



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**



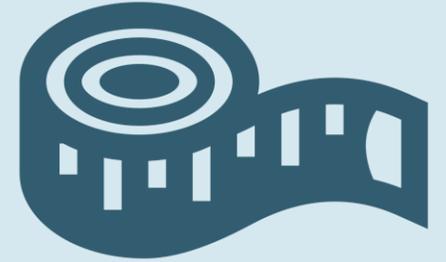
**WIRKUNGS-  
ÜBERPRÜFUNG**



**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

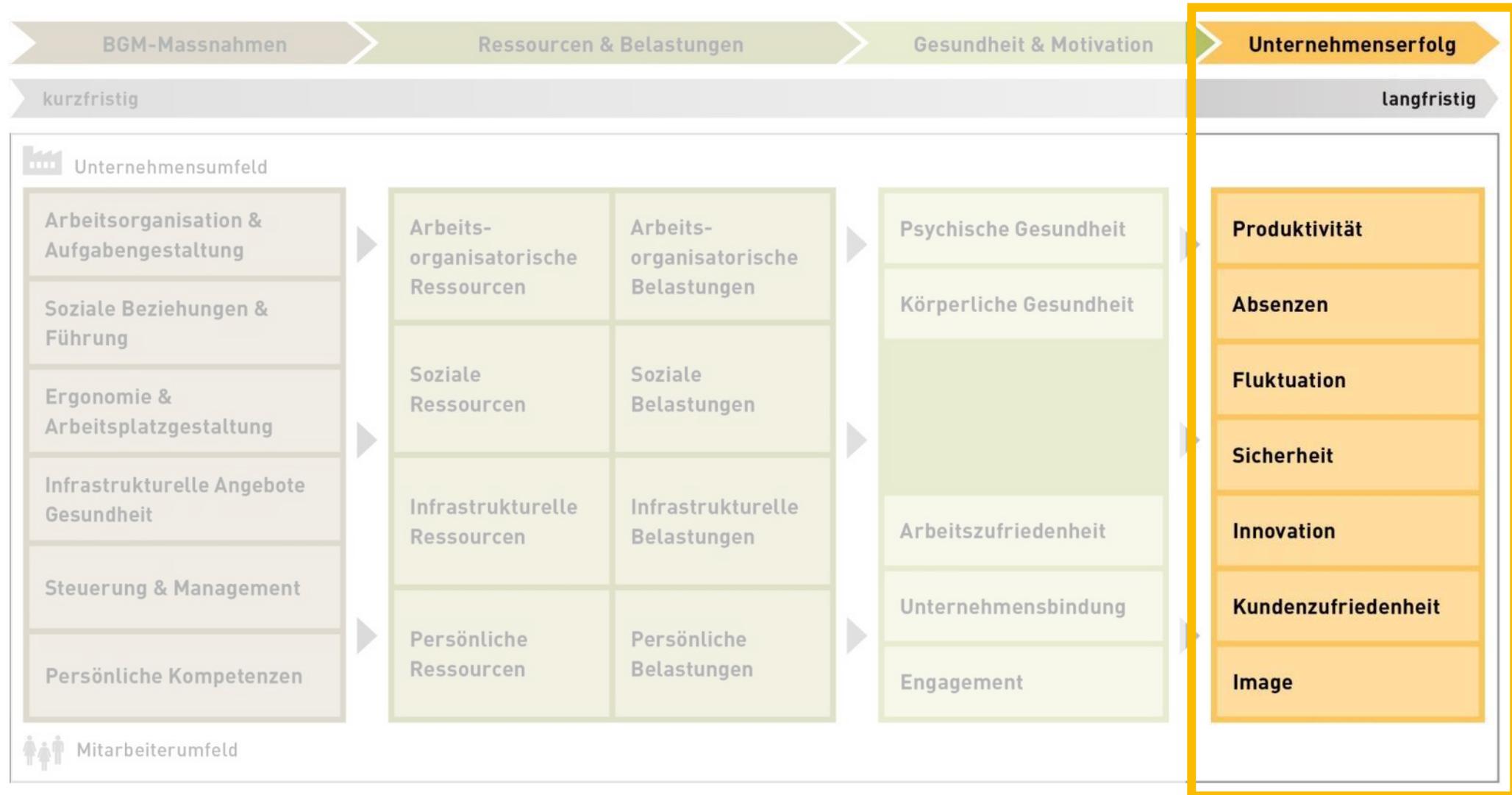


# Wirkungsmodell BGM

## 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

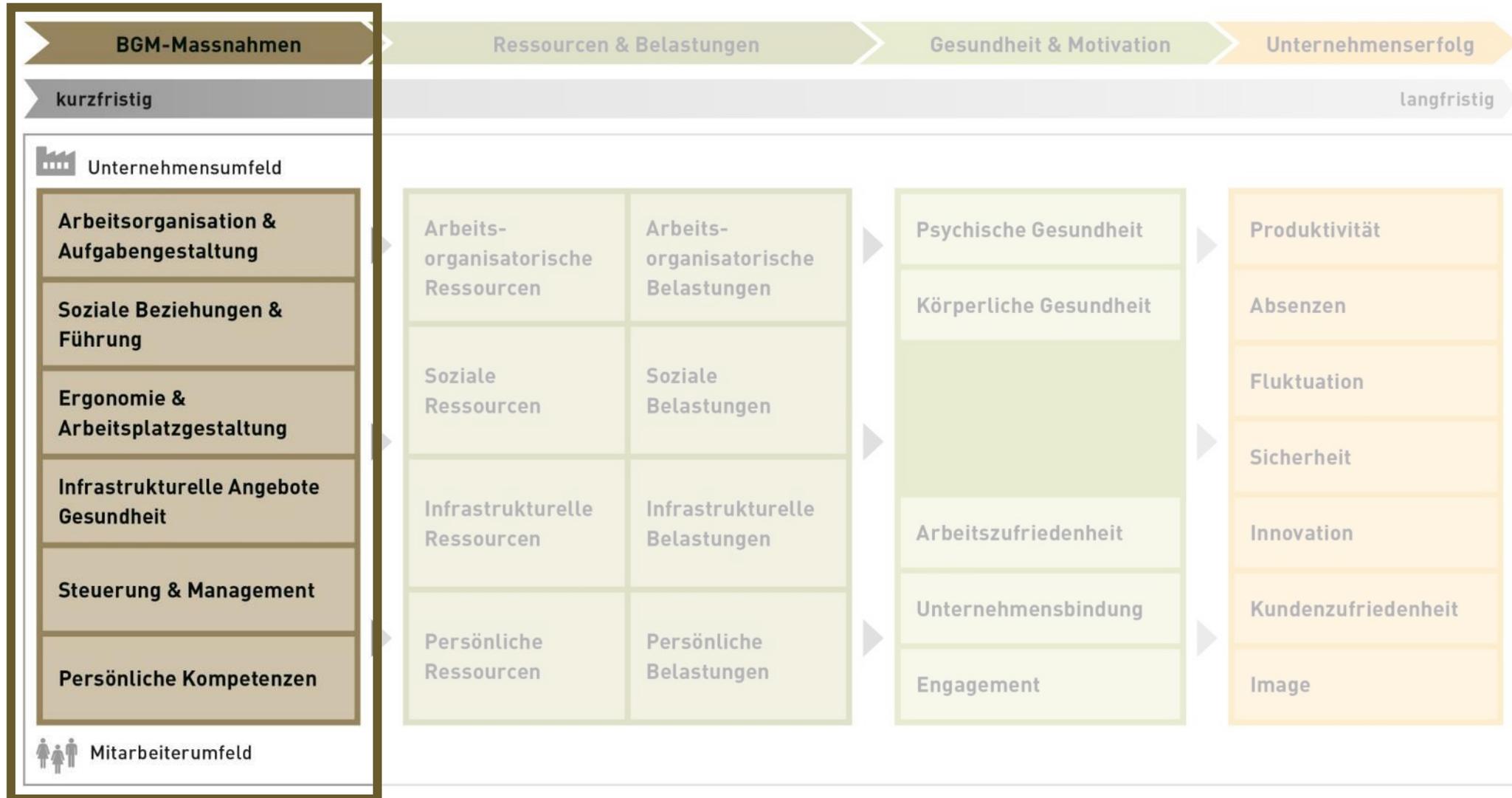


