

Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

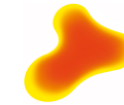


Wie machen wir BGM datengestützt erklärbar?

Swiss HR Analytics Event – Olten, 28.06.2023

Dr. Regina Jensen & Dr. Sven Goebel (Gesundheitsförderung Schweiz)

Themenblöcke des Workshops



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

**INDIKATOREN IM
HR & BGM**



**WIRKUNGSMODELL
BGM**



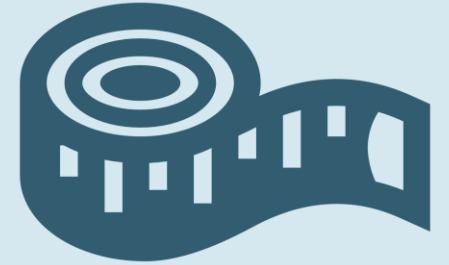
**WIRKUNGS-
ÜBERPRÜFUNG**



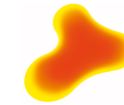
ABSCHLUSS



1



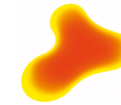
INDIKATOREN IM HR & BGM



**Was sind in Ihrem
Bereich die Top-3
Indikatoren?**

Schreiben Sie diese bitte auf Postlts.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

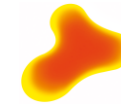


Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

◀◀ 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. [...] ▶▶

Betriebliches Gesundheitsmanagement

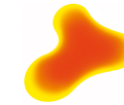


Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

**Arbeitssicherheit
und Gesundheits-
schutz**

**Betriebliche
Gesundheits-
förderung (BGF)**

**Abwesenheits-
management und
Reintegration**



Von den gesammelten Indikatoren: Welche könnten, basierend auf der Definition, auch für BGM genutzt werden?

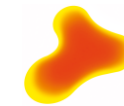
Markieren Sie diese bitte mit einem *.

