

FutureFit: neu von MediCongress – Betriebliche Gesundheitsförderung im Fokus

Ganzheitlich denken, digital umsetzen und viel gesünder leben

Prof. Dr. med. Christiane Brockes, CEO und Co-Founder alcare AG sowie Präsidentin der Schweiz. Gesellschaft für Telemedizin & e-Health, und Sascha Beck, Co-CEO alcare AG, stellten ein tolles Programm zum Thema «Betriebliche Gesundheitsförderung» zusammen. Die neue Veranstaltung von MediCongress bot ein reiches Potpourri, bei dem Expertinnen und Experten zeigten, wie eine Verringerung von Belastungen und eine Stärkung der Ressourcen durch Verhaltensänderungen und Optimierung von Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz und in Organisationen erreicht werden können.

Keynote Speakerin Brockes wies auf die verheerenden Folgen von Stress hin: «Stress liegt eindeutig im Vordergrund, Arbeitsunfälle sowie somatische Erkrankungen kommen eher weniger vor. Stress entsteht namentlich aufgrund der Zunahme in der Geschwindigkeit von Veränderungen, einer wachsenden Verdichtung und Komplexität der zu verarbeitenden Informationen und einer permanenten Reizüberflutung der digitalen Welt. Stress wird oft synonym zu Zeitdruck verwendet. Es ist insbesondere Ausdruck eines Ungleichgewichts zwischen Belastung und Ressourcen.»

Stressprävention tut also not. Wertvoll sind Erholungsphasen: regelmässig während jedes Tages und das ganze Jahr über. Hilfreich sind weiter ein Tracking der eigenen Aktivität, Weiterbildung zur Steigerung der individuellen Gesundheitskompetenz sowie eine Telemedizinische Beratung und Behandlung. Zu begrüssen, so die Referentin, sei schliesslich der Paradigmenwechsel in der Gesundheitsvorsorge und -versorgung, der sich darin äussert, dass der Körper als Ergebnis des persönlichen Einsatzes gesehen werde und nicht mehr als biologisches Schicksal. Brockes: «Das bedeutet eine Verschie-

bung der Verantwortung von der Behandlung einer Krankheit durch Gesundheitsfachleute hin zur Eigenverantwortung und Prävention jeder einzelnen Person.»

Sich selber tracken tut gut

Aufschlussreiche Ergebnisse brachte die QS-Studie zur Selbstvermessung, eine Nutzerbefragung unter Gesunden, chronisch Kranken und Gesundheitsfachpersonen: Motivierung zu Training und Aktivität führt zu verbesserter Zielerreichung und bewusster Steuerung des Trainings.





Nationalrätin Dr. med. Bettina Balmer (links) und Doris Brandenberger, CEO MediCongress, freuen sich über den geglückten Start von FutureFit.

Es entstehen Neugier und Wissenszuwachs. Der Ist-Stand kann erhoben werden, um Massnahmen zu definieren. Sicherheit geben die Überwachung von Blutzuckerspiegel, Blutdruck, Puls, Schlaf, Arbeits- und Ruhezeit sowie die Überwachung von Kalorienaufnahme und Nährstoffen bzw. Kalorienverbrennung. Nicht zuletzt kann auch verfolgt werden, ob eingesetzte Medikamente ihre erwünschte Wirkung zeigen.

So wird Selbstvermessung zum Beginn von Verhaltensänderungen. Zusätzlichen Ansporn vermittelt das Dokumentieren der Daten: Schritte, um Krankenkassenprämie einzusparen oder Ernährungsdaten, um sie von Fachperson analysieren zu lassen. »Schliesslich«, so Brockes, »ist es einfach zu tracken und angenehm. Es macht Spass. Der Smartcoach ist eine Art von Kommunikation mit sich selbst. Er ist eine echte Stütze.« Als Ausblick erwähnte die Expertin die Künstliche Intelligenz: »Sie kann helfen, anspruchsvollere Arbeiten zu erledigen und Stress abzubauen. Positive Geschichten unterstützen das Change-Management und laden dazu ein, die Arbeit zunehmend selbst zu gestalten und zu organisieren, was wiederum neue Freiräume und Flexibilität schafft.«

