

Zeitschrift: Physioactive
Band: 44 (2008)
Heft: 4

Artikel: Betriebliches Gesundheitsmanagement = La gestion de la santé en entreprise
Autor: Huwiler, Hansjörg
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-928785>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 13.10.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Betriebliches Gesundheitsmanagement

La gestion de la santé en entreprise

HANSJÖRG HUWILER, MSC HEALTH ERGONOMICS, AEH ZENTRUM FÜR ARBEITSMEDIZIN, ERGONOMIE UND HYGIENE AG, ZÜRICH
MSC HEALTH ERGONOMICS, AEH ZENTRUM FÜR ARBEITSMEDIZIN, ERGONOMIE UND HYGIENE AG, ZÜRICH

Gesunde, leistungsfähige und motivierte Mitarbeitende sind die zentralen Erfolgsfaktoren für Unternehmen. Gibt es für die Corporate Health eine ganzheitliche Strategie, zeigen Untersuchungen einen nachhaltigen Effekt mit einem positiven Return on Investment.

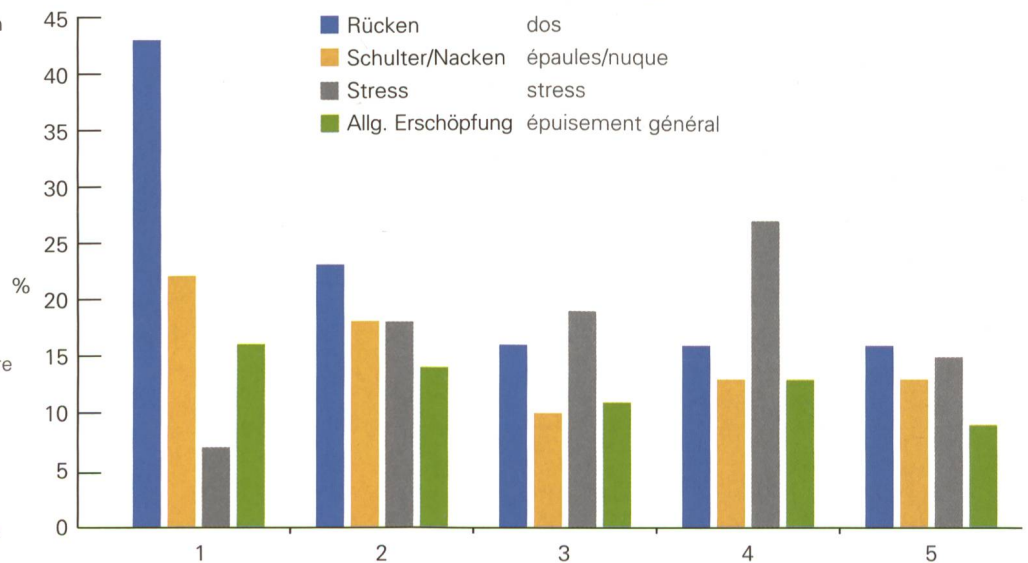
Des collaborateurs en pleine forme, performants et motivés: voilà l'un des facteurs clés de la réussite d'une entreprise. S'il existe une stratégie globale pour la santé en entreprise, les études montrent un effet durable avec un retour sur investissement positif.

In der Land- und Forstwirtschaft leiden über 40 Prozent der Arbeitstätigen an Rückenbeschwerden, in der Verwaltung sind es nur 15 Prozent, es beklagen sich da jedoch über 25 Prozent über Stress (Grafik 1). [1] Etwa ein Drittel dieser Gesundheitsprobleme hängt mit der Arbeit zusammen, man spricht von arbeitsassoziierten Gesundheitsproblemen, die je nach Wirtschaftssektor variieren. Diese Gesundheitsprobleme beeinträchtigen auch die Produktivität der Betriebe: Die Unternehmen sind mit verminderter Leistungsfähigkeit der einzelnen Mitarbeiter, mit erhöhten Fehlzeiten und vorzeitigen Berentungen konfrontiert.

Dans les domaines de l'agriculture et de l'exploitation forestière, plus de 40% des actifs souffrent de douleurs dorsales. Dans l'administration, ce chiffre tombe à 15%, mais 25% se plaignent toutefois du stress (illustration 1). [1] Près d'un tiers des problèmes de santé sont liés au travail. On parle alors de problèmes associés au travail, lesquels varient en fonction du secteur d'activité. Ces problèmes de santé ont également une influence sur la productivité de l'entreprise. Les entreprises sont confrontées à une baisse des performances de chaque employé, à un absentéisme accru et à des retraites anticipées.

Grafik 1: Prozentuales Vorkommen der vier häufigsten Gesundheitsbeschwerden von Schweizer Arbeitnehmenden in den Wirtschaftssektoren. | **Illustration 1:** Occurrence en pourcentage des quatre problèmes de santé les plus fréquents chez les employés suisses dans les secteurs d'activité économique.