2

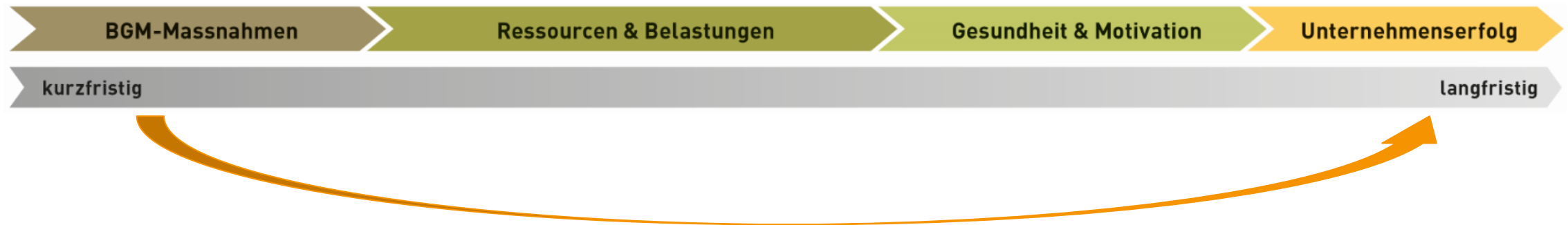


WIRKUNGSMODELL BGM

Wirkungsmodell BGM

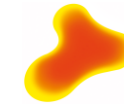


Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

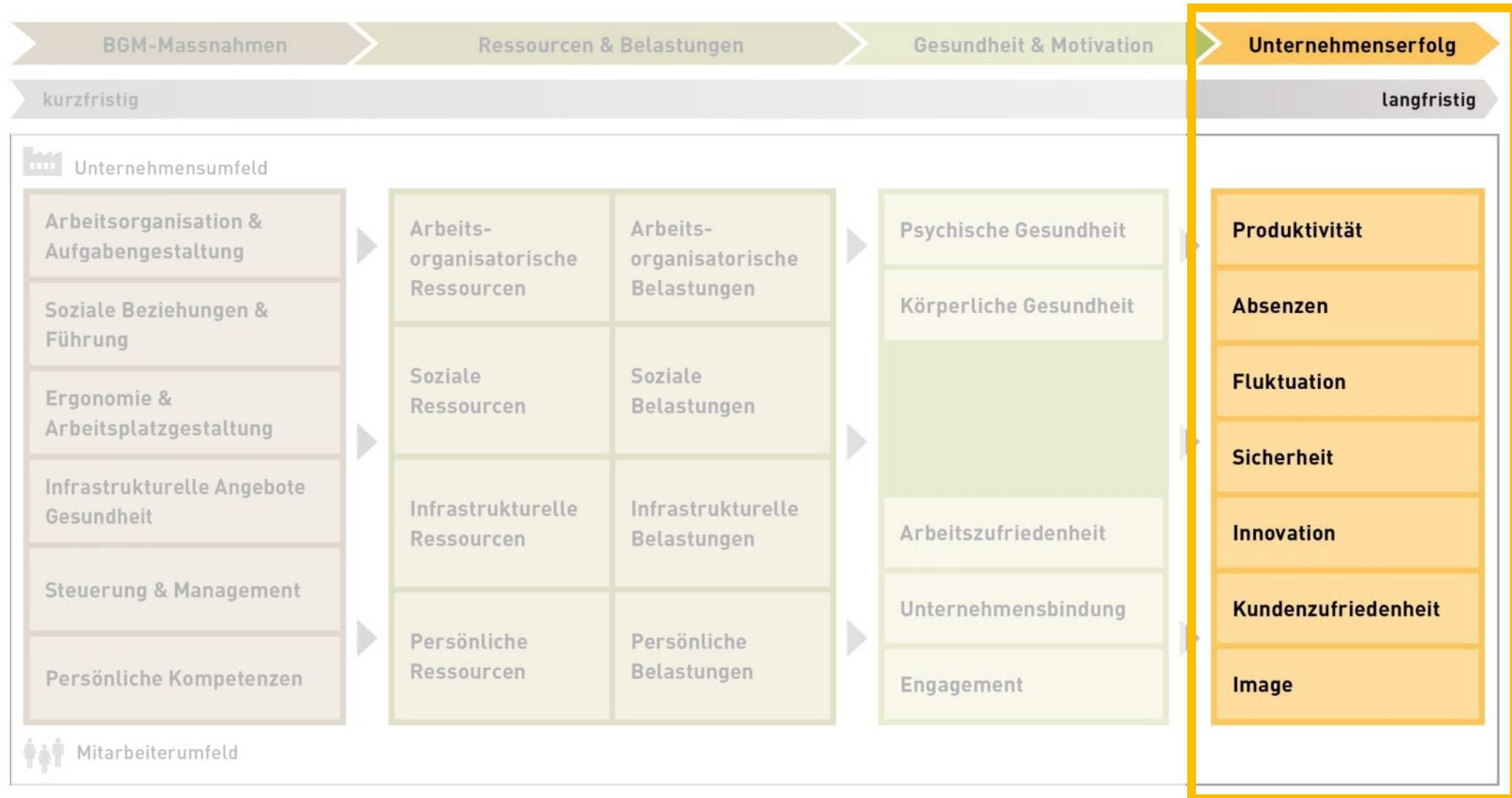


Wirkungsmodell BGM

Unternehmenserfolg

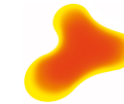


Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Wirkungsmodell BGM

Gesundheit und Motivation

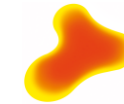


Gesundheitsförderung Schweiz
 Promotion Santé Suisse
 Promozione Salute Svizzera



Wirkungsmodell BGM

Ressourcen und Belastungen

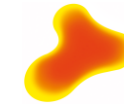


Gesundheitsförderung Schweiz
 Promotion Santé Suisse
 Promozione Salute Svizzera

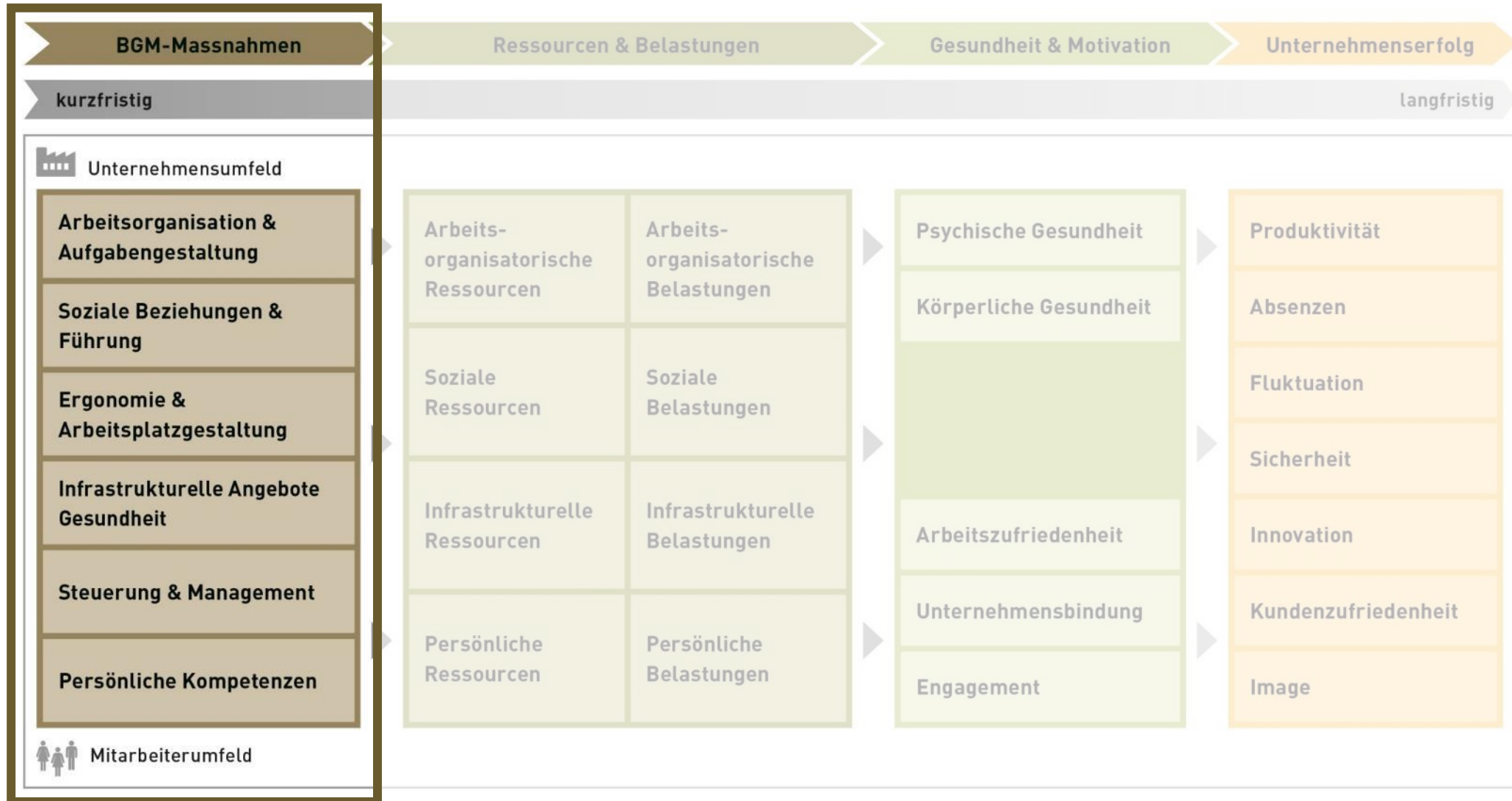


Wirkungsmodell BGM

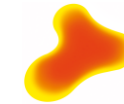
BGM-Massnahmen



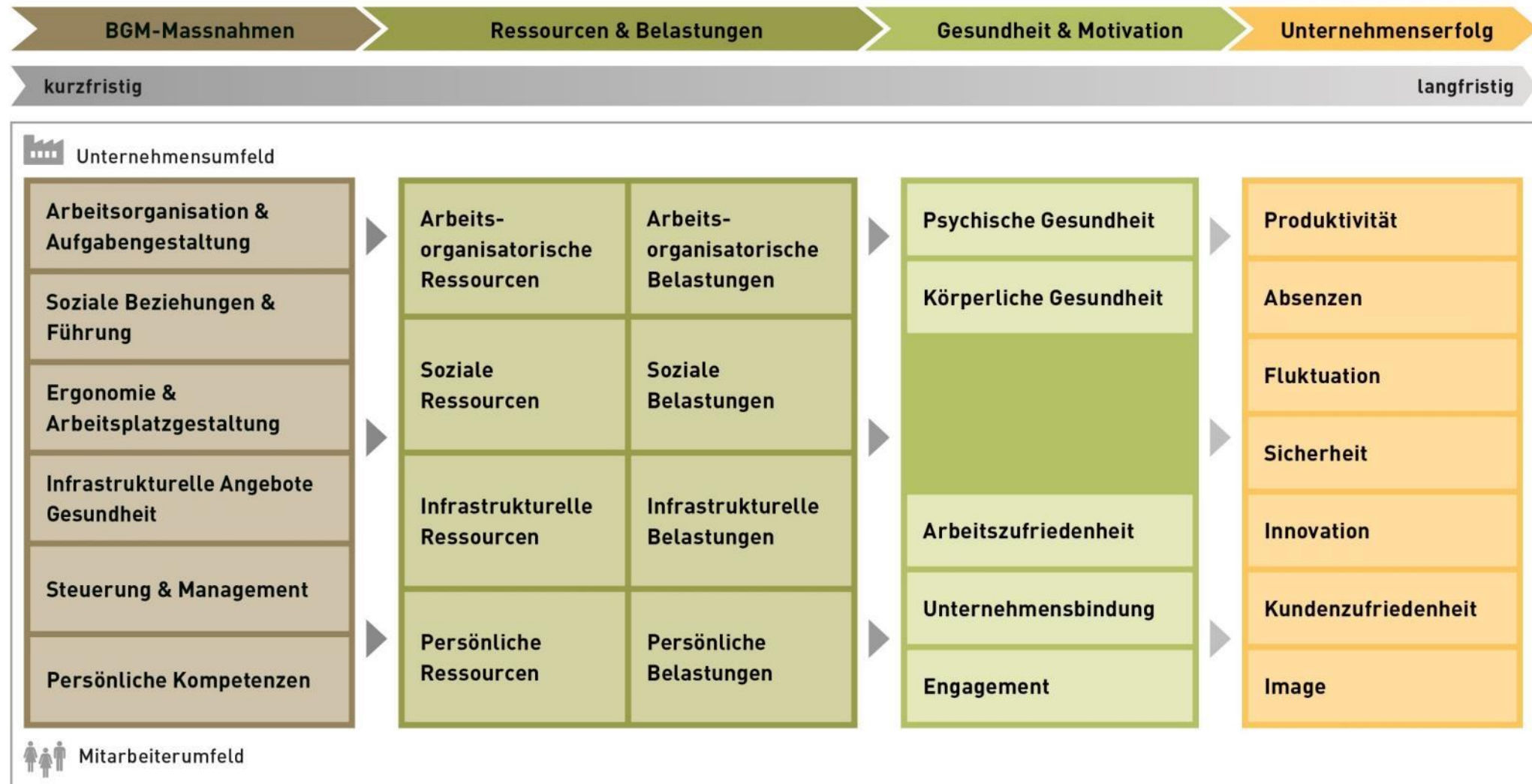
Gesundheitsförderung Schweiz
 Promotion Santé Suisse
 Promozione Salute Svizzera