Digitalisierung hilft, wenn sie richtig aufgeleitet und finanziert ist

Die primärpräventiven und gesundheitsförderlichen Effekte werden durch gleichzeitige und

aufeinander bezogene Veränderungen der Ergonomie, der Organisation, des Sozialklimas und des individuellen Verhaltens erzielt. Beispiele sind Stressbewältigungskurse, flexible Arbeitszeitmodellen, gesundes Ernährungsangebot in Kantinen und Bewegungsangebote während der Arbeitszeit. »Digitalisierung kann dabei helfen. Sie kostet am Anfang aber immer Geld. Dialog und gegenseitiges Verständnis ist daher essentiell«, betonte Martin Rüfenacht, Vizepräsident IG eHealth. »Digitale Gesundheitsanwendungen, kurz DiGAs, bieten grosses Potenzial. Sie können die Behandlung unterstützen, Therapietreue fördern und messbare Fortschritte erzielen. Doch ihre volle Wirkung entfalten sie erst, wenn sie eng in den Behandlungsprozess eingebunden und von Ärzten aktiv gesteuert werden. LeankIS ist ein strukturierter Ansatz für die Integration. Das bietet einen klaren Rahmen, um DiGAs effizient und nachhaltig in den Behandlungsprozess einzubetten. Der Einsatz der DiGAs wird eng mit den ärztlichen Entscheidungen verknüpft, sie müssen Teil des gesamten Behandlungsprozesses sein – vernetzt und strukturiert.«

Digitale Tools gestalten das betriebliche Gesundheitsmanagement für viele Mitarbeitende attraktiver. Mit Apps ist eine Individualisierbarkeit möglich. Rüfenacht: »Die Nutzer können sich z.B. ein Fitness-Programm zusammenstellen, das den eigenen Bedürfnissen entspricht. Selbstlernende Anwendungen stellen sich auf die Person ein. Viele Tools schaffen die Möglichkeit, sich mit anderen zu vernetzen und Grundergebnisse zu schaffen. Sehr wertvoll sind die

Daten, welche diese digitalen Tools sammeln. Das fängt damit an, dass sich gut feststellen lässt, wie viele Personen in einem Betrieb überhaupt Angebote zur Gesundheitsförderung wahrnehmen.«

Aktuell adressieren unzählige Startups mit Ihren Applikationen einzelne Indikationen. Statt Silos abzubauen werden dabei leider neue digitale Monolithen gebaut. Viele gute Ideen für neue Applikationen und Services scheitern zudem an Regulatorien oder an fehlenden Entgelten. Der Nachweis eines positivem Versorgungseffekts erweist sich als aufwändig. Forschung und Therapie müssten Hand in Hand adressiert werden, so der IT-Experte: »Legacy-Systeme und Schnittstellen sind eine Challenge für die Interoperabilität. Und vor lauter Digitalisierung darf die menschliche Komponente nicht zu kurz kommen. Digitale Fitness-Apps können den persönlichen Kontakt nicht ersetzen.

Zusammen geht's am besten

Was können Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam zur Gesundheitsförderung tun? – Diese Frage beantwortete Prof. Dr. med. Stefan Büchi, Fachbereichsleiter Psychiatrie und Psychosomatik mediX-Gruppenpraxis Wipkingen. Er zeigte erstaunliche Fakten: 21.5 % der Männer und 31.7 % der Frauen sind häufig nervös, 10.6 % resp. 17.0 % sind sogar entmutigt und depressiv. Das hat insbesondere bei den Jungen von 18 – 24 Jahren zugenommen – plus 50 % bei den Männern und plus 70 % bei den Frauen seit 10 Jahren.