- 1 Land-, Forstwirtschaft
agriculture, exploitation forestière
- 2 Industrie, Bau
industrie, bâtiment
- 3 Dienstleistung privat
prestation de services, privé
- 4 Verwaltung
administration
- 5 Erziehung, Gesundheit, Soziales
éducation, sanitaire, social



Verminderte Leistungsfähigkeit

Ungünstige Arbeitsbedingungen wie unergonomische Arbeitsplätze, hohe Arbeitslast oder Zeitdruck beeinflussen die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden stark. Dies lässt sich am Beispiel von Stress aufzeigen: Mitarbeitende unter Stress können komplexe Situationen nicht mehr umfassend wahrnehmen und machen gehäuft Fehler.

Auch wird durch den demografischen Wandel das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden in den nächsten Jahren kontinuierlich steigen. Ältere Mitarbeitende unterscheiden sich betreffend ihrer physischen und sensorischen Leistungsfähigkeit jedoch von jüngeren Arbeitnehmenden (z.B. schlechtere Koordinationsfähigkeit, geringere Sehkraft). Daraus ergeben sich neue Anforderungen an die Arbeitsorganisation und die Arbeitsplätze.

Definition Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM basiert als ganzheitliches Konzept auf langjähriger Erfahrung und auf Studien zur Evidenz von Präventions- und Gesundheitsförderungsmassnahmen. Es bündelt alle Aktivitäten zur Förderung von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeitenden und stellt mittels strategischer Verankerung, einem ganzheitlichen Ansatz und zielgerichtetem, bedarfsorientiertem Vorgehen eine nachhaltige Wirkung sicher. Das Konzept sieht vor, sowohl die Arbeitsbedingungen wie auch das persönliche Gesundheitsverhalten zu beeinflussen.

Die *betriebliche Gesundheitsförderung BGF* umfasst alle gemeinsamen Massnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmenden und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz, nebst der Vermeidung von arbeitsplatzbedingten, gefährdenden Einflüssen.

Die Abgrenzung zwischen den beiden Begriffen BGM und BGF ist unscharf respektive die Begriffe werden oft als Synonyme verwendet. BGM kann im Unterschied zu BGF als umfassenderes Konzept verstanden werden, das zusätzlich zu BGF auch ein Fehlzeitenmanagement, Arbeitssicherheit sowie die Individualbetreuung beinhaltet.

Erhöhte Fehlzeiten, vorzeitige Berentungen

Die Mitarbeitenden in der Schweiz fehlten im 2004 im Durchschnitt mehr als 52 Stunden aufgrund von gesundheitlichen Beschwerden und Unfallfolgen [2], ein relevanter Teil dieser Gesundheitsprobleme hängt mit der Arbeit zusammen. Die Fehlzeiten beeinträchtigen den Betrieb, so verteilt sich etwa die Arbeitslast auf die verbleibenden Mitarbeitenden, zudem wirken sich die Abwesenheiten auch wirtschaftlich aus: Gemäss Berechnungen der Suva fallen pro Ausfalltag insgesamt Kosten an, welche zweieinhalb Mal so hoch sind wie die eigentlichen Lohnkosten.

Des performances réduites

De mauvaises conditions de travail (poste de travail non ergonomique, charge de travail élevée ou pression des délais) influencent fortement les performances des employés. Le stress en est un exemple: les collaborateurs stressés ne peuvent plus aborder les situations complexes dans leur ensemble et font souvent des erreurs.

La mutation démographique aboutira également à une augmentation continue de l'âge moyen des employés ces prochaines années. Toutefois, les collaborateurs plus âgés n'ont pas les mêmes capacités physiques et sensorielles (par ex: coordination moins bonne, acuité visuelle réduite) que les plus jeunes. Il en ressort de nouvelles exigences en termes d'organisation du travail et de postes de travail.

Définition de la gestion de la santé dans l'entreprise

La gestion de la santé dans l'entreprise, concept global, se fonde sur une longue expérience et sur des études sur les effets des mesures de prévention et de promotion de la santé. Elle regroupe toutes les activités pour la promotion de la santé, des performances et de la motivation des collaborateurs et assure des effets durables par un ancrage stratégique, une approche globale et un processus ciblé et adapté aux besoins. Le concept a pour objectif d'influencer aussi bien les conditions de travail que le comportement sanitaire personnel.

La promotion de la santé dans l'entreprise comprend toutes les mesures communes des employeurs, des employés et de la société pour l'amélioration de la santé et du bien-être au travail ainsi que la façon d'éviter les influences dangereuses liées au poste de travail.

La frontière entre les deux notions (gestion de la santé dans l'entreprise et promotion de la santé dans l'entreprise) est floue et ces dernières sont souvent employées comme synonymes. A l'inverse de la promotion de la santé dans l'entreprise, la gestion peut être considérée comme un concept plus complet qui aborde, outre la promotion de la santé, une gestion de l'absentéisme, la sécurité au travail et le suivi individualisé.