Wirkungsmodell BGM



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera





Unternehmensumfeld

Arbeitsorganisation & Aufgabengestaltung

- Flexibles Arbeitszeitsystem umsetzen
- Arbeitsabläufe optimieren
- Partizipationsmöglichkeiten sicherstellen
- Einsatzmöglichkeiten für leistungsverminderte Arbeitnehmende umsetzen
- Entwicklungsmöglichkeiten sicherstellen (Job enlargement/Job enrichment, Job rotation)

Soziale Beziehungen & Führung

- Mitarbeitendenunterstützung durch Vorgesetzte fördern (Schulungen, regelmässige Gespräche)
- Gesundheitsförderliche Führungskultur umsetzen (Führungsgrundsätze, Workshops)
- Arbeitsklima fördern (Teamevents, Kooperationsmöglichkeiten, Kultur)

Ergonomie & Arbeitsplatzgestaltung

- Arbeitsplätze ergonomisch gestalten
- Sicherheit am Arbeitsplatz fördern

Infrastrukturelle Angebote Gesundheit

- Strukturelle Ernährungs-, Bewegungs- und Erholungsangebote aufbauen, umsetzen und promoten
- Sensibilisierungskampagnen zu Gesundheit umsetzen
- Beratungsangebote und Anlaufstellen aufbauen und umsetzen

Steuerung & Management

- BGM-Strukturen, Prozesse sicherstellen (im Leitbild verankern, Ressourcen sicherstellen)
- Absenz-/Casemanagement aufbauen und umsetzen
- Regelmässige Erhebungen durchführen
- Managementbewertung/-einbezug sicherstellen
- BGM-Kommunikation planen und umsetzen

Persönliche Kompetenzen

- Fachkompetenzen fördern (durch Weiterbildungen, Schulungen usw.)
- Gesundheitskompetenzen fördern (durch Beratungen, Coachings, Kurse usw.)
- Selbstkompetenzen fördern

Arbeitsorganisatorische Ressourcen

- Handlungsspielraum*
- Ganzheitliche Aufgaben*
- Partizipation
- Arbeitszeitflexibilisierung
- Positives Arbeitsklima

Soziale Ressourcen

- Allgemeine Wertschätzung*
- Unterstützendes Vorgesetztenverhalten*
- Fairness
- Soziale Unterstützung

Infrastrukturelle Ressourcen

- Ergonomische Arbeitsmittel/funktionale Arbeitsplätze
- Gesunde Ernährungsangebote
- Bewegungsförderung
- Erholungsmöglichkeiten

Persönliche Ressourcen

- Stressresistenz
- Coping-Strategien
- Fachkompetenz
- Gesundheitskompetenz
- Kontrollüberzeugung
- Selbstwertgefühl
- Selbstwirksamkeitserwartung

Arbeitsorganisatorische Belastungen

- Zeitdruck*
- Arbeitsbezogene Unsicherheit*
- Arbeitsorganisatorische Probleme*
- Qualitative Überforderung*
- Arbeitsunterbrechungen
- Arbeitsrhythmus: Intensität
- Arbeitsplatzunsicherheit

Soziale Belastungen

- Soziale Belastungen Vorgesetzte*
- Soziale Belastungen Arbeitskollegen/innen*

Infrastrukturelle Belastungen

- Umgebungsbelastungen: Lärm, Schmutz, Temperatur
- Einseitige körperliche Belastungen

Persönliche Belastungen

- Familiäre/private Probleme
- Kritische Lebensereignisse
- Psychosoziale Risiken: Sucht

Psychische Gesundheit

- Optimismus
- Allgemeine Zufriedenheit
- Erschöpfung
- Stressgefühl
- Beeinträchtigung Privatleben-Arbeit
- Beeinträchtigung Arbeit-Privatleben
- Irritation
- Depressivität

Körperliche Gesundheit

- Allgemeiner Gesundheitszustand
- Chronische Erkrankungen
- Muskel-Skelett-Erkrankungen
- Schlafprobleme
- Psychosomatische Beschwerden

Arbeitszufriedenheit

- Allgemeine Arbeitszufriedenheit
- Formen der Arbeitszufriedenheit

Unternehmensbindung

- Emotionale Bindung zum Unternehmen
- Kündigungsabsicht

Engagement

- Arbeitsbezogener Enthusiasmus
- Arbeitsengagement

Produktivität

- Subjektiver Einfluss von Gesundheit auf eigene Leistung
- Subjektive Leistungseinschätzung
- Präsentismus
- Erreichung Jahresziele/MA

Absenzen

- Absenzzrate kurz-/langfristig
- Versicherungsprämien Krankheit
- Invalidisierungsrate

Fluktuation

- Fluktuationsrate/Abteilung

Sicherheit

- Berufsunfallrate
- Nichtberufsunfallrate
- Versicherungsprämien Unfall
- Ergebnisse Gefährdungsanalysen
- Risikoprämie Pensionskasse

Innovation

- Beteiligungsrate betriebliches Vorschlagswesen/Ideenpipeline
- Anzahl angemeldeter Patente
- Innovationspreise

Kundenzufriedenheit

- Kundenumfragen/Feedback
- Monitoring Kundenservice
- Auswertung von Kundenreklamationen

Image

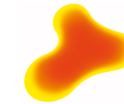
- Anzahl Bewerbungen pro ausgeschriebene Stelle
- Internes Image bei Mitarbeitenden als Arbeitgeber/in Bezug auf BGM/usw.
- Externe Auszeichnungen mit Gesundheitsbezug
- Employer Rankings
- Anzahl Publikationen über BGM-Aktivitäten



Mitarbeiterumfeld

* Kennzahlen, die zur Berechnung des Job-Stress-Index (JSI) genutzt werden.

Wirkungsmodell BGM – Beispiel «Psychische Gesundheit»



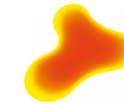
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Problem im Betrieb:

Kündigungen und Absenzen treten bei Fachspezialisten überdurchschnittlich häufig auf. Die Mitarbeitenden-Befragung und Austrittsgespräche zeigen, dass den Fachspezialisten Entscheidungsspielräume fehlen und sie sich durch ihre Vorgesetzten nicht genügend unterstützt fühlen.