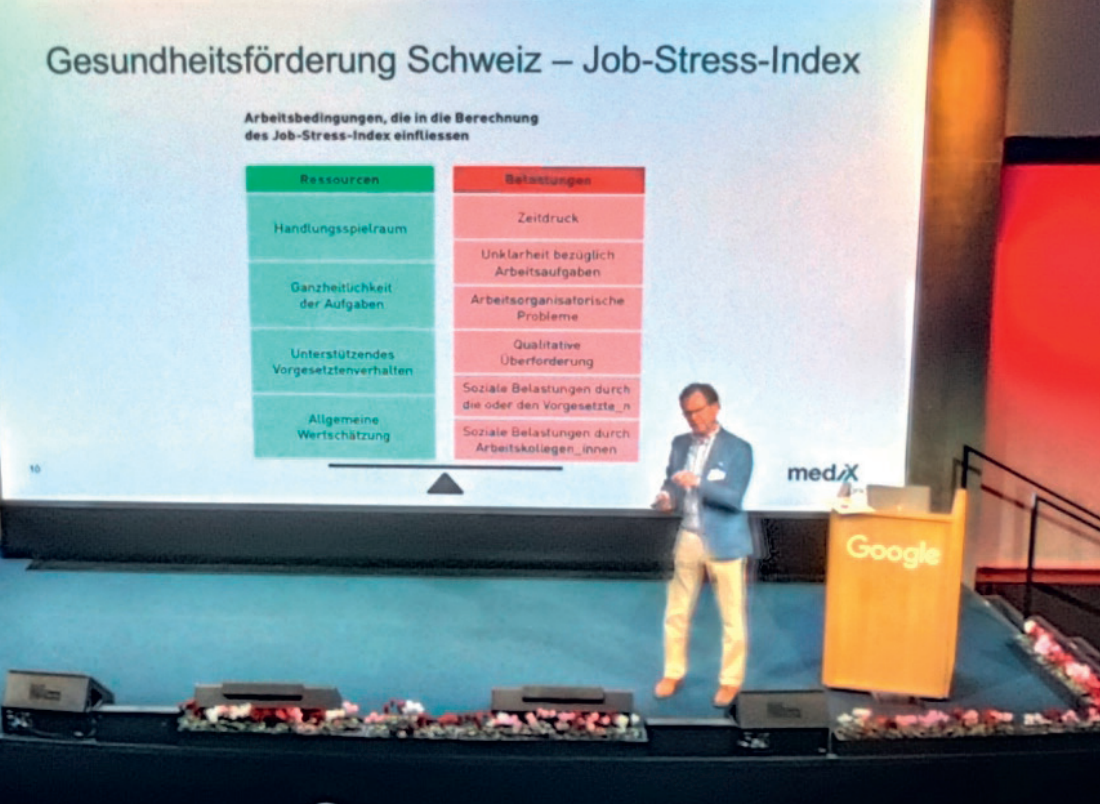
Manuela Tischhauser vom Akademischen Sportverband Zürich (ASVZ) regte an, gute Vorsätze für mehr Bewegung gleich in die Tat umzusetzen. Moderator Joël Brandenberger ist voll mit dabei.



Gesundheitsförderung Schweiz – Job-Stress-Index

Arbeitsbedingungen, die in die Berechnung des Job-Stress-Index einfließen

Ressourcen	Belastungen
Handlungsspielraum	Zeitdruck
Ganzheitlichkeit der Aufgaben	Unklarheit bezüglich Arbeitsaufgaben
Unterstützendes Vorgesetztenverhalten	Arbeitsorganisatorische Probleme
Allgemeine Wertschätzung	Qualitative Überforderung
	Soziale Belastungen durch die oder den Vorgesetzte_n
	Soziale Belastungen durch Arbeitskollegen_innen



Dr. phil. Niklas Baer, Psychologe, betont: «Ein wertschätzender Umgang mit psychisch Kranken wäre hilfreich, leider gibt es in den meisten Unternehmen weder eine klare Orientierung noch Richtlinien.»