Absentéisme accru, retraites anticipées

En 2004, les actifs suisses ont manqué en moyenne plus de 52 heures en raison de problèmes de santé et de conséquences d'accident [2], une proportion importante de ces problèmes de santé étant liée au travail. L'absentéisme a des répercussions sur l'entreprise. La charge de travail se répartit par exemple sur les collaborateurs présents. Les absences ont également des répercussions au niveau économique: d'après les estimations de la Suva, un jour chômé coûte environ deux fois et demie plus cher que le coût salarial effectif.

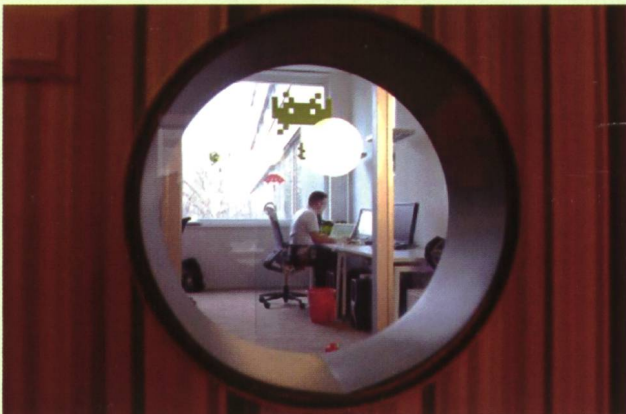
Arbeitsumgebung bei Google in Zürich | Conditions de travail chez Google à Zurich



Persönlicher Arbeitsplatz | Poste de travail personnel



Ruheraum | Salle de repos



Persönlicher Arbeitsplatz | Poste de travail personnel



Aktivitätszone (Teamgeist und Erholung) | Zone d'activité (esprit d'équipe et détente)

Betrachtet man die Fehlzeiten detailliert, so sind insbesondere Abwesenheiten mit einer Dauer von über 20 Arbeitstagen problematisch, da diese zirka 10 Prozent der Fälle 60 Prozent der gesamten Arbeitsausfalltage verursachen. Die Rückkehrwahrscheinlichkeit nimmt ausserdem mit zunehmender Fehlzeitendauer massiv ab – nach sechs Monaten beträgt die Wahrscheinlichkeit unter 50 Prozent. Dadurch zeichnen sich in vielen Fällen vorzeitige gesundheitsbedingte Berentungen ab. Diese sind nicht nur für die Direktbetroffenen problematisch, auch betriebs- und volkswirtschaftlich fallen hohe Kosten an.

Weiter kann in Zeiten der Hochkonjunktur davon ausgegangen werden, dass die Attraktivität eines potenziellen Arbeitgebers auch anhand von Kriterien wie Arbeitsplatzgestaltung oder Arbeitszeiten beurteilt wird. Google hat uns in diesem Jahr deutlich vor Augen geführt, wie unter anderem mit der Gestaltung von Arbeitsplätzen der so genannte «War on Talents¹» geführt werden kann (siehe Fotos).

¹ War on talents: Wettbewerb, als Arbeitgeber die talentiertesten oder kreativsten Mitarbeitenden verpflichten zu können.

Si l'on étudie l'absentéisme en détails, on s'aperçoit que ce sont surtout les absences supérieures à 20 jours qui posent problème: celles-ci représentent environ 10% des cas mais 60% des jours d'absence au total. La probabilité de reprise décroît en outre avec le temps d'absence. Au bout de 6 mois, elle est inférieure à 50%. Dans de nombreux cas, ces absences annoncent des retraites anticipées liées aux problèmes de santé. Il n'y a pas qu'aux personnes directement concernées qu'elles posent un problème. Elles engendrent également des coûts élevés pour l'entreprise et l'économie du pays.

De plus, en période de conjoncture élevée, on peut penser que l'attractivité d'un employeur potentiel est également évaluée à l'aide de critères d'équipement de poste de travail ou d'horaires. L'an dernier, Google nous a clairement montré comment la «War on Talents¹» pouvait par exemple être menée par le biais de la conception des postes de travail (cf. photos).