Wirkungsmodell BGM – Beispiel «Psychische Gesundheit»



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



- Schulungen mit Führungskräften zum Thema wertschätzende Führung von Spezialisten
- Führungskräfte sensibilisieren durch Broschüre «Schutz vor psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz» inkl. Checkliste usw.

Stärkung der sozialen Ressourcen: Mitarbeitende fühlen sich durch die Führung besser unterstützt

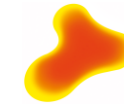
Stärkung aufgabenbezogener Ressourcen: Mitarbeitenden wird grösserer Handlungsspielraum gewährt

Verbesserte psychische Gesundheit: höheres Selbstwertgefühl, mehr Vertrauen in eigene Kompetenzen, weniger Depressionen

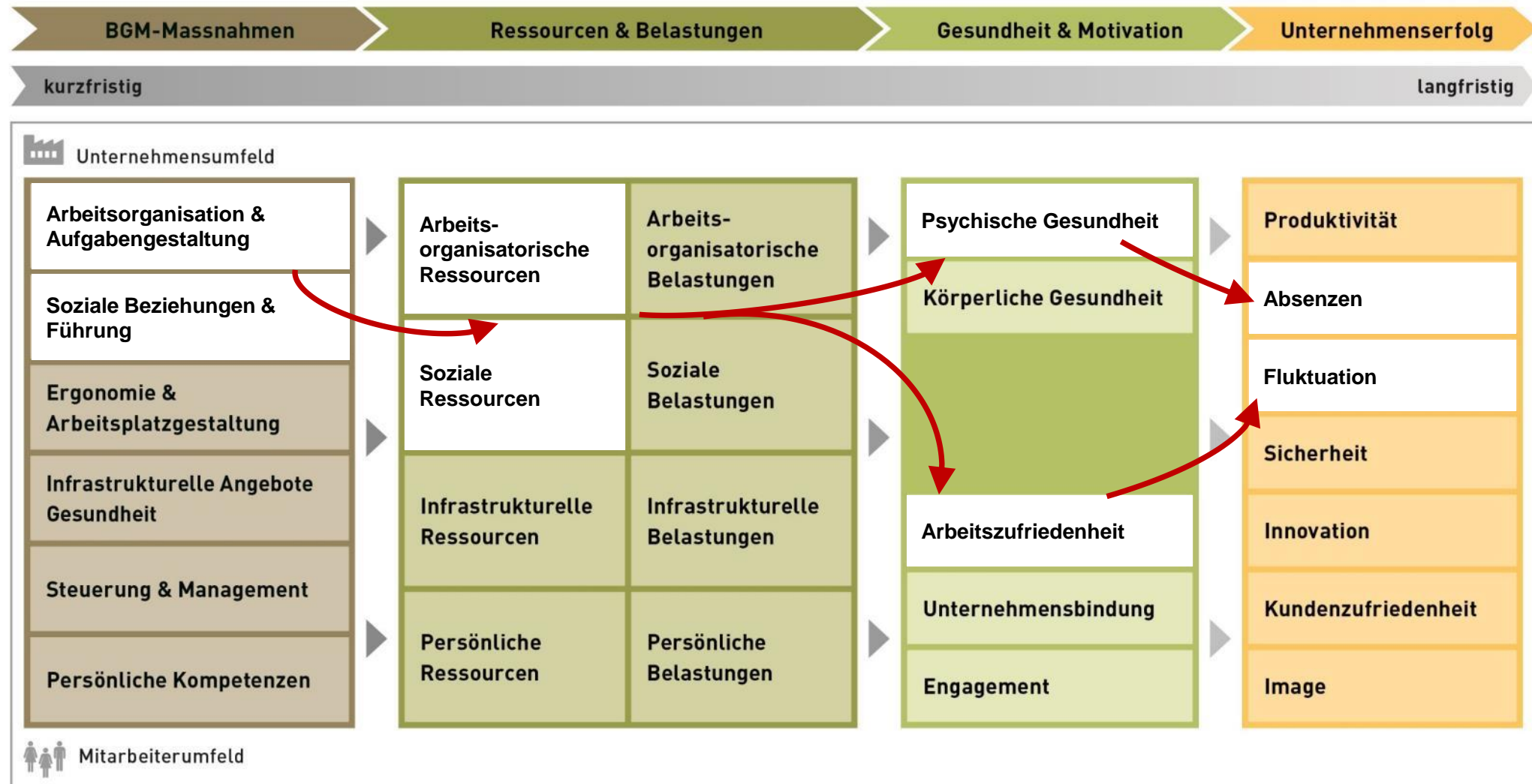
Geringere Fluktuation, geringere Absenzen

Wirkungsmodell BGM

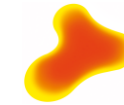
Beispiel Wirkungskette



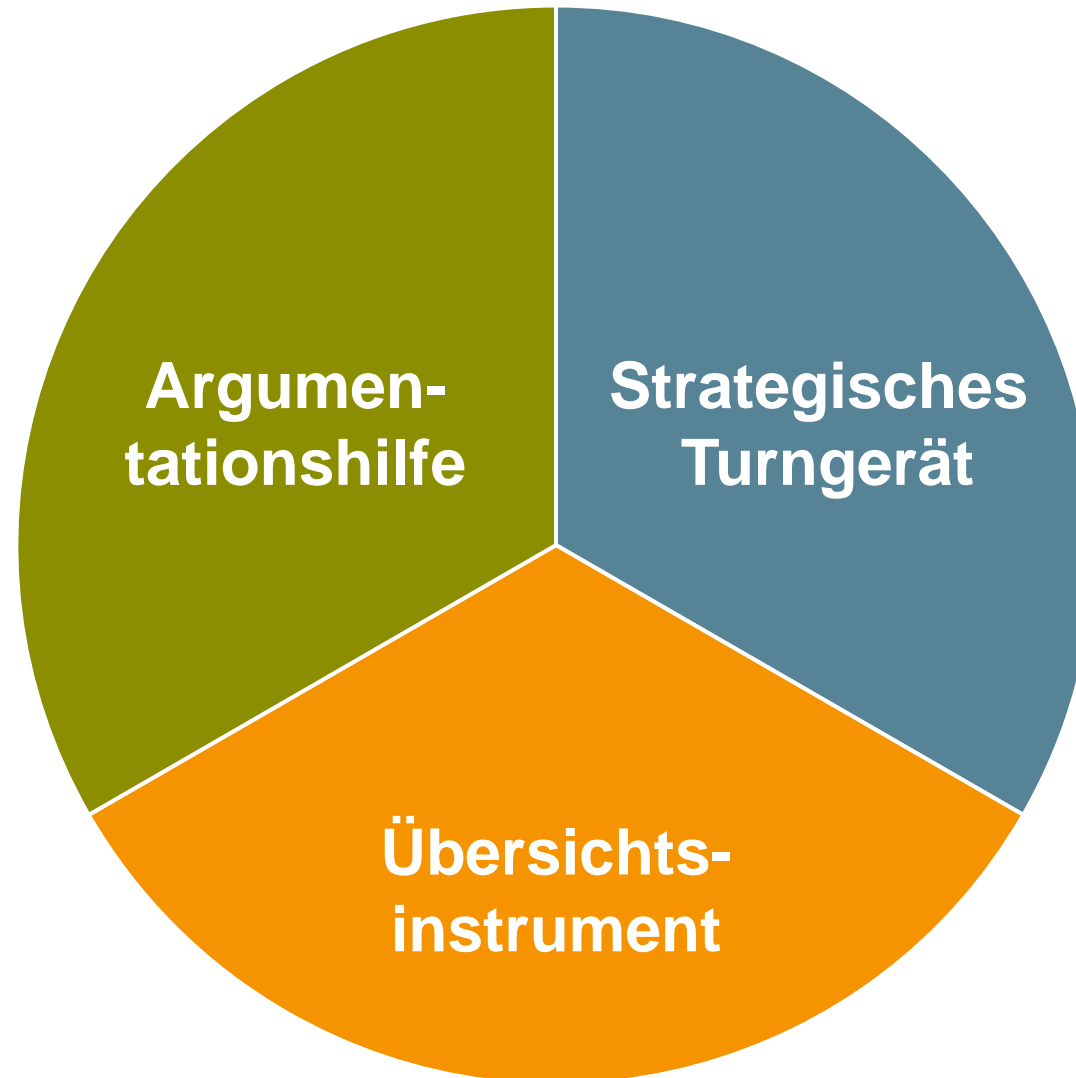
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