# Wirkungsmodell BGM

## BGM-Massnahmen



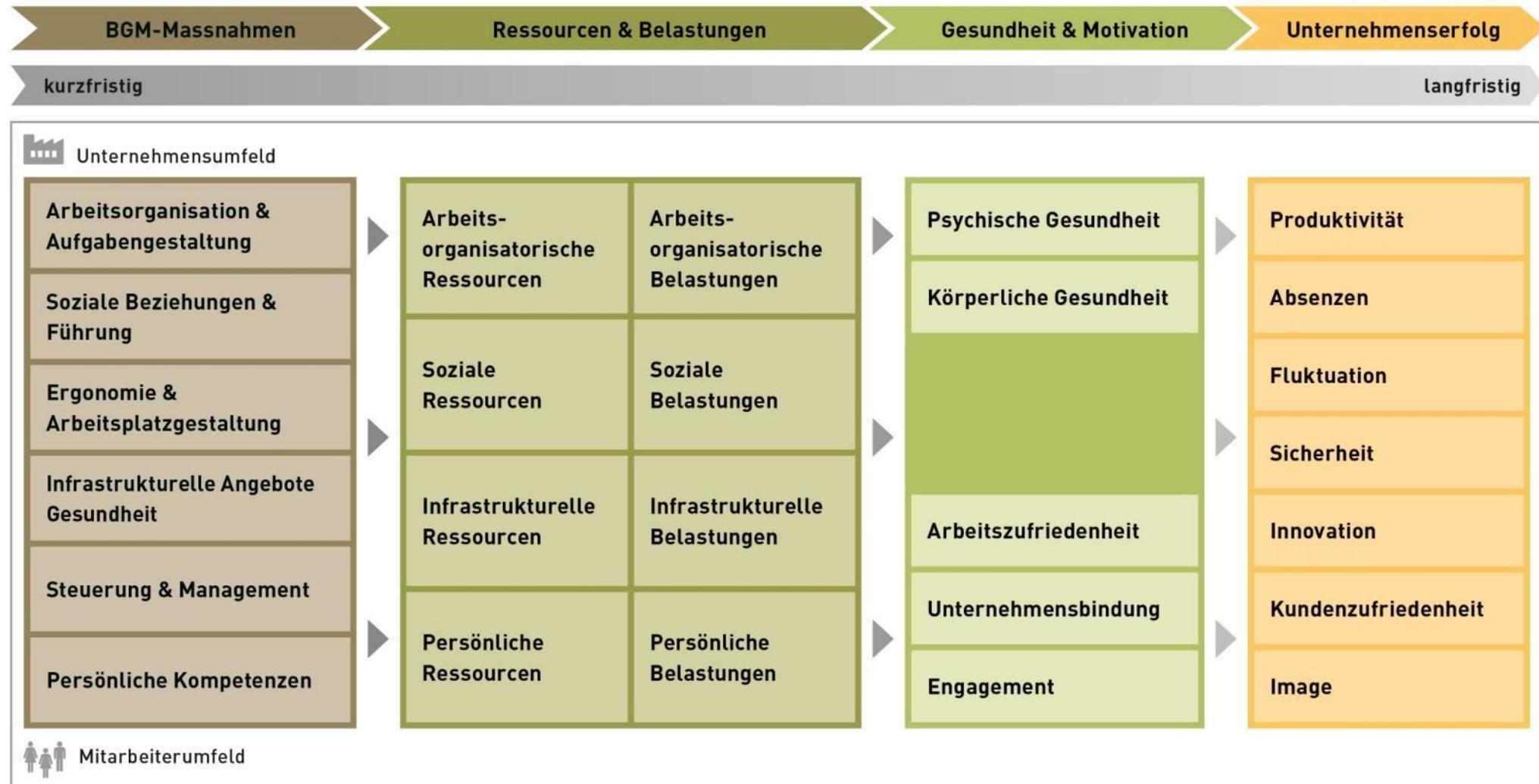
Gesundheitsförderung Schweiz  
 Promotion Santé Suisse  
 Promozione Salute Svizzera