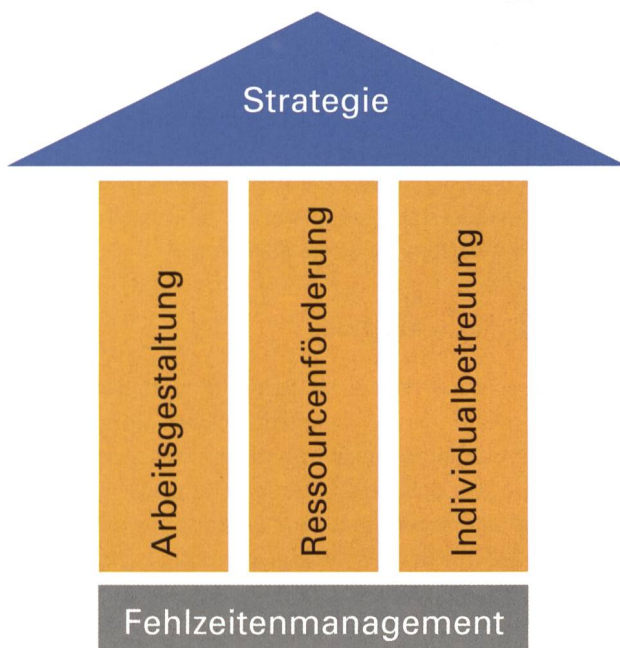
¹ War on Talents: les employeurs entrent en concurrence pour dénicher les collaborateurs les plus talentueux ou les plus créatifs.

Ein ganzheitlicher Ansatz

Viele Betriebe haben Aktivitäten entwickelt, um Fehlzeiten zu reduzieren und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern. Allerdings sind diese Ansätze oft unsystematisch und unkoordiniert, was häufig einen Erfolg verhindert.

Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM (Definition siehe Kasten, Seite 15) bietet ein ganzheitliches Konzept für die Betriebe. Elementar für seinen Erfolg ist das Commitment² der Geschäftsleitung, sie muss hinter BGM stehen. Daneben soll die Geschäftsleitung genügend und geeignete Ressourcen bereitstellen und die Mitarbeitenden in geeigneter Form bei der Ausgestaltung einbeziehen. BGM umfasst die folgenden Bausteine (vergleiche Grafik 2):

- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Arbeitserkrankungen
- Ergonomie und Ressourcenförderung zur Vermeidung von arbeitsassoziierten Gesundheitsproblemen und Stärkung der Ressourcen
- Fehlzeitenmanagement und betriebliches Case Management³ zur Reduktion der Fehlzeiten und Unterstützung von betroffenen Mitarbeitenden.



Grafik 2: Gesundheitsmanagement: ein Haus mit Fundament, Bausteinen und Dach.

Une approche globale

De nombreuses entreprises ont développé des activités pour réduire l'absentéisme et favoriser la santé de leurs employés. Toutefois, ces approches ne sont souvent pas systématiques ni coordonnées, ce qui entrave fréquemment leur réussite.

La gestion de la santé dans l'entreprise (cf. définition dans l'encadré, page 15) est un concept global pour les entreprises. La base de sa réussite est le Commitment² de la direction. Elle doit soutenir la gestion de la santé de l'entreprise. En outre, la direction de l'entreprise doit mettre à disposition des collaborateurs des ressources suffisantes et adaptées et les impliquer correctement dans les modifications. Voici les principales composantes de la gestion de la santé dans l'entreprise (cf. illustration 2):

- Sécurité au travail et protection sanitaire pour éviter les risques d'accidents et maladies du travail
- Ergonomie et promotion des ressources pour éviter les problèmes de santé liés au travail et renforcement des ressources
- Gestion de l'absentéisme et Case Management³ de l'entreprise pour réduire les absences et soutenir les collaborateurs concernés.

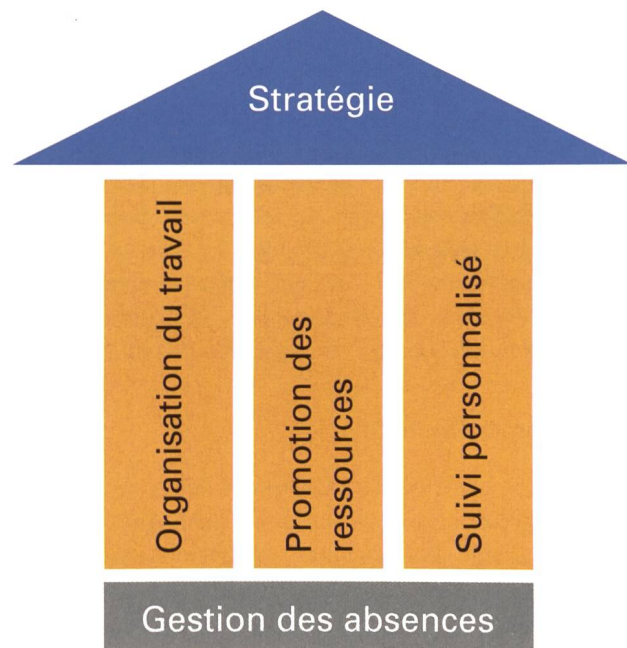


Illustration 2: Gestion de la santé: une maison avec des fondations, des murs et un toit.

² Commitment: Verpflichtung mit nachfolgendem Engagement des Arbeitgebers.

³ Betriebliches Case Management: Verfahren zur koordinierten Bearbeitung komplexer Fragestellungen bei Mitarbeitenden mit (gesundheitlichen) Problemen.