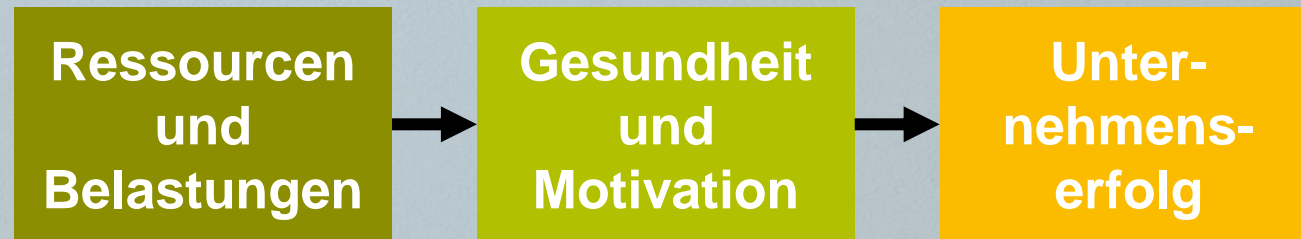
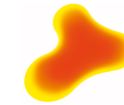


Einsatzzwecke des Wirkungsmodells BGM



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera





Wofür können Indikatoren in den verschiedenen Wirkungsbereichen genutzt werden?
Was sind die Vor- und die Nachteile von Indikatoren in dem jeweiligen Wirkungsbereich?

Mitarbeitenden-
umfrage *

RESSOURCEN UND BELASTUNGEN

Arbeitsklima
(Personalbefragung)

soziales
Miteinander
⊕

Führungskraft/
Team *

Stress am
Arbeitsplatz
(Personalbefragung)

*
div. PEU - Daten
zu subj. Wahrnehmung
von ...

Auswertung
nach versch.
Merkmale

Führungs-
funktion

Vertrags-
form

Zeit-
dimension

Auswahl in
Abhängigkeit
der Frage-
stellung

jeweils nur
ein Puzzle-
Steck ⊖

GESUNDHEIT UND MOTIVATION

UNTER- NEHMENS- ERFOLG

Krankheits-
tage

Absonertage *

*
Langzeitausfall-
Quoten nach ...

*
Fehltag/nach...
/FTE

*
Kranktage/FTE

Präsenz-
gesundheit *

Abwesen *

Tenure

Flukt.rate

Fluktuation
(Fluktuations-
maß)

Weibertage/FTE

Ausfall - Stunden
pro Jahr/ITA *

psychische*
Erkrankung

Bestand
(FTE & PENS)

Diversität

Anzahl ♀ in
Führungsposition

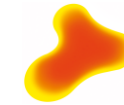
Verständnis
für Geschehen
im Personal-
körper ⊕

Erkennen von
Handlungs-
bedarf ⊕

Nah an der
Strategischen
Ausrichtung

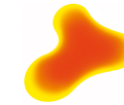
wenig Kenntnis
über Gründe ⊖

chweiz
era

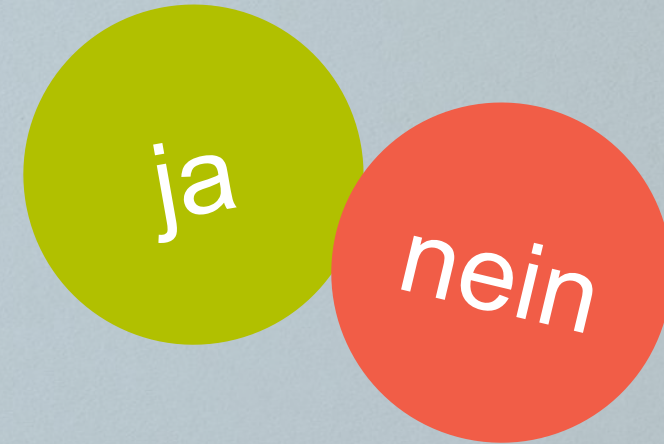


Was bedeuten die Vor- und Nachteile für die von Ihnen anfangs aufgeschriebenen Indikatoren?

Wirkungsmodell

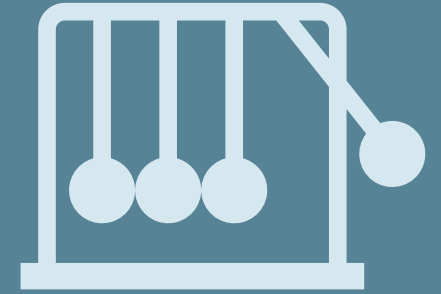


Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



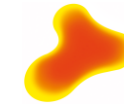
**Können Sie sich das
Arbeiten mit
Wirkungsmodellen
vorstellen?**