# 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



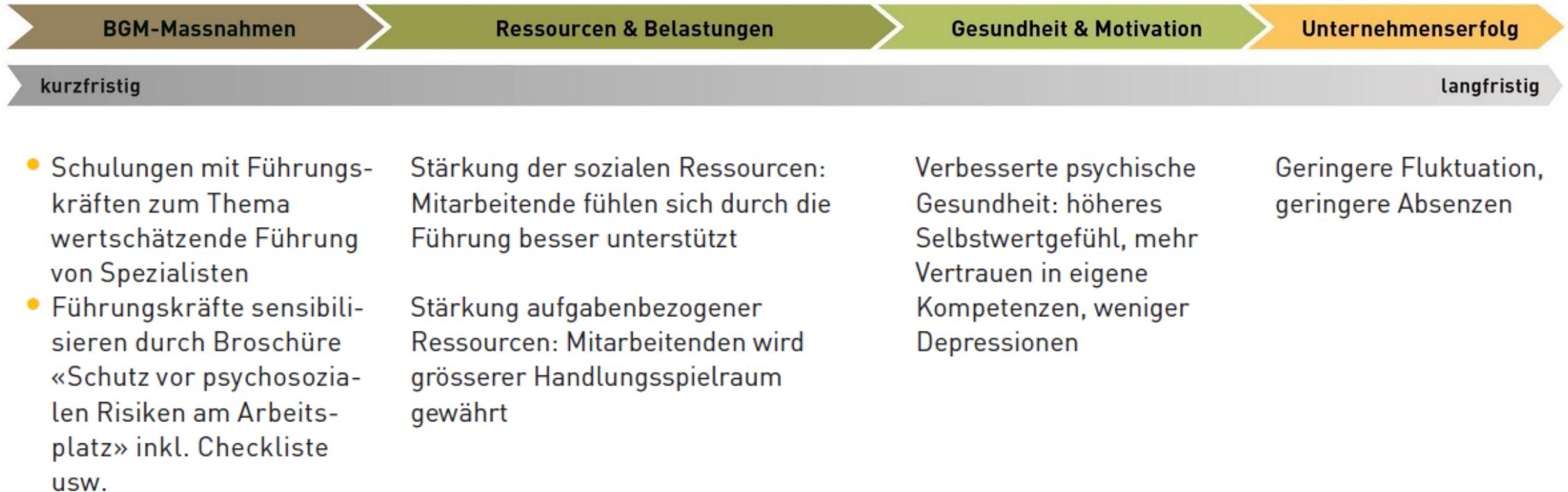
## Problem im Betrieb:

