



University of Zurich

Tools für BGF

Informationsveranstaltung 2006

Dr. Katharina Lehmann
Beratungszentrum BGM Zürich
Institut für Sozial- und Präventivmedizin
Universität Zürich
044 634 46 23
katharina.lehmann@ifspm.unizh.ch

Dr. Vera Weiss
Programmleitung BGF
Gesundheitsamt Zug
Gesundheitsförderung und Prävention
041 728 35 34
vera.weiss@gd.zg.ch

Belastungen am Arbeitsplatz

Häufigste Ursachen, die zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können:

- Zwang zu höherer Leistung
- Mehr Verantwortung
- Engere Überwachung durch Vorgesetzte / weniger Handlungsspielraum
- Arbeitsplatzunsicherheit
- Zeitdruck
- Lange Konzentrationsphasen
- Zunehmende Abhängigkeit von Arbeitskollegen

= Psychologische & soziale Faktoren

Rimann, 1999
Bundesamt für Statistik, 2004

Kosten/Mitarbeitende

(medizinische Kosten, Selbstmedikation, Fehlzeiten, Produktionsausfall)

- Die nicht Gestressten (18%):
5% der Kosten (Fr. 644 / Person)
- Die 70%, die angeben, mit dem Stress *gut* umgehen zu können:
72% der Kosten (Fr. 2'341 / Person)
- Die gut 12%, die *nicht* mit ihrem Stress umgehen können:
23% der Kosten (Fr. 4'309.- / Person)

Psychology of Work and Organizations, N.K. Semmer (2003)