3

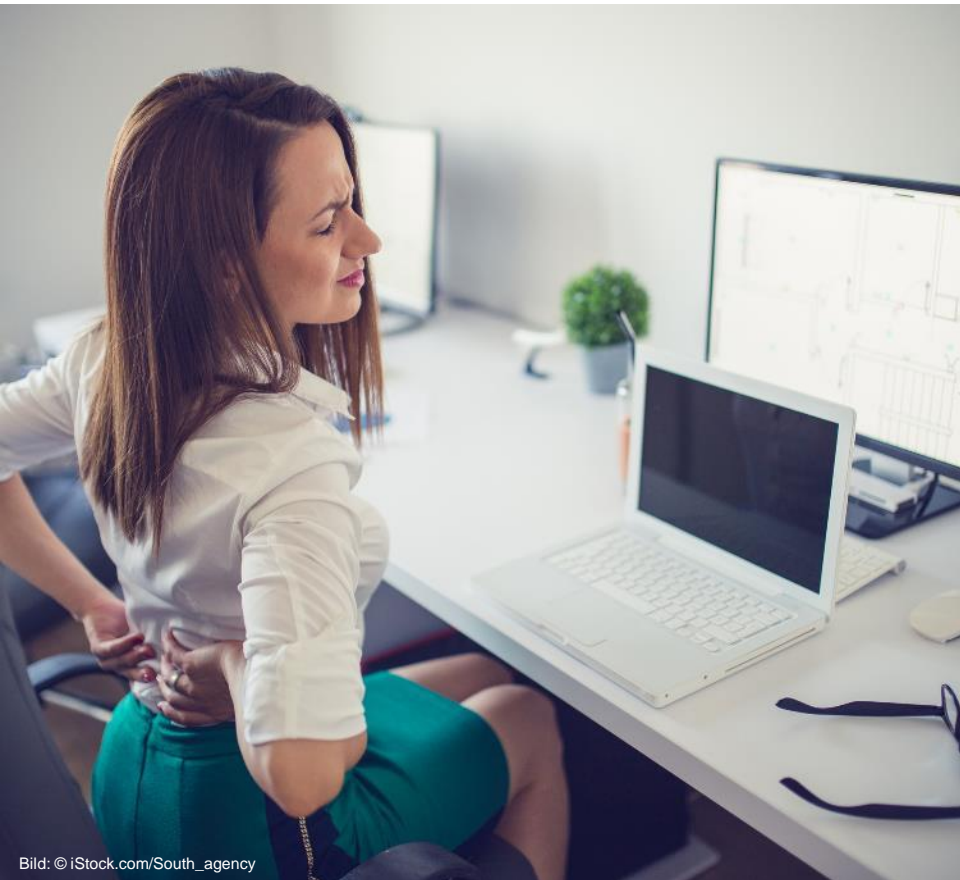


WIRKUNGSÜBERPRÜFUNG

Erstellung einer Wirkungskette



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



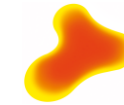
Sie werden mit dem folgenden Problem in einem Betrieb konfrontiert:

«Absenzen treten bei langjährigen Mitarbeitenden immer häufiger auf. Mitarbeitergespräche und Gespräche mit dem Betriebsarzt zeigen, dass Rückenprobleme durch langes Sitzen die Hauptursache sind.»

Überlegen Sie sich in den nächsten 5 Minuten in Partnerarbeit geeignete BGM-Massnahmen, um dieses Problem der Fluktuation und der Absenzen zu lösen und zeigen Sie mit der Wirkungskette, welche Ressourcen und Belastungen diese Massnahmen kurzfristig und welche Aspekte der Gesundheit und Motivation mittelfristig verändert werden.

Erstellung einer Wirkungskette

Lösungsvorschlag



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



- Arbeitsplätze ergonomisch gestalten und Mitarbeitende dazu befähigen, die Hilfsmittel zu brauchen
- Einführung von körperlichen Bewegungs- und Übungsprogrammen
- Führungskräfte und Mitarbeitende durch Broschüren für Thema Bewegung sensibilisieren; «Move it-Day» Mitarbeitendenbewegungsanlass

Mitarbeitende nehmen neue Infrastruktur als persönliche Ressource wahr und nutzen die Hilfsmittel

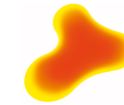
Minderung arbeitsorganisatorischer Belastungen, da langes Sitzen reduziert wird

Durch gemeinsamen Sport wird der Teamgeist gefördert, das heisst, soziale Ressourcen werden gestärkt

Verbesserte körperliche Gesundheit: weniger Rückenbeschwerden, vermindertes Risiko für Muskel-Skelett-Erkrankungen

Geringere Absenzen

Erhebung von Ressourcen & Belastungen



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Beobachtung

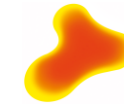


Gesprächsformate



Befragung

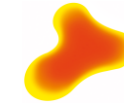




Vor- und Nachteile

- ↑ Körperliche Arbeitstätigkeiten
- ↑ Sprachbarrieren
- ↓ Vergleichbarkeit
- ↓ Erfahrung und Expertise
- ↓ Zeitaufwand

Beobachtungen: Checkliste Stress (Suva)



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

suva



Stress Checkliste

Gibt es in Ihrem Betrieb Stress?
Hektik und Stress erhöhen das Unfallrisiko markant
und schädigen bei längerer Dauer die Gesundheit der
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Hauptgefahren sind:

- Einschränkung der Wahrnehmung (u. a. Einengung des Blickfeldes)
- unüberlegtes, hektisches Arbeiten (=einfach drauflos werken=)
- Weglassen von Kontrollen

Mit dieser Checkliste bekommen Sie solche Gefahren besser in den Griff.

1. Füllen Sie die Checkliste aus.

Wo Sie eine Frage mit «nein» oder «teilweise» beantworten, ist eine
Massnahme zu treffen. Notieren Sie die Massnahmen auf der letzten
Seite. Sollte eine Frage für Ihren Betrieb nicht zutreffen, streichen
Sie diese einfach weg.

2. Setzen Sie die Massnahmen um.

Alle Punkte zu erfüllen dürfte in der Praxis schwierig sein.
Anzustreben ist, dass die Stressbelastung insgesamt spürbar
gesenkt wird.

Stress-Anzeichen erkennen

- 1 Haben Sie in Ihrem Betrieb Stressprobleme wirklich im Griff? ja
 teilweise
 nein
- Stressanzeichen sind:
- Klagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Termin- und Arbeitsdruck
 - überdurchschnittlich häufig Krankheitsabwesenheiten und Klagen über Schilddrüsenstörungen, Magenbeschwerden, Übelkeit, Kopfschmerzen usw.
 - Anstieg der Anzahl Unfälle, Beinaheunfälle oder Betriebsstörungen
 - Arbeitsklima oft geprägt von Ungeduld und Gereiztheit



1 Zeitdruck kann zu Stress und Unfällen führen.

Stress-Ursachen ausschalten (Massnahmen 1)

- 2 Steht genügend Zeit für eine gute Planung und Organisation der Arbeit zur Verfügung? ja
 teilweise
 nein
- 3 Sind die Aufgaben den Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst? ja
 teilweise
 nein
(keine länger dauernden oder immer wiederkehrenden Über- oder Unterforderungen)
- 4 Stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die notwendigen Werkzeuge und Unterlagen rechtzeitig und in ausreichender Menge zur Verfügung? ja
 teilweise
 nein
- 5 Funktioniert die sprachliche Verständigung zwischen den Einzelnen und zwischen den Teams? ja
 teilweise
 nein
- 6 Funktioniert die Zusammenarbeit
a) innerhalb der Belegschaft,
b) zwischen Vorgesetzten und Untergebenen,
c) unter den Vorgesetzten? ja
 teilweise
 nein
- 7 Wird dafür gesorgt, dass störende Umgebungseinflüsse wie Lärm, Staub, Hitze, Durchzug soweit möglich beseitigt werden? ja
 teilweise
 nein
- 8 Wird die Arbeit so organisiert, dass sie nicht immer wieder unterbrochen werden muss, z. B. wegen Kundenbesuchen, Telefonanrufen usw.? ja
 teilweise
 nein
- 9 Können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Arbeits-tempo mit beeinflussen (z. B. die Maschine abstellen oder die Arbeit unterbrechen, wenn sie dem Tempo nicht mehr folgen können)? ja
 teilweise
 nein



2 Gute Organisation und Ordnung helfen Stress vermeiden – für Sie selbst und auch für Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.