² Commitment: obligation suivie de l'engagement de l'employeur.

³ Betriebliches Case Management: Verfahren zur koordinierten Bearbeitung komplexer Fragestellungen bei Mitarbeitenden mit (gesundheitlichen) Problemen.

Ziel auf der strategischen Ebene ist es, mit einem beschränkten Mitteleinsatz eine hohe Effektivität und Nachhaltigkeit bei allen Aktivitäten im Bereich «Arbeit und Gesundheit» zu erreichen. Wichtig dabei ist, dass alle Aktivitäten in eine Systematik eingebunden sind. Zu beachten sind zudem folgende Punkte:

- **Know-how:** Leistungsfähigkeit und Gesundheit zu fördern ist keine Aufgabe, die allein mit gesundem Menschenverstand bewältigt werden kann. Es muss ausreichendes spezifisches Know-how eingebracht werden: Fundierte Kenntnisse der physiologischen, kognitiven und psychischen Bedürfnisse der Mitarbeitenden sind nötig, um gute Arbeitsbedingungen zu schaffen und gesundheitsrelevante Verhaltensänderungen bei den Mitarbeitenden zu bewirken.
- **Ganzheitlichkeit:** Es ist wichtig, den Betrieb, die Arbeitsverhältnisse und die Arbeitnehmenden ganzheitlich zu betrachten. Ein einseitiger Mitteleinsatz ist nicht lohnend: Bei einem Finanzdienstleister wurden beispielsweise qualitativ hochwertige höhenverstellbare Tische angeschafft. Da jedoch die Mitarbeitenden nicht instruiert wurden, blieben alle Tische auf der Auslieferungshöhe von 75 cm eingestellt, was bei einem grossen Teil der Mitarbeitenden zu Schulter-Nacken-Beschwerden geführt hat.
- **Partizipation:** Ein attraktives Büro beeinflusst das Wohlbefinden wesentlich. [3] Dabei zeigt es sich häufig, dass die Mitarbeitenden nur unzureichend beigezogen werden, um die Arbeitsumgebung oder andere gesundheitsrelevante Abläufe zu gestalten. So werden Arbeitsumgebungen aber auch Gesundheitsförderungsangebote geschaffen, die an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden vorbeigehen und deren Wirkungen somit verpuffen.

Fehlzeitenmanagement

Ein weiterer Bestandteil des BGM ist das Fehlzeitenmanagement. Es handelt sich dabei um einen definierten Prozess, der folgende drei Komponenten umfasst: systematische Datenerfassung, Rückkehrgespräche nach jeder Abwesenheit und Hilfestellungen zur Lösung von schwierigen Situationen. Zentral dabei ist, dass der oder die Vorgesetzte und/oder der Personaldienst nach jeder Fehlzeit eines Mitarbeitenden mit diesem sprechen und ihn gezielt unterstützen. Aus den erhobenen Daten und Gesprächsprotokollen können anschliessend auch Schlussfolgerungen für die Prävention im Betrieb gezogen werden. Eine Zusammenstellung der Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle sowie der

Au niveau stratégique, l'objectif est d'obtenir, avec un investissement limité, une efficacité et une durabilité élevée dans le domaine «Travail et santé» pour toutes les activités. Il est important que toutes les activités soient incluses dans une nomenclature. Voici les points à observer:

- **Savoir-faire:** promouvoir performances et santé n'est pas une mission qui peut être réalisée uniquement avec du bon sens. Il faut également un savoir-faire spécifique suffisant: des connaissances approfondies des besoins physiologiques, cognitifs et psychiques des collaborateurs sont nécessaires pour obtenir de bonnes conditions de travail et des modifications du comportement bénéfiques à la santé des collaborateurs.
- **Globalité:** il est important de prendre en compte l'entreprise, les relations de travail et les collaborateurs dans leur ensemble. Un investissement unilatéral n'est pas avantageux: un prestataire de services financiers avait par exemple acquis des tables de qualité réglables en hauteur. Toutefois, comme les collaborateurs n'en étaient pas informés, toutes les tables sont restées à la hauteur fixée à la livraison (75 cm), ce qui provoqua des douleurs dans la nuque et les épaules chez de nombreux employés.
- **Participation:** un bureau attrayant a une influence notable sur le bien-être. [3] On constate fréquemment que les collaborateurs ne sont pas assez impliqués dans la conception de leur environnement de travail et autres processus importants pour la santé. Et c'est ainsi que l'on crée des environnements de travail et des offres de promotion de la santé qui ne correspondent pas aux besoins des collaborateurs et dont les effets s'estompent.