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

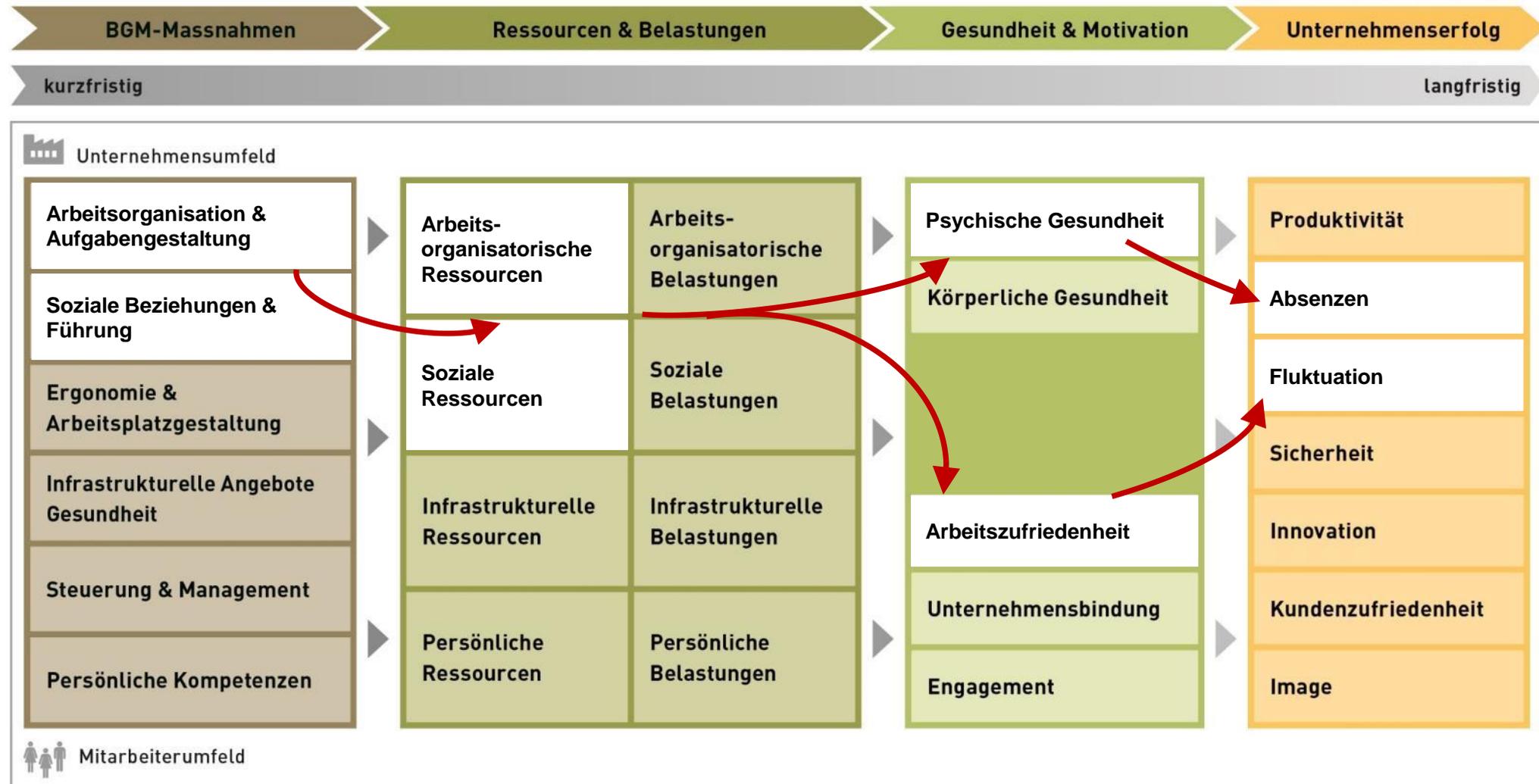


# Wirkungsmodell BGM