Negativ wirken Zeitdruck, unklare Aufgaben, schlechte Organisation, Überforderung und soziale Belastungen. Das verursacht viele Erkrankungen: Herz-Kreislauf, Magen-Darm, muskuloskelettale Symptome und allgemein Müdigkeit und Schlafstörungen. Dagegen helfen eine erstklassige Unternehmenskultur und Schutzfaktoren wie Entwicklungsmöglichkeiten, Lob und Wertschätzung, Mitsprache/Partizipation, individuell passende Arbeitsmenge, Engagement/Identifikation, eine ausgewogene Life-Domain-Balance sowie Prophylaxe gegen Betriebsunfälle. Büchi: «Resilienz wird durch einen Lebensstil mit genug Schlaf, Bewegung und Achtsamkeit gefördert. Die Grundhaltung des Arbeitgebers hat ebenso direkte Auswirkungen – sind Arbeitnehmer nur Mittel zum Zweck oder eigenständiger Inhalt des Unternehmens?»

Konflikten gezielt vorbeugen

Konflikte am Arbeitsplatz gilt es zu vermeiden. Ihre Auswirkungen auf Gesundheit und Abwesenheit zeigt eine WorkMed-Studie im Auftrag der SWICA, die Dr. phil. Niklas Baer präsentierte. Die Absenzen nehmen generell drastisch zu. Bei Psychischkranken beträgt die Absenz im Schnitt 218 Tage, der Median liegt bei 154 Tagen. Der Anteil Menschen, die nicht mehr arbeiten können und eine IV-Rente beziehen, macht mittlerweile 2.1 % aller theoretisch Erwerbsfähigen aus. Vorbeugen ist entscheidend. Es kommt auf den richtigen,



Martin Rüfenacht, Vizepräsident IG eHealth, geht auf Chancen digitaler Trackingsysteme ein.

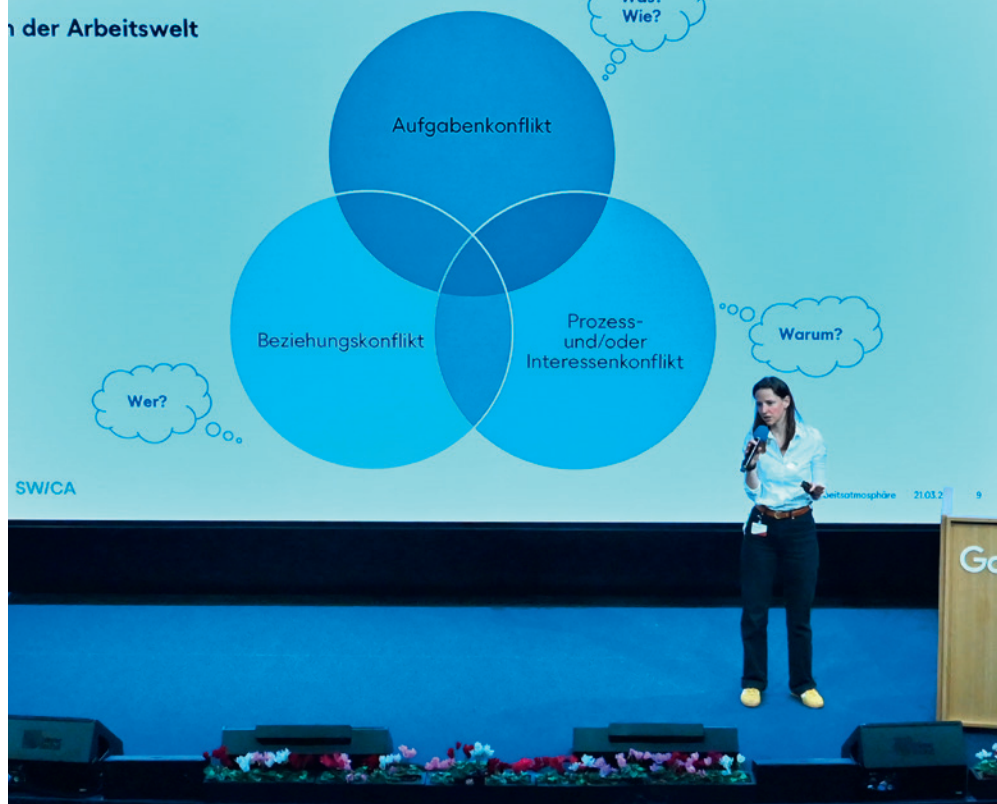
frühen Zeitpunkt an. Die meisten Antworten aus der Studie zeigen, wann gehandelt werden muss: wenn Auffälligkeiten mehrfach auftreten, das Verhalten stört, Konflikte auftreten und die Leistung zurückgeht. Ein wertschätzender Umgang wäre hilfreich, allerdings gibt es in den meisten Unternehmen weder eine klare Orientierung noch schriftliche Regeln, wie mit psychischen Arbeitsproblemen umgegangen werden soll; dieses Manko besteht bei 52 % aller Führungskräfte.