Gestion de l'absentéisme

Une autre composante de la gestion de la santé dans l'entreprise est la gestion de l'absentéisme. Il s'agit alors d'un processus défini comprenant les trois éléments suivants: saisie systématique des données, entretiens de retour après chaque absence et aide pour résoudre les situations difficiles. Le principal ici est que le ou la supérieur(e) et/ou le chef du personnel s'entretiennent avec un collaborateur après chaque absence et lui apportent un soutien ciblé. Les données collectées et les protocoles d'entretien permettent également de tirer des conclusions pour la prévention dans l'entreprise. Une compilation des cas dans l'entreprise et en dehors ainsi que des principales caractéristiques de la maladie en fonction de l'unité organisationnelle permet de déterminer les points majeurs de prévention et de vérifier que les objectifs soient atteints.

Krankheitsschwerpunkte je Organisationseinheit hilft dabei, die Präventionsschwerpunkte festzulegen und zu überprüfen, ob die Ziele erreicht wurden.

Operative Umsetzung

BGM wird mithilfe dreier Säulen umgesetzt:

- **Arbeitsgestaltung:** Ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze und eine geeignete Arbeitsorganisation helfen mit, ungünstige Belastungen sowie arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme zu vermeiden. Zentral ist es, ergonomische Prinzipien bereits früh bei der Planung von Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen oder Umbauten zu berücksichtigen.
- **Ressourcenförderung:** Gezielte Schulungen wie auch Gesundheitsaktionen zu Themen wie Stress, Ernährung, Bewegung und Entspannung fördern die Fähigkeiten der Mitarbeitenden und auch der Vorgesetzten, die Belastungen der Arbeit zu bewältigen. Damit diese Angebote bedürfnisorientiert und ziel ausgerichtet sind, müssen sie ins BGM eingebunden sein.
- **Individualbetreuung:** Mitarbeitende mit gesundheitlichen Problemen werden beraten und wo sinnvoll bei der Reintegration unterstützt, zum Beispiel mit einem betrieblichen Case Management.

Zufriedenere Mitarbeitende und ein hoher Return on Investment

Als langfristig angelegtes Konzept ist der Nutzen von BGM auf verschiedenen Ebenen zu finden:

- BGM hilft Risiken zu reduzieren und spart Kosten infolge Arbeitsausfällen, vorzeitiger Berentungen und Fluktuation.
- BGM motiviert und partizipiert die Mitarbeitenden. Eine zunehmende Arbeitszufriedenheit mit entsprechender Leistungsbereitschaft und Kooperation fördert die Produktivität.
- Gesunde, leistungsfähige und motivierte Mitarbeitende halten das Unternehmen innovativ und wettbewerbsfähig.
- Das Unternehmen präsentiert sich als attraktiver Arbeitgeber und erfährt einen Imagegewinn, was insbesondere in Zeiten mit einem Mangel an gut ausgebildeten Mitarbeitenden wichtig ist.

Mise en œuvre opérationnelle

La gestion de la santé dans l'entreprise est mise en œuvre via trois axes:

- **Organisation du travail:** des postes de travail ergonomiques et une organisation du travail adaptée aident à éviter les contraintes défavorables et les problèmes de santé liés au travail. Le principal est de prendre en compte précocement les principes ergonomiques dans la planification de processus et de postes de travail ou de leurs modifications.
- **Promotion des ressources:** des formations ciblées et des actions sanitaires sur les thèmes du stress, de l'alimentation, de l'activité physique et de la détente améliorent la capacité des employés mais aussi des dirigeants à combattre le stress du travail. Afin que ces offres soient adaptées aux besoins et objectifs, elles doivent être intégrées à la gestion de la santé dans l'entreprise.
- **Suivi individuel:** les collaborateurs souffrant de problèmes de santé bénéficient de conseils et sont aidés pour leur reprise quand cela est nécessaire, par exemple avec un case management dans l'entreprise.

Augmentation de la satisfaction des collaborateurs et retour sur investissement plus élevé

Si la gestion de la santé dans l'entreprise est appliquée durablement, elle apporte des avantages à plusieurs niveaux:

- La gestion de la santé dans l'entreprise aide à réduire les risques et diminue les coûts liés à l'absentéisme, aux retraites anticipées et à la fluctuation.
- La gestion de la santé dans l'entreprise motive et implique les collaborateurs. Des employés plus satisfaits, prêts à travailler et coopératifs améliorent la productivité.
- Des employés en bonne santé, performants et motivés permettent à l'entreprise de rester innovante et concurrentielle.
- L'entreprise affiche une image d'employeur attractif et redore son blason, ce qui est particulièrement important en cas de pénurie de main d'œuvre qualifiée.
- Diverses études évaluent le fameux retour sur investissement en cas d'interventions combinées entre 1:2,5 et 1:4,9. [4] Cela signifie que chaque franc investi permet d'économiser entre 2,5 et 4,9 francs.

- Verschiedene Studien beziffern den sogenannten Return on Investment bei kombinierten Interventionen zwischen 1:2,5 und 1:4,9. [4] Dies bedeutet, dass durch jeden Franken, der hier investiert wurde, zwischen 2,5 und 4,9 Franken gespart werden konnten.