## Beispiel Wirkungskette



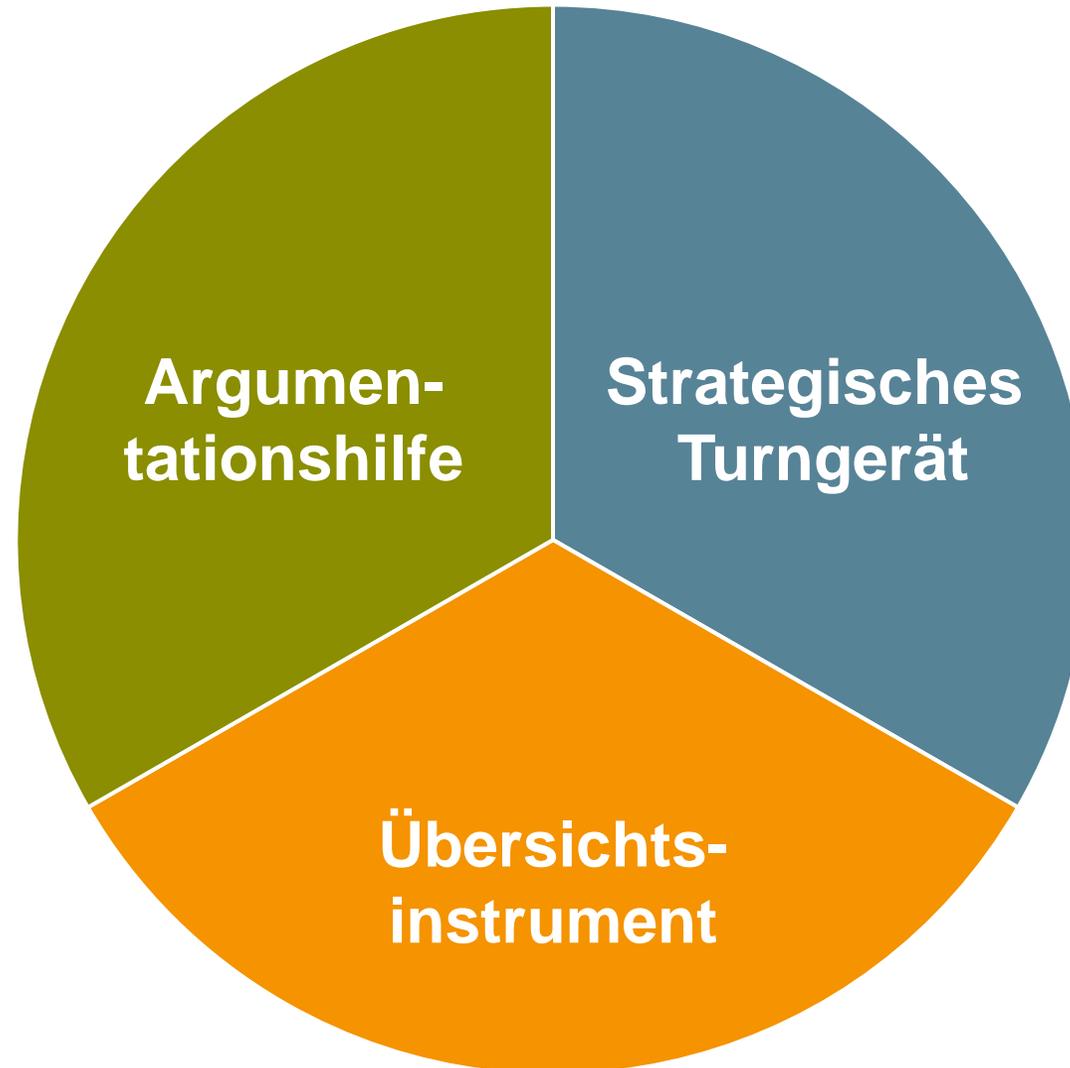
Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