Guten Rat gegen Konflikte wusste Daria Lehmann, Spezialistin Präventionsmanagement SWICA: «Konfliktmanagement ist eine Interaktion, die darauf ausgerichtet ist, aufgabenbezogene und zwischenmenschliche Unvereinbarkeiten zu bearbeiten. Zu unterscheiden sind ein kooperatives, kompetitives und vermeidbares Konfliktmanagement und ebenso Aufgaben-, Beziehungs- und Prozess- resp. Interessenskonflikte.» Und als ganz entscheidend nannte Daria Lehmann, dass es neben der Sachebene, gewissermassen dem Sichtbaren des Eisbergs, auch die Beziehungsebene zu beachten gebe, worin es um unbewusste Kommunikation, Motive, Gefühle und Werte gehe.

Wertvolle Feedbacks geben und gut empfangen – aber wie?

Feedbacks können viel nützen, aber auch viel schaden, ist Lara Niklaus, Psychologin und Spezialistin Präventionsmanagement SWICA, überzeugt. Viele Faktoren seien dafür verantwortlich. Es gehe um die Überprüfung des eigenen Selbstbildes, die Gewissheit über die Wirkung des eigenen Verhaltens, um Anerkennung, höhere Beziehungsqualität sowie eine bessere Zusammenarbeit und Verbindlichkeit.





Guten Rat gegen Konflikte wusste Daria Lehmann, Spezialistin Präventionsmanagement SWICA. Sie wies auch auf die Beziehungsebene hin, wo es um Motive, Gefühle und Werte geht.

Ein Leitfaden zum wertvollen Feedback stellt die WWW-Methode dar, sowohl beim Feedback geben wie auch beim empfangen. Das erste W steht für Wahrnehmung: Was habe ich beobachtet, gehört, gesehen? Ausschlaggebend ist, das konkrete Verhalten oder eine Situation möglichst als Ich-Botschaft wertfrei zu schildern. Die Feed-

back empfangende Person soll verstehen, von welchem Ereignis die Rede ist, ohne sich verurteilt zu fühlen.

Das zweite W bedeutet Wirkung. Beim Mitteilen helfe es der Beziehung und dem Verständnis sehr, so die Referentin, wenn neben sachlichen

Elementen auch Gefühle preisgegeben werden. Das führt zum dritten W, dem Wunsch: Bei Bedarf kann zusätzlich zu den eigenen Vorschlägen auch die Meinung bzw. das Empfinden der Feedback empfangenden Person abgeholt werden.

Digitale Mittel und Turnen gegen den Stress

Über digitale Lösungen zur Stressprävention sprach Sascha Beck, Leiter Telemedizin alcare AG. Er riet zur Nutzung von Apps zur Stressbewältigung (z.B. Headspace, Calm, 7Mind) und betrieblicher Gesundheitsplattformen zur Messung des Wohlbefindens (z.B. Likeminded, Mindance). «Wichtig sind auch flexible und digitale Arbeitsmodelle inkl. Homeoffice, asynchrone Kommunikation zur Reduktion von E-Mail-Fluten, Online-Coachings und Schulungen, digitale Kurse zu Stressmanagement und Resilienz, eine virtuelle psychologische Beratung für Mitarbeitende und E-Learning-Programme zur Steigerung der eigenen Gesundheitskompetenz.»