Gutes Arbeitsklima schaffen (Massnahmen 2)

- 10 Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Planung und Gestaltung der Arbeit mit einbezogen? ja
 teilweise
 nein
- 11 Können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vorschläge und Kritik an die Vorgesetzten herantragen, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen? ja
 teilweise
 nein
- 12 Wird eine gute Zusammenarbeit im Team gefördert, z. B. durch Lob, offene Gespräche, Weiterbildungsanlässe, gemeinsame freiwillige Freizeitaktivitäten? ja
 teilweise
 nein
- 13 Werden Konflikte offen angesprochen und konstruktiv ausgetragen (nicht einfach unter den Teppich gekehrt)? ja
 teilweise
 nein
- 14 Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter partnerschaftlich geführt (weder einfach sich selbst überlassen noch autoritär dirigiert)? ja
 teilweise
 nein
- 15 Sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer Arbeitssituation zufrieden? ja
 teilweise
 nein

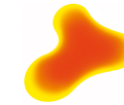


3 Offene Kommunikation ist eine wichtige Voraussetzung für das Vermeiden von Stress.

Ergänzende Informationen zum Thema finden Sie auf www.suva.ch unter dem Stichwort «Stress».

Ermuntern Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Durcharbeiten der Suva-Broschüre «Stress? Da haben wir etwas für Sie!» (www.suva.ch/44065.d). Sie hilft, Stressursachen zu entdecken und wirksame Gegenmassnahmen zu treffen. Toll wäre es, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies während der Arbeitszeit tun dürften, vielleicht zusammen mit Ihnen.

Es ist möglich, dass in Ihrem Betrieb noch weitere Gefahren zum Thema dieser Checkliste bestehen. Ist dies der Fall, treffen Sie die notwendigen zusätzlichen Massnahmen. Notieren Sie diese auf der letzten Seite.

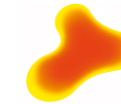


Vor- und Nachteile

- ↑ Anpassungsfähigkeit
- ↑ Kleine Unternehmen
- ↓ Vergleichbarkeit
- ↓ Erfahrung und Expertise
- ↓ Zeitaufwand

Formate: Workshops, Gesundheitszirkel, Arbeitsgruppen, Fokusgruppen, (Gruppen-)Interviews, u.a.

Gesprächsformate: Arbeits-Bewertungs-Skala



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Keine Dateneingabe erforderlich!

Evaluierung psychischer Belastungen

Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS Gruppe

Eine gruppenbezogene Methode zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.
Besonders geeignet für Klein- und Mittelbetriebe

www.zuvv2.at

ALVA ABS Gruppe – Arbeitsbewertung in der Gruppe

Musterablauf des ABS Gruppe-Evaluierungsprozesses

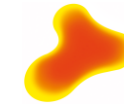
	Infos suchen, sichten, besprechen	Steuergruppe oder verantwortliche Person entwickelt ein Konzept	Führungskräfte und MitarbeiterInnen informieren
Was?	Rechtliche Anforderungen klären, ABS Gruppe-Unterlagen lesen, Methodenschulung besuchen und/oder qualifizierte ExpertInnen befragen Interne vorhandene Unterlagen beachten (Sicherheits- und Gesundheitschutzdokumente, Konzepte, Begleitprotokolle, MitarbeiterInnenbefragungen, etc.)	Vorgehensweise und Ablauf mit ABS Gruppe festlegen: Welche Organisationseinheiten, Tätigkeitsgruppen? Wie werden die Personen repräsentativ zusammengesetzt? Wann findet was statt? Welche Ressourcen sind erforderlich (Raum, Material)? Wer hat welche Aufgaben im Steuerteam?	Information aller Führungskräfte und danach aller MitarbeiterInnen über Ziele, Inhalte, Ablauf der Arbeitsplatzbewertung psychischer Belastungen.
Wofür?	Interne Beauftragte/r	EntscheiderIn, AMED, SFK, APy, Betriebsrat, SVF, Führungskräfte, etc.	Interne / externe Verantwortliche und Führungskräfte
Wie?	Recherche, Beratung und Unterlagen	Steuerteamitzugungen	Durch direkte Vorgesetzte, Informationsveranstaltung, schriftliche Infos
Wie lange?	Betrieb 25 MA: 2-4 Std. Betrieb 100 MA: 3-6 Std. Betrieb 250 MA: 4-8 Std. + Methodenschulung	Betrieb 25 MA: 1 x 3 Std. Betrieb 100 MA: 2 x 3 Std. Betrieb 250 MA: 3 x 3 Std. ...	Führungskräfte: 1 Std. MitarbeiterInnen: 1,5 Std. (ohne Organisationsaufwand)

34

	Ermittlung, Beurteilung (§ 4 ASchG)	Maßnahmen festlegen (§§ 4, 7 ASchG)	Sicherheits- und Gesundheitschutzdokument (§ 5 ASchG)	Maßnahmen umsetzen und prüfen (§§ 4, 5 ASchG)
	Für alle Organisationsbereiche und Tätigkeitsgruppen mit ABS Gruppe moderierte Gruppenitzungen durchführen und systematisch psychische Belastungen erheben, auswerten und beurteilen sowie Verbesserungsideen sammeln.	Danach werden ursachenbezogene und kollektiv wirksame Maßnahmen entwickelt. Ergänzend fachkundige arbeitspsychologische Beratung zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Festlegung der Maßnahmenplanung mit Führungskräften und Steuerteam.	Festgestellte kritische Belastungen und Maßnahmen zu deren Reduktion im Sicherheits- und Gesundheitschutzdokument erfassen. Information darüber an alle Führungskräfte und MitarbeiterInnen.	Umsetzung der Maßnahmen und laufende Prüfung der Wirksamkeit sowie gegebenenfalls Wiederholung der Ermittlung und Beurteilung sowie Anpassung der Maßnahmen. Regelmäßige Information des Steuerteam und an die MitarbeiterInnen.
	Beauftragte Personen	Beauftragte Personen, Führungskräfte und MitarbeiterInnen im Steuerteam	Beauftragte Personen	Steuerteam, beauftragte Personen
	Gruppeninterviews, eventuell ergänzende arbeitspsychologische Beobachtung	Schwerpunkte setzen z.B. nach Häufigkeit, Ausprägung von Gefährdungen, etc.	Festgestellte Fehlbelastungen, Maßnahmen, Zuständigkeiten, Zeitrahmen	Prüfung von Veränderungen
	Je Gruppenitzung ca. 4 Std. inkl. Pausen (ohne Organisationsaufwand)	Im Steuerteam: 3 Std. (ohne Organisationsaufwand)	2 Std.	1 x pro Quartal Sitzung des Steuerteam: 2 Std. Bericht an alle MitarbeiterInnen: 0,5 Std.

35

Erhebung: Befragung



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

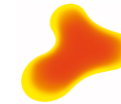


Vor- und Nachteile

- ↑ Ökonomie
- ↑ Skalierung
- ↑ Anonymität
- ↓ Sprachverständnis
- ↓ Nachfragen

Formate: Online-Fragebögen, Echtzeiterhebung via App, u.a.

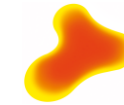
Befragungen: Job-Stress-Analysis (JSA)



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Von anderen lernen: Case Study



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



«Im Jahr 2015 hatten wir noch kein BGM. Es war sehr spannend, dass wir bereits 2018 messen konnten, dass die Mitarbeitenden wahrnehmen, dass etwas für ihre Gesundheit getan wird. Und die Tendenz steigt noch immer.»