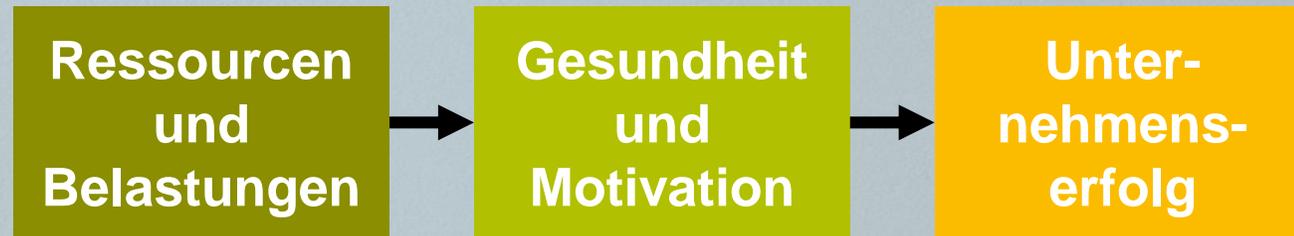


# Einsatzzwecke des Wirkungsmodells BGM



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.  
Merkmalen

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  
Führungspositionen

Verständnis  
für Geschehen  
im Personal-  
körper ⊕

Erkennen von  
Handlungs-  
bedarf ⊕

Nah an der  
Strategischen  
Ausrichtung

wenig Kenntnis  
über Gründe ⊖

chweiz  
era

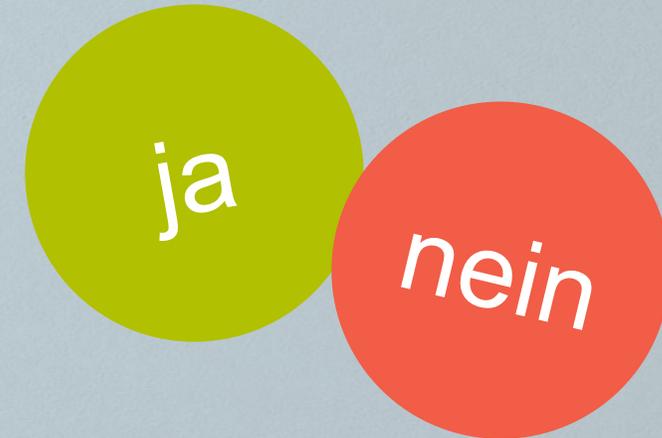


**Was bedeuten die Vor- und Nachteile für die von Ihnen anfangs aufgeschriebenen Indikatoren?**

# Wirkungsmodell

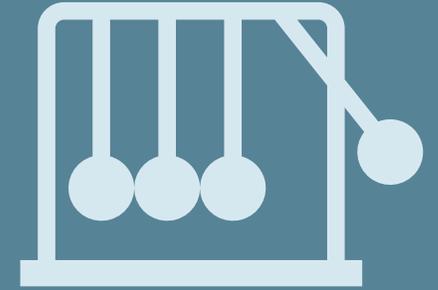


Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



**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

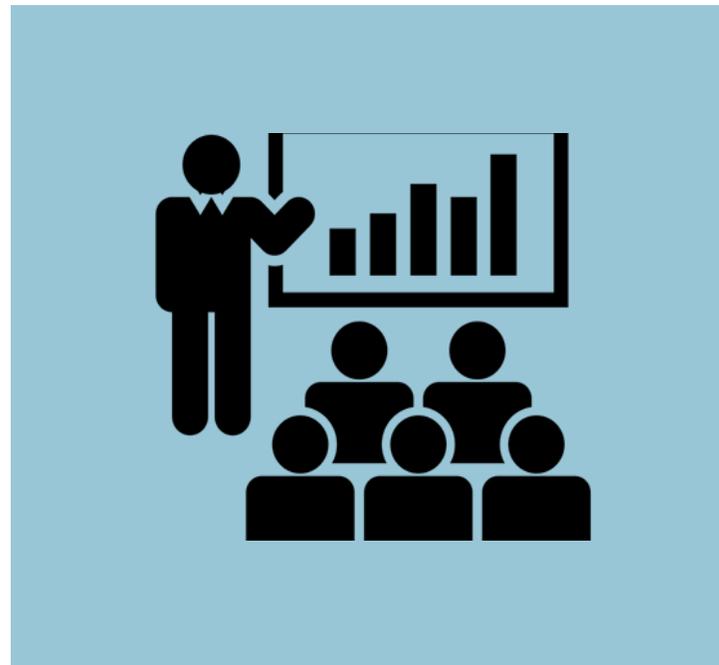


Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

## Beobachtung

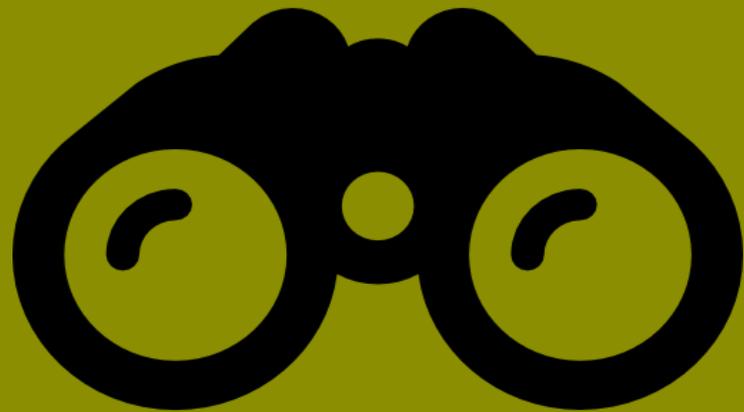


## Gesprächsformate



## 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 Schlafstörungen, 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](http://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](http://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 zusammengestellt?  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, SVR, 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



## Vor- und Nachteile

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

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

# Befragungen: Job-Stress-Analyse (JSA)



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



# Von anderen lernen: Case Study



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

Juli 2022



**Gelingendes BGM in Betrieben mit dem Label Friendly Work Space**  
Schlussbericht einer qualitativen Case Study inklusive 10 Fallbeschreibungen

*«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)

