfehlungen für eine nachhaltige Beschaffung im Bereich Ernährung des Bundesamts für Umwelt mitberücksichtigt.

«Wir ermutigen Fachpersonen aus der Gemeinschaftsgastronomie, das Umfeld der Gäste zu verändern, etwa durch kostenloses Wasser oder durch ein verringertes Angebot an fettigen und süßen Speisen», sagt Raphaël Reinert, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Experte für Gemeinschaftsgastronomie beim BLV. Dank Orientierungshilfen werden sich die Leiterinnen und Leiter der Gastronomiebetriebe im Leitfaden schnell zurechtfinden und können eine bewusste sowie sachkundige Speisenauswahl treffen.

Ergänzend zum Leitfaden entsteht auch ein Selbstbewertungsinstrument. Es wird die Betriebsleitenden anregen, sich mit Fragen auseinanderzusetzen wie: Welcher Anteil der Lebensmittel wird saisonal produziert und stammt aus der Region? Oder: Erhalten die Mitarbeitenden des Gastronomiebetriebs mindestens einmal jährlich eine Weiterbildung über Allergien?

Das Instrument fordert die Betriebsleitenden auch auf, sich Ge-

danken dazu zu machen, wie sich die Verschwendung von Lebensmitteln – der sogenannte Food Waste – begrenzen und vermeiden lässt. Mindestens während einer Woche pro Jahr sollen die Betriebe das Volumen oder das Gewicht der Lebensmittelverluste messen, also die Reste, die bei der Produktion, beim Servieren oder auf den Tellern der Kundinnen und Kunden anfallen. «Solche Untersuchungen sind ein Anlass, um die eigene Arbeit zu reflektieren, Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und das Angebot anzupassen», sagt Reinert.

Kontakt:

Raphaël Reinert, Fachbereich Ernährung, Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen, raphael.reinert@blv.admin.ch

Link:

Webseite Gemeinschaftsgastronomie des BLV: <https://tinyurl.com/566p83hf>

Impressum: spectra 133, März 2022

«spectra» ist eine Informationsschrift des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) und erscheint viermal jährlich in Deutsch, Französisch und Englisch. Sie bietet in Interviews und in der Rubrik «Forum» auch Raum für Meinungen, die sich nicht mit der offiziellen Haltung des BAG decken.
Herausgeber: BAG, 3003 Bern, Tel. 058 463 87 79, Fax 058 464 90 33, www.bag.admin.ch
Realisation: Adrian Heuss, Miriam Flury, advocacy ag
Leitung Redaktionskommission: Adrian Kammer, adrian.kammer@bag.admin.ch
Redaktionskommission: Rahel Brönnimann, Claudia Brunner, Daniel Dauwalder, Adrian Kammer, Selina Lusser-Lutz, Esther Walter
Textbeiträge: advocacy ag, Mitarbeitende des BAG, Ori Schipper
Fotos/Copyrights: Autorinnen, Autoren, Fotolia, iStock by Getty Images, Urs Stalder
Layout: bom! communication ag, Basel
Druck: Bütiger AG, 4562 Biberist
Auflage: 5000 Ex. deutsch, 2500 Ex. französisch, 800 Ex. englisch
Einzel Exemplare und Gratisabonnemente von «spectra» können bestellt werden bei: Bundesamt für Gesundheit, Sektion Gesundheitsinformation und Kampagnen, 3003 Bern, kampagnen@bag.admin.ch

Kontakte:

Sektionen, Fachstellen
Abteilung Prävention nichtübertragbarer Krankheiten 058 463 87 11
Sektion Prävention und Promotion (übertragbare Krankheiten) 058 463 88 11
Sektion Gesundheitliche Chancengleichheit 058 463 06 01
Sektion Nationale Gesundheitspolitik 058 463 06 01
Sektion Gesundheitsinformation und Kampagnen 058 463 87 79
Sektion Wissenschaftliche Grundlagen 058 463 88 24

www.spectra-online.ch