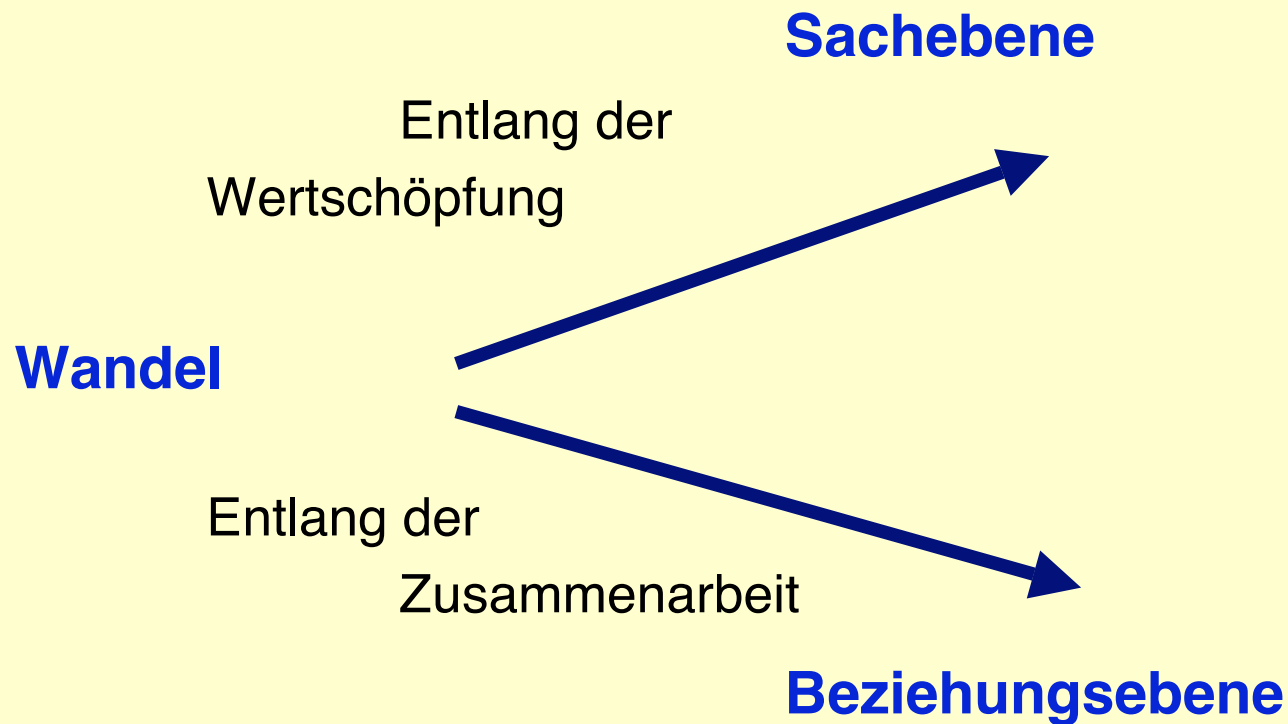


Universität Zürich



Veränderungen am Arbeitsplatz

BGM: Gerade bei Veränderungen



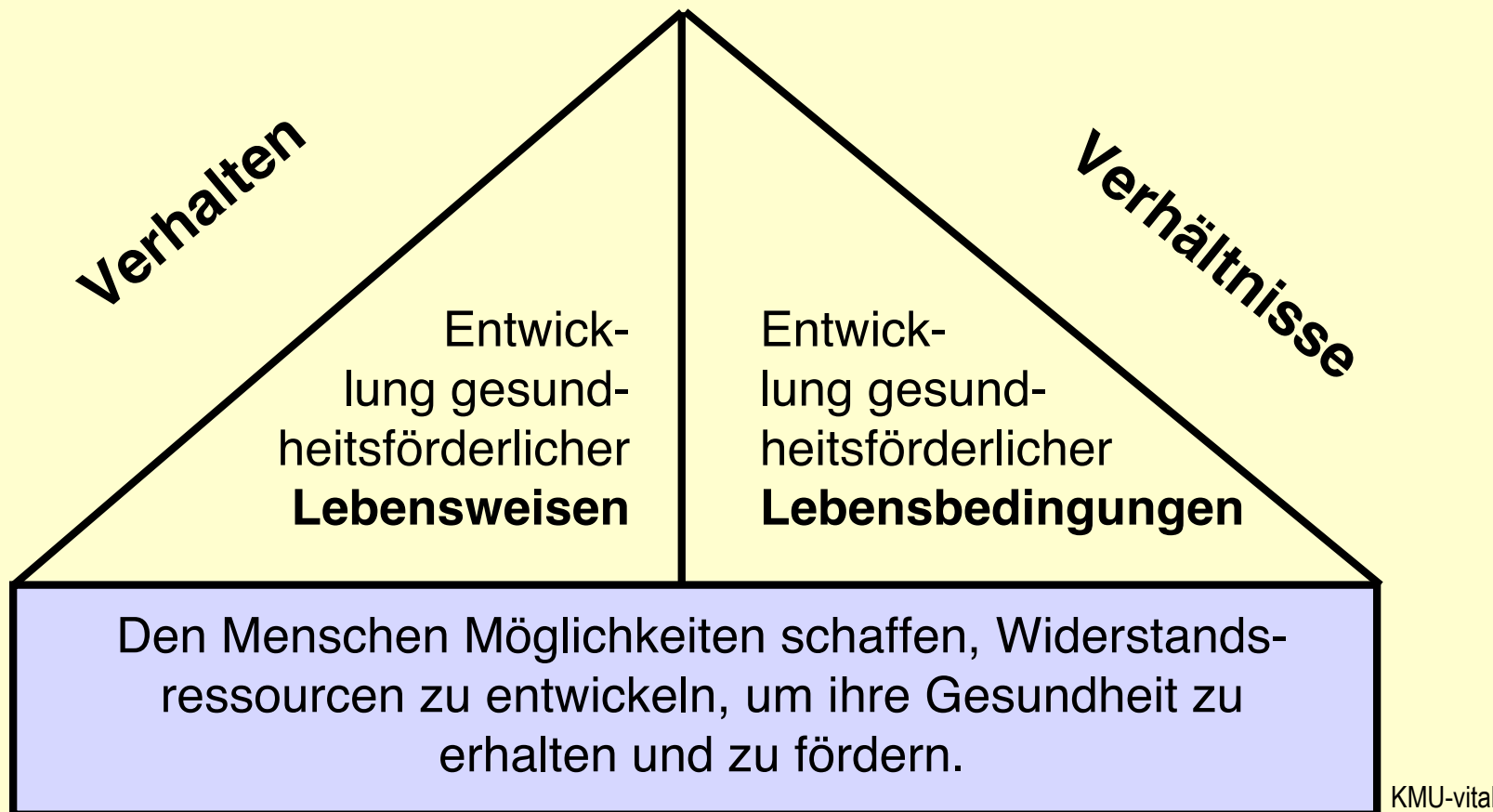
Rüegg-Stürm, J. (2003). Das neue St.Galler Management Modell. Bern: Haupt.



