

## Kurzfassung der Masterarbeit

<b>Name</b>	Michèle Fuhrer
<b>Firma</b>	-
<b>Studiengang (MAS HRM Nr.)</b>	MAS 55
<b>Abschlussjahr</b>	2023
<b>Titel der Masterarbeit</b>	<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement in Startups</b>  Welches sind die zentralen Aspekte bei der Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in einem Startup mit Fokus auf die mentale Gesundheit ihrer Mitglieder?
<b>BetreuerIn</b>	Prof. Dr. Nathalie Amstutz
<b>Vertraulich (ja/nein)</b>	ja

### Ausgangslage / Problemstellung

Startups befinden sich aufgrund ihrer kurzen Unternehrmenstätigkeit, knappen Ressourcen und einem ausserordentlich hohen Leistungsdruck in einer belastenden Situation. Diese kann negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit des Individuums, wie auch auf den Erfolg der gesamten Unternehmung haben.

Aus diesen Gründen soll ein Umfeld angestrebt werden, welches die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden wie auch der Geschäftsleitung fördert, sodass diese gesund und leistungsfähig bleiben.

### Ziele

Mit Hilfe eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) soll ein gesundes, nachhaltiges Arbeitsumfeld geschaffen werden. In der vorliegenden Masterarbeit findet die Leserschaft Handlungsempfehlungen für die Etablierung eines BGMs mit Fokus auf Unternehmen in der Startup-Phase.

### Nutzen

Der praktische Nutzen liegt darin, dass erstens die negativen wie auch positiven Einflussfaktoren in Bezug auf die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeitenden erörtert werden und zweitens Handlungsempfehlungen für das BGM von Startups abgeleitet werden.

Der theoretische Nutzen der Arbeit liegt darin, dass untersucht wird, welche Massnahmen innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sich in der Startup-Phase als zielführend erweisen. Darauf aufbauend können Forschende BGM-Konzepte für Unternehmen erarbeiten, welche sich in einem anderen Lebenszyklus (z.B. Reifephase oder Krise/Turnaround) befinden.

### Vorgehen und methodische Schritte (wissenschaftliche Methoden)

Basierend auf der Theoretischen Grundlage wurden fünf Expert:inneninterviews durchgeführt, um Einblicke in die praktische Umsetzung des BGMs in Startups zu erlangen. Die Ergebnisse der Expert:inneninterviews wurden der theoretischen Grundlage gegenübergestellt, um eine möglichst umfassende Antwort auf die Forschungsfrage zu erhalten.

## **Ergebnisse / Interpretation**

Damit in einer Unternehmung eine Kultur herrscht, die sich gesundheitsfördernd auf deren Mitglieder auswirkt, muss das BGM ein Bekenntnis der Unternehmensstrategie sein und damit die Legitimation dafür im Arbeitsalltag schaffen.

Ein funktionierendes BGM ist auf die Unterstützung des Managements angewiesen. Darüber hinaus hat sich die Beteiligung der Mitarbeitenden sowie das Verständnis und das Vertrauen im Umgang untereinander als positiv erwiesen.

Ausserdem ist es sinnvoll, ein hohes Mass an Flexibilität im Arbeitsalltag zu ermöglichen sowie das Augenmerk auf Autonomie, Kompetenzerleben und soziale Zugehörigkeit zu legen. Darunter fällt vor allem eine gesundheitsfördernde Aufgabengestaltung, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und eine Teamkultur mit starkem Zusammenhalt.

Das Thema mentale Gesundheit am Arbeitsplatz kann durch regelmässige Gespräche enttabuiert werden. Durch den steten Austausch können ausserdem BGM-Massnahmen abgeleitet werden, sollte der aktuelle Zustand nicht optimal sein. Des weiteren wird dadurch eine gewisse Erfolgsmessung möglich.

## **Umsetzungsvorschläge / Schlussfolgerungen**

Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung können einfach und kostengünstig gehalten werden, indem gemeinsam Sport getrieben oder an Challenges teilgenommen wird. Gemeinsame Unternehmungen sollten, wenn immer möglich, den Aspekt der Gesundheit im Auge behalten. Die Sensibilisierung zum Thema Stress kann beispielsweise unternehmensintern geschehen, indem jemand vom Team von den eigenen Erfahrungen berichtet und dies an das Kollegium weiterträgt. In einem späteren Stadium macht es jedoch durchaus Sinn, diese Sensibilisierungsmassnahmen von Fachpersonen durchführen zu lassen.

Die Anfänge im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz können bei einer klaren Überstundenregelung sowie einem einfachen Überwachungssystem der Absenzen liegen. Vor allem die Kurzabsenzen sind ein verlässliches Frühwarnsystem für den Gesundheitszustand eines Menschen und sollten deshalb genutzt werden.

Auf ein gewisses Mass an Personalentwicklung sollte mit zunehmendem Reifegrad der Unternehmung geachtet werden.

Die Kombination aus der Konzentration auf menschliche Werte und der Sicherstellung, dass das Management das BGM unterstützt, ermöglicht ein gesundheitsförderndes Umfeld auch in einem Startup. Es hat sich gezeigt, dass Mitarbeitende, die durch ein solches Umfeld angezogen werden, gerne bereit sind, ihren Beitrag zu dieser Kultur zu leisten.

Die Bereitstellung von Ressourcen wird sich zusätzlich positiv auswirken, ist jedoch in der Gründungs- und Anfangsphase nicht zwingend notwendig, damit die Gründer:innen und Mitarbeitenden nachhaltig gesund bleiben.

Obwohl die Unternehmung eine gesundheitsfördernde Kultur unterstützen kann, beginnt Gesundheit bei jedem Einzelnen. Die Organisation kann zum Gelingen beitragen – entscheidend sind jedoch immer die Menschen innerhalb einer Unternehmung beziehungsweise, ob sie den Nutzen davon erkennen und weiterleben möchten oder nicht.