Gesundheitsförderung geschieht auch durch ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. Dazu gehören ideale Bürostühle und Monitoreinstellungen sowie die Vorteile bewegter Pausen für

Jetzt weiterbilden:

CAS Strategische Spitalbauplanung

Lernen Sie, wie zukunftsfähige Gesundheitsbauten geplant werden müssen, damit sie kostengünstig, betriebseffizient und schnell realisiert werden können.

Start: 21. Oktober 2025



Hier informieren!

Jetzt an
Online-Info-
veranstaltung
teilnehmen!





Tobias D. Gantner, MD sagt es kristallklar: «Die Zukunft der Medizin ist nur einen Klick entfernt. Telemedizin stellt eine echte Revolution dar.

ein gesundes Arbeitsumfeld. Gescheite Übungen helfen dabei, eine abgeschwächte Muskulatur zu stärken oder eine verkürzte Muskulatur zu dehnen. Manuela Tischhauser, CFO & Controlling und Leiterin HR, Akademischer Sportverband Zürich (ASVZ), turnte gleich mit MitstreiterInnen zusammen auf der Bühne und fasste gute Vorsätze zusammen: eine ÖV-Haltestelle früher aussteigen, mit dem Velo zur Arbeit fahren, das Auto bewusst weiter entfernt parkieren, die Treppe anstelle des Lifts benutzen, mindestens 7500 Schritte pro Tag gehen, regelmässig bewegte Pausen einlegen und häufiges Wechseln der Arbeitsposition zwischen Sitzen und Stehen.

Mit 3 Schritten zum Ziel

Diese 3 Schritte stellen gemäss Michael Kubli, CEO und Co-Founder KINASTIC, die «Next Level Prevention» dar. Erstens heisse es Sensibilisierung: «Mit fesselnden Webinaren, informativen Artikeln und prägnanten Expertenvideos vermitteln wir Mitarbeitenden wertvolles Wissen, um sie gezielt für ein gesünderes Leben zu befähigen», erläuterte Kubli. «Zweitens fördern wir mit umfassenden und systematischen Gesundheitskampagnen das Bewusstsein für Gesundheit und verankern das Thema Gesundheit in der Firmenkultur. Mit massgeschneiderten Programmen in den Bereichen Bewegung, Ernährung und mentaler Gesundheit unterstützen wir drittens Mitarbeitende bei der Umsetzung eines gesünderen Lebensstils.»

Gesünder essen ist wesentlich

Als eine besonders wichtige Präventionsmassnahme bezeichnete Markus Rose, Küchenchef Privatklinik Hohenegg, Meilen, die Förderung

einer gesunden Ernährung am Arbeitsplatz. Er ging dabei auf die Wirkung von Food-Awareness-Days im Unternehmen ein und beschrieb, wie die Betriebsküche als Vorbild dienen kann. Sein Fazit lautet: «Nehmen Sie sich genügend Zeit beim Essen, kauen Sie gut, denn das Sättigungsgefühl setzt erst nach 30 Minuten ein. Legen Sie Wert auf achtsames Essen. Von Vorteil ist es, regelmässig und nicht zu oft zwischendurch zu essen, vor allem ohne Stress und Ablenkung. So tun Sie Gutes für Ihre Psyche und Ihr Wohlbefinden.»