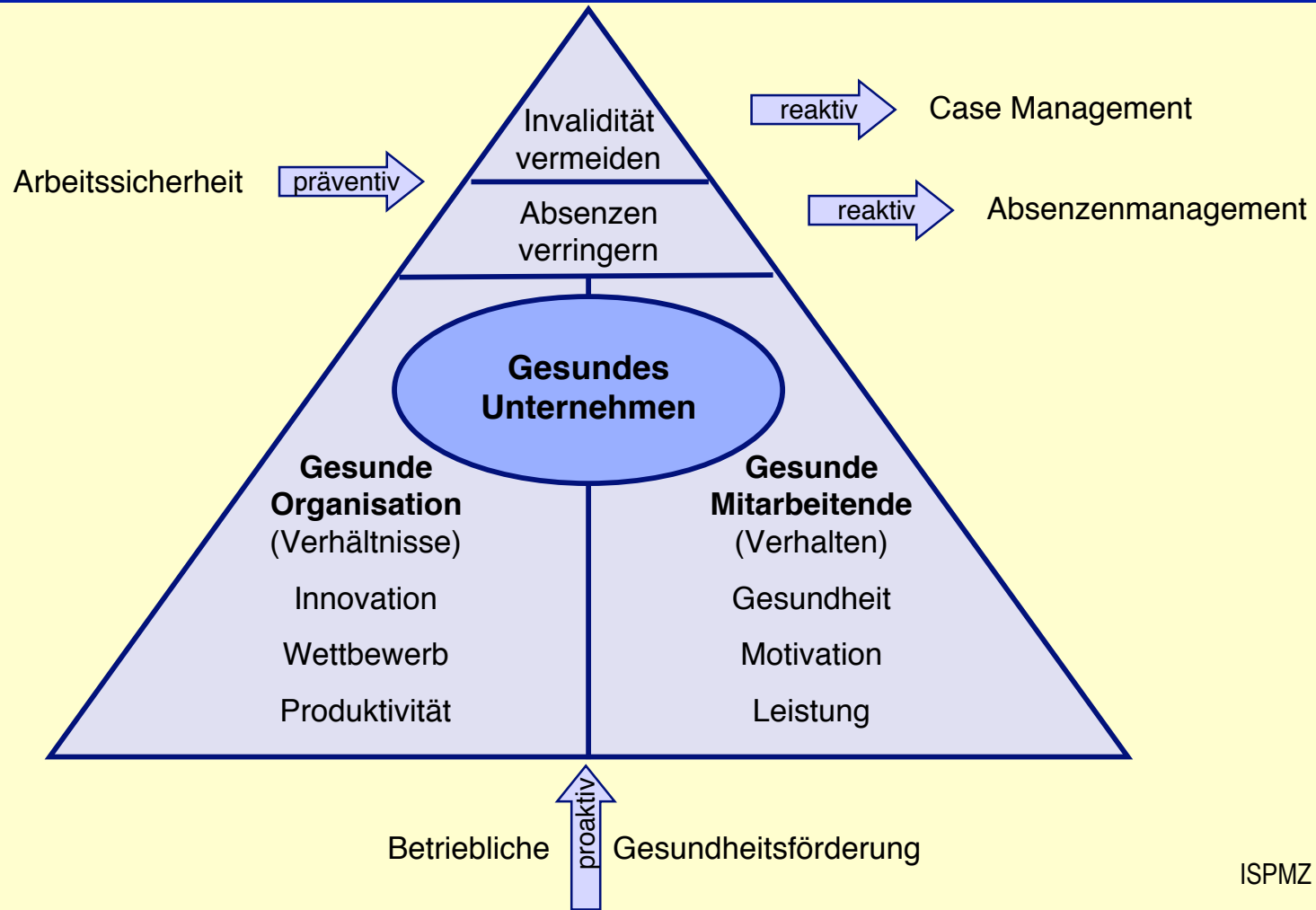
Universität Zürich



Was ist BGM?