(Mittleres Unternehmen)

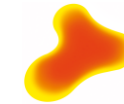
«Man weiss heute auch, dass sich das finanziell rechnet. Den Leuten geht es besser, und wir sparen Kosten. Es gibt nicht viele Management-Themen, die auf so einer Win-win-Schiene laufen.»

(Grossunternehmen)

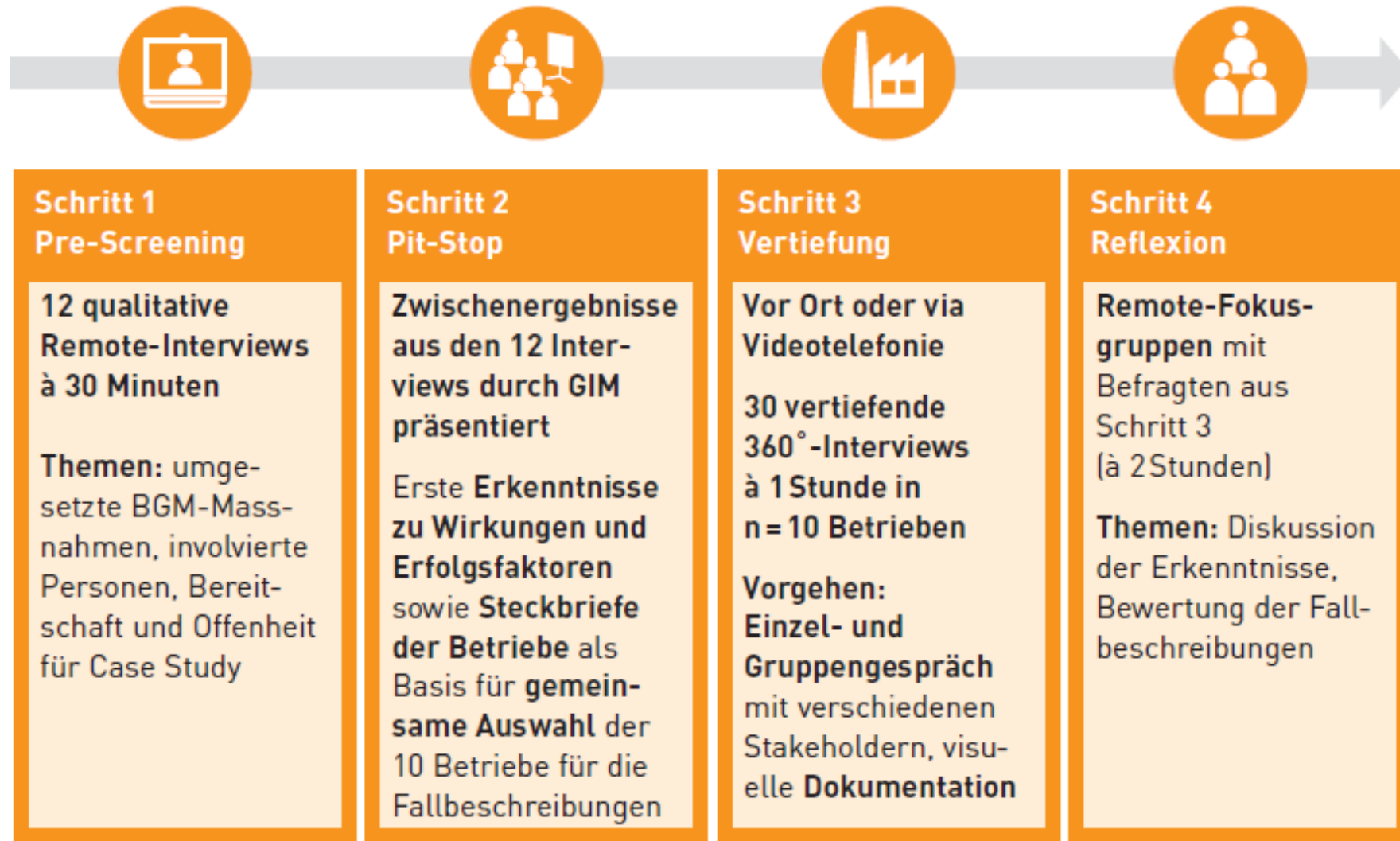
«Wenn es nur zehn Leute im Yoga-Kurs sind, aber die kommen jedes Mal, dann ist das für mich ein Erfolg. Man kann nie alle erreichen.»

(Kleines Unternehmen)

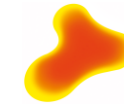
Studiendesign Case-Study



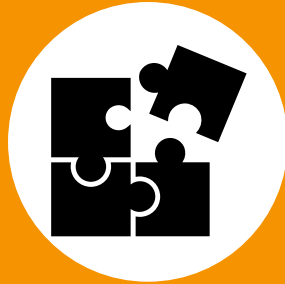
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Inspiration aus der Case Study zur Definition von Indikatoren



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



**Passung
erreichen**



**Mut zur Lücke
haben**



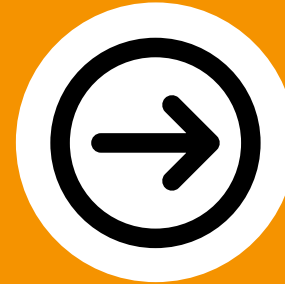
**Wirkungsbereich
definieren**



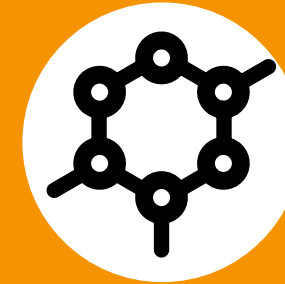
**Zeitdimension
berücksichtigen**



**Kontinuität
erzeugen**

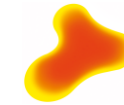


**Gutes
wertschätzen**



**Externe Quellen
nutzen**

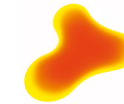
Beobachtete Wirkungen aus der Case Study



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Beobachtete Wirkungen aus der Case Study



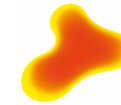
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



4



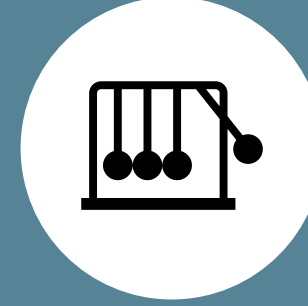
ABSCHLUSS



Indikatoren:
Gut ausgewählt und
unternehmensspezifisch

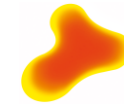


Wirkungsmodell:
Strategisches Turngerät
Übersichtsinstrument
Argumentationshilfe



**Wirkungsketten als
Geschichte:**
Verbindung zwischen
einzelnen Indikatoren

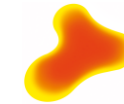
Offene Fragen



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



“Take-home-message”



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

In einem Satz:

**Was nehmen Sie
aus dem heutigen
Workshop mit?**



Herzlichen Dank!

Dr. Regina Jensen

Projektleiterin Wirkungsmanagement BGM

Tel. +41 31 350 04 93

Regina.Jensen@promotionsante.ch

Dr. Sven Goebel

Ab 1. August

Senior Business Analyst

Steuerung, Strategie und Entwicklung

Tel. +41 76 393 16 85

sven.goebel@sbb.ch