Bewusst essen ist ebenso bedeutsam: Das beginnt mit dem Schöpfen auf den Teller. Es gelte darauf zu achten, dass Gemüse, Proteine, Kohlenhydrate und gute Fette enthalten sind. Pausen und Zwischenmahlzeiten können in Form eines gesunden Snacks aus Früchten und Nüssen bestehen. Vor den Mahlzeiten ist ein Glas warmes Wasser ratsam. Es dämpft übermässigen Appetit. Und schliesslich sollte man sich vor der Arbeit Gedanken über die Mahlzeiten machen und sich fragen: Wo und mit wem esse ich? Dieser soziale Aspekt werde zu wenig beachtet.

Moderne Betriebe haben eine Vorbildfunktion. Gemäss Rose achten sie auf frische, regionale und saisonale Nahrungsmittel und bieten auch ein vegetarisch-veganes Angebot an. Sie vermeiden Fast Food und Fertigprodukte weil diese viel Zucker, Zusatzstoffe und Geschmacksverstärker enthalten. Frische unverarbeitete Lebensmittel sind die gesunde Alternative. Das fängt bei der Basis an, bei Fonds, Saucen und Suppen, die frisch zubereitet werden. Ein guter Küchenchef berücksichtig zudem Ballaststoffe, Vitamine, gesunde Fette und Eiweiss in der

Menüfolge. Er setzt wenig Zucker ein und spart beim Salz.

Verantwortung wahrnehmen

Interessant war auch das Engagement der Vorsorgeeinrichtung proparis, die ihren angeschlossenen Unternehmen ein gezieltes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) anbietet. Ivo Nater, Geschäftsführer proparis, brachte es auf den Punkt: «Mit gesunden und leistungsfähigen Mitarbeitenden werden bessere Ergebnisse erzielt. Darüber hinaus ziehen attraktive Arbeitgeber nicht nur weitere Fachkräfte, sondern auch neue Kunden an.» Nater weiss, wovon er spricht, sind doch bei proparis über 71 000 Versicherte angeschlossen. Die Bilanzsumme beträgt 6.7 Mrd. Franken.

Das proparis-Angebot beginnt bei der optimalen Auswahl von Mitarbeitenden und der Klärung, ob der Job zu den Persönlichkeitspräferenzen passt. Gute Voraussetzungen für bestmögliche Arbeitsleistungen sollten schon bei der Rekrutierung berücksichtigt werden. Weiter geht es mit einer messbaren Kompetenzförderung der BGM-Verantwortlichen. Sie profitieren von Kompetenzmodellen, dank derer Mitarbeitende gezielt rekrutiert, Talente gefördert und Fachkräfte mit den richtigen Fähigkeiten identifiziert werden. Vorträge und Workshops zur Sensibilisierung und Gesundheitsförderung, eine betriebliche Gefährdungsanalyse und Stressprävention sowie Informationen über wissenschaftlich und medizinisch validierte Ernährungsangebote runden das Portfolio ab – auf dass motivierte und produktivere Mitarbeitende bessere Ergebnisse erzielen.

Diese Meinung kam auch in einem Podium deutlich zum Tragen. Oliver Neumann, Fachstelle Digitale Nachhaltigkeit Universität Bern, Karin Faisst, Leiterin Am für Gesundheitsvorsorge des Kantons St. Gallen, Barbara Moll, CNO Klinik Lengg, Dr. med. Silke Schmitt Oggier, Chefärztin santé24, und Nationalrätin Dr. med. Bettina Balmer bezeichneten Employer Branding nach innen und aussen als unbedingt nötigen wie wirksamen Ansatz, um in Zeiten des Fachkräftemangels gesunde und zufriedene Mitarbeitende zu gewinnen, ständig zu motivieren und zu halten.

Ein Feuerwerk an Ideen

Exakt das servierte schliesslich Tobias D. Gantner, MD, PhD, Gründer & CEO HealthCare Futurists GmbH, Köln, der meinte: «Die Zukunft hat bereits begonnen; sie ist nur noch nicht überall angekommen.» – Er plädierte dafür, Körper, Geist und Technik in Einklang zu bringen.