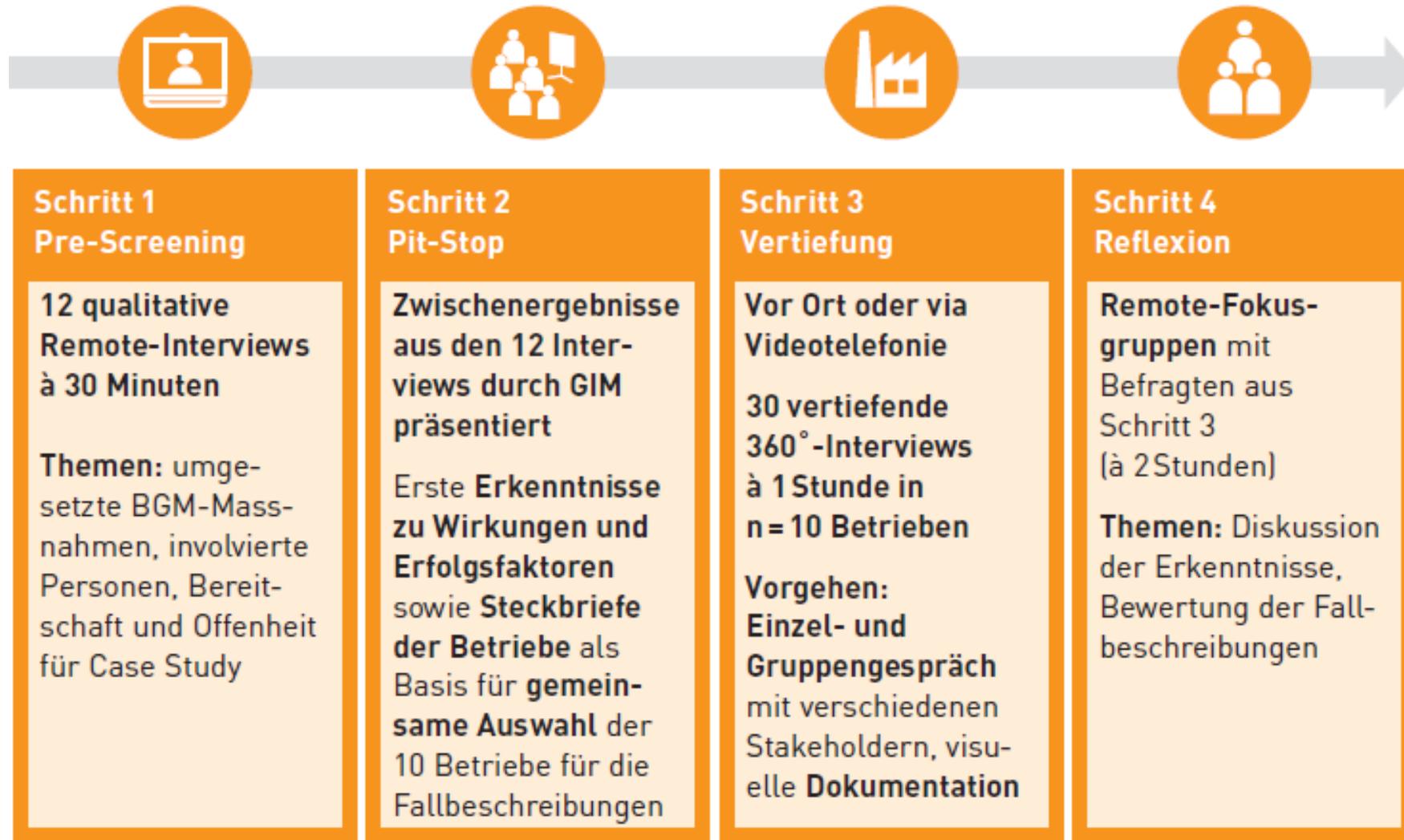
*«Wenn es nur zehn Leute im Yoga-Kurs sind, aber die kommen jedes Mal, dann ist das für mich ein Erfolg. Man kann nie alle erreichen.»*

(Kleines Unternehmen)

# Studiendesign Case-Study



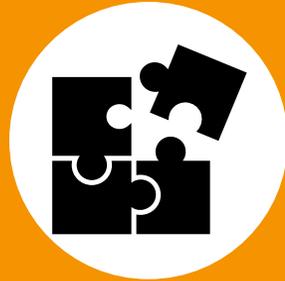
Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



# 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**



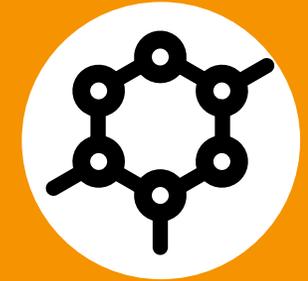
**Zeitdimension  
berücksichtigen**



**Kontinuität  
erzeugen**



**Gutes  
wertschätzen**



**Externe Quellen  
nutzen**

# Beobachtete Wirkungen aus der Case Study



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



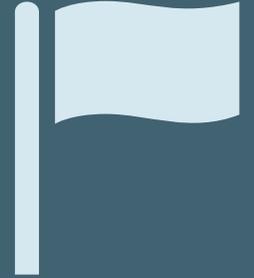
# Beobachtete Wirkungen aus der Case Study



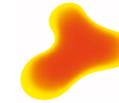
Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



4



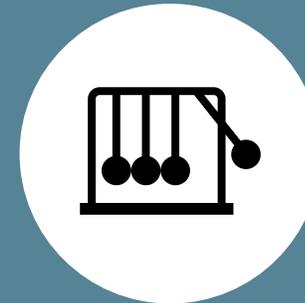
**ABSCHLUSS**



**Indikatoren:**  
Gut ausgewählt und  
unternehmensspezifisch



**Wirkungsmodell:**  
Strategisches Turngerät  
Übersichtsinstrument  
Argumentationshilfe



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

# Weiterführende Informationen



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



## Institutionelle Plattform BGM

## Schweizer Landschaft der BGM Akteure



## Unterlagen zum Wirkungsmodell

## Weiterbildung zum Wirkungsmodell



## Checkliste Stress (Suva)

## Arbeits-Bewertungs-Skala

## Job-Stress-Analysis



## Bericht Case Study

## Einzelne Cases

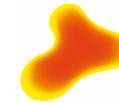
# Offene Fragen



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](mailto:sven.goebel@sbb.ch)