Und die Rolle der Physiotherapeuten?

Physiotherapeuten können und sollen sich innerhalb von BGM für Firmen engagieren. Der Schwerpunkt dabei ist einerseits die Arbeitsplatzgestaltung, andererseits die Schulung von Mitarbeitenden im Rahmen der Ressourcenförderung (z.B. Heben und Tragen). Weiter können Physiotherapeuten Mitarbeitende mit gesundheitlichen Problemen gezielt betreuen, insbesondere, wenn sie mit den betrieblichen Verhältnissen vertraut sind.

Dabei werden aber bezüglich Marktchancen «die Bäume nicht in den Himmel wachsen». Viele Betriebe setzen den Schwerpunkt der Gesundheitsförderung auf Organisations- respektive Führungsentwicklung, denn die Art der Führung und die Unterstützung von Mitarbeitenden durch die Vorgesetzten prägen sehr stark deren Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation. Dies belegt eine Studie: Wird ein Vorgesetzter in eine neue Abteilung versetzt, so nimmt er den Krankenstand seiner alten Abteilung in den neuen Bereich mit. [5]

Literatur | Bibliographie

1. Graf, M, Pekruhl, U, et al (2007). 4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005. www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/02035/index.html?lang=de
2. Arbeitsvolumenstatistik des Bundesamtes für Statistik, Bundesamt für Statistik. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/06.html
3. Kelter, J, Kern, P. Arbeitswelten im Büro – Anforderungen an Beschäftigte und Arbeitsplätze. In: Schneider, W, Windel, A, Zwingmann, B (2004). Die Zukunft der Büroarbeit. Inqua.de, Dortmund, Berlin, Dresden.
4. Kreis, J, Bödeker, W (2003). Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention. BKK Bundesverband und Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, Essen.
5. Nieder, P. (2000). Führung und Gesundheit. Die Rolle der Vorgesetzten im Gesundheitsmanagement im Unternehmen, Juventa, Weinheim. |

Et le rôle des physiothérapeutes dans tout ça?

Les physiothérapeutes peuvent et doivent s'engager pour les entreprises dans le cadre de la gestion de la santé dans l'entreprise. Le point principal est d'une part l'agencement du poste de travail, de l'autre la formation des collaborateurs dans le cadre de la promotion des ressources (par ex. soulever et porter). De plus, les physiothérapeutes peuvent s'occuper de façon ciblée des collaborateurs souffrant de problèmes de santé, surtout s'ils connaissent la situation dans l'entreprise.

Toutefois, en ce qui concerne les opportunités de marché, il y a certaines limites. En termes de promotion de la santé, de nombreuses entreprises mettent l'accent sur l'évolution de l'organisation et de la direction, car le type de direction et le soutien des collaborateurs par les supérieurs influencent énormément leur santé, leur aptitude et leur motivation. Une étude a prouvé que lorsqu'un chef est muté dans un nouveau service, il y amène l'état de santé de son ancien service. [5]

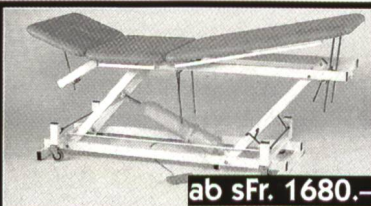
Zum Autor | Hansjörg Huwiler ist Teamleiter Corporate Health am AEH Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG in Zürich (www.aeh.ch). Huwiler ist in der Grundausbildung Physiotherapeut. Als Chefphysiotherapeut Ergonomie am Universitätsspital Zürich baute er zusammen mit Andreas Klipstein die arbeitsbezogene Rehabilitation auf. Huwiler absolvierte eine Nachdiplomausbildung in Ergonomie an der University of Surrey, Guildford UK, und schloss sie als MSc in Health Ergonomics ab, er ist vom «Centre for Registration of European Ergonomists CREE» als European Ergonomist zertifiziert.



Hansjörg Huwiler

A propos de l'auteur | Hansjörg Huwiler dirige l'équipe Santé au travail au AEH Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG à Zurich (www.aeh.ch). Hansjörg Huwiler a une formation de physiothérapeute. En tant que physiothérapeute en chef en ergonomie à l'hôpital universitaire de Zurich, il a mis en place la rééducation liée au travail avec Andreas Klipstein. Hansjörg Huwiler a effectué une formation complémentaire en ergonomie à l'Université du Surrey, à Guildford au Royaume-Uni, achevée par un MSc en Health Ergonomics. Il a obtenu une certification d'ergonome européen du «Centre for Registration of European Ergonomists CREE».