Das sei in einer sich rasch verändernden Welt entscheidend, weil Technologie und Gesundheit Hand in Hand gehen. Medical Wearables und Apps beispielsweise seien mehr als nur innovative Gadgets. Sie bilden die Brücke zwischen modernster Technologie und dem täglichen Gesundheitsmanagement. So weisen sie grosses Potenzial auf, die Art zu revolutionieren, wie wir über Gesundheit denken und handeln. Sie gestalten zudem eine neue Ära der präventiven Medizin, die immer mehr demokratische Züge der Eigenverantwortung erhält.

Basis dafür ist die Fähigkeit, Echtzeitdaten zu sammeln, was matchentscheidend ist zur Früherkennung von Krankheiten, zur Überwachung chronischer Erkrankungen und zum wirkungsvollen Unterstützen der Patienten. Komfort, Genauigkeit und schneller Zugriff auf lebenswichtige Informationen ergänzen sich und werden zu einem unverzichtbaren Bestandteil unseres Lebens. Medical Wearables und Apps bestimmen die personalisierte Medizin und das selbstbestimmte Gesundheitsmanagement.

Die Zukunft der Medizin ist nur einen Klick entfernt. Hier stellt Telemedizin eine echte Revolution dar. Wo modernste Technologie mit medizinischem Fachwissen zusammenkommt, öffnen sich Türen zu Therapien, die schneller und effizienter sind als je zuvor. Gantner kann sich vorstellen, dass in einem Supermarkt der Zukunft 3D-Drucker Medikamente erstellen und die Kunden von mannigfachen telemedizinischen Angeboten profitieren. Und die Innovationen gehören unters Volk gebracht. Das bietet das HealthCare Maker-Mobil, das unterwegs ist und an Workshops neue Prototypen zeigt. Das sind frische Tech-Entwicklungen wie Apps, Gadgets, Wearables, Anwendungen von Virtual Reality und Künstlicher Intelligenz oder Telemedizin. All das wird vor Ort getestet, neue Ideen sind hochwillkommen, denn – so Gantner: «Die Zukunft passiert nicht einfach, sie muss durch ständiges Ausprobieren entdeckt werden.»

Let's make BGM sexy again

Und die Digitalisierung im Gesundheitswesen schreitet zügig voran. Daher spielt der Datenschutz eine grosse Rolle. Das betrifft längst nicht mehr nur Fachleute in Praxen, Spitälern oder Krankenkassen. Auch Verbände, Organisationen sowie App-Entwickler und Health-IT-Firmen müssen wichtige regulatorische Vorschriften erfüllen. «Nützlich ist es ausserdem, Bildung zu fördern als Grundlage für gesundheitsbewusstes Handeln, Wissen zu teilen und Zukunft zu wagen, damit weitere innovative digitale Lösungen entstehen. Dabei ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement besonders wichtig – ein Beispiel: Diejenigen, die angaben, sich oft müde zu fühlen – was ein Symptom für Depressionen oder Burn-out sein kann – hatten ein um 45 % höheres Sterberisiko als energiegeladene Altersgenossen. Let's make BGM sexy again – Massnahmen, die Beschäftigte zu Befähigten machen.»

Dem ist nichts mehr hinzuzufügen – ausser, die Weichen jetzt richtig zu stellen ... und sich auf die nächste Austragung von «FutureFit» zu freuen.

Bilder: Peter Brandenberger – www.im-licht.ch

Weitere Informationen

www.medicongress.ch

Die SHP ist Ihr Partner in Sachen Vorsorge im Schweizer Gesundheitswesen

Als Spezialist für die Vorsorgebedürfnisse im Schweizer Gesundheitswesen bieten wir intelligente und kosteneffiziente Vorsorgekonzepte für Unternehmen jeder Grösse an. Kontaktieren Sie unsere Experten für ein kostenloses und unverbindliches Beratungsgespräch, um Ihre berufliche Vorsorge zu optimieren.



Pensionskasse SHP, Kronenplatz 1, 8953 Dietikon 1
Telefon 044 268 90 60, www.pkshp.ch