Was ist BGM?



Betriebliche Gesundheitsförderung

Schlüsselwerte

Empowerment:

- Eigenverantwortung
- Handlungsspielraum
- Weiterbildung

Multisektorielles Vorgehen:

- BGF ist nicht nur Sache des Medizinbereichs
- BGF greift in alle wirtschaftlichen Bereiche ein
- Gesundheit = physisch, psychisch und sozial

Partizipation:

- Von Expert/in zu Laie zu gleichwertigen Partner/innen
- Einfluss auf Arbeitsumgebung und -organisation

Partizipation

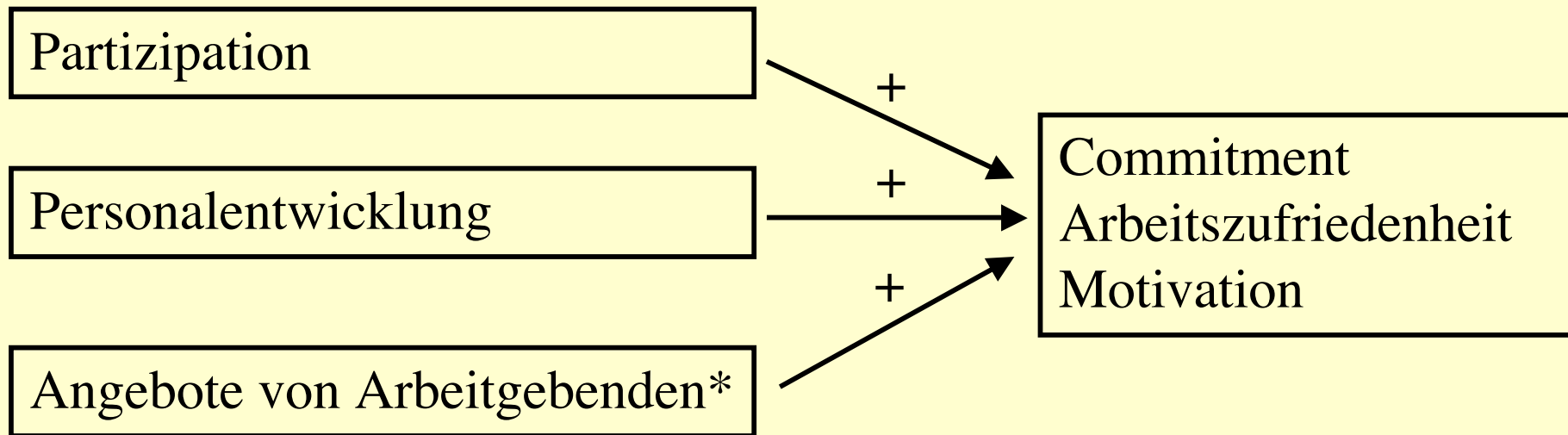
Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit und Leistung

- Starker Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit
- Zusammenhang mit Leistung, jedoch weniger deutlich

Lie, H.-H. (1985). *Partizipation in Unternehmen*. Universität Bayreuth: Dissertation.



Schweizer HR-Barometer 2006 I

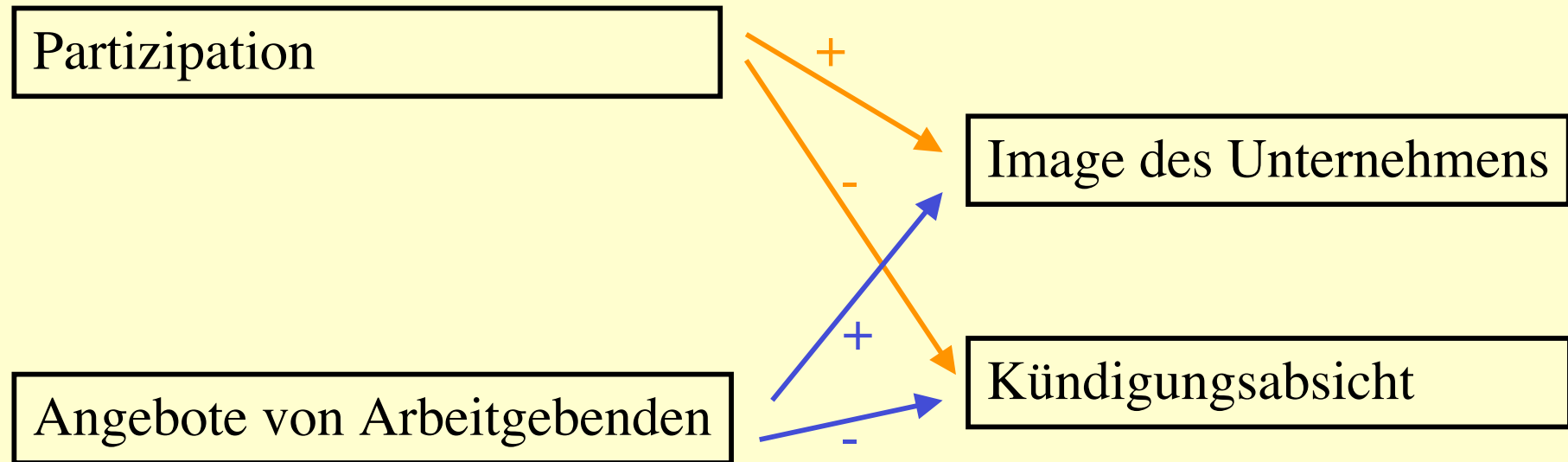


Grote, G. & Staffelbach, B. (2006), Schweizer HR-Barometer

* interessante Arbeitsinhalte, Arbeitsplatzsicherheit, Loyalität, Möglichkeit der Eigenverantwortung, Möglichkeiten Fähigkeiten vielfältig einzusetzen, Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen

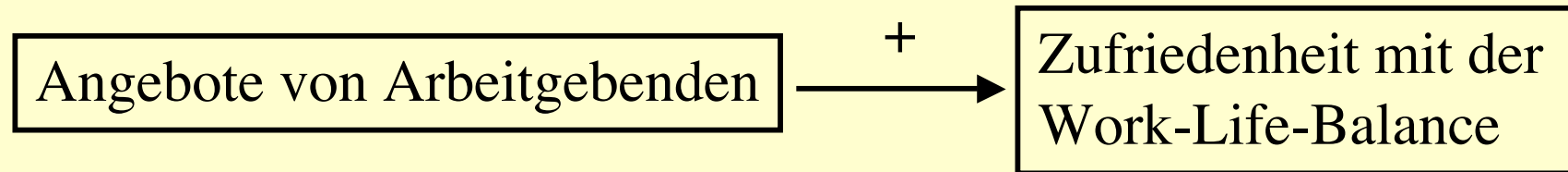


Schweizer HR-Barometer 2006 II



Grote, G. & Staffelbach, B. (2006), Schweizer HR-Barometer

Schweizer HR-Barometer 2006 III



Grote, G. & Staffelbach, B. (2006), Schweizer HR-Barometer



Nutzen von BGM

- Arbeitsprozesse werden an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst (**Humanisierung** der Arbeit)
- Arbeitgeber gilt im Markt als „attraktiv“ und kann seine **Wettbewerbsfähigkeit** erhalten
- **Mitarbeitenden-Potential** kann genutzt und zu höherem Output beitragen
- **Produktion** wird durch besseres Arbeitsklima und höhere Motivation der Mitarbeitenden gesteigert
- Krankheitsbedingte Absenzen und Fluktuationen können gesenkt und so **Kosten gespart** werden (Absenzenmanagement)

Nutzen von BGM

Argumente aus der Literatur

- Reduktion der Fehlzeiten zwischen 12% und 36%
- Reduzierung der mit Fehlzeiten verbundenen Kosten von ca. 34%
- Kosten-Nutzenverhältnisse (ROI): 1: 2.5 und 1: 5 (S. 196)

Ulich, E., Wülser, M. (2004). Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Wiesbaden. Gabler.

Nutzen von BGM

Beispiel: KMU mit 60 Mitarbeitenden

Anzahl Ausfalltage Unfälle	1.3 PE
Anzahl Ausfalltage Nichtberufsunfälle	0.8 PE
Anzahl Ausfalltage Krankheit	6.2 PE
Total Ausfallzeit	8.3 PE

→ Direkte Kosten Lohn, Versicherungsprämie	ca. 160'000 CHF
→ Indirekte Kosten (Faktor 2) Organisationsaufwand, Ersatzpersonal, fehlende Prämienreduktion, Umsatzeinbussen, Imageverlust	ca. 320'000 CHF
→ Total Kosten	ca. 480'000 CHF

KMU-vital

Nutzen von BGM

Erfahrungen der Pilotbetriebe von *KMU-vital*

- Bessere Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden
- Besseres Betriebsklima
- Motivierte, leistungsfähigere Mitarbeitende
- Kompetenzzuwachs bezüglich Belastungen und Problemlösen
- Organisation fit für Umgang mit kontinuierlichen Veränderungen

KMU-vital



Auftraggeberin **KMU-vital**



Zielgruppe:

KMU in der Schweiz (50 – 250 Mitarbeitende)

Laufzeit:

2001-2004

Budget:

CHF 2.2 Mio.

Co-Programmleitung:



Universität Zürich
Institut für Sozial- und Präventivmedizin

Institut für Arbeitsmedizin **ifa**



Module

Informationsmaterial		
Flyer	Broschüre	Foliensatz

Programmleitfaden		
Einstiegsmodul		
Einstiegsworkshop		
Analysemodule		
Managementbefragung		
MitarbeiterInnenbefragung		
Gesundheitszirkel		
Umsetzungsmodule		
<i>Organisations- entwicklung</i>	<i>Personal- entwicklung</i>	<i>Gesundheits- verhalten</i>
Arbeits- gestaltung	Zusammen- arbeit im Team	Wellness
Aspekte der Ergonomie	BGF als Führungs- aufgabe	Stress- management



Modul MitarbeiterInnenbefragung

10 Dimensionen

Körperliche Beanspruchung und Arbeitsumgebung

Arbeitsaufgabe und Arbeitsanforderungen

Arbeitszeit und Freizeit

Unternehmensleistungen

Informationspolitik und MA-Beteiligung

Zufriedenheit mit Führungsstil

Betriebsklima

Ich und das Unternehmen

Körperliche Beschwerden

Gefühlszustand/ Gemütsverfassung



Managementbefragung

1. Teil: Gesundheitsförderliches Management

Personalführung

Personalentwicklung

Personaleinsatz und Arbeitsorganisation

Arbeitszeitregelungen/ Work-life-balance

2. Teil: Betriebliche Gesundheitsförderung

Voraussetzungen für BGF

BGF-Massnahmen

Ziel der BGF

3. Teil: Bestandesaufnahme

Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz

Klassifikation im Hinblick auf Gefahren

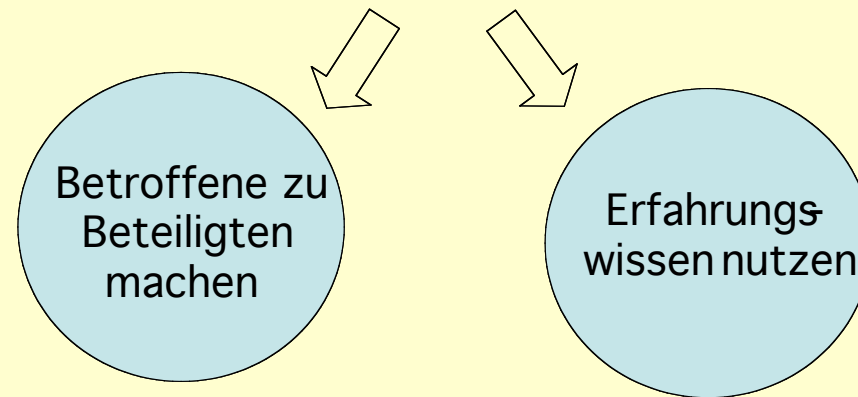
Entwicklung und organisationaler Wandel

Kennzahlen/ Personalstruktur



Gesundheitszirkel

Mehr Eigenverantwortung durch Partizipation



Zeitlich begrenzte Gesprächsrunde (5 x 2 h),
die sich mit Ursachen und Möglichkeiten arbeitsbedingter
Belastungen und Ressourcen beschäftigt.

Erarbeitung von Lösungsvorschlägen aufgrund des
Erfahrungswissens der Teilnehmenden.

Massnahmenliste als Diskussionsgrundlage für Gespräch
zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitenden



Modul BGF als Führungsaufgabe

- Gutes Arbeitsklima aktiv gestalten
- Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden beeinflussen
- Mehr Sicherheit im Umgang mit Mitarbeitenden haben
- Krankheits- und unfallbedingte Absenzen sinken

Zielpublikum: Führungskräfte aller Hierarchiestufen

Dauer: 1 ½ Tage im Intervall

Methode: Workshop: Fallbeispiele, Übungen



Modul Stressmanagement

Zielgruppe: Alle interessierten Mitarbeitenden und Führungskräfte

Kursteile	Inhalte	Dauer
1. Teil	Der Stressprozess <ul style="list-style-type: none">• Definition von Stress• Stressoren• Stressreaktion und körperliche Symptome• Persönliche Bewältigungsstrategien• Ressourcen	4 Stunden
2. Teil	Vertiefung von Stressbewältigungsstrategien, speziell soziale Unterstützung und Atemtechniken	2 Stunden
3. Teil	Vertiefung von Stressbewältigungsstrategie, speziell Zeitmanagement und aktive Entspannung	2 Stunden



Übersicht Produkte

- Website *KMU-vital*
- 10 Module
- Programmleitfaden
- Informationsmaterial (Broschüre, Flyer, Power-Point-Präsentation)
- Presseartikel
- KMU-Portraits
- Adressen Anbieter, Institutionen etc.

www.kmu-vital.ch
www.pme-vital.ch

Beratungszentrum BGM Zürich

www.bgm-zh.ch

Universität

Institut für Sozial- und Präventivmedizin

Abteilung: Gesundheits- und
Interventionsforschung

Gesundheitsverhalten

Betriebliches Gesund-
heitsmanagement

Beratungszentrum
BGM Zürich

Beratungszentrum BGM Zürich

www.bgm-zh.ch

- Initiale Beratung
 - Arbeits- und Organisationsanalysen
 - Umsetzung von Massnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
 - Controlling und Evaluation
 - Integration des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in bestehende Managementsysteme
 - Durchführung von ERFA-Treffen für Betriebe und Ämter
 - Sensibilisierung für BGF (z.B. Zürcher Preis für BGF)
-

Gesundheitsförderung und -Prävention Zug

<http://www.zug.ch/gfp/>



GESUNDHEITSDIREKTION DES KANTONS ZUG

Gesundheitsamt

Gesundheits- förderung und Prävention	Suchtberatung
---	---------------



Gesundheitsförderung und -Prävention Zug

<http://www.zug.ch/gfp/>

- Beratung bei betrieblichen Gesundheitsförderungsfragen
- Begleitung von Betrieben während Gesundheitsförderungsprojekten
(Analysen, Gesundheitszirkel, Umsetzung)
- Beratung von Führungskräften zum Thema Alkohol im Betrieb
- Beratung von Betrieben, die rauchfrei werden wollen (in Entwicklung)
- Gesunde Väter im Betrieb - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Durchführung von Veranstaltungen zu betrieblichen Gesundheitsförderungsthemen
- Durchführung von ERFA-Treffen für Betriebe und Ämter