RehaTechnik
• Massage und
Therapieliegen
• Schlingentische und
Zubehör



ab sFr. 1680.-

**IMELDA IN-ALBON
RADLOFF**

Seeblick 545, 9405 Wienacht-Tobel
Telefon 071 891 31 90
i-a@bluewin.ch

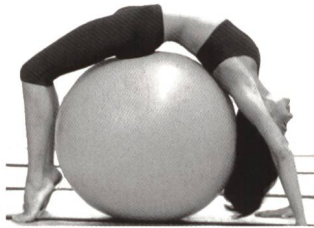


PREMEDIC KONGRESS: 29.-31. AUGUST 2008

MARRIOTT ZÜRICH

SYNERGIEN DER SPORTMEDIZIN

SPORTMEDIZIN
WORKSHOPS / VORTRÄGE
NOTHELFERKURSE SRC
PHYSIOTHERAPIE
FITNESS / SPORT



THEMEN (AUSZUG): BASE-JUMP / RINGARTZ / BOXEN
PARCOURS / WASSERBALL / SKISPORT / FUSSBALL

REFERENTEN (AUSZUG):
THOMAS DOLD WELTMEISTER TREPPENLAUF
ANITA HESS WELTMEISTERIN BODYBUILDING

ALLGEMEINMEDIZIN 27 Credits, ORTHOPÄDIE 20 Credits
SPORTMEDIZIN 10 Credits, INNERE MEDIZIN 8 Credits
PULMOLOGIE 3 Credits, KARDIOLOGIE 1 Credit

ANMELDUNG UND INFOS: PREMEDIC.CH/KONGRESS



Galileo

Das andere Vibrationstraining


(weltweites Patent)

Galileo arbeitet mit **seitenalternierenden** Vibrationen. Die Schwingungen übertragen sich über Muskelketten von den Beinen über das Becken auf den Oberkörper. Dadurch ist auch ein Trainingseffekt für den Stützapparat des Rumpfes gegeben.

- Keine unangenehmen Vibrationen im Kopf
- Entwickelt aufgrund langjähriger Studien
- Stufenlos einstellbare Amplitude der Vibration, d.h. der Trainingsintensität
- Wirksamkeit durch zahlreiche Studien belegt*

* (70 bis 80% aller Studien über Vibrationstraining wurden mit Galileo-Geräten durchgeführt.)

Kurs 6. September 2008 in Zürich

REMEDA GmbH  info@remeda.ch
Brahmsstrasse 18 www.galileo-schweiz.ch
8003 Zürich
Telefon 044 491 30 27 Fax 044 401 10 32



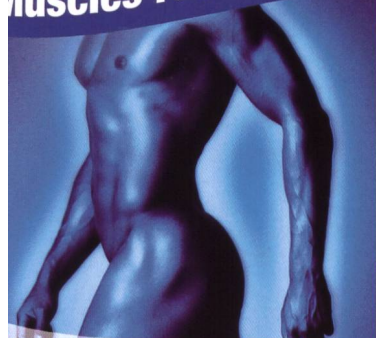
Ihr Partner für Behandlungsliegen



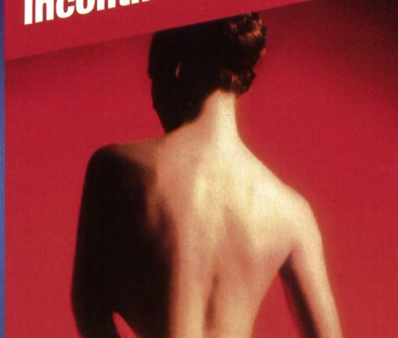
Behandlungsliegen

Saum 2195, CH-9100 Herisau info@paramedi.ch
Tel. 071 352 17 20 www.paramedi.ch

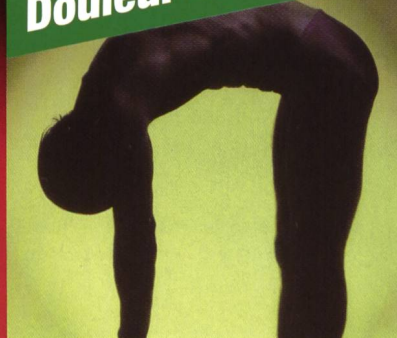
Muskeln reizen!
Muscles raffermis!



Inkontinenz behandeln!
Incontinence traitée!



Schmerz lindern!
Douleur soulagée!



**Neu für Therapeuten und Ärzte:
Attraktivere Rabatte bei Wiederverkauf oder Mietvermittlung!**

**Spécial thérapeutes et médecins
nouveaux rabais pour la revente
ou la location!**



PARSENN

Geräte, Zubehör & Schulung für die komplette therapeutische Muskelrehabilitation, Inkontinenzbehandlung und Schmerztherapie.
Appareils, accessoires & formation pour la rééducation musculaire complète, le traitement de l'incontinence et celui de la douleur.

Parsenn-Produkte AG, 7240 Kuba
Tel. 081 300 33 33, Fax 081 300 33 33
info@parsenn-